



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS
JUDICIAIRES ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES DE MEUBLES
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



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

OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



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



REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (- 2,4 %).
La valeur relativement moyenne du taux de rotation (11,5 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	454	13 634	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	- 2,4	- 0,2	- 3,0
Taux d'entrée (%)	10,3	16,6	14,1
Taux de sortie (%)	12,7	16,8	17,1
Taux de rotation (%)	11,5	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 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.

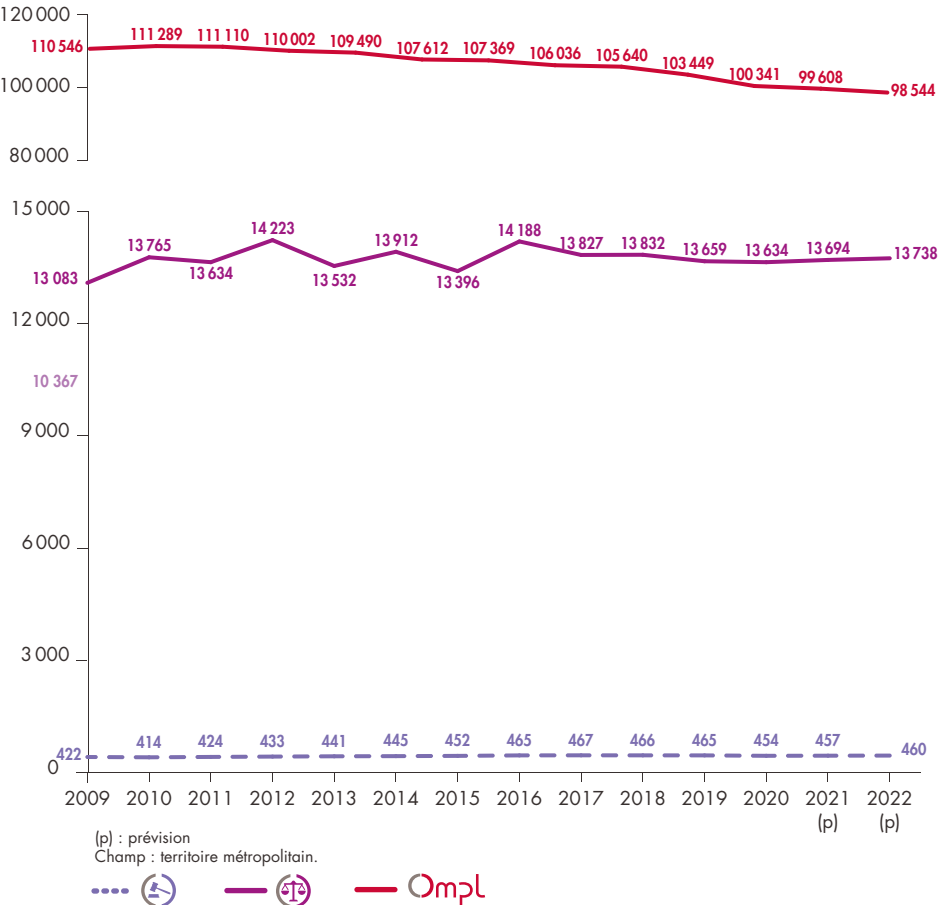
1 : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.



PLUS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 32 unités.
La tendance a connu une inflexion en 2017.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



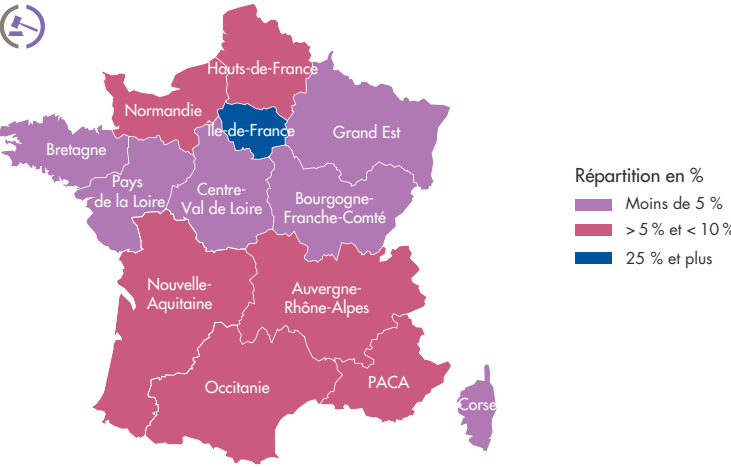
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



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 (31,7 %);
• l'Auvergne-Rhône-Alpes (9,9 %);
• la Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,0 %).
À l'opposé, la Corse n'en accueille aucune.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



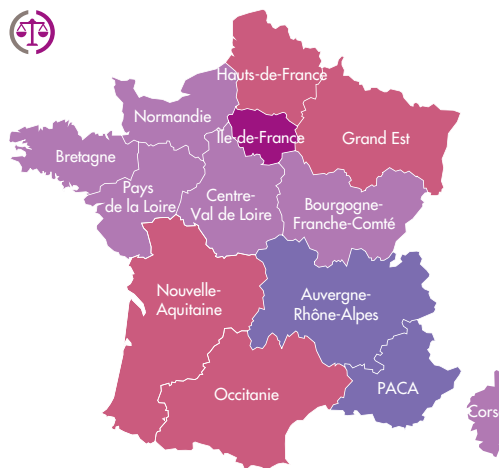
Secteur juridique

Branche professionnelle



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

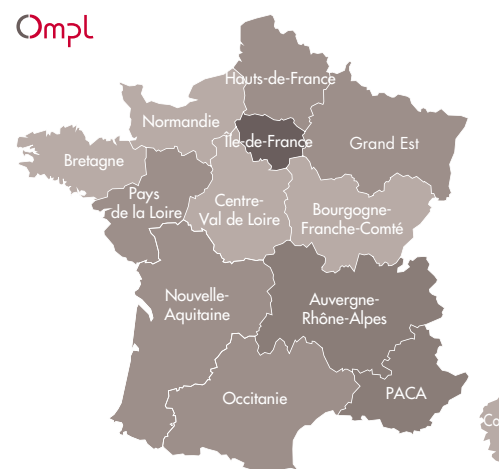




Répartition en %

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

Ompl



Répartition en %

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

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

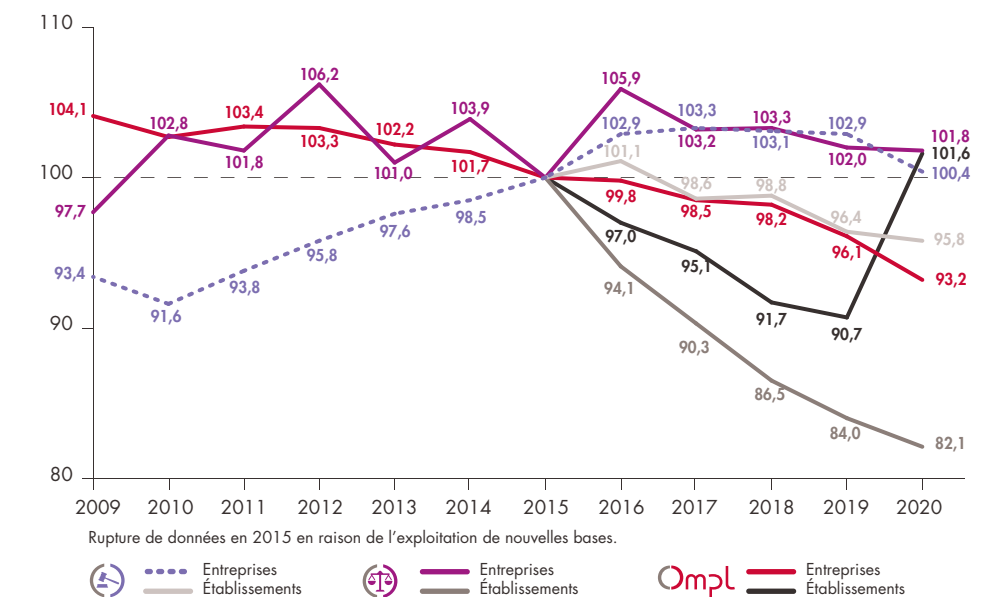


PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

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)



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



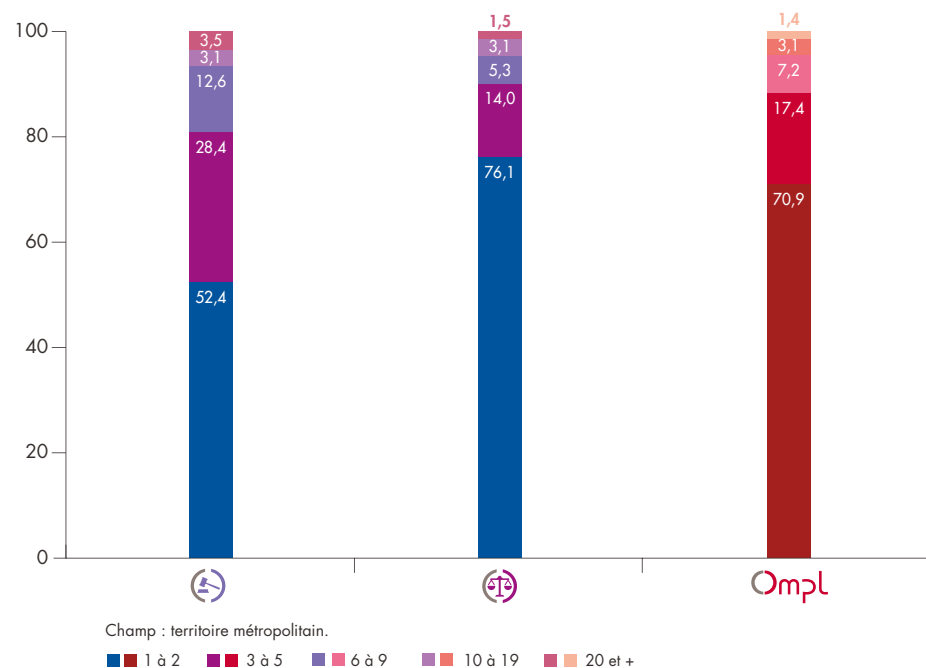
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP).
Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées (- 9,3 points).

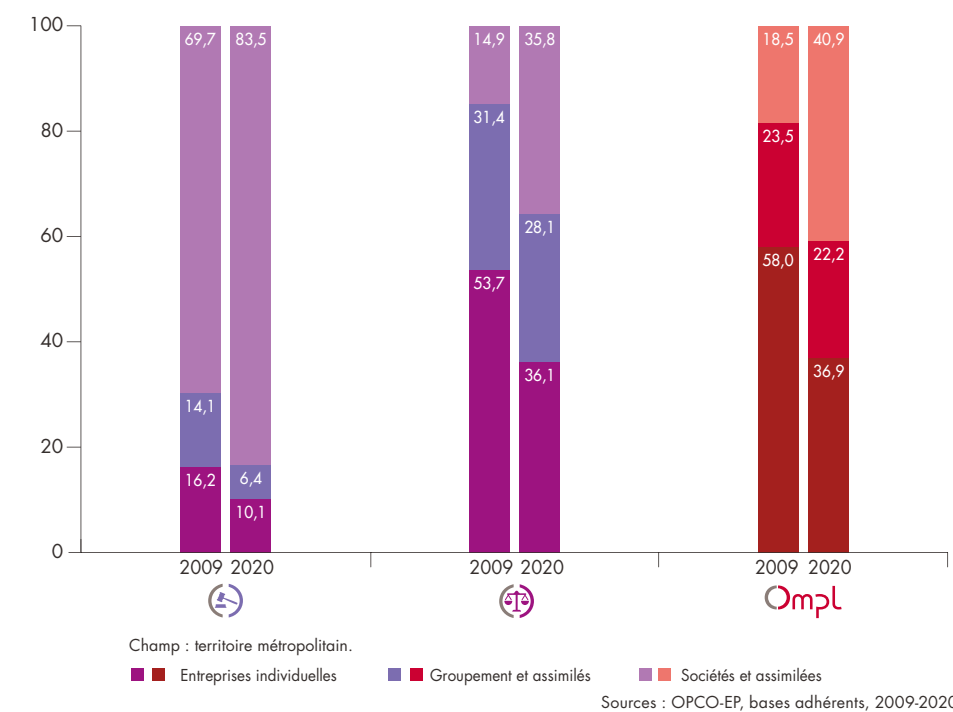
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées (83,5 %) sont nettement majoritaires au sein de la branche.
L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 13,8 points par rapport à 2009.

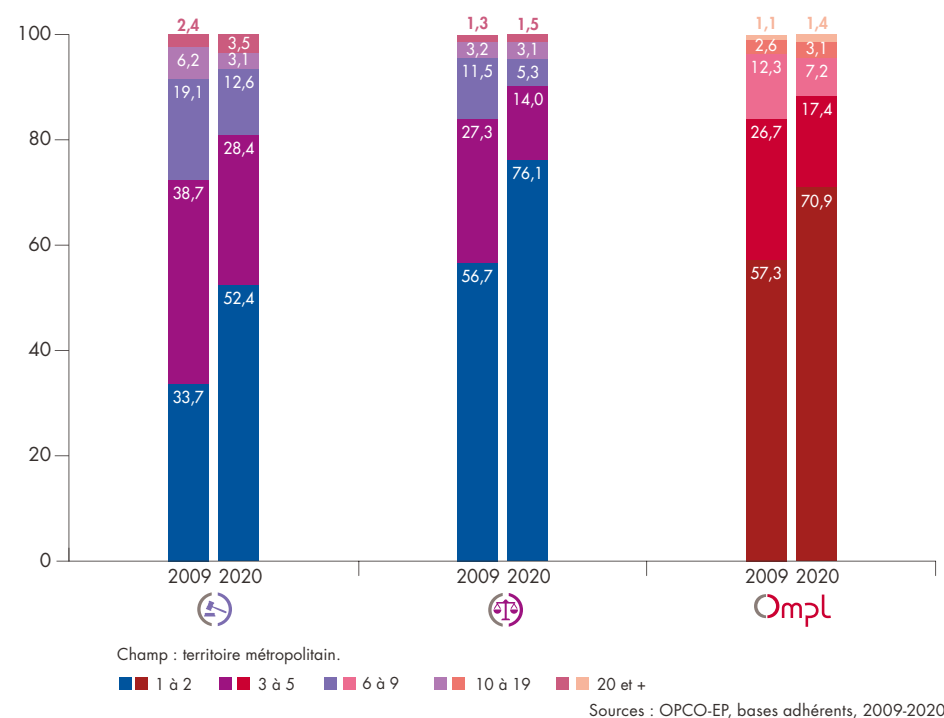
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



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 + 18,7 points.

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





SARL DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés (8,3 contre 5,2) et sont majoritairement constituées en SARL (59,1 %).

Données de cadrage

			Ompl
Nombre d'entreprises	454	13 634	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	8,3	5,2	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (59,1 %)	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
ÉQUIVALENTES
AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 83 088 € de valeur ajoutée (VA), soit 2,5 % de moins que la moyenne du secteur. Toutefois, comme le montre le niveau de l'EBE (51 037 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	161 712	133 949	259 302
Marge commerciale	154 553	133 417	184 337
VA	83 088	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 320	4 952	9 076
Salaires et cotisations	27 731	11 854	23 412
EBE	51 037	68 377	92 755
Bénéfice	57 007	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



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

OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES
ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



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 confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

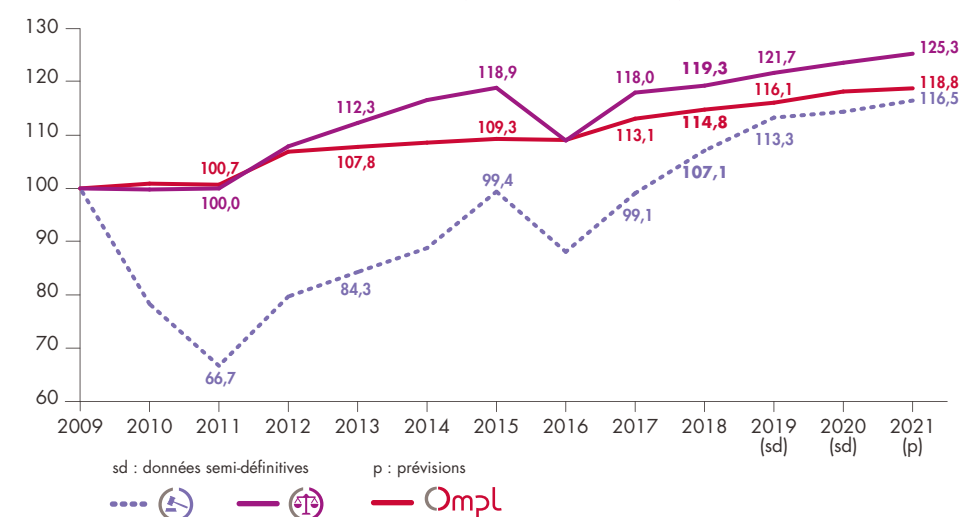
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	3 312	57 024	402 000
2010	2 592	56 892	405 558
2011	2 208	57 012	404 712
2012	2 641	61 512	429 885
2013	2 792	64 011	433 200
2014	2 942	66 508	436 504
2015	3 291	67 787	439 506
2016	2 918	62 162	438 649
2017*	3 282	67 294	454 488
2018	3 548	68 023	461 601
2019 (sd)	3 754	69 403	466 700
2020 (sd)	3 790	70 458	475 288
2021 (p)	3 857	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)



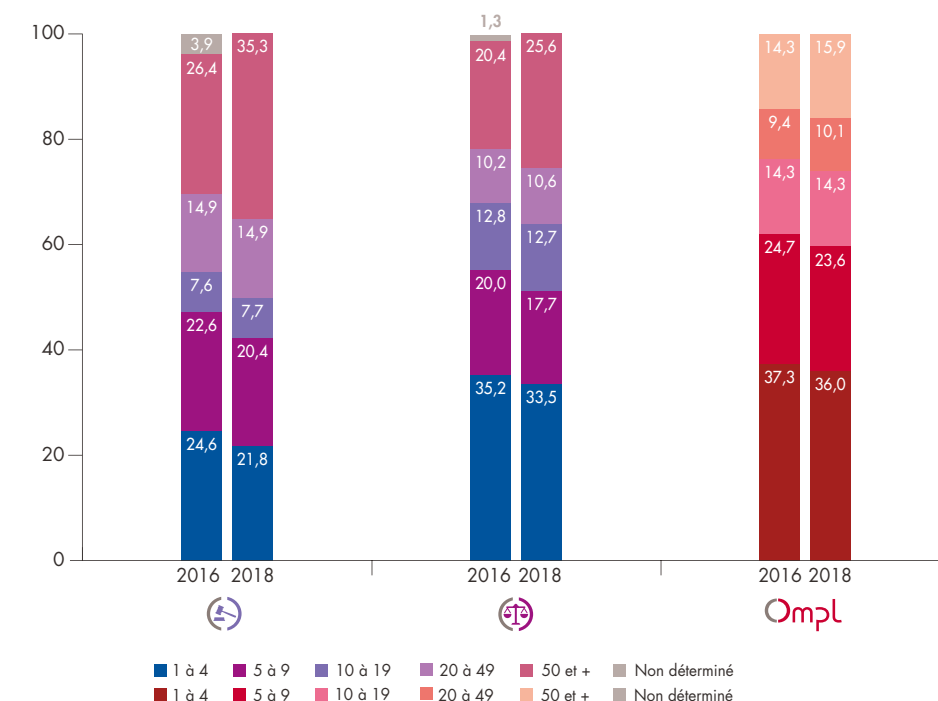
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 49,9 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, seule la part des effectifs des entreprises de moins de 10 salariés a régressé (- 5 points) principalement au profit des entreprises de plus de 50 salariés (+ 8,9 points). La structuration de la branche est en mutation.

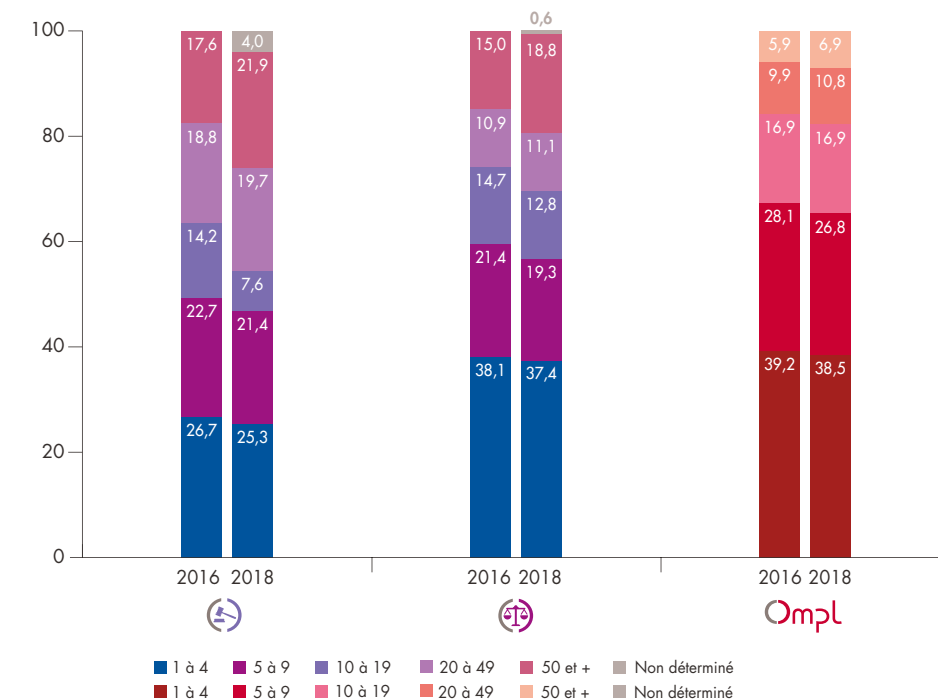
Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS GRANDE TAILLE

- Les structures restent néanmoins de taille réduite car les établissements de moins de 20 salariés emploient 54,3 % des effectifs.
- Seuls les établissements de plus de 19 salariés enregistrent une progression de leurs effectifs (+ 5,2 points).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



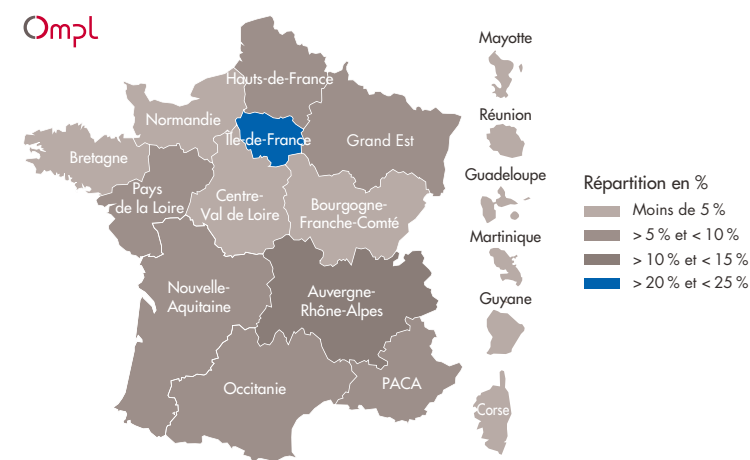
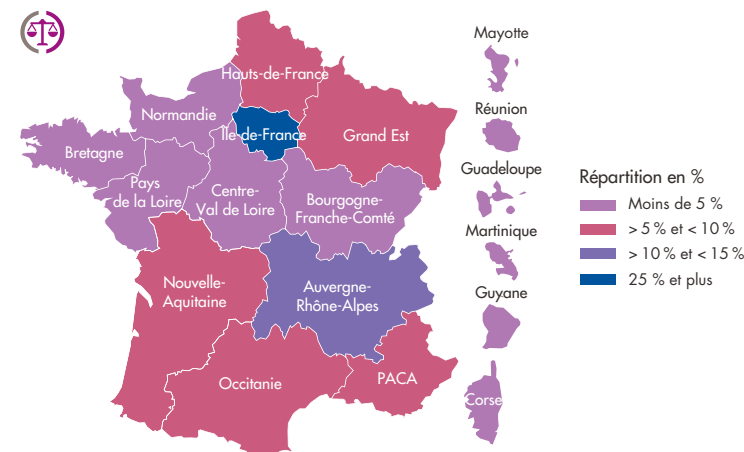
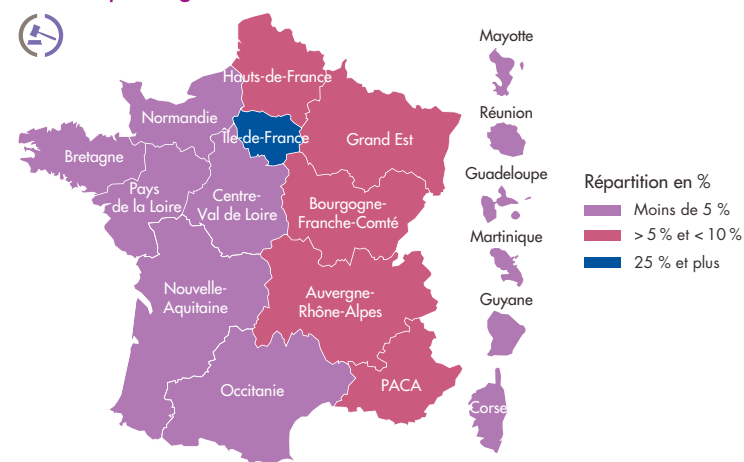


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 42,6 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (37,8 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (9,2 %).
- Le Grand Est occupe la troisième place en nombre de salariés (6,8 %).

Ces trois régions regroupent 58,6 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



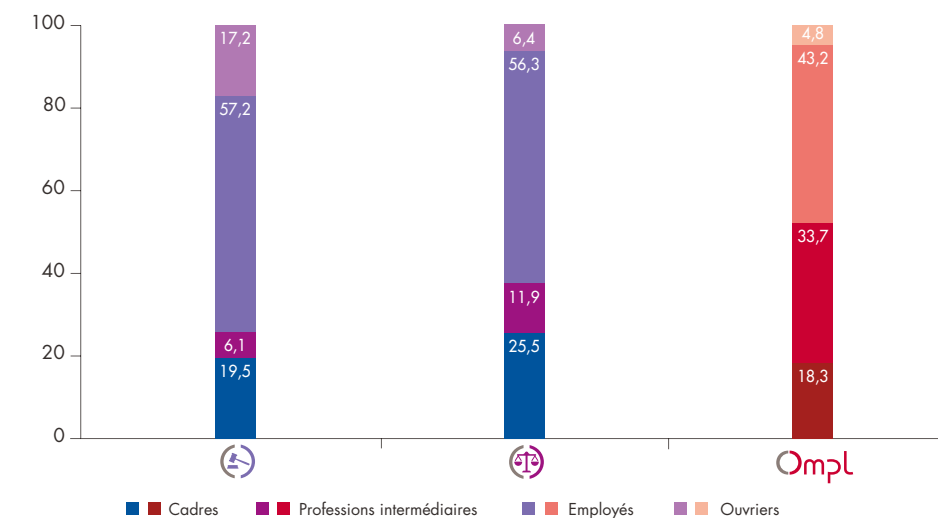
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 19,5 % contre 25,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (6,1 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (11,9 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (57,2 % contre 56,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement des garçons de salle, des magasiniers et 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

Branches professionnelle



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



82 % DES SALARIÉS DANS 22 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, seules cinq professions regroupent plus de 5 % des salariés :

- les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (14,5 %) ;
- les secrétaires (9,1 %) ;
- les employés administratifs non qualifiés et les employés qualifiés des services comptables ou financiers (5,8 %) ;
- les cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (5,5 %).

Ces professions totalisent 40,7 % des salariés.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Soutien au métier	372e-Juristes	110	3,8	123	3,5
	554e-Vendeurs en habillement et articles de sport	0	0,0	49	1,4
	653a-Magasiniers qualifiés	96	3,3	115	3,2
	676a-Manutentionnaires non qualifiés	74	2,5	78	2,2
	676c-Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	53	1,8	43	1,2
Soutien à l'entreprise	373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	29	1,0	37	1,0
	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	68	2,3	80	2,3
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	101	3,5	120	3,4
	374d - Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	158	5,4	196	5,5
	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesse d'accueil et d'information	46	1,6	42	1,2
	542a - Secrétaires	322	11,0	322	9,1
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	207	7,1	206	5,8
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	60	2,1	77	2,2
	543f - Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente)	115	3,9	150	4,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	480	16,4	515	14,5
	543h - Employés administratifs non qualifiés	154	5,3	206	5,8
	551a - Employés de libre service du commerce et magasiniers	43	1,5	58	1,6
	564b - Employés des services divers	189	6,5	166	4,7
	628e - Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	0	0,0	50	1,4
	684a - Nettoyeurs	39	1,3	60	1,7
	684b - Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	0	0,0	178	5,0
	553c - Autres vendeurs non spécialisés	14	0,5	39	1,1

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...).



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

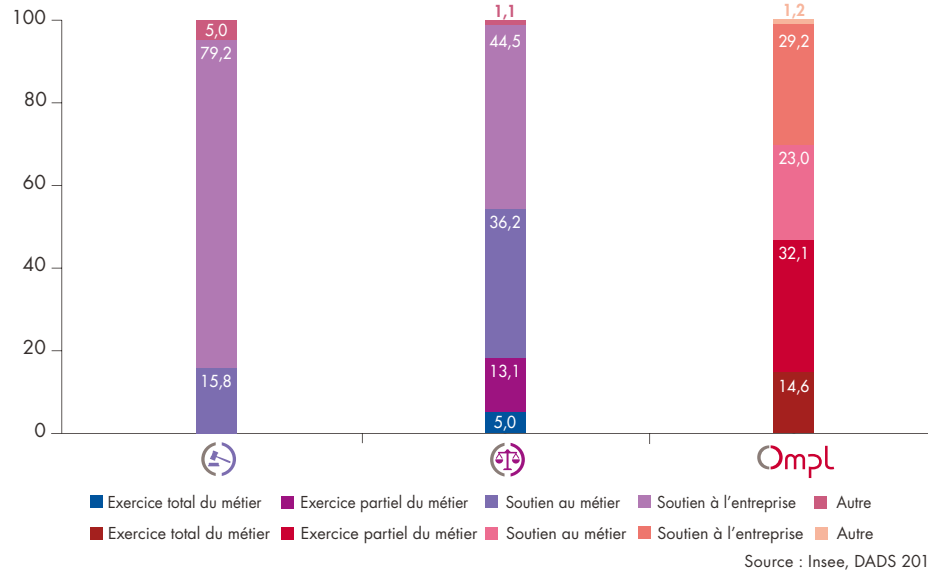
95 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 79,2 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

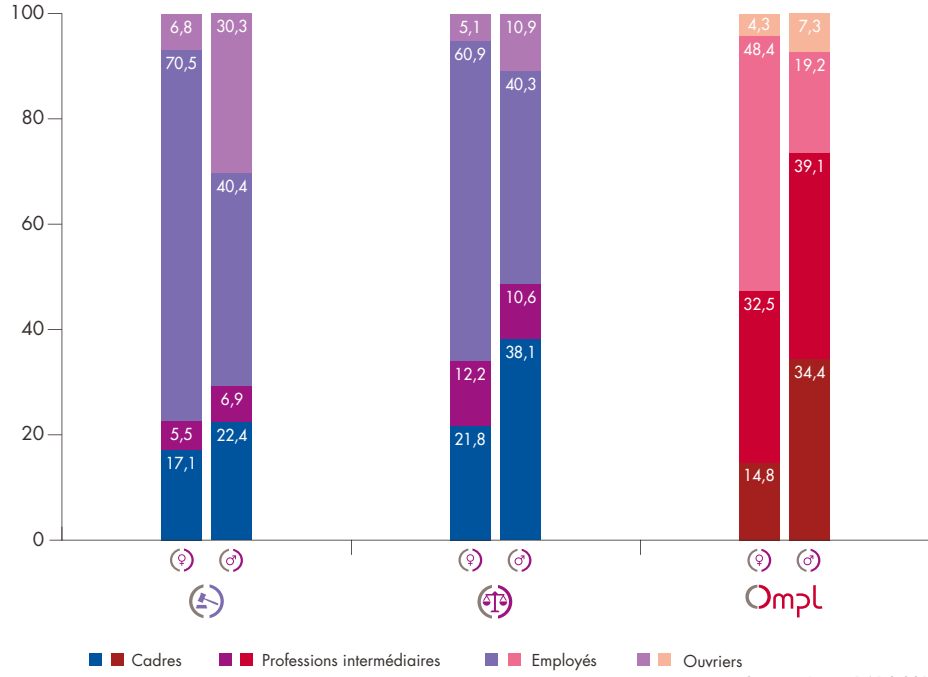
Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante. Elle atteint 70,5 % contre 40,4 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

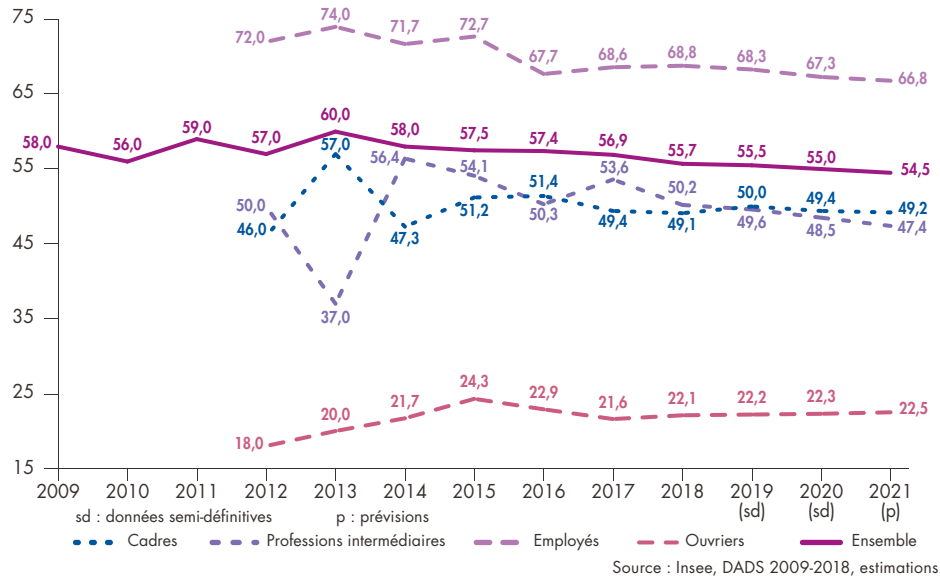
Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Plus particulièrement, le taux de féminisation des catégories intermédiaires et des employés devrait régresser.



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 la Nouvelle-Aquitaine (74,8 %), mais son minimum est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (34,9 %).

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	11,1	5,2	45,5	38,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	5,1	7,0	34,9	53,0	0,0
Bretagne	17,8	7,7	61,5	13,0	0,0
Centre-Val de Loire	14,3	8,4	60,5	16,8	0,0
DOM	ND ¹	ND ¹	ND ¹	50,0	50,0
Grand Est	5,4	2,1	43,8	48,8	0,0
Hauts-de-France	12,1	6,6	62,1	19,2	0,0
Île-de-France	29,6	7,1	58,1	5,2	0,0
Normandie	12,7	4,5	66,9	15,9	0,0
Nouvelle-Aquitaine	10,3	3,2	74,8	11,6	0,0
Occitanie	22,0	4,7	64,7	8,7	0,0
Pays de la Loire	15,9	4,4	68,1	11,5	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	6,6	67,6	12,6	0,0
 Secteur juridique	19,5	6,1	57,2	17,2	0,0
 Branche professionnelle	25,5	11,9	56,3	6,4	0,0
 Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

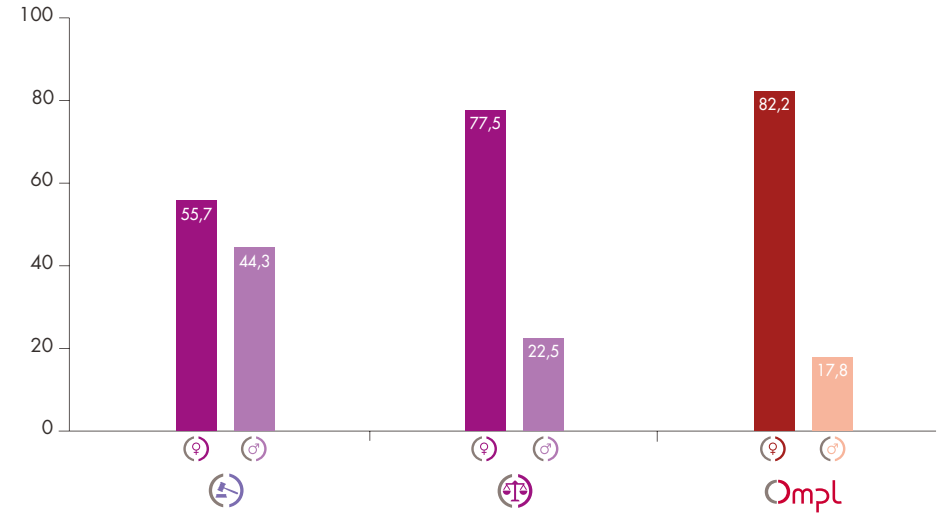
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont majoritairement féminins : 55,7 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (77,5 %).

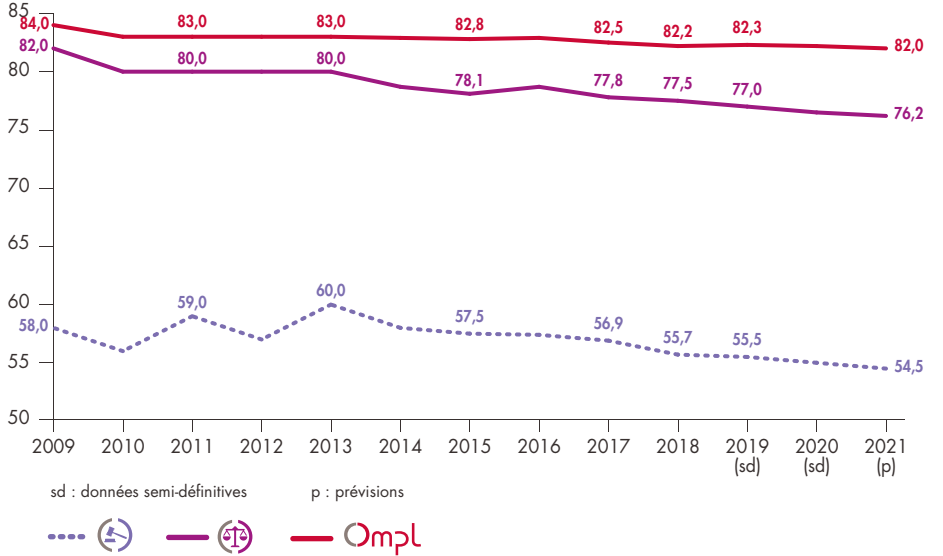
Répartition des salariés par genre (%)



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Elle baisse de 2,3 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur juridique

Branche professionnelle



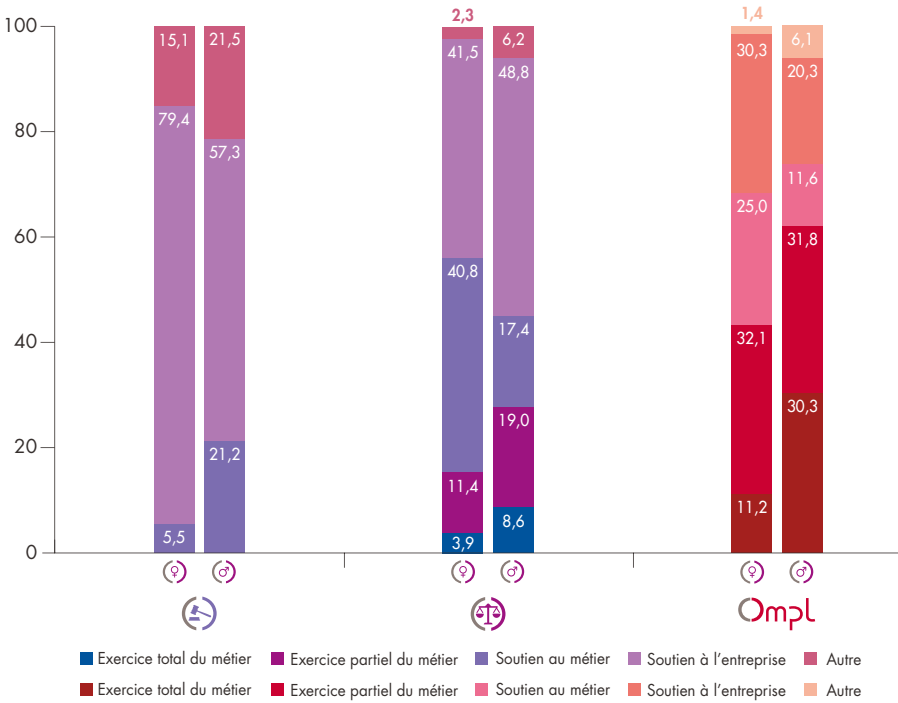
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



MÉTIER 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 : 79,4 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 57,3 % 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 (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

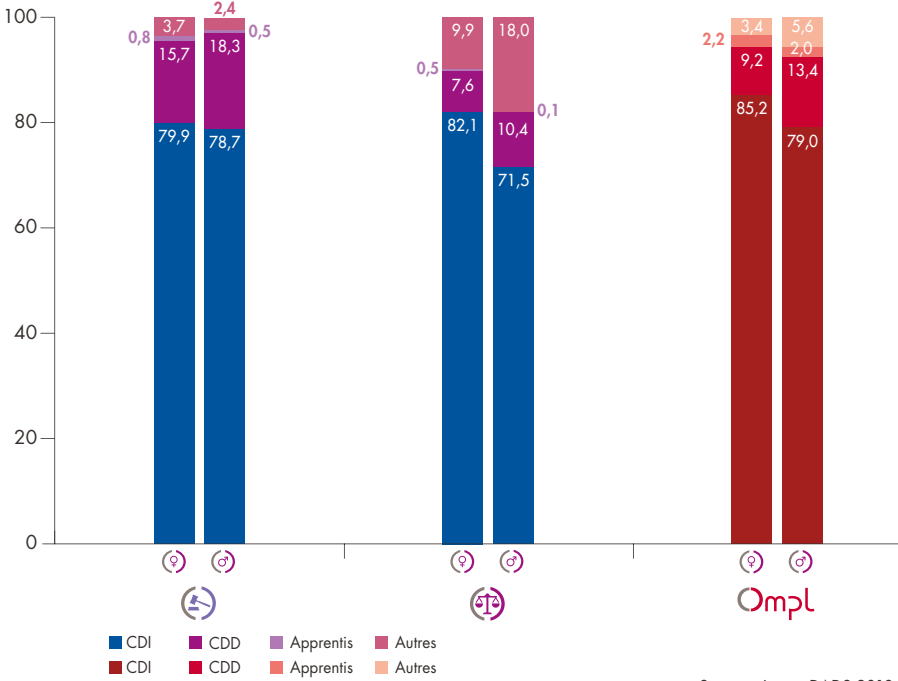
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

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

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



Source : Insee, DADS 2018.



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

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 salariées par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Soutien au métier	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 5,0	↓ - 4,7	↓ - 1,0	↑ + 0,9	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↑ + 5,5	↑ + 5,3	↑ + 1,2	↑ + 1,3	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	ND ¹	ND ¹	↑ + 0,1	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↓ - 1,2	↓ - 1,1	↓ - 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 l'Île-de-France (61,2 %) et atteint un minimum pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (42,8 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	42,8	80,3	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	57,7	79,4	85,7
Bretagne	56,2	81,1	82,8
Centre-Val de Loire	49,6	80,5	84,8
Corse	— ¹	80,3	81,2
DOM	ND ²	77,9	81,9
Grand Est	50,8	79,4	85,1
Hauts-de-France	43,4	78,2	82,3
Île-de-France	61,2	73,4	76,7
Normandie	58,6	82,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	56,8	80,8	83,8
Occitanie	56,0	79,8	83,7
Pays de la Loire	54,9	79,4	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	53,3	80,2	83,8
Ensemble	55,7	77,5	82,2

Source : Insee, DADS 2018.

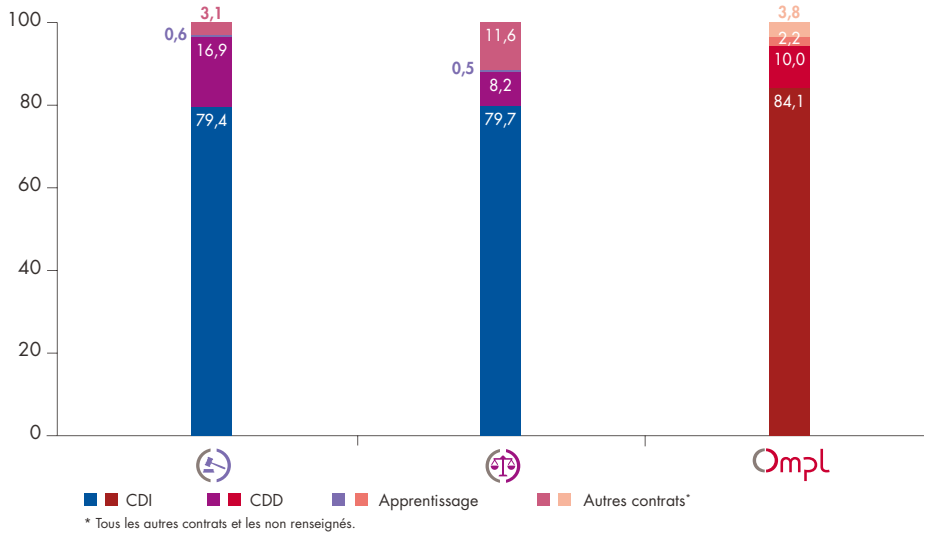
1 : pas de salariés en Corse
2 : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

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

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



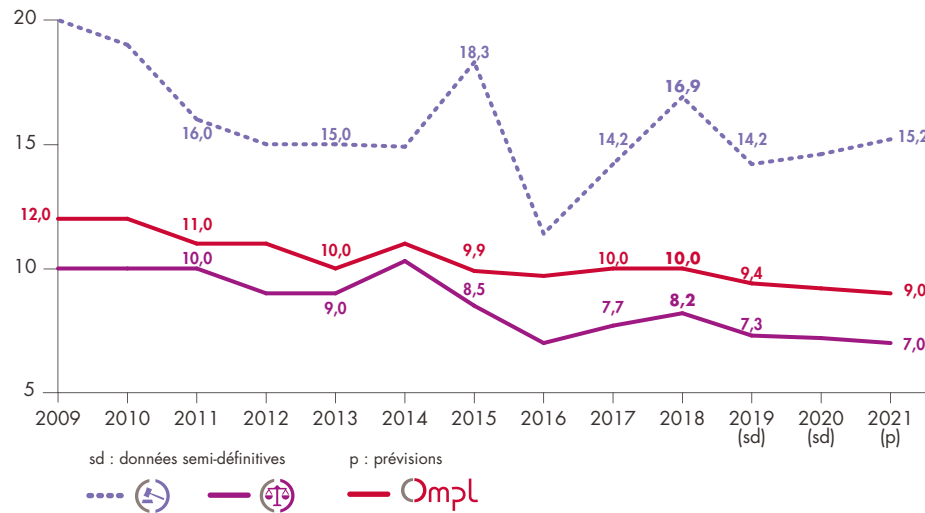
Source : Insee, DADS 2018.



FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2009, le taux de CDD dans la branche connaît d'importantes variations et baisse jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent une baisse du recours au CDD.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle

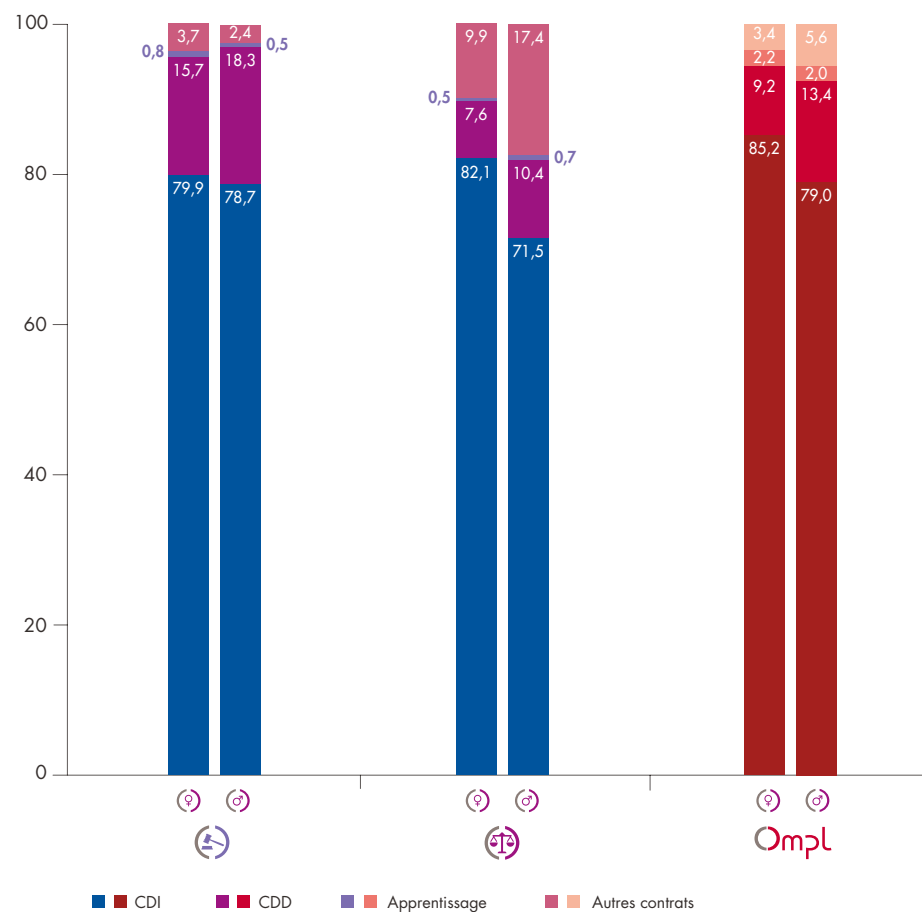


Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

**CDD 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 2,6 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.

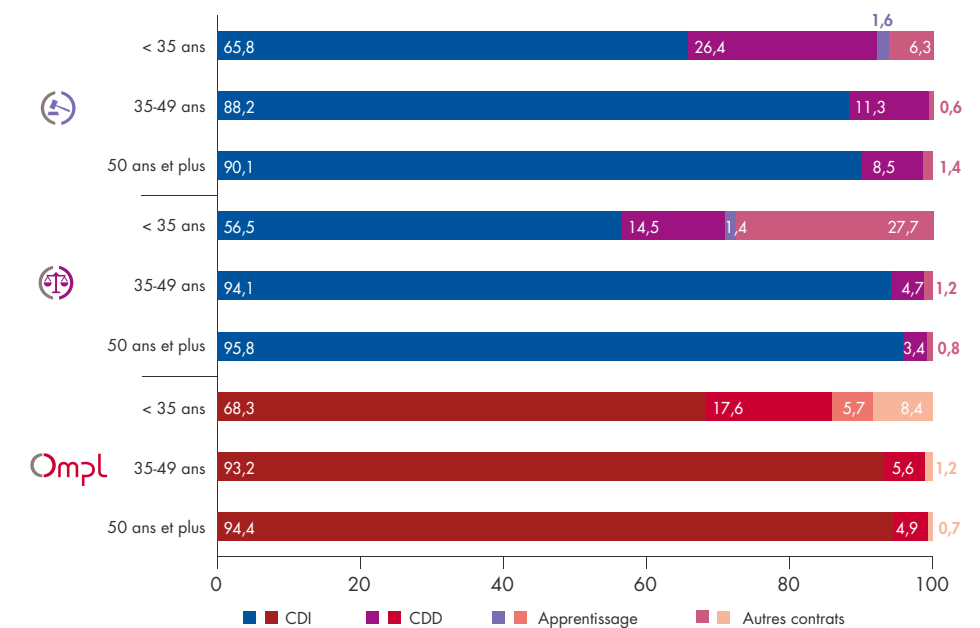
**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

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

**NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

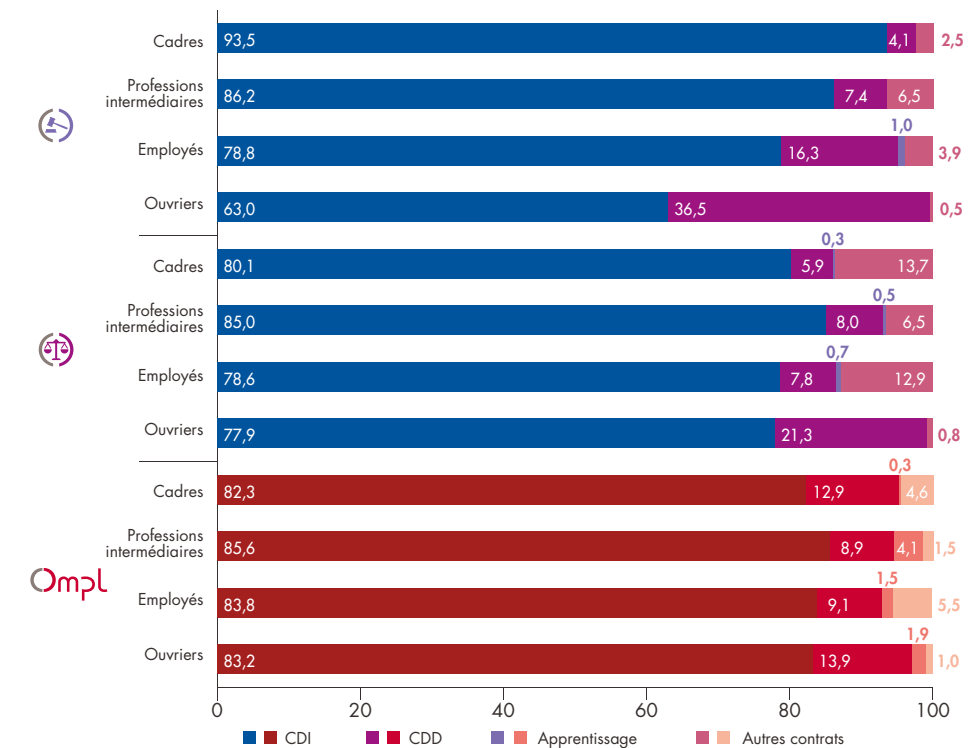
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers. Pour les autres catégories sociales et notamment les cadres, le CDI est beaucoup plus privilégié.

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

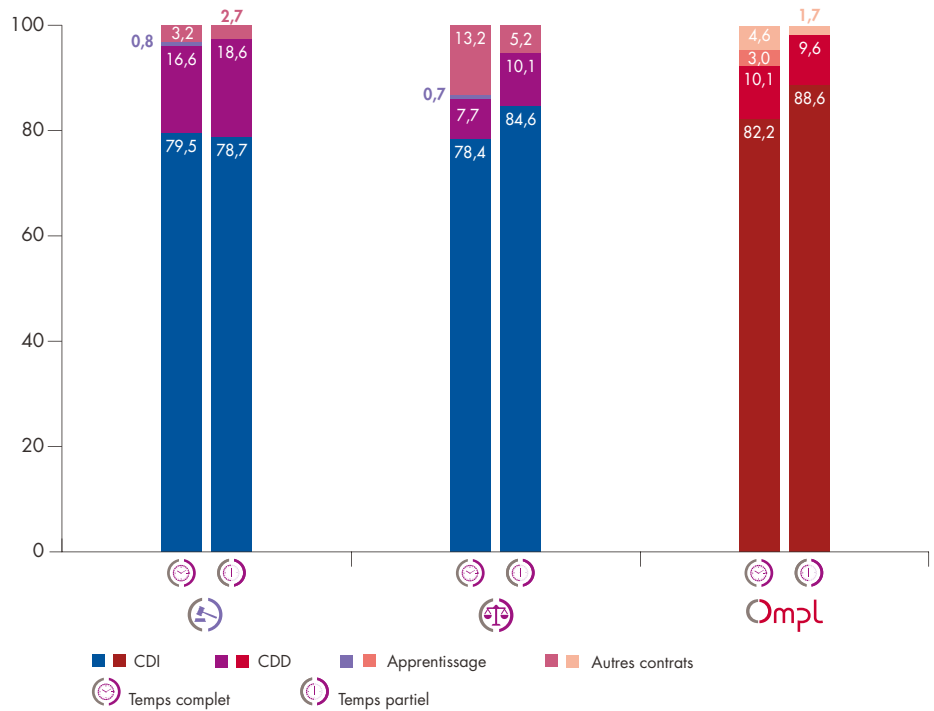
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (- 0,8 point).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour le Grand Est (38,0 %) et minimale pour les Pays de la Loire (8,0 %).

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	29,8	7,9	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	34,4	11,0	9,2
Bretagne	18,9	7,8	10,8
Centre-Val de Loire	20,2	6,5	8,3
Corse	— ¹	5,6	10,3
DOM	ND ¹	7,8	11,8
Grand Est	38,0	8,4	8,7
Hauts-de-France	11,1	8,6	9,2
Île-de-France	11,7	8,5	10,2
Normandie	13,4	7,1	9,6
Nouvelle-Aquitaine	12,9	8,2	10,7
Occitanie	8,7	8,5	10,6
Pays de la Loire	8,0	6,9	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,3	7,1	9,3
Ensemble	16,9	8,2	10,0

Source : Insee, DADS 2018.

1 : pas de salariés en Corse

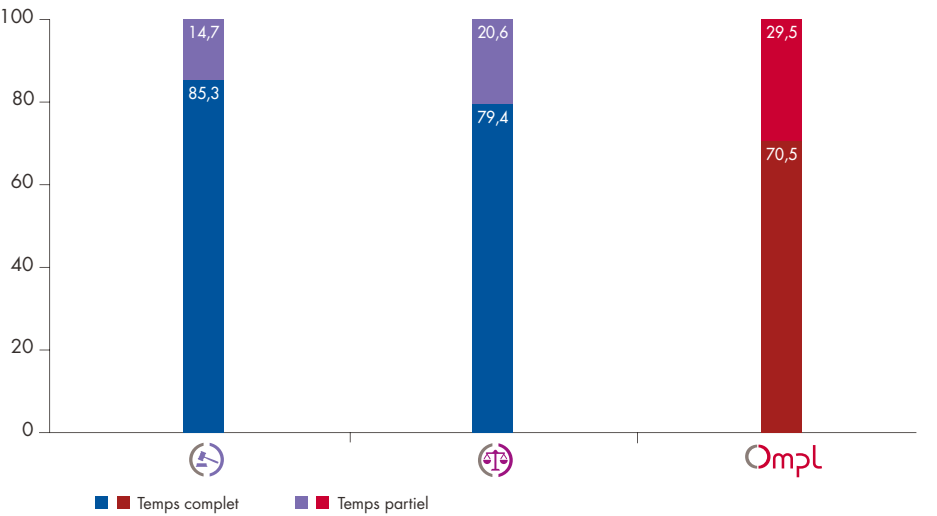
2 : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



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 (%)



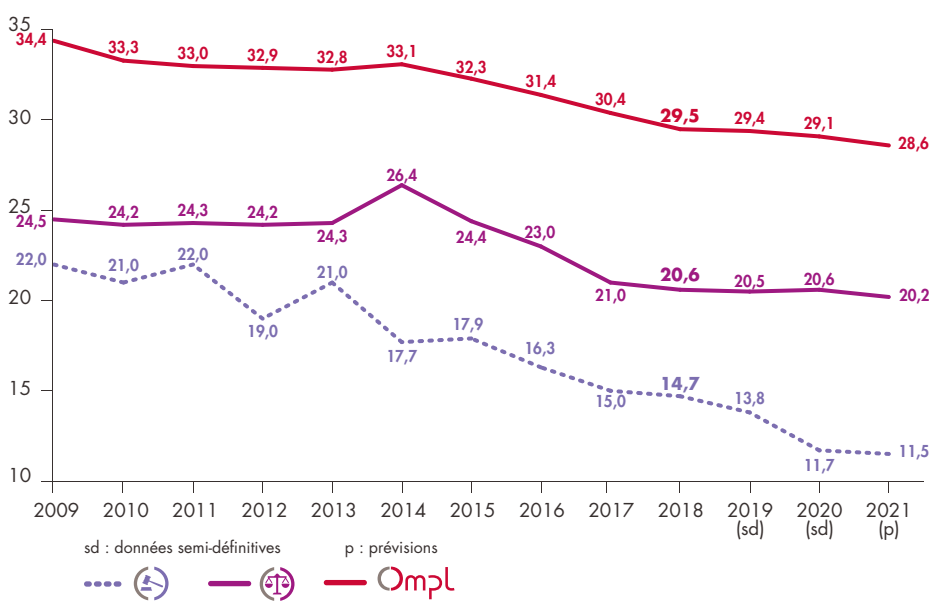
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 7,3 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 juridique

Branches professionnelle



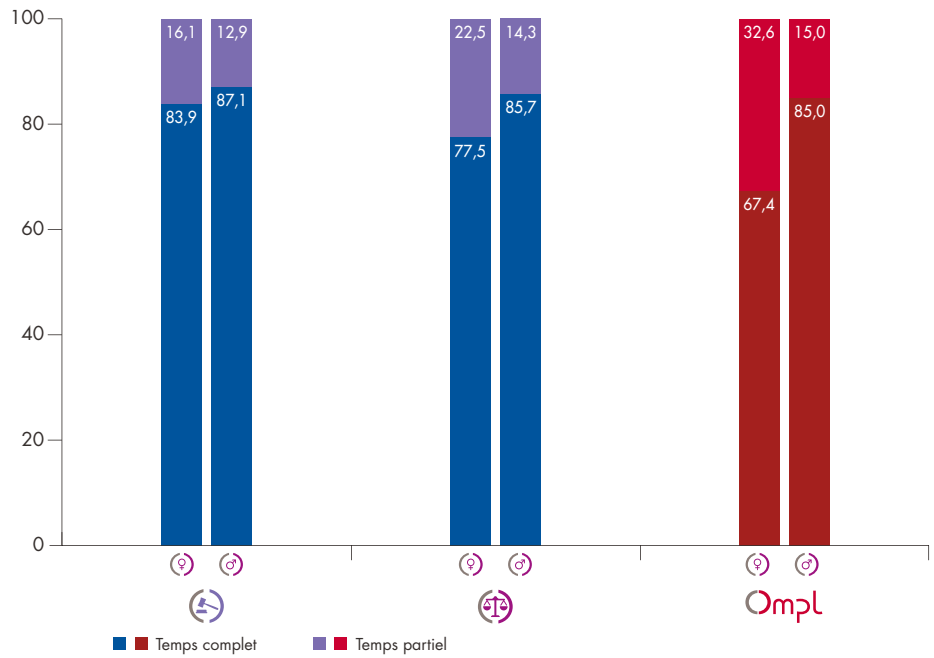
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



FÉMINISATION
DES EMPLOIS À TEMPS
PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 3,2 %).

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



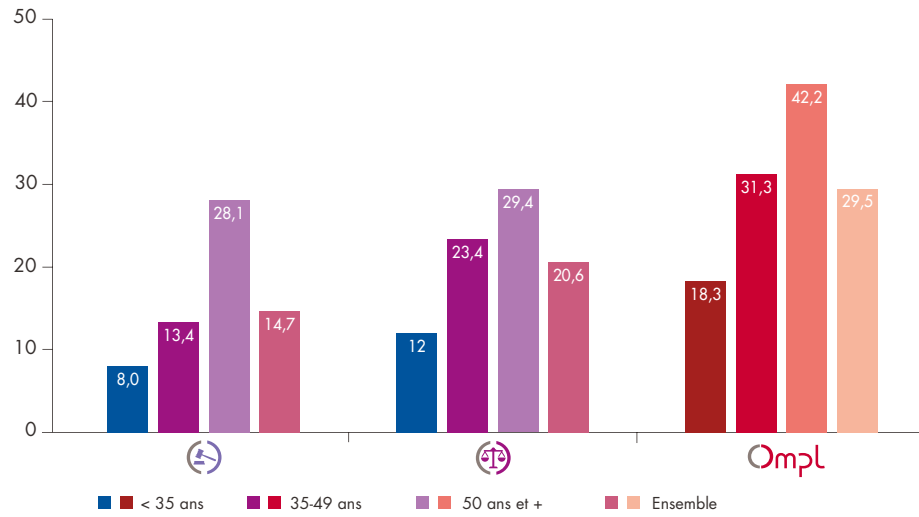
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION
DU TEMPS PARTIEL
AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 20,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.



EMPLOYÉS PLUS
SOUVENT À TEMPS
PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les employés, catégorie très féminisée (84,2 %). 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 la Normandie (26,1 %) et atteint un minimum pour la Bretagne (10,7 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,6	11,5	28,0
Professions intermédiaires	16,1	16,9	22,6
Employés	16,2	21,0	32,3
Ouvriers	12,8	60,8	57,5
Ensemble	14,7	20,6	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

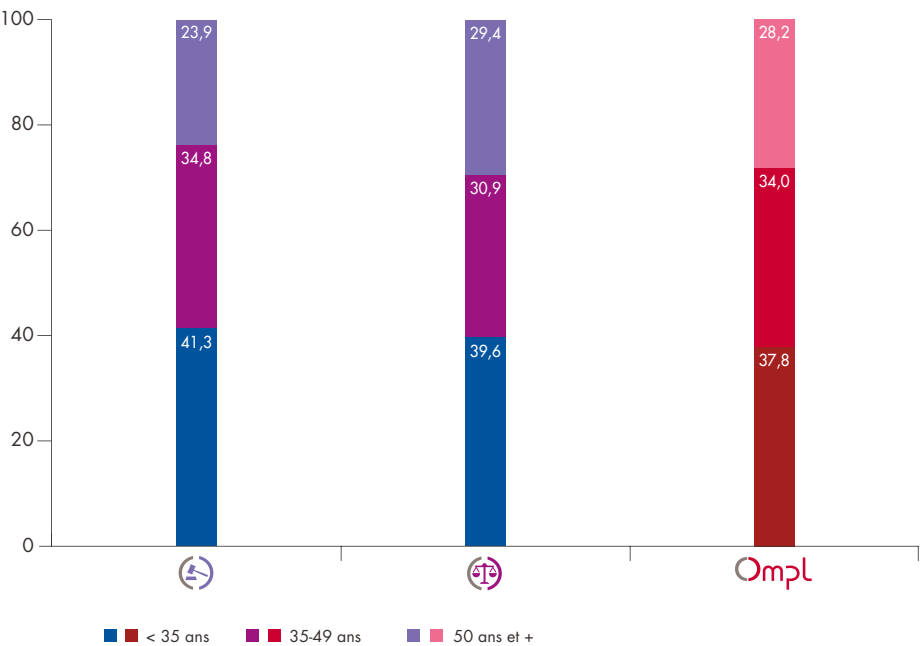
¹ : pas de salariés en Corse



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante, 41,3 %. Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RAJEUNISSEMENT 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 s'accroître de 2 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 3,6 points) ;
- le poids des seniors est plutôt constant.



PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (38,3 %). Les femmes sont encore plus présentes dans cette classe d'âge (43,7 %).

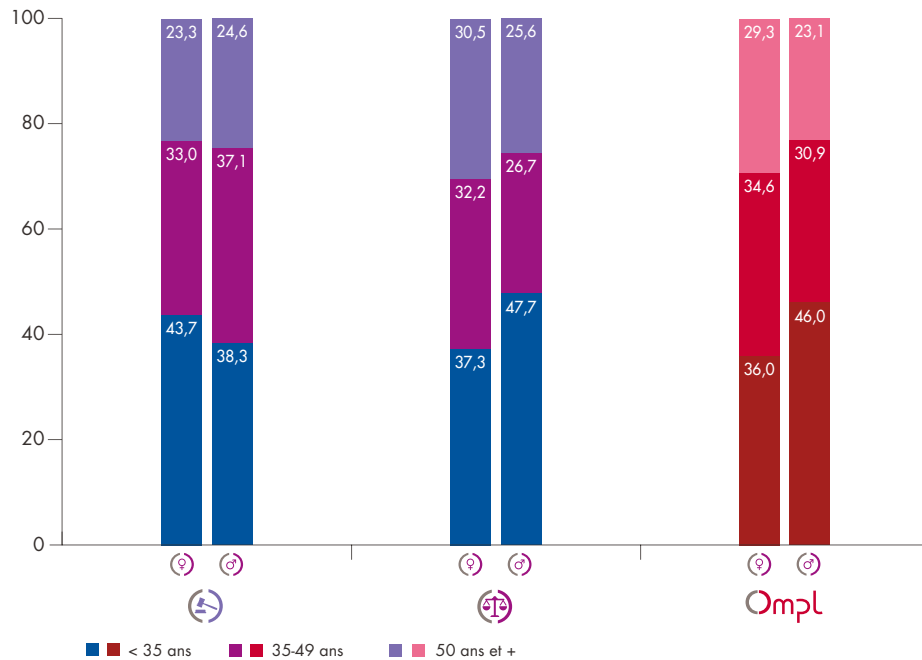
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
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	40,0	41,0	40,0	43,0	38,0	41,9	43,0	42,3	41,6	41,3	41,9	42,0	42,0
35-49 ans	37,0	36,0	37,0	35,0	37,0	35,7	34,8	34,0	33,9	34,8	33,9	33,6	33,4
> 50 ans	24,0	23,0	23,0	22,0	24,0	22,4	22,2	23,6	24,5	23,9	24,2	24,4	24,6
Professionnelle	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
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

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



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 30,2 % sont des cadres commerciaux, 19 % des juristes et 18,5 % des cadres administratifs, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire (46,2 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (37,8 %).
- Les employés, dont 62,2 % sont des secrétaires ou des employés administratifs, sont plutôt présents dans la première classe d'âge, près de la moitié des effectifs (49,5 %).
- Les ouvriers, dont 31,1 % sont des ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets et 20,1 % des magasiniers, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 35 ans à 49 ans (39,3 %).



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 (48,4 %) ;
 - minimale pour le Centre-Val de Loire (24,4 %).

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	24,4	37,8	49,5	34,5	41,3
35-49 ans	46,2	36,9	29,4	39,3	34,8
> 50 ans	29,4	25,3	21,1	26,2	23,9
	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	44,9	35,4	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	29,3	38,6	32,1
Bretagne	45,6	33,1	21,3
Centre-Val de Loire	24,4	42,0	33,6
Grand Est	42,1	36,0	21,9
Hauts-de-France	36,9	36,9	26,3
Île-de-France	48,4	32,1	19,4
Normandie	28,0	38,2	33,8
Nouvelle-Aquitaine	27,7	44,5	27,7
Occitanie	34,0	33,3	32,7
Pays de la Loire	40,7	40,7	18,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,9	30,8	37,4
	41,3	34,8	23,9
	39,6	30,9	29,4
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est très important (24,1 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %. La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	2 811	53 354	381 611
Effectif total de l'année	3 548	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	737	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	620	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	26,2	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	22,1	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	24,1	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



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



LÉGÈRE PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 3,1 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 (25,4 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) 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 (38 %) ;
- les ouvriers (magasinier, manutentionnaires...) connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (35,1 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

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

		Genre		Contrat		
Branches professionnelles		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	23,9	29,3	13,3	129,1	106,2
	Taux de sortie	22,5	21,5	13,3	91,6	78,5
	Turnover annuel	23,2	25,4	13,3	110,3	92,3
	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

		Tranches d'âge			CSP			
Branches professionnelles		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,3	18,2	15,1	13,1	29,9	26,9	40,8
	Taux de sortie	33,7	15,7	14,8	12,8	18,6	24,0	29,5
	Turnover annuel	38,0	16,9	14,9	12,9	24,3	25,4	35,1
	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 dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches annexes à l'activité de l'entreprise « autre ».



EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (51,7 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (55,7 %).

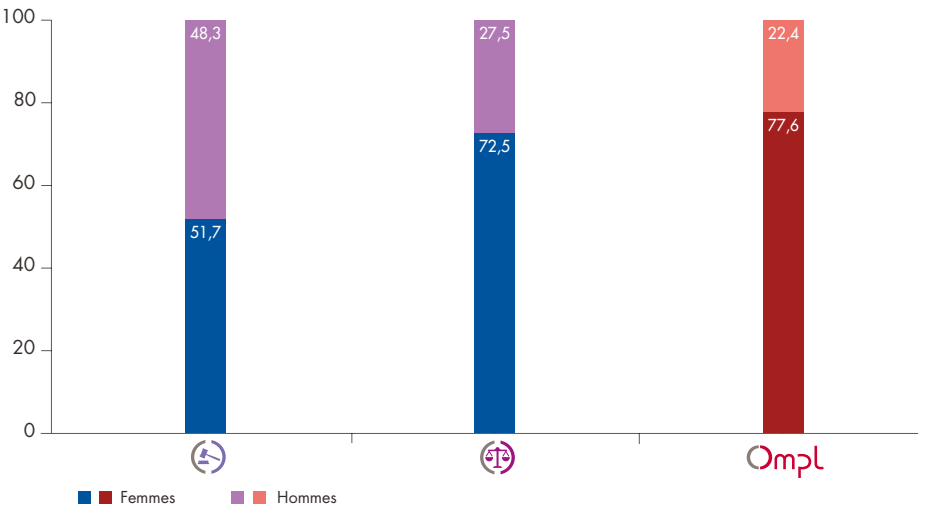
Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND¹	ND¹	26,3	23,9	60,3
	Taux de sortie	ND¹	ND¹	21,4	20,9	41,1
	Turnover annuel	ND¹	ND¹	23,8	22,4	50,7
	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.

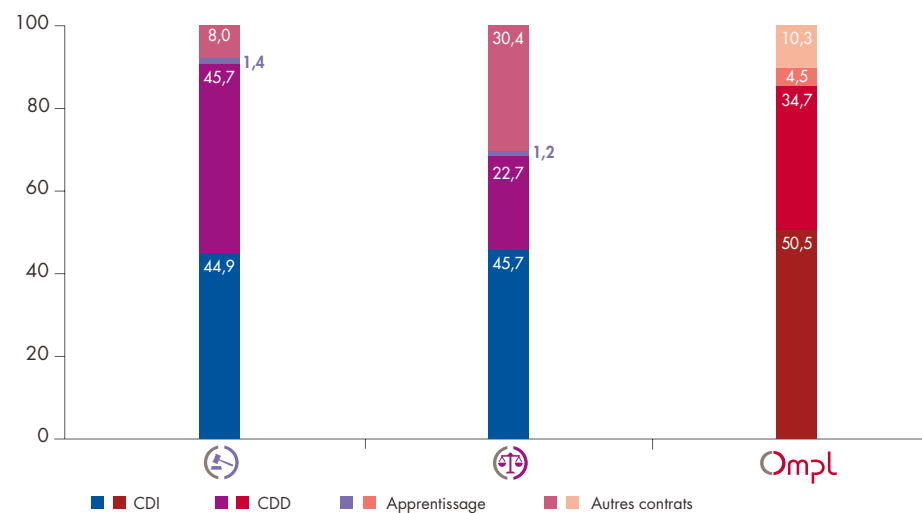
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (16,9 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



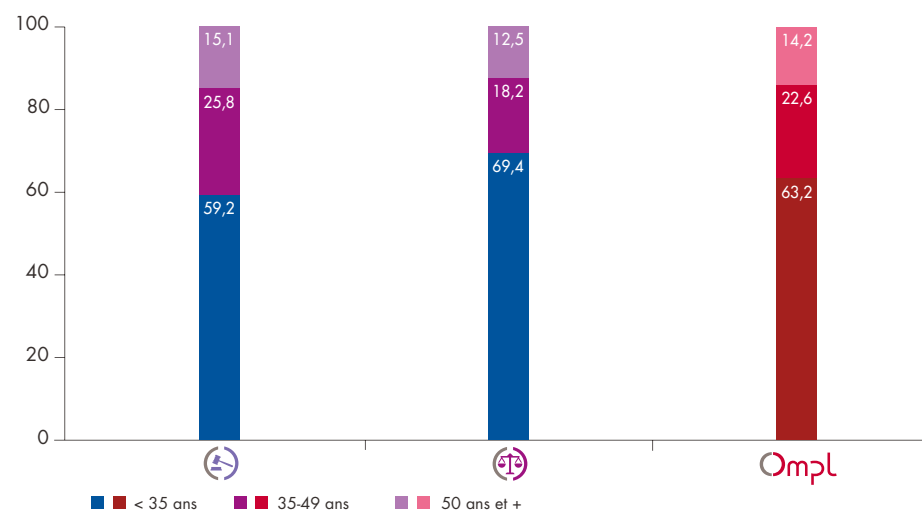
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

59,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,3 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



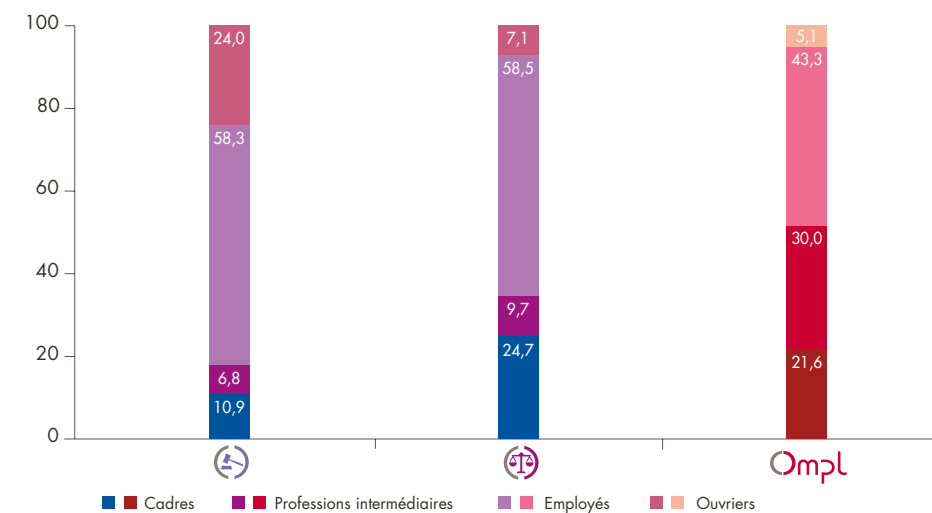
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (58,3 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (57,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



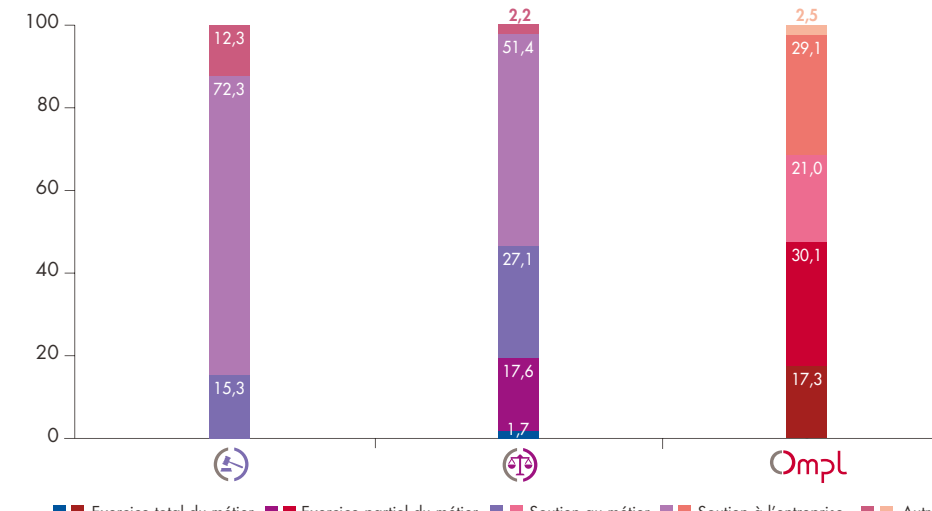
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...). qui sont le plus souvent recrutés.

Répartition par type de métier (%)



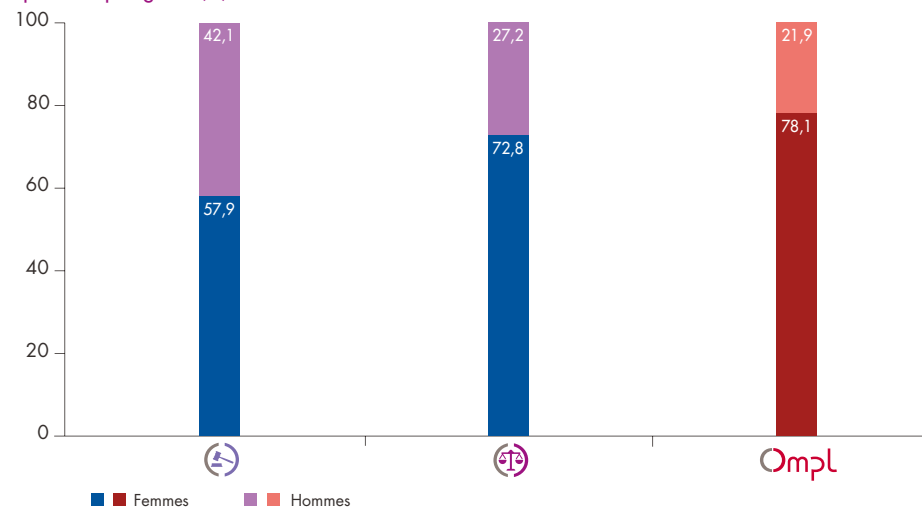
Source : Insee, DADS 2018.

**MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES**

La part des femmes chez les sortants (57,9 %) est supérieure à celle des entrants (51,7 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

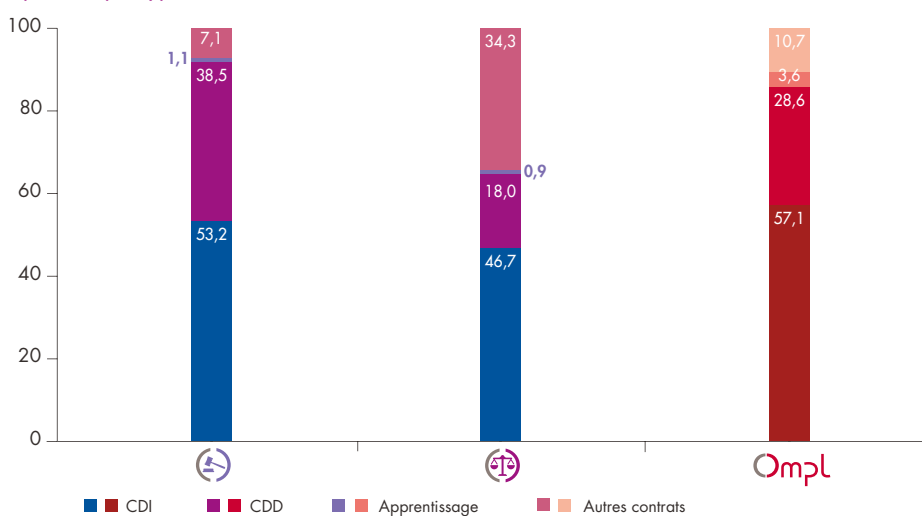


Source : Insee, DADS 2018.

**MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI**

53,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (44,9 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

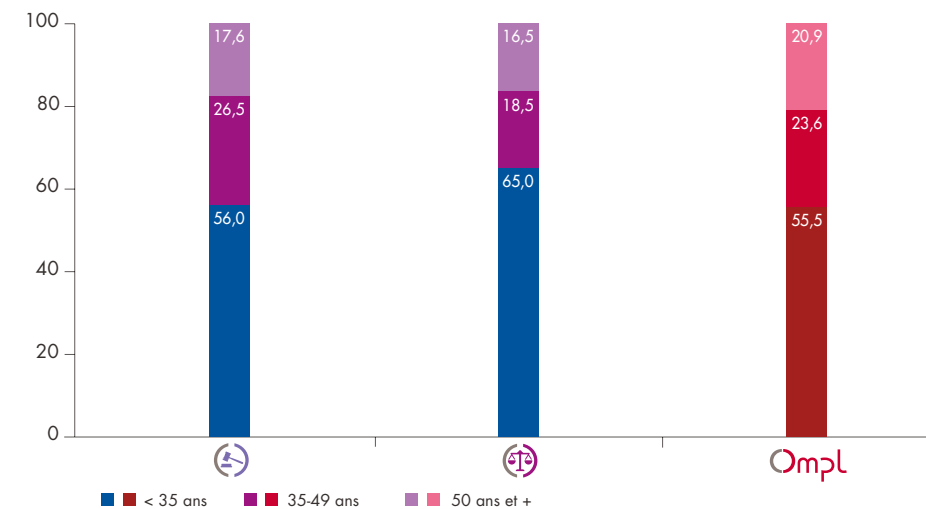


Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES**

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (56,0 % contre 59,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)

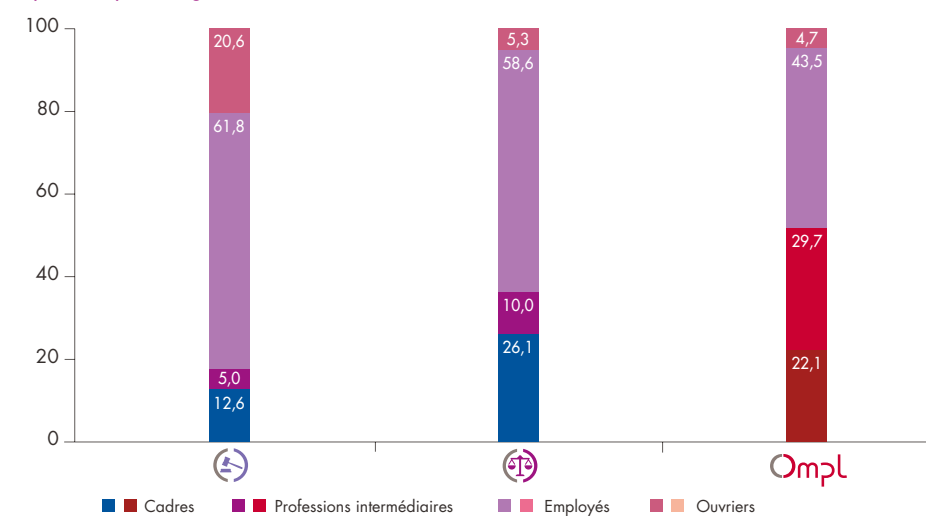


Source : Insee, DADS 2018.

**SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS**

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (61,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS DE SALARIÉS
CENTRÉS SUR LE SOUTIEN

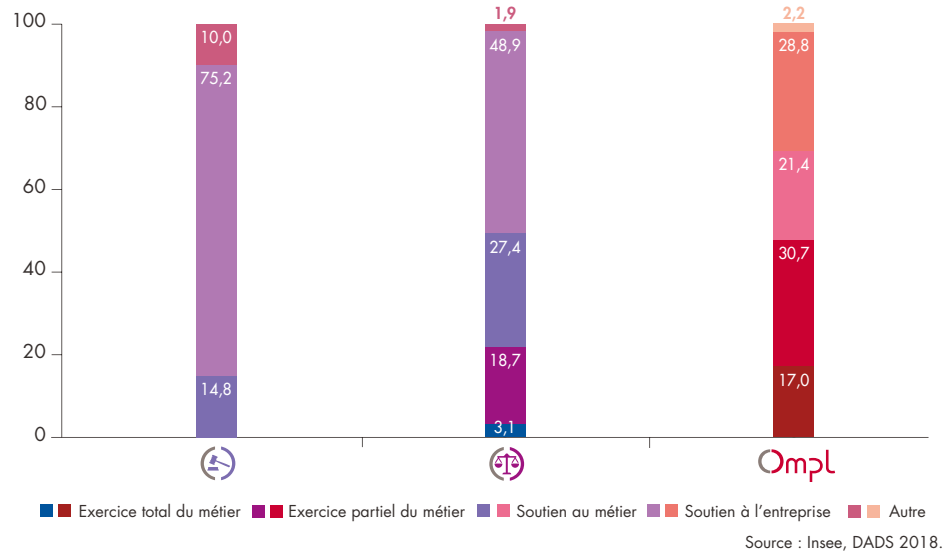
À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (75,2 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Grand Est (33,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (17,5 %).

Répartition par type de métier (%)



Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	28,2	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	28,6	21,6	16,9
Bretagne	26,6	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	17,5	22,3	16,8
Corse	— ¹	18,1	21,1
DOM	ND ²	22,5	19,1
Grand Est	33,3	23,7	18,0
Hauts-de-France	19,4	22,2	16,2
Île-de-France	24,1	34,0	26,1
Normandie	18,8	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	20,0	22,8	18,0
Occitanie	19,4	25,2	18,5
Pays de la Loire	21,4	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,3	22,9	19,8
Ensemble	24,1	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.

1 : pas de salariés en Corse

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



26 480 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est un peu supérieur à celui du secteur. Néanmoins, les ouvriers ont un revenu un peu moins élevé.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	42 931	40 329	36 136
Professions intermédiaires	30 119	25 500	22 520
Employés	24 738	22 927	20 416
Ouvriers	17 228	17 345	17 264
Ensemble	26 480	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



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



754 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet non négligeable sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 63 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

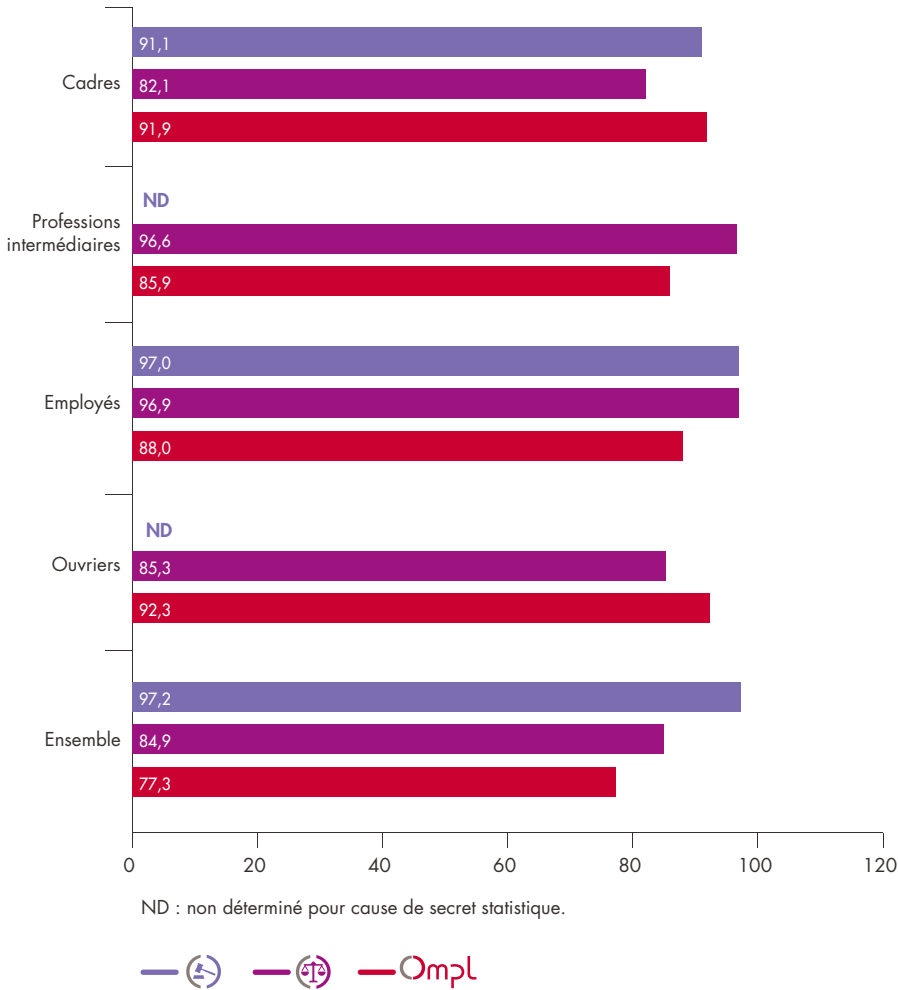
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (2,8 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 91,1 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	26 169	25 139	21 689
Hommes	26 923	29 613	28 075
Ensemble	26 480	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 18,3 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (- 2,5 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 18 657 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Bourgogne-Franche-Comté).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	23 575	22 857	20 157
35 à 49 ans	28 606	27 016	22 982
50 ans et +	27 898	26 452	23 913
Ensemble	26 480	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21 483	25 140	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	14 199	22 185	21 637
Bretagne	23 112	24 217	22 113
Centre-Val de Loire	24 509	23 685	21 849
Corse	— ¹	20 402	21 614
DOM	ND ²	23 008	21 494
Grand Est	15 585	22 582	21 683
Hauts-de-France	22 806	22 145	21 281
Île-de-France	32 856	33 499	26 731
Normandie	26 227	22 801	21 511
Nouvelle-Aquitaine	22 285	22 587	21 516
Occitanie	25 253	22 181	21 500
Pays de la Loire	ND ²	23 467	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24 560	23 586	21 879
Ensemble	26 480	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

1 : pas de salariés en Corse

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

RECOURS COHÉRENT
À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 5,4 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 4,9 % des actions de formation. Dans ce cadre, 11,0 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

TAUX ASSEZ FAIBLE
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 (9,9 %). Néanmoins, par rapport au secteur (10,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
 - les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (20 %) que le secteur (14,3 %) et recourent pratiquement aussi souvent aux contrats d'alternance, 6,6 % (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Données de cadrage 2020¹

			
Nombre total d'actions de formation	416	8 462	89 175
Effectifs salariés totaux ²	3 790	70 458	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	108	2 649	25 364
Nombre total d'entreprises	455	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	0,9	9,9	1,1	5,5	20,0
	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 au niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

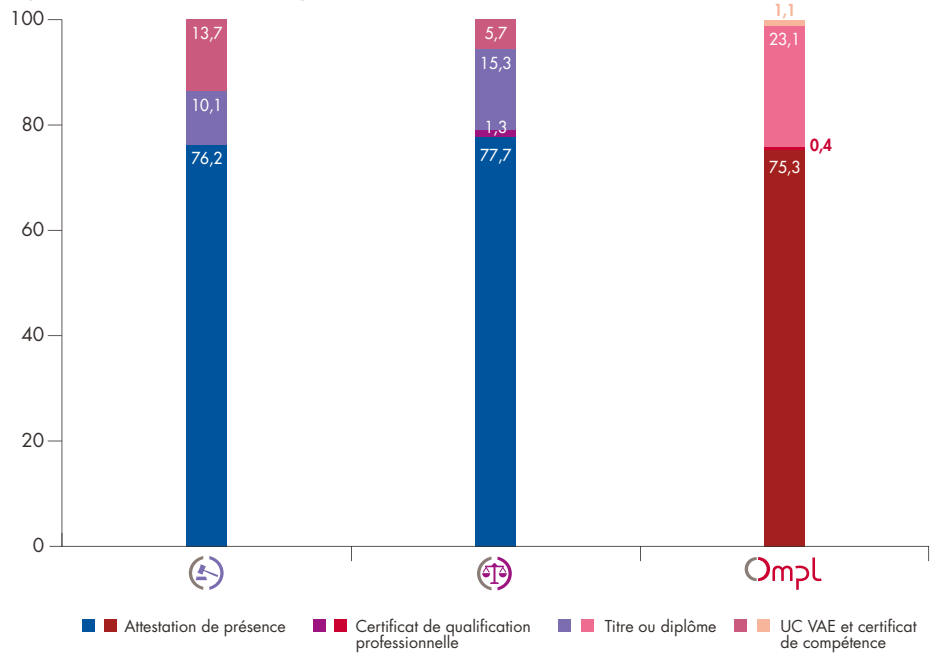
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE
DES ATTESTATIONS
DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 76,2 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (10,1 %) et des unités de compétences obtenues dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (13,7 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)

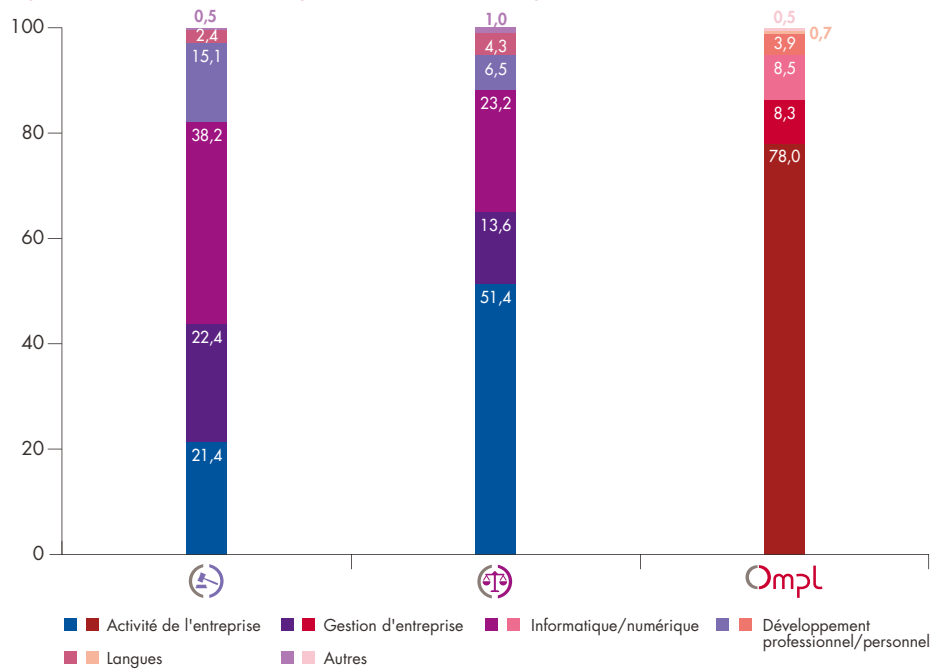


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

DOMAINES DE
COMPÉTENCES VARIÉS

- Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent principalement :
- l'informatique ou les outils numériques, 38,2 % (gestion informatisée des ventes aux enchères, réseaux sociaux, logiciel professionnel, ...);
 - la gestion d'entreprise, 22,4 % (management, comptabilité, ...);
 - l'activité première l'entreprise, 21,4 % (formation des commissaires-priseurs, inventaire/prise, œuvres d'art, ...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



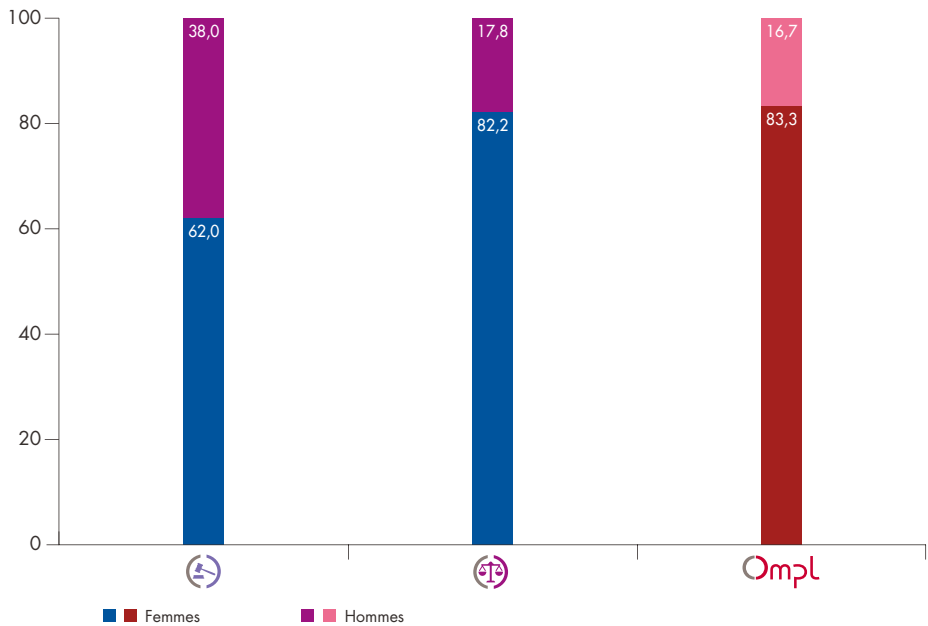
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

62,0 % 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 55,0 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



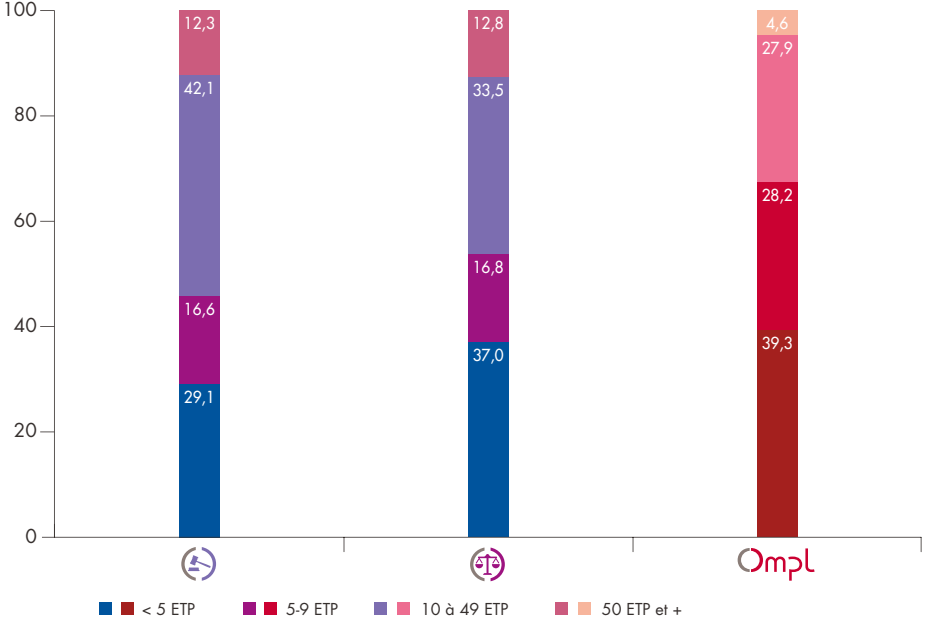
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 45,7 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 42,2 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 54,3 % des stagiaires contre 57,8 % des salariés.

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



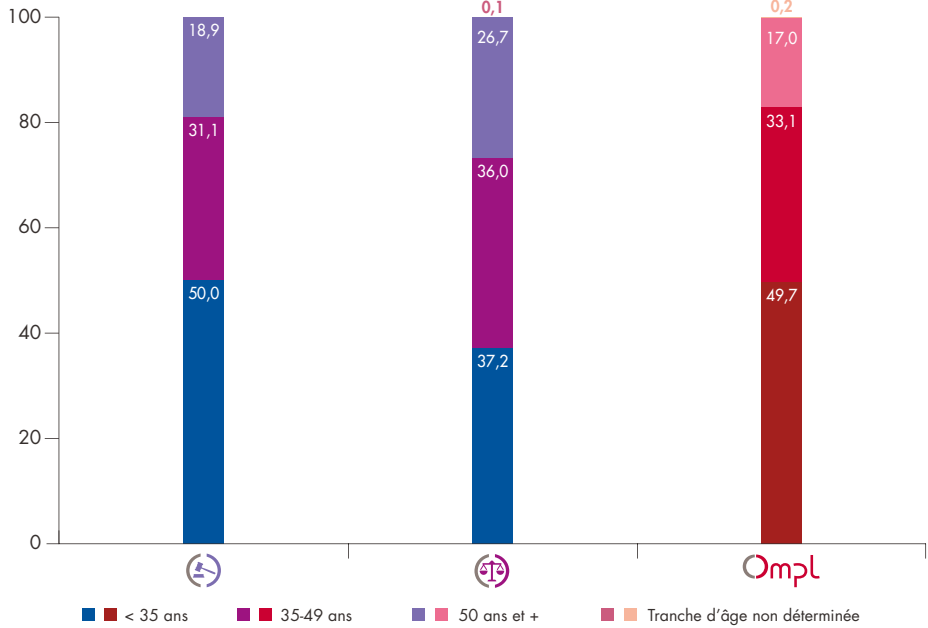
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 50,0 % des formés contre 42,0 % 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.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- maximal pour la Bretagne (18,1 %) ;
- minimal pour les DOM (0,0 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	0,3	3,8
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,5	4,1
Bretagne	1,2	2,3	18,1
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	3,9
DOM	0,0	0,0	0,0
Grand Est	0,0	0,0	0,8
Hauts-de-France	0,0	0,4	2,2
Île-de-France	0,1	0,7	14,6
Normandie	0,0	2,3	6,4
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,6	13,4
Occitanie	0,0	0,0	8,8
Pays de la Loire	0,0	0,8	10,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	0,5	6,1
	0,1	0,9	9,9

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

Champ : ensemble des actions de formation.

CHÔMAGE TRÈS ÉLEVÉ

En atteignant 13,3 %, le taux de chômage de la branche est assez conséquent. Il est cependant supérieur à celui du secteur (10,0 %).

HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 4,3 points.

Taux de chômage annuel

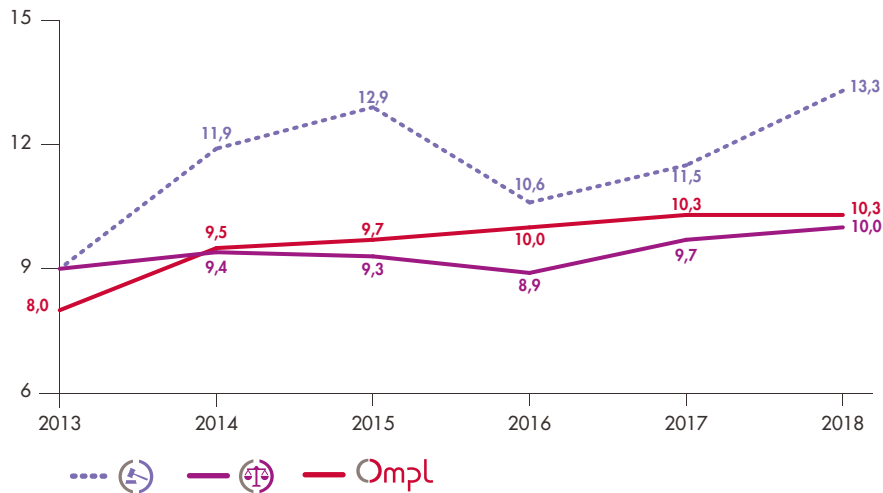
Salariés avec période(s) de chômage	472	6 774	47 460
Salariés sans période de chômage	3 076	61 249	414 141
Effectif total	3 548	68 023	461 601
Taux de chômage annuel (%)	13,3	10,0	10,3

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 ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes sont un peu moins souvent au chômage que les hommes (- 1,1 point). Le différentiel de taux est plus marqué 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 (17,4 %).

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (21,8 %). En revanche les cadres ont un taux de chômage moindre (8,1 %).

TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage plus important à ceux qui travaillent à temps partiel (+ 2,1 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	12,8	10,4	10,5
Hommes	13,9	8,6	9,4
Ensemble	13,3	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	17,4	11,9	13,1
35-49 ans	9,6	7,9	8,6
50 ans et +	5,2	5,3	5,5
Ensemble	13,3	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			
Cadres	8,1	6,1	9,3
Professions intermédiaires	10,6	8,7	7,9
Employés	12,8	11,3	12,3
Ouvriers	21,8	15,3	13,0
Ensemble	13,3	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	13,6	9,0	9,6
Temps partiel	11,5	13,7	11,9
Ensemble	13,3	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie fortement d’une région à l’autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (20,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (9,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20,3	10,2	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	20,5	12,5	9,5
Bretagne	13,0	9,9	11,1
Centre-Val de Loire	9,2	10,0	8,9
Corse	— ¹	9,9	10,8
DOM	ND ²	12,4	12,4
Grand Est	19,4	10,1	8,7
Hauts-de-France	9,6	11,2	9,4
Île-de-France	11,5	8,2	10,0
Normandie	10,8	9,9	9,1
Nouvelle-Aquitaine	16,8	11,5	10,9
Occitanie	12,0	12,8	11,5
Pays de la Loire	9,7	10,4	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,3	11,7	11,4
Ensemble	13,3	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

1 : pas de salariés en Corse
2: salariés dont le genre n'a pas pu être 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.