



2022
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 regroupent 1 714 788 entreprises (28,6 % des entreprises du secteur marchand), emploient 1 163 977 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 98 929 entreprises et 454 932 salariés.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



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

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



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 études transverses
- 28 baromètres annuels

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

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

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

• Indicateur de chômage annuel

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

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

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Démographie des entreprises	08
Caractéristiques des entreprises	11
Économie des entreprises	13



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS
ET MANDATAIRES JUDICIAIRES



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 9,0 %). La valeur assez importante du taux de rotation (18,0 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employées en 2020

			Ompl
Entreprises employées	411	12 412	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	9,0	- 9,0	- 2,1
Taux d'entrée (%)	22,5	15,3	15,4
Taux de sortie (%)	13,5	24,2	17,5
Taux de rotation (%)	18,0	19,7	16,4

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

Champ: territoire métropolitain.



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

Taux d'entrée: nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

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

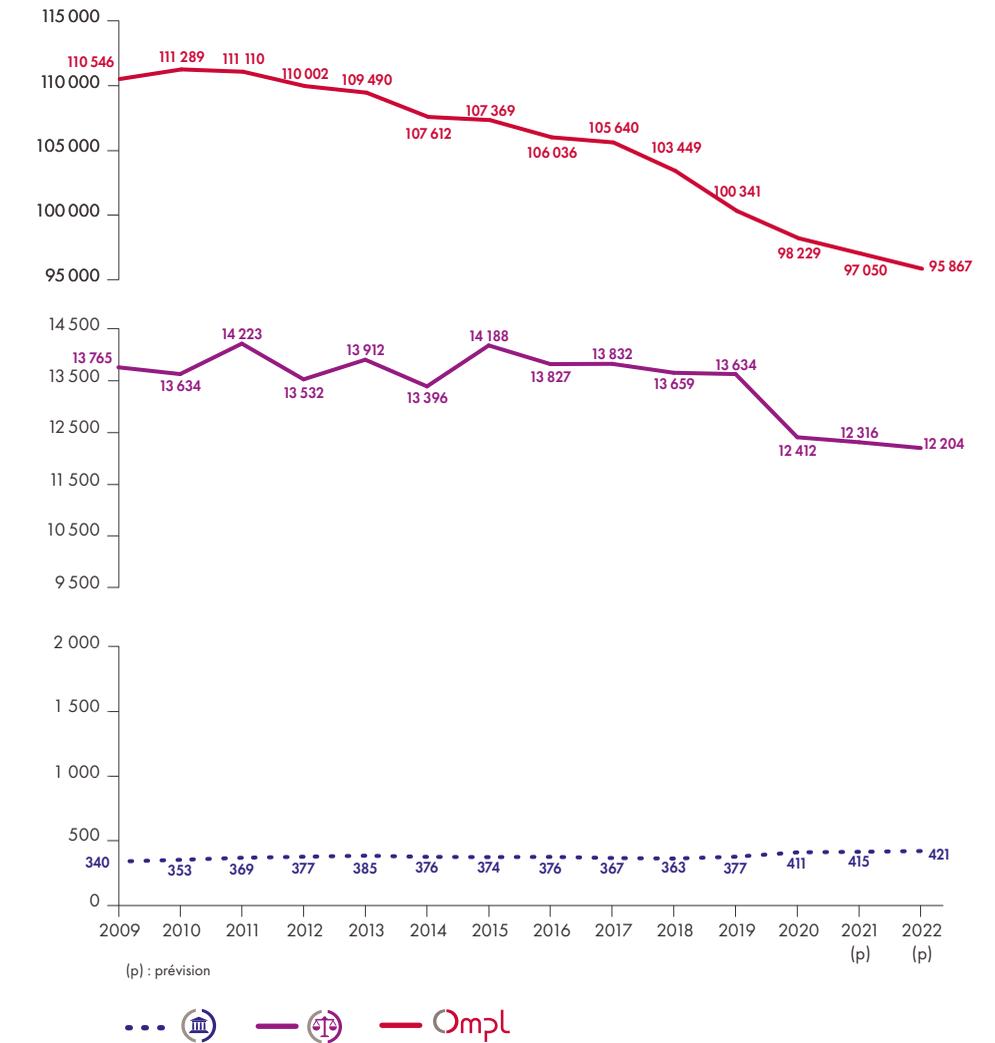
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté (+ 71 unités). La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



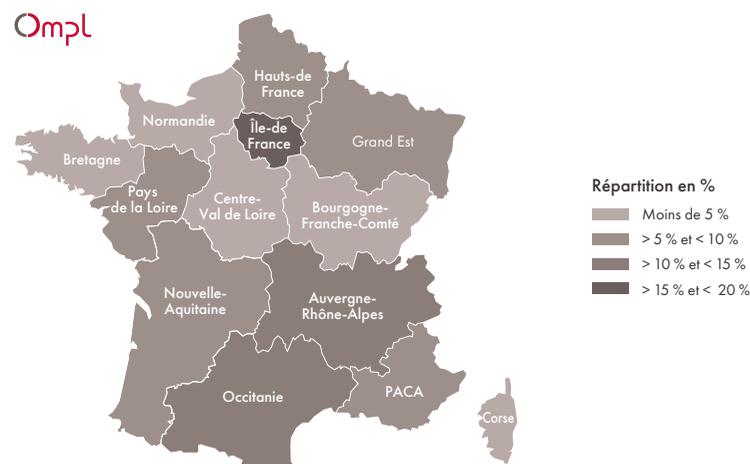
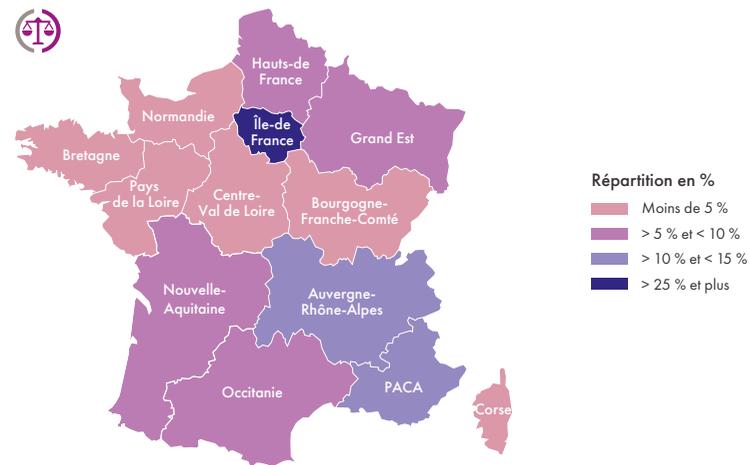
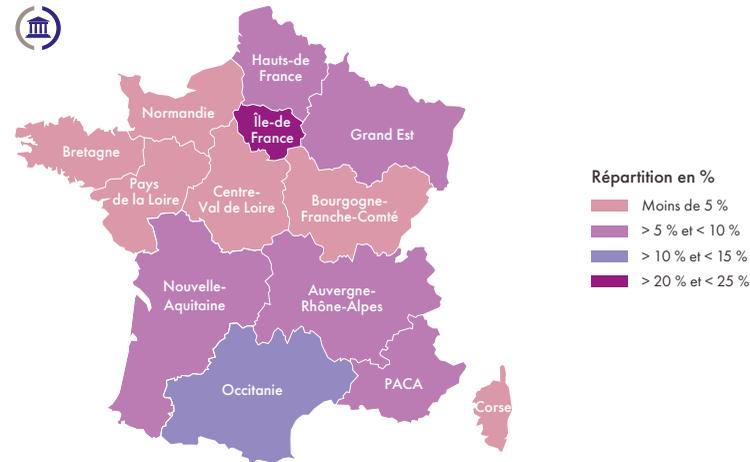
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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 (22,4 %) ;
- l'Occitanie (13,4 %) ;
- le Grand Est (9,7 %).

À l'opposé, la Corse accueille une part très réduite (0,2 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



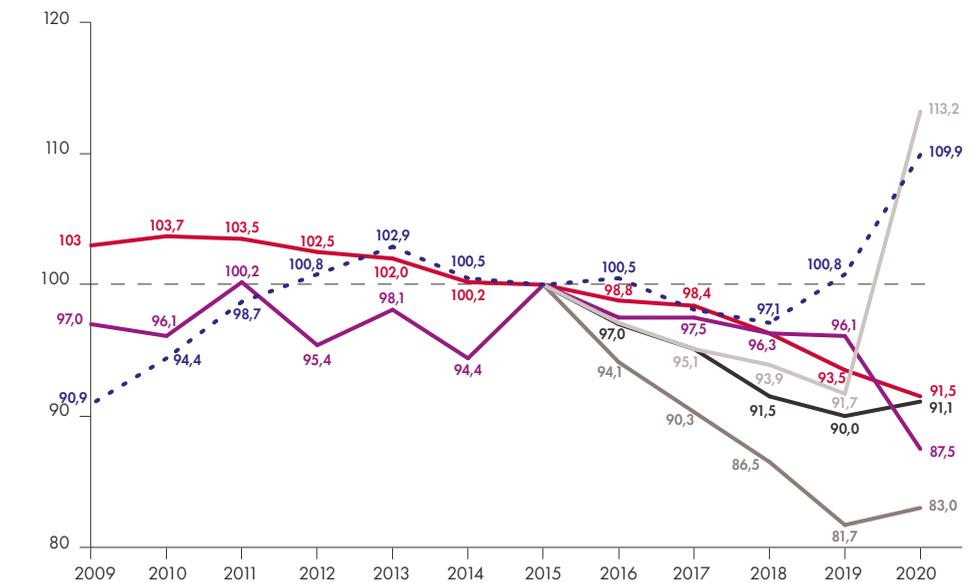
RENFORCEMENT DU
TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+ 9,9 %). Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+ 13,2 %). Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

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

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

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



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



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

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

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

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

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



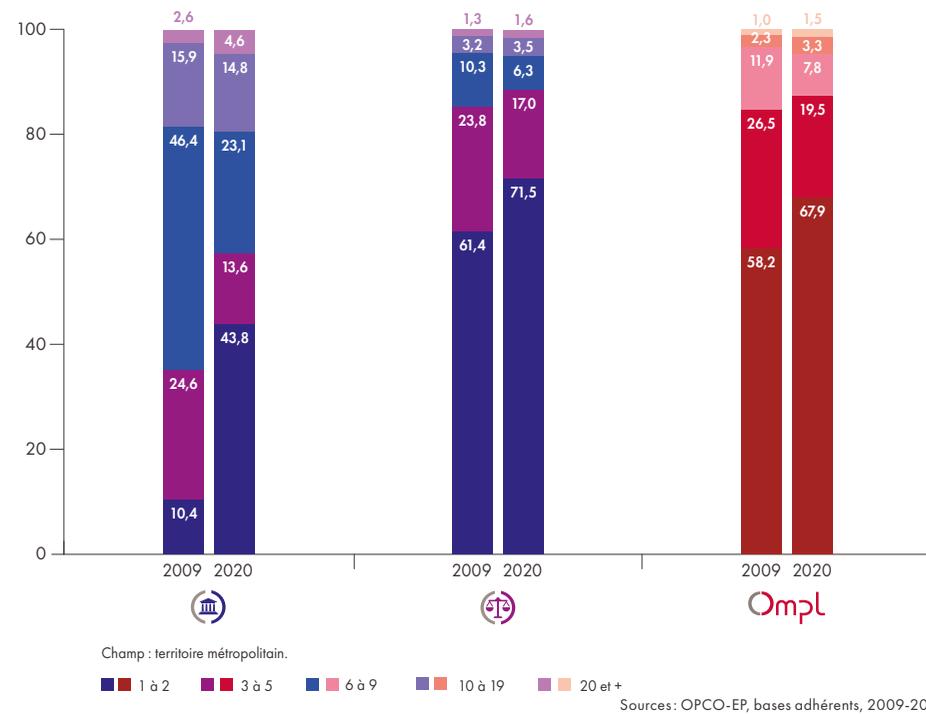
UN À CINQ SALARIÉS

Plus de la moitié des entreprises de la branche (57,4 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.

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

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 33,4 points), au détriment de celles de 3 à 19 salariés (- 35,4 points).

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

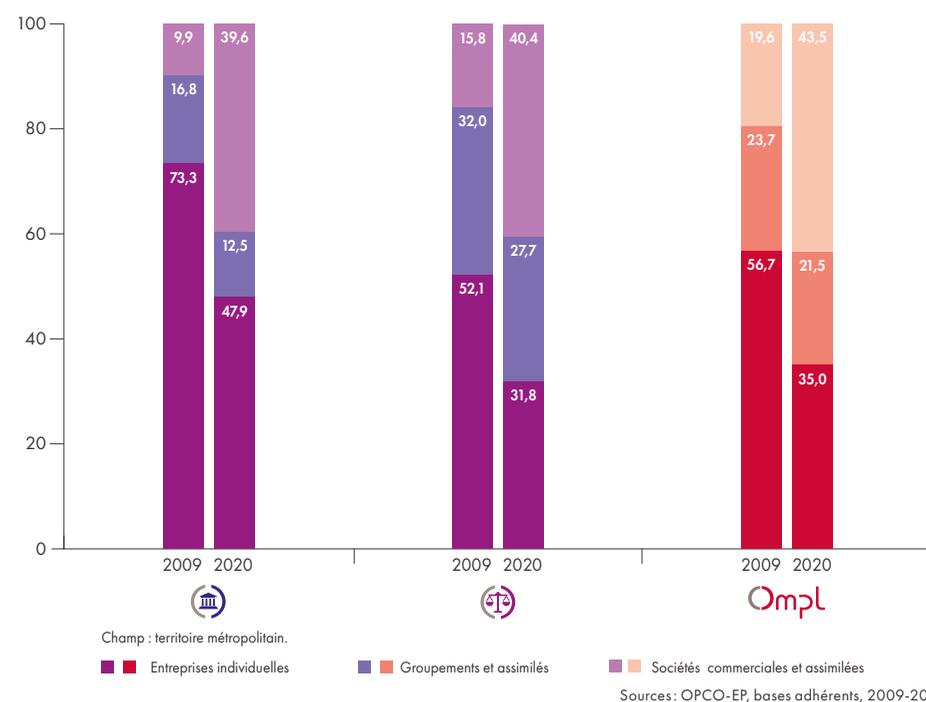


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (47,9 %) 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 (+ 29,7 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient plus de salariés (8,2 contre 5,3 dans le secteur) et sont plus fréquemment constituées en entreprises individuelles (47,8 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	411	12 412	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	8,2	5,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (47,8 %)	SARL (32,7 %)	EI (36,2 %)

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

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL.



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

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

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

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

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

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

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES SUPÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 97 451 € de valeur ajoutée (VA), soit 14,4 % de plus que le secteur.

Mais comme le montre le niveau de l'EBE (58 216 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	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.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

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

Sources: Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS: données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

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

Effectifs salariés	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Formation professionnelle	49
Chômage annuel	53
Publications OMPL	56

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression de 39,0 % des effectifs jusqu'en 2019. Cette tendance semble marquer le pas selon les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

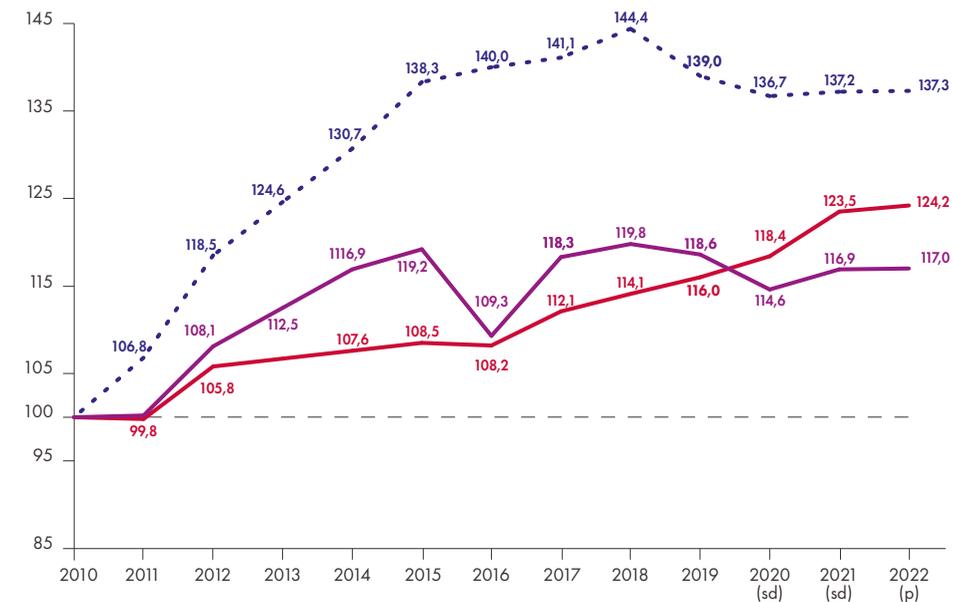
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	2472	56 892	392 022
2011	2640	57 012	391 128
2012	2929	61 512	414 593
2013	3080	64 011	418 164
2014	3230	66 508	421 726
2015	3420	67 787	425 204
2016	3461	62 162	424 282
2017	3487	67 294	439 646
2018	3570	68 163	447 199
2019	3436	67 494	454 932
2020 (sd)	3380	65 196	464 109
2021 (sd)	3391	66 483	484 334
2022 (p)	3394	66 575	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions

... — —

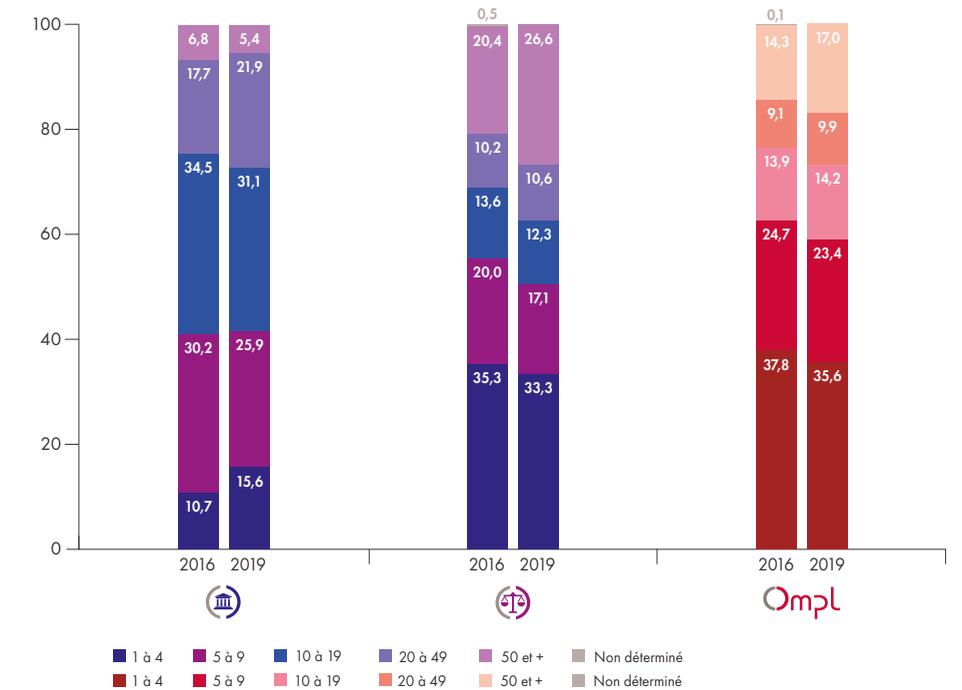
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 72,6 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 2,8 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

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



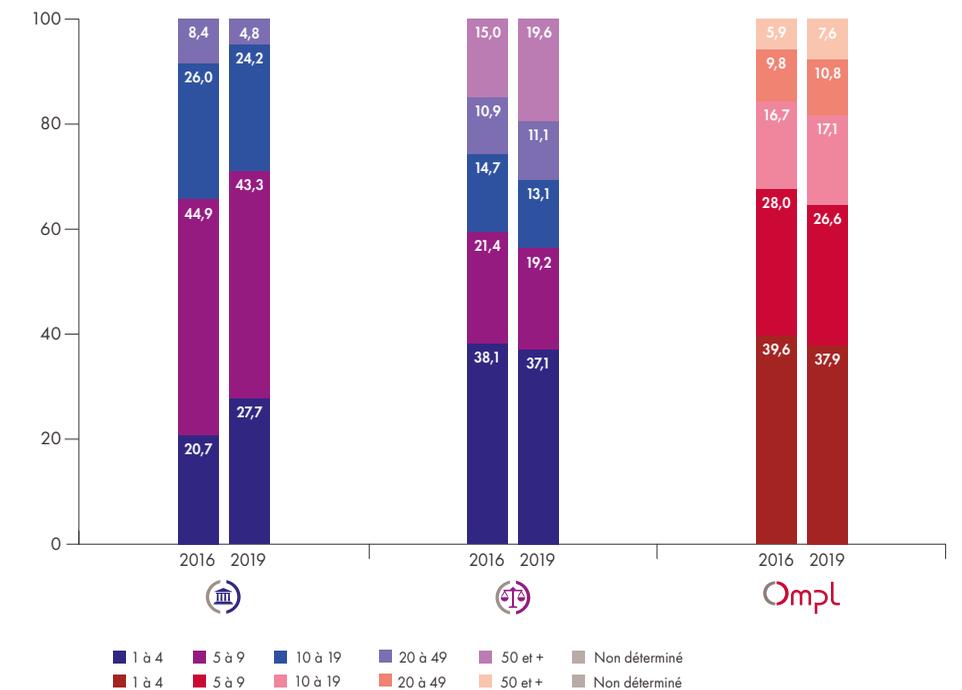
Source : Insee, DADS 2016-2019.



RÉSISTANCE DES ÉTABLISSEMENTS DE PETITE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 95,2 % des effectifs.
- En outre, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a progressé de 3,6 points par rapport à 2016.

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



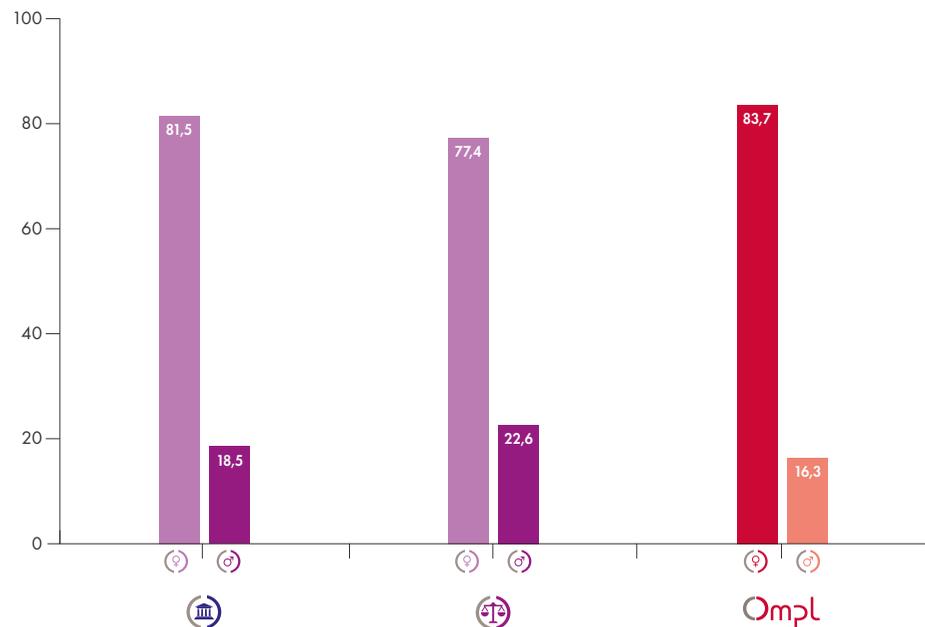
Source : Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 81,5 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (77,4 %).

Répartition des salariés par genre (%)



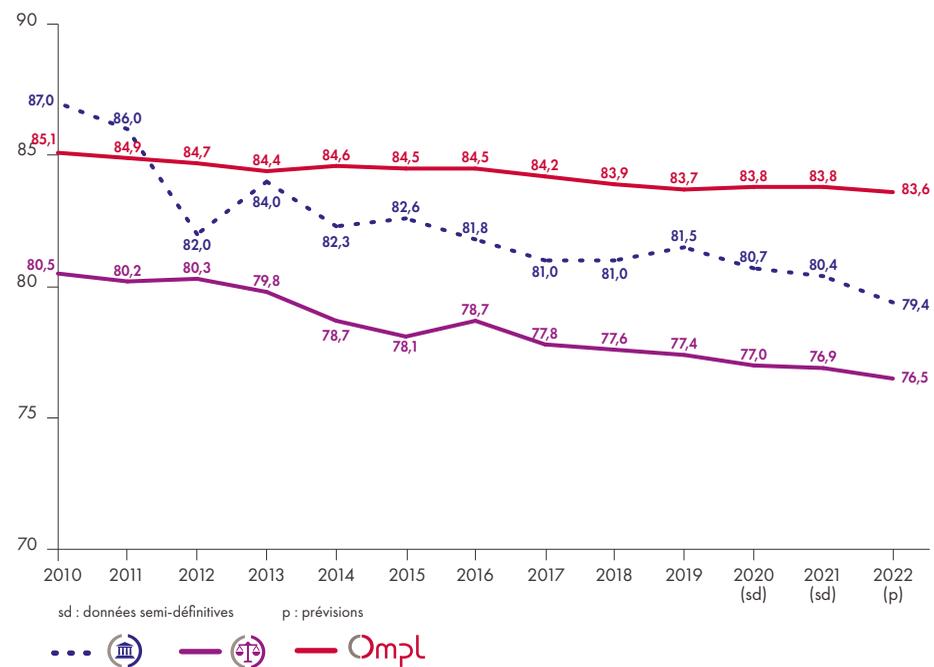
Source: Insee, DADS 2019.



REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2019. Elle baisse de 5,5 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



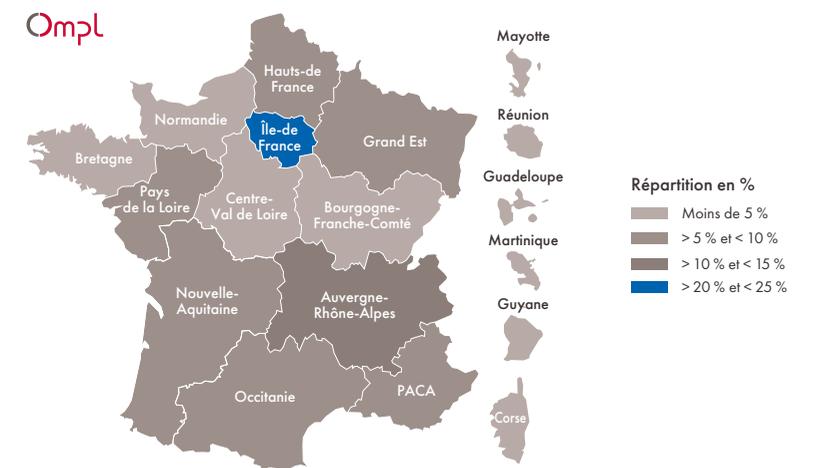
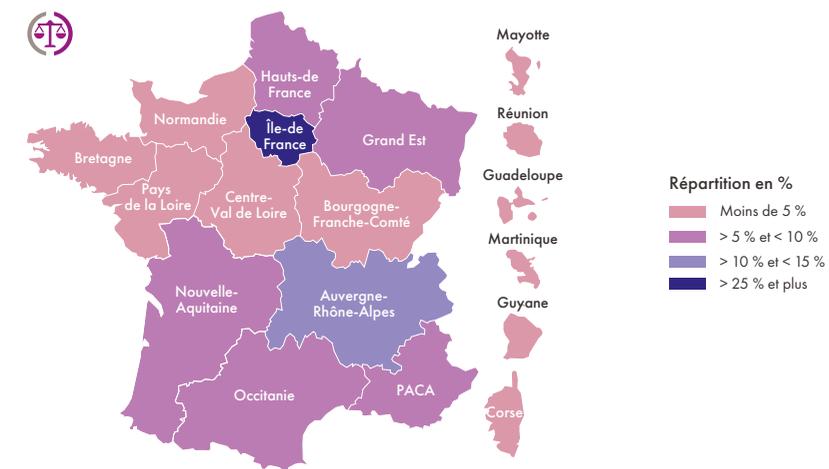
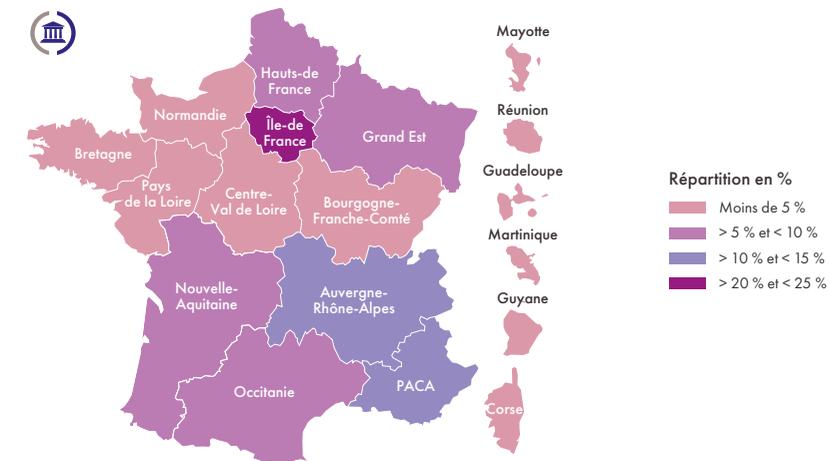
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,9 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (37,5 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,7 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (10,4 %).
- Ces trois régions regroupent 45,0 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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 (90,2 %) et atteint un minimum pour les DOM (72,0 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	79,2	80,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	82,4	79,2	87,1
Bretagne	83,0	80,8	84,4
Centre-Val de Loire	90,2	80,6	86,4
Corse	84,6	79,6	83,7
DOM	72,0	78,2	83,9
Grand Est	87,6	80,0	86,5
Hauts-de-France	86,5	77,3	84,2
Île-de-France	78,4	73,0	77,6
Normandie	85,7	82,0	86,2
Nouvelle-Aquitaine	87,1	81,4	86,0
Occitanie	79,4	80,0	85,3
Pays de la Loire	79,6	78,0	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	78,7	80,1	85,1
Ensemble	81,5	77,4	83,7

Source: Insee, DADS 2019.

PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont très faiblement représentés: 11,6 % contre 26,3 % pour le secteur. 31,7 % sont des juristes et 31,0 % des cadres de services administratifs.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (11,8 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (12,0 %). 33,7 % sont des techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel et 30,0 % des secrétaires de direction ou de niveau supérieur.
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (75,9 % contre 55,1 %). Quasi exclusivement des employés administratifs des différents services (comptabilité, juridique...) et des secrétaires.
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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

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

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



90,3 % 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, trois professions regroupent 52,8 % des salariés :

- les secrétaires (28,1 %) ;
- les employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques (12,5 %) ;
- les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (12,2 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	123	3,6	126	3,7
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	56	1,6	64	1,9
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	60	1,7	57	1,7
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	121	3,5	136	4,0
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	428	12,4	428	12,5
Soutien à l'entreprise	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	56	1,6	52	1,5
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	108	3,1	110	3,2
	461d - Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	34	1,0	68	2,0
	542a - Secrétaires	1 094	31,6	966	28,1
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	326	9,4	345	10,0
	543c - Employés non qualifiés des services comptables ou financiers	48	1,4	57	1,7
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	409	11,8	418	12,2
	543h - Employés administratifs non qualifiés	189	5,5	182	5,3
	564b - Employés des services divers	68	2,0	95	2,8

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 sont comptabilisées.



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

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

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

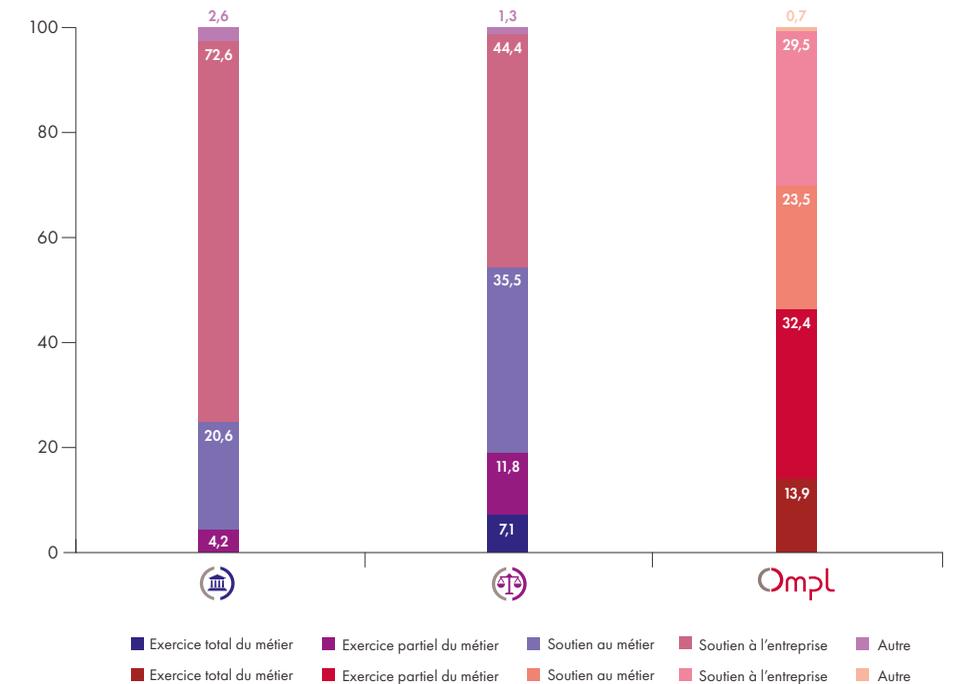
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS MAJORITAIREMENT EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

93,2 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont 72,6 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



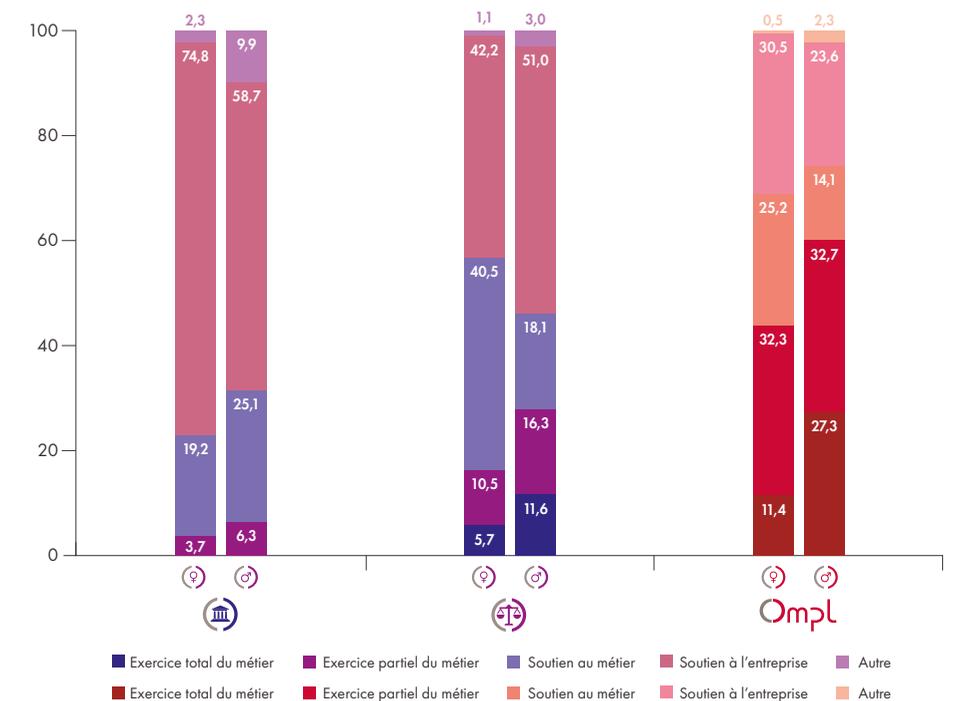
Source : Insee, DADS 2019.



MÉTIERS 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 de genre existe : 74,8 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 58,7 % des hommes.

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



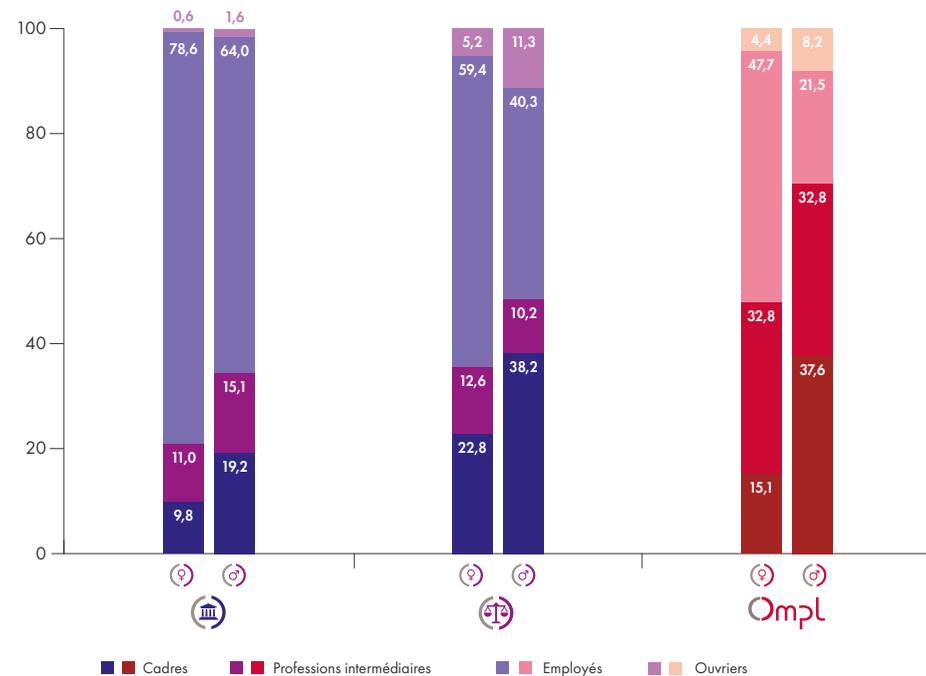
Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 78,6 % contre 64,0 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les Hauts-de-France (86,9 %), mais son minimum est atteint pour la Bretagne (66,7 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	10,3	14,2	75,3	ND	0,2
Bourgogne-Franche-Comté	11,8	8,4	79,8	0,0	0,0
Bretagne	16,3	17,0	66,7	0,0	0,0
Centre-Val de Loire	6,5	10,6	82,1	ND	0,8
Corse	ND	ND	69,2	ND	30,8
DOM	8,6	15,1	74,2	ND	2,2
Grand Est	6,6	10,1	82,6	ND	0,8
Hauts-de-France	8,6	4,5	86,9	0,0	0,0
Île-de-France	16,7	12,7	69,5	1,1	0,0
Normandie	15,8	3,8	78,9	ND	1,5
Nouvelle-Aquitaine	7,5	11,5	79,9	ND	1,1
Occitanie	9,3	10,9	78,5	ND	1,2
Pays de la Loire	7,2	10,5	82,2	0,0	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,9	16,3	69,7	ND	1,1
Ensemble	11,6	11,8	75,9	0,8	0,0
Professions intermédiaires	26,3	12,0	55,1	6,6	0,0
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source: Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2019. Elle baisse de 5,5 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance. Par rapport à 2012, la féminisation des professions intermédiaires (+ 5,2 points) et des cadres (+ 3,3 points) est toutefois croissante.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



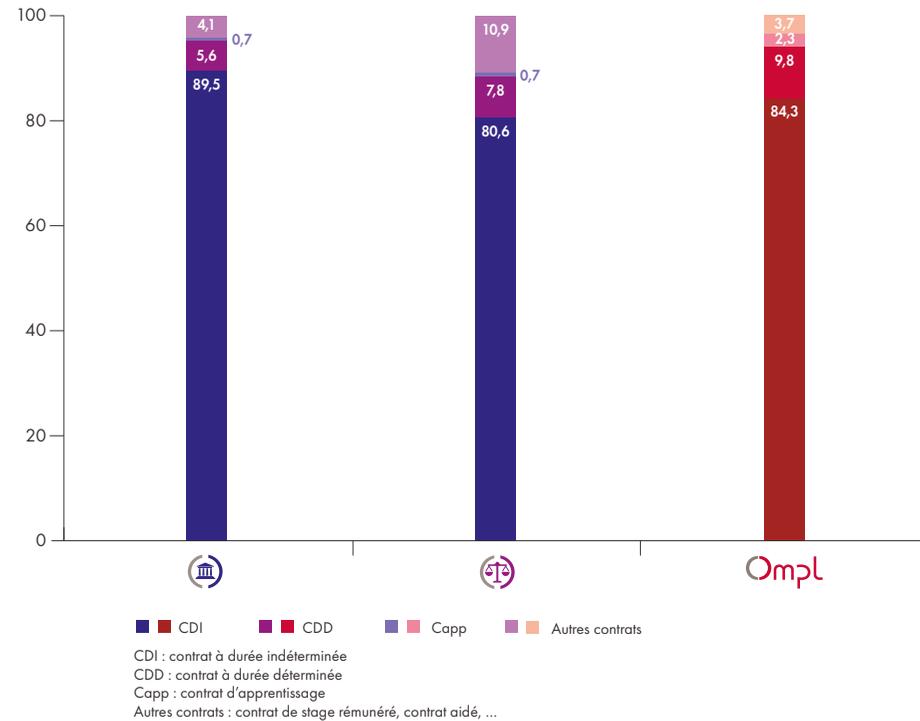
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (89,5 %) et supérieur à la moyenne du secteur (80,6 %). Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et Autres contrats) sont peu mobilisés.

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



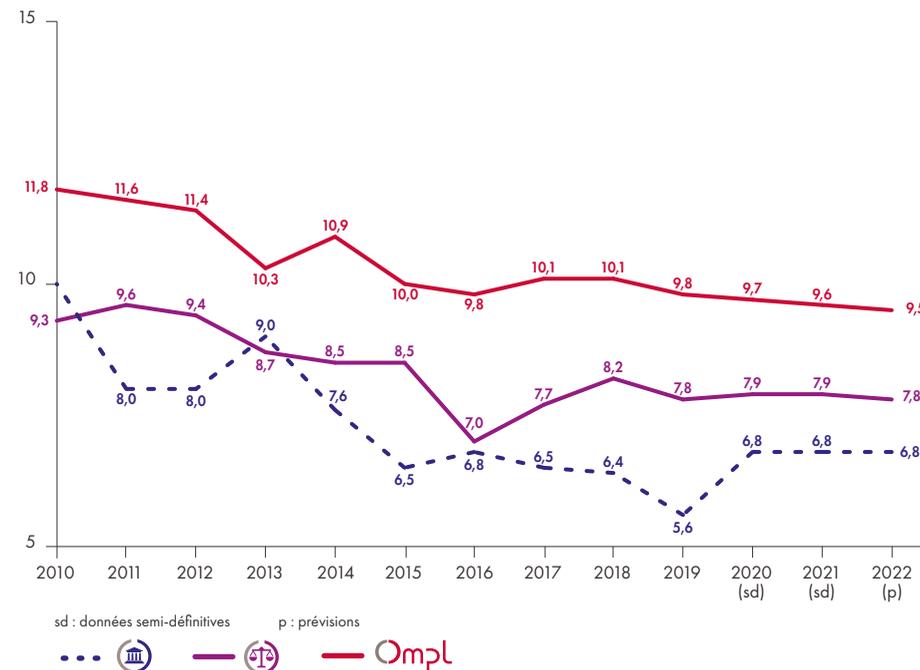
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 4,4 points. Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent néanmoins un retournement de tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



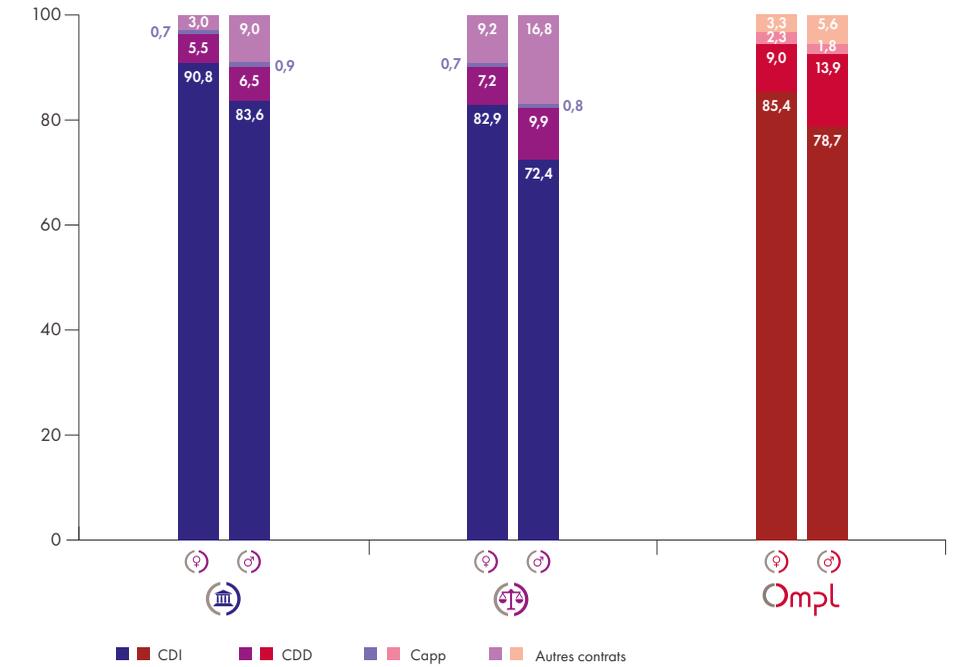
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



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 1,0 point.

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



Source : Insee, DADS 2019.



PLUS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. (+ 0,7 et + 3,5 points respectivement). Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (- 0,3 et - 5,0 points).

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

	Group 1		Group 2		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 0,7	↑ + 3,5	↓ - 0,1	↑ + 1,8	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ - 0,3	↓ - 5,0	↑ + 0,8	↑ + 0,9	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,7	↑ + 0,9	↑ + 0,3	↑ + 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ - 1,0	↑ + 0,6	↓ - 1,0	↓ - 2,8	↓ - 0,1	↓ - 0,5

Source : Insee, DADS 2016-2019.



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 (9,8 % contre 4,9 %).

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



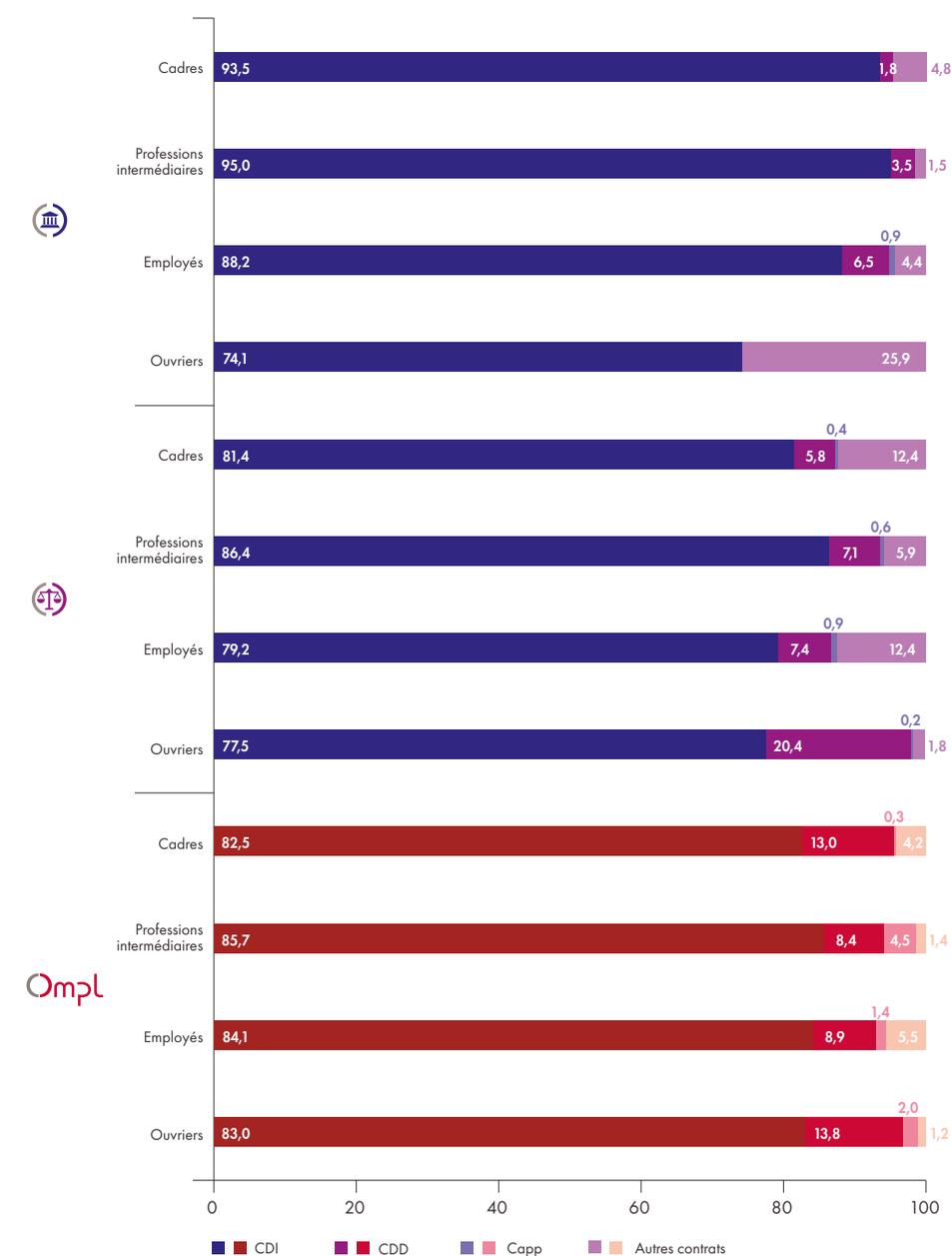
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (6,5 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (3,5 %) et les cadres (1,8 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



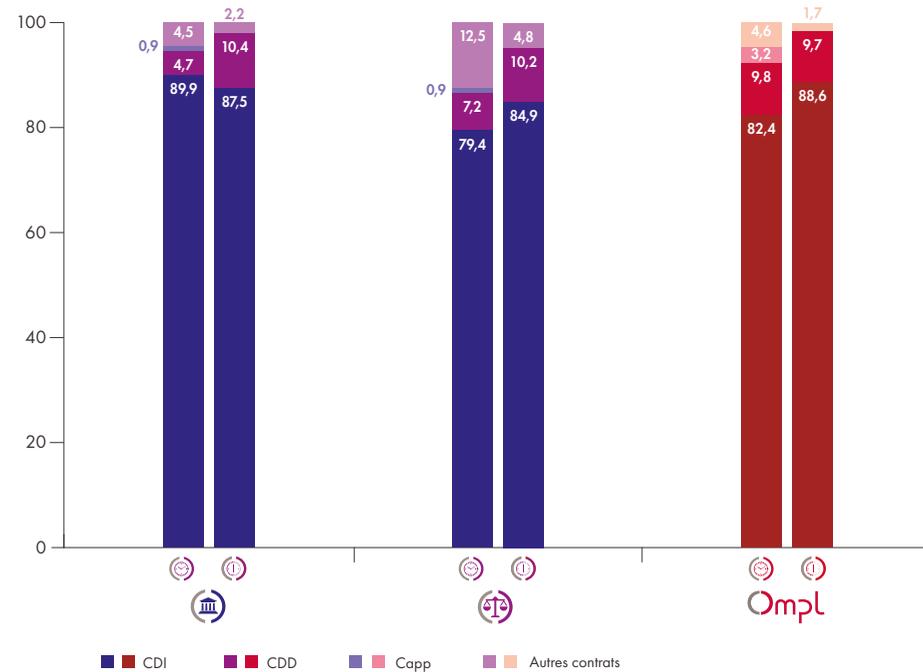
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (- 2,4 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (10,9 %) et minimale pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (3,0 %).

Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

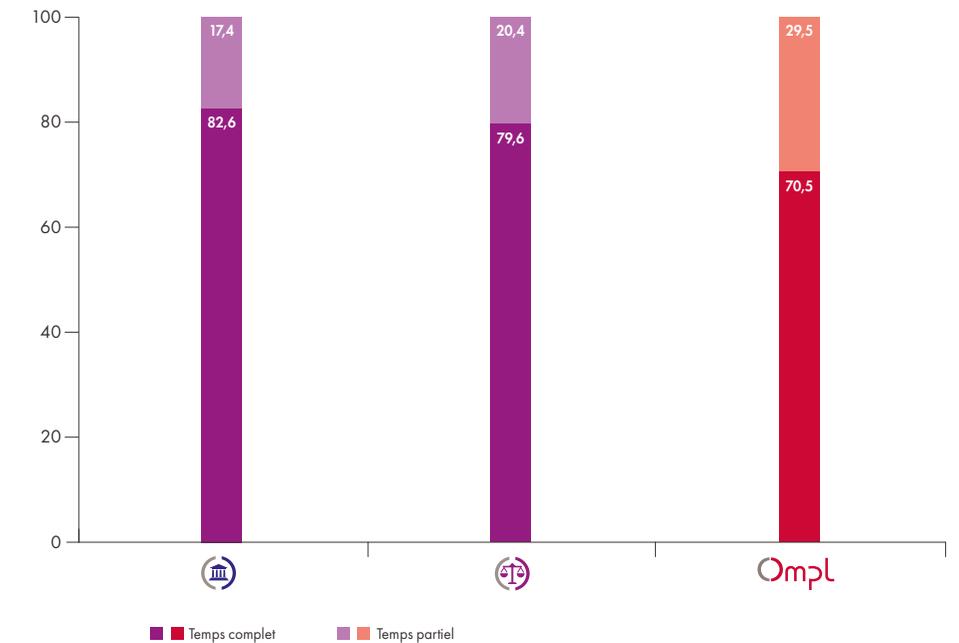
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche (82,6 %) travaillent à temps complet.

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



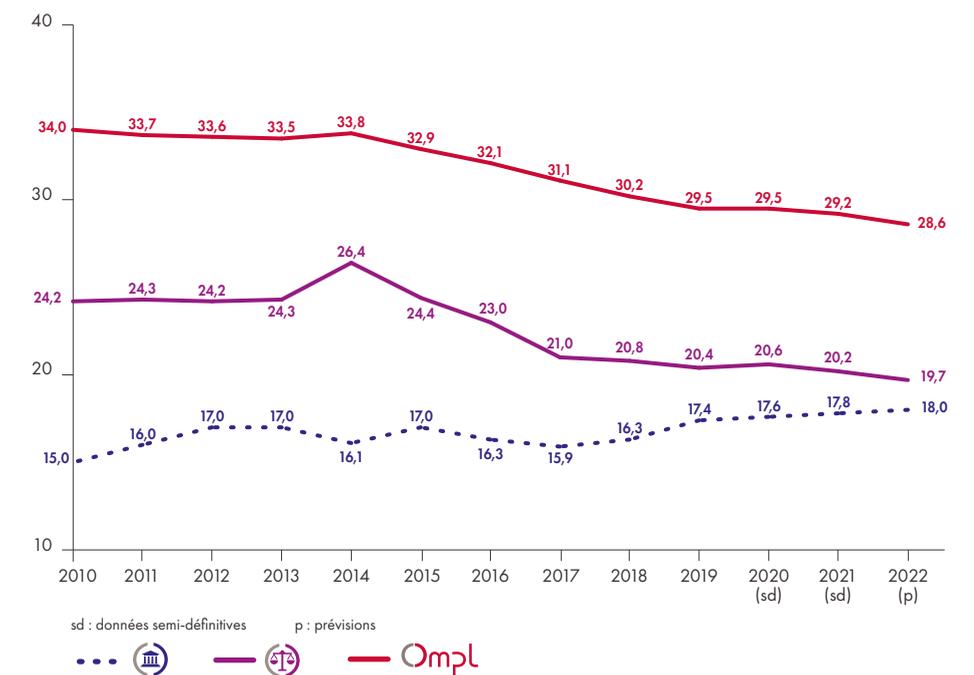
Source: Insee, DADS 2019.



LÉGÈRE PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à augmenter jusqu'en 2019. Il progresse de 2,4 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



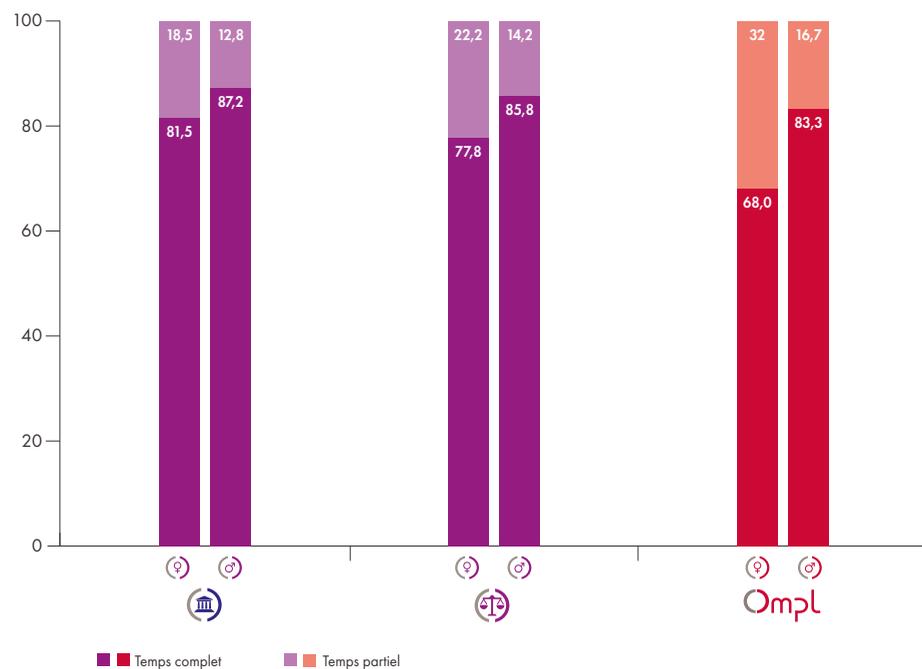
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 5,7 points).

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



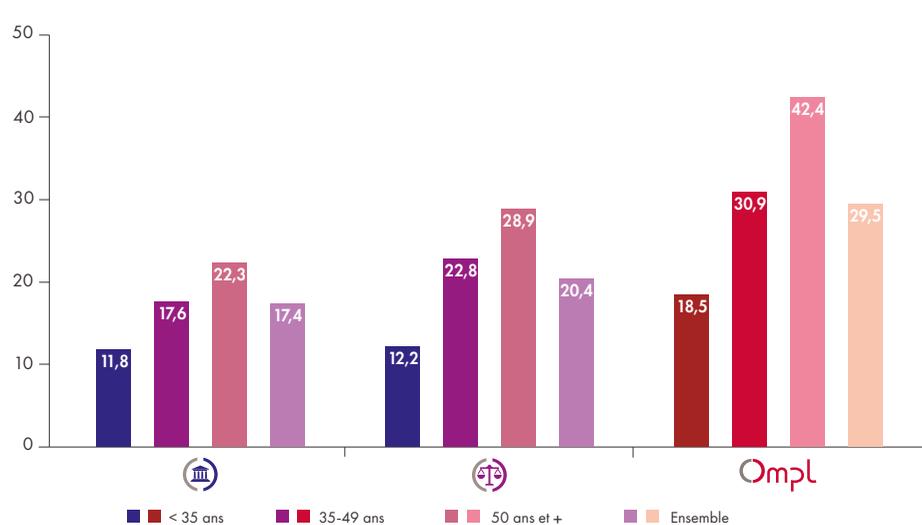
Source: Insee, DADS 2019.



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 (22,3 %), un taux supérieur de 10,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (48,1 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (11,8 %).

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

Catégories sociales	Temps complet (%)	Temps partiel (%)	Ompl (%)
Cadres	11,8	11,4	28,0
Professions intermédiaires	14,6	17,5	23,2
Employés	18,4	20,5	31,6
Ouvriers	48,1	61,0	56,7
Ensemble	17,4	20,4	29,5

Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour le Centre-Val de Loire (25,2 %) et atteint un minimum pour la Corse (0,0 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

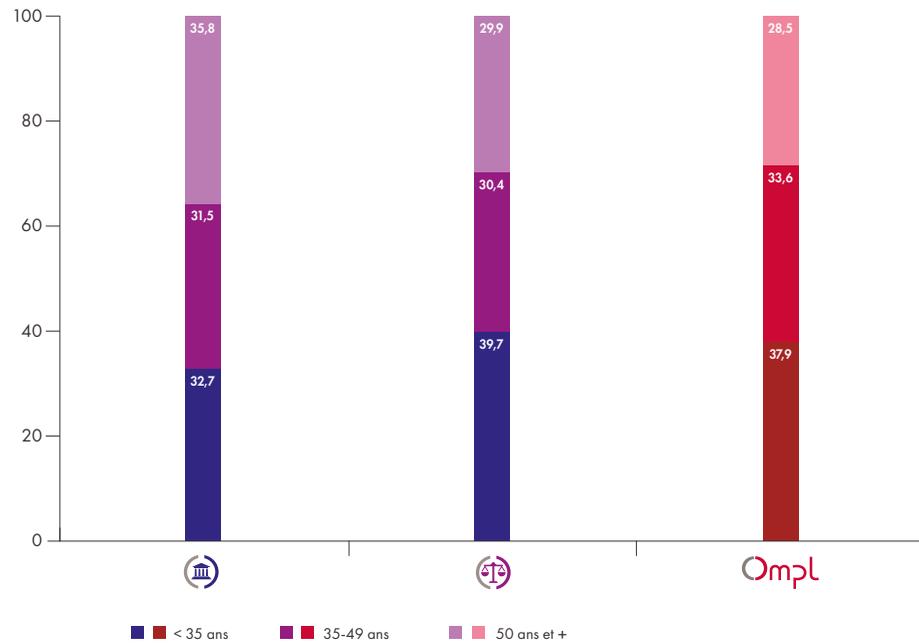
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans et plus représentent près du tiers des actifs. Mais les salariés âgés de 50 ans sont les plus nombreux (35,8 %).

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
Cadres													
< 35 ans	35,0	35,0	34,5	35,0	34,1	33,6	33,6	33,1	33,9	32,7	32,7	32,3	31,8
35-49 ans	41,0	40,0	39,0	37,9	36,8	36,1	34,4	33,2	31,5	31,5	30,4	29,6	28,9
> 50 ans	24,0	25,0	26,5	27,1	29,1	30,4	32,0	33,8	34,6	35,8	36,9	38,1	39,4
Professions intermédiaires													
< 35 ans	36,4	37,4	37,8	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	40,8	41,0	40,7
35-49 ans	39,1	37,8	37,3	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,0	28,0	27,0
> 50 ans	24,5	24,8	25,0	25,8	26,8	27,1	27,7	29,0	29,4	29,9	30,2	31,0	32,3
Oupliers													
< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 31,7 % sont des juristes, se caractérisent par une proportion plus importante de seniors (45,8 %).
- Les professions intermédiaires, dont 33,7 % de techniciens administratifs de services juridiques ou du personnel, possèdent une part relativement importante de salariés âgés 35 à 49 ans (39,6 %).
- Les employés, dont 37,5 % sont des secrétaires, se répartissent assez régulièrement au sein des trois tranches d'âge autour d'une moyenne de 33,3 %;
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (55,6 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Cadres					
< 35 ans	24,9	26,2	35,0	18,5	32,7
35-49 ans	29,2	39,6	30,6	25,9	31,5
> 50 ans	45,8	34,2	34,4	55,6	35,8
Professions intermédiaires					
< 35 ans	43,8	36,8	40,3	23,7	39,7
35-49 ans	30,8	33,1	28,9	35,8	30,4
> 50 ans	25,4	30,2	30,8	40,4	29,9
Employés					
Non-déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Ouvriers					
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source: Insee, DADS 2019.



VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS

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

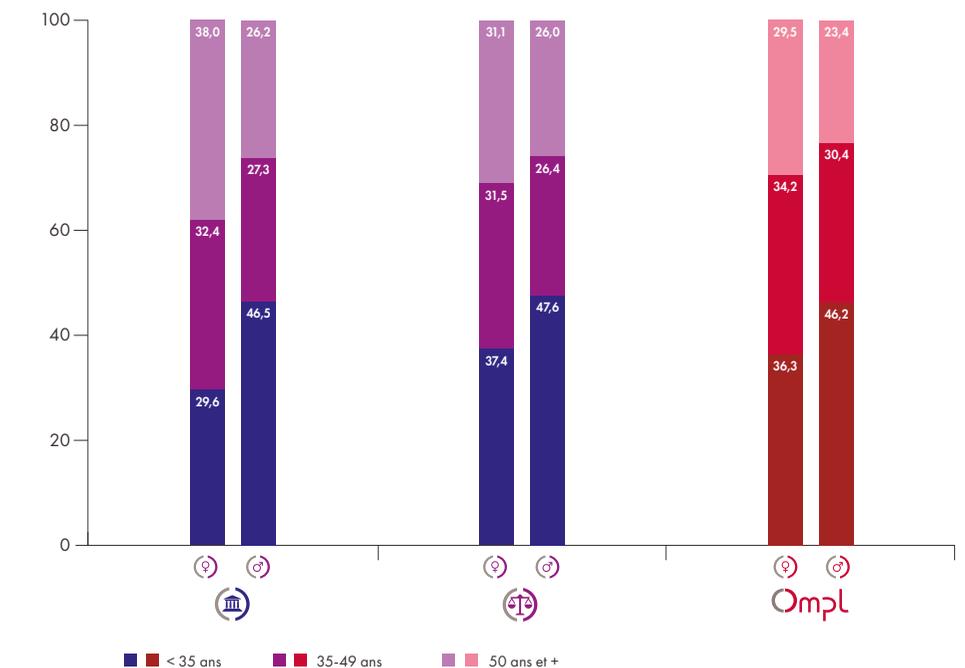
- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 3,2 points;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit de - 12,1 points;
- le poids des seniors s'accroît de 15,4 points.



RÉPARTITIONS DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (46,5 %). En revanche, les femmes sont plus souvent représentées dans la classe des seniors (38,0 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.

1: Non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est :

- maximale pour l'Île-de-France (41,6 %);
- minimale pour les Hauts-de-France (23,7 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	36,4	30,4	33,2
Bourgogne-Franche-Comté	26,1	33,6	40,3
Bretagne	28,8	33,3	37,9
Centre-Val de Loire	30,9	24,4	44,7
Corse	nd	38,5	nd
DOM	25,8	33,3	40,9
Grand Est	30,6	33,7	35,7
Hauts-de-France	23,7	34,7	41,6
Île-de-France	41,6	26,9	31,4
Normandie	29,3	28,6	42,1
Nouvelle-Aquitaine	32,3	34,1	33,7
Occitanie	29,6	35,2	35,2
Pays de la Loire	25,0	36,2	38,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,2	32,3	36,5
 32,7	31,5	35,8	
 39,7	30,4	29,9	
Ompl	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est plutôt important (18,0 %).

Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	2 902	53 074	374 059
Effectif total de l'année	3 436	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	534	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	513	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	18,4	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	17,7	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	18,0	27,1	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



PROGRESSION DU TURNOVER

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

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

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

Source: Insee, DADS 2012-2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier de l'entreprise (17,7 %).

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

Source: Insee, DADS 2019.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socio-professionnelles montre qu'au niveau de la branche:

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (21,5 % contre 17,3 %);
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) 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 (35,5 %);
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,6 %).

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	17,6	22,2	11,2	181,2	145,6
Taux de sortie	17,0	20,8	12,6	129,0	110,3
Turnover annuel	17,3	21,5	11,9	155,1	127,9
Taux d'entrée	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4
Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7
Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1
Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

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

Source: Insee, DADS 2019

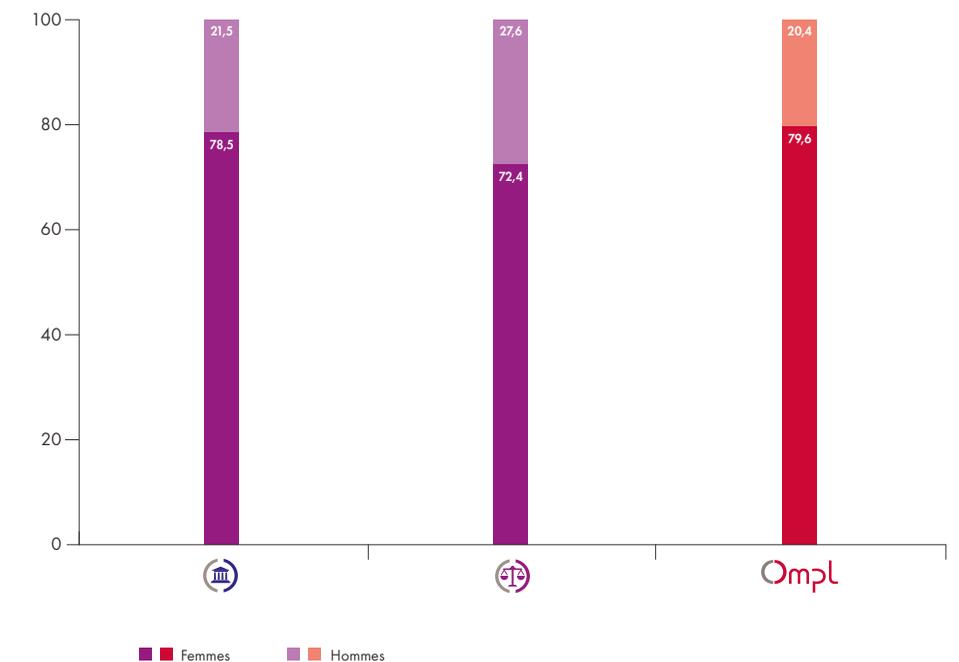


EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (78,5 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (81,5 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



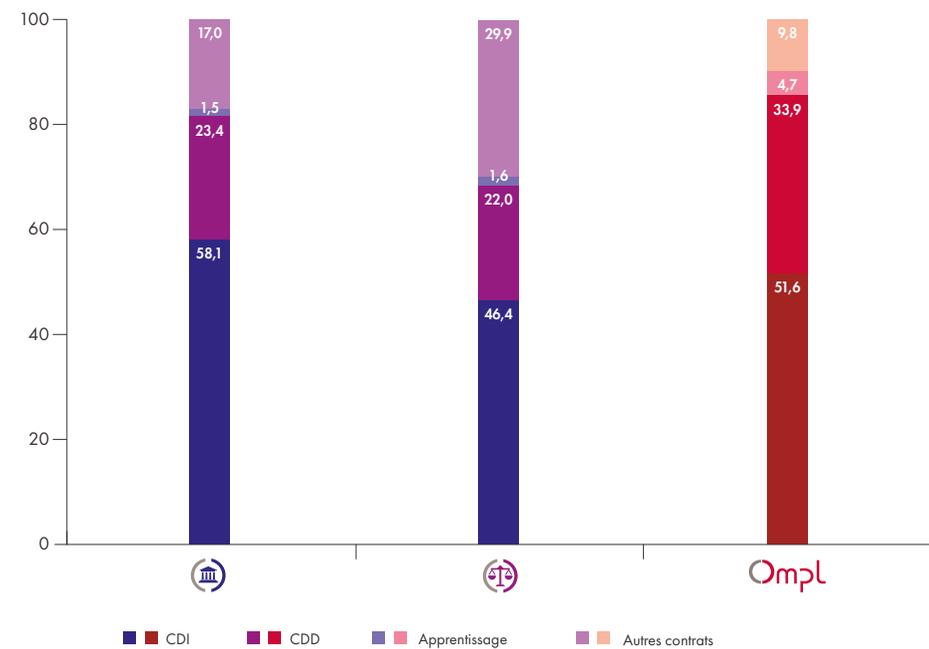
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (58,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,5 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (82,8 %). Sa part est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (75,9 %). 26,8 % de ces recrutés sont des secrétaires et 18,8 % des employés des services du personnel et des services juridiques.
- Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (8,8 %). Cette catégorie regroupe 11,8 % des salariés de la branche.

• Répartition par catégorie sociale (%)



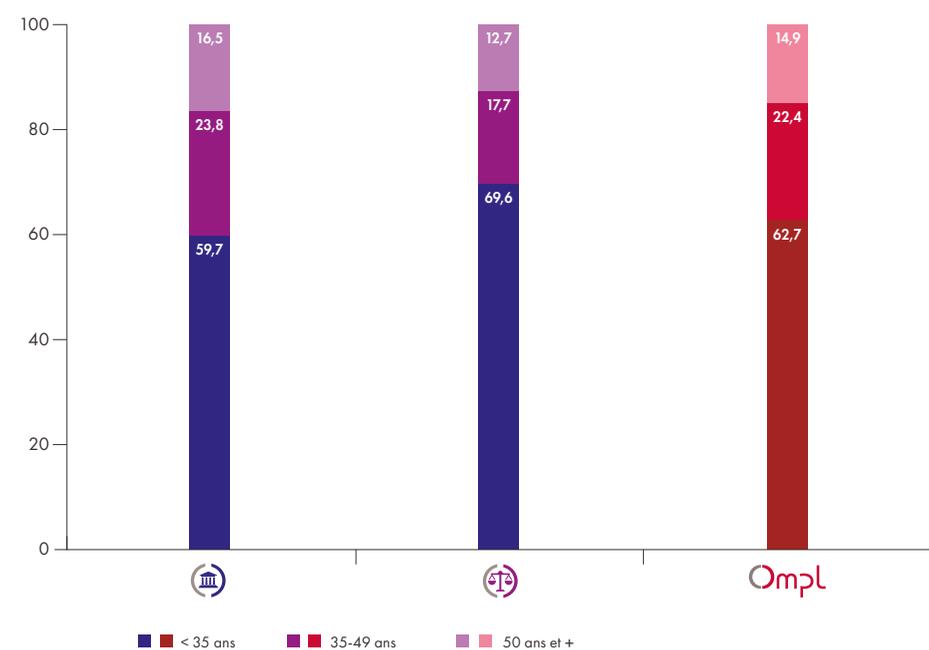
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

59,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 32,7 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



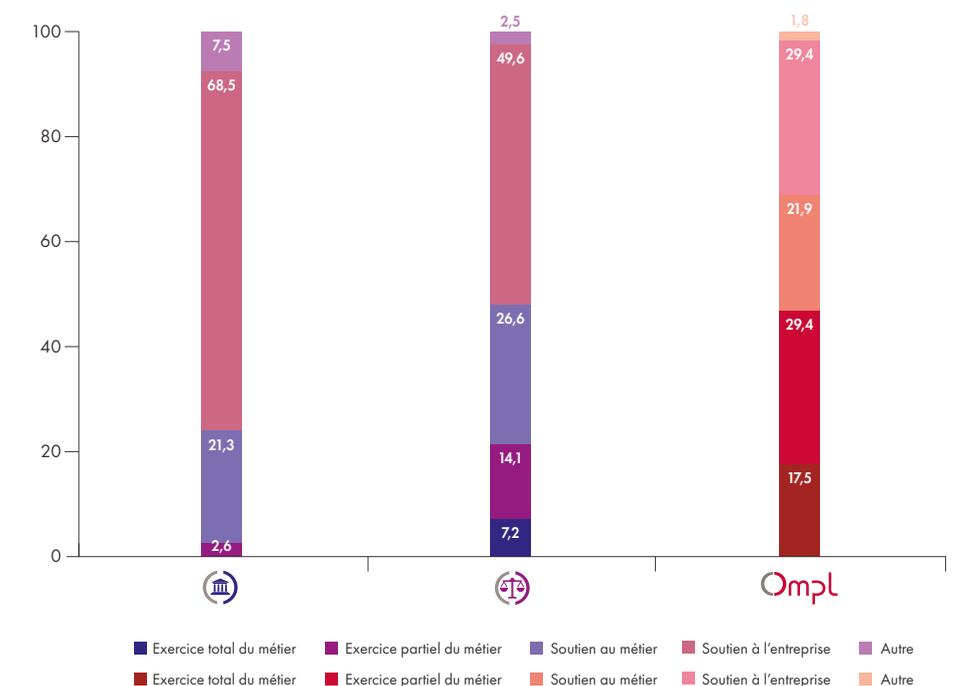
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (secrétaires, employés de services administratifs, comptables, financiers et juridiques...) sont plus souvent recrutés (68,5 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.

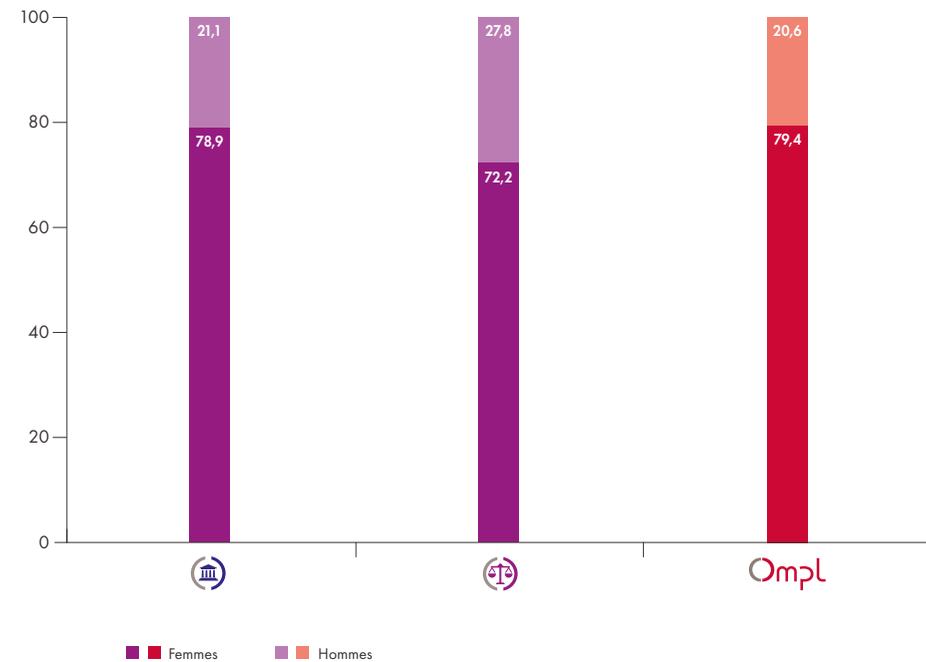


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (78,9 %) est proche de celle des entrants (78,5 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



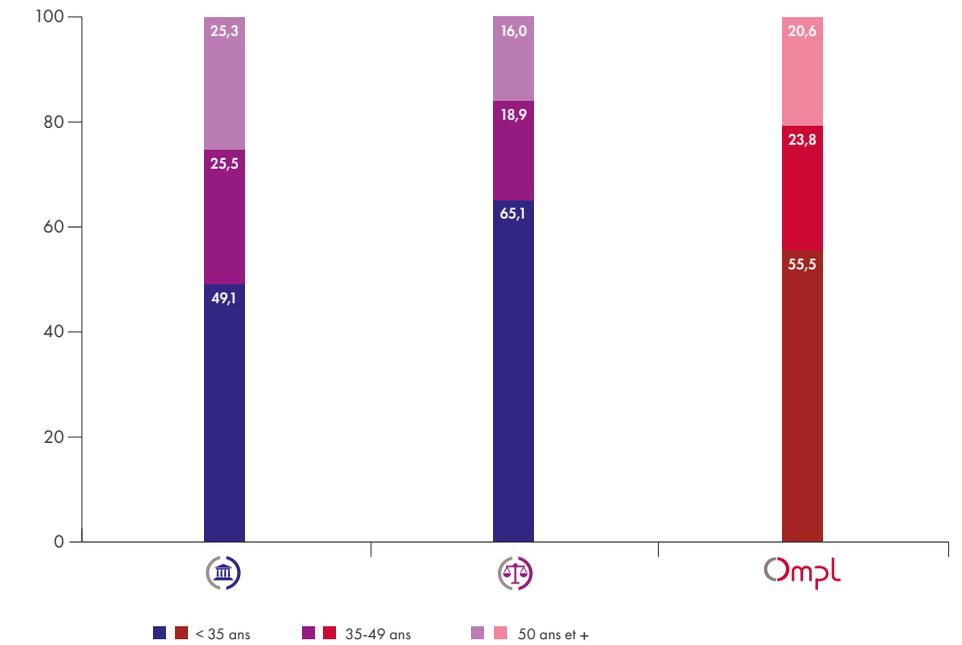
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (49,1 % contre 59,7 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



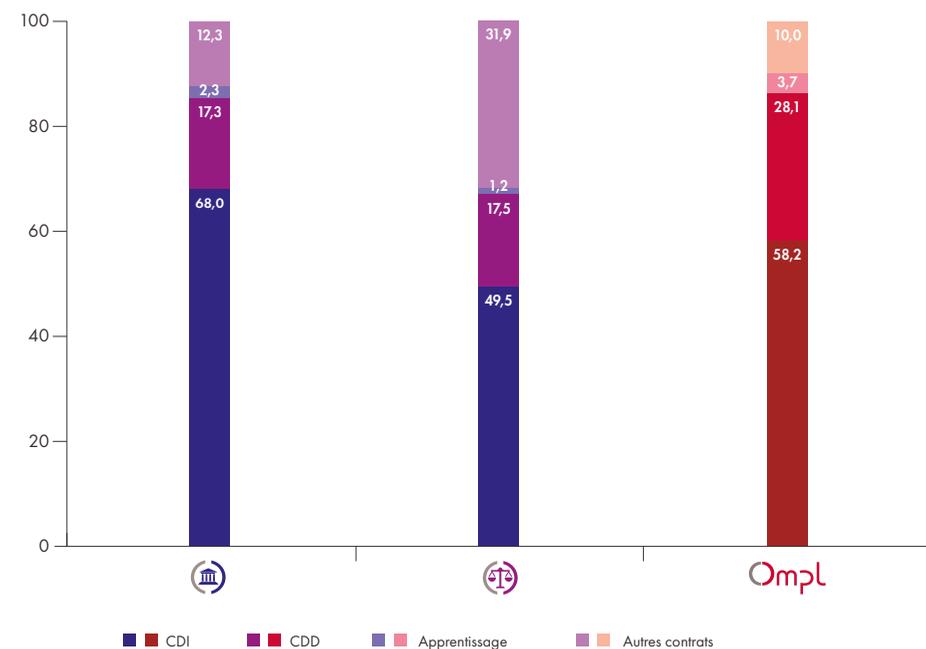
Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

68,0 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (58,1 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



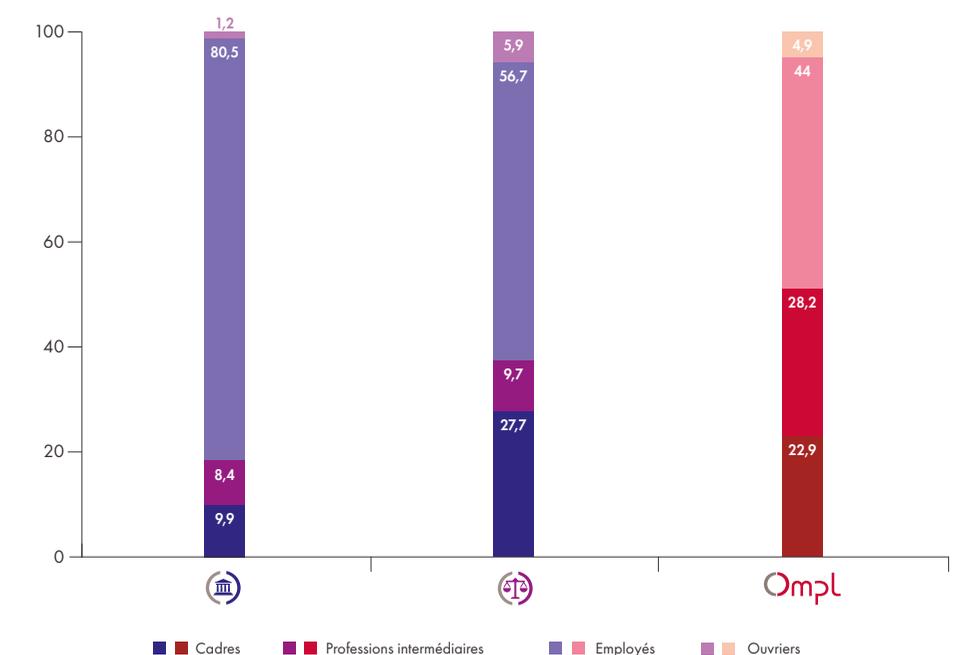
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (80,5 %). 33,5 % d'entre eux sont des secrétaires.
- D'autre part, 9,9 % des sortants sont des cadres. Cette catégorie rassemble 11,6 % des salariés de la branche.

• Répartition par catégorie sociale (%)



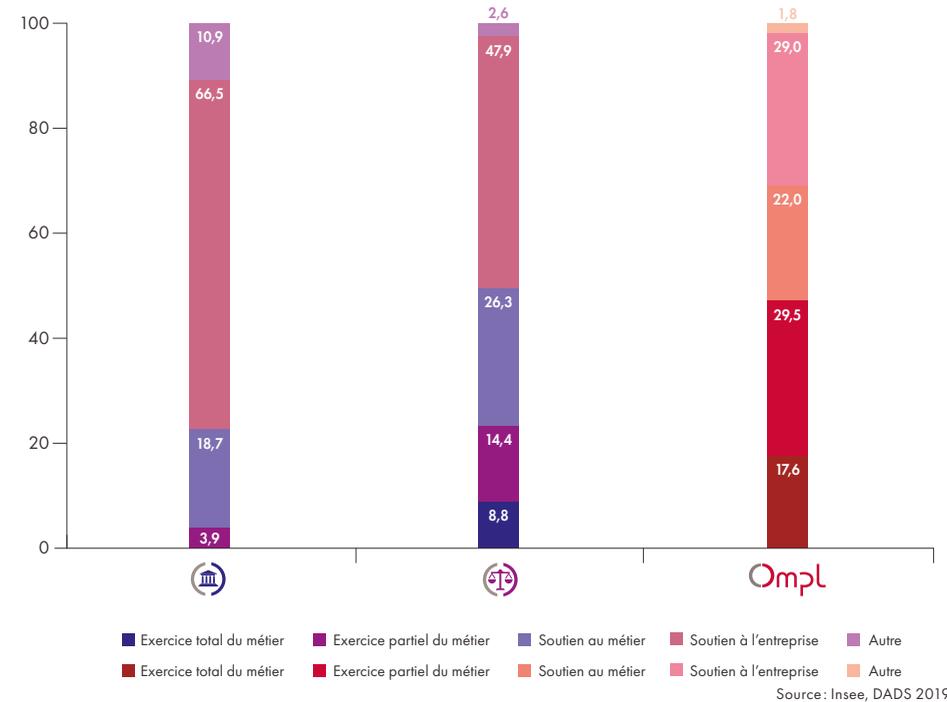
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS APPORTANT UN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (66,5 %).

• Répartition par type de métier (%)



26 808 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est proche de celui du secteur. 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			Oml
Cadres	43 139	40 933	37 040
Professions intermédiaires	29 692	26 469	23 186
Employés	25 171	23 892	21 060
Ouvriers	23 986	17 766	17 765
Ensemble	26 808	26 786	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (23,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (0,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement. Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

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

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

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

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



5 980 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 498 € 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 (18,6 points d'écart). Les données ne permettent pas d'analyse plus fine.

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

Genre			Ompl
Femmes	26 168	26 172	22 371
Hommes	32 148	30 469	29 023
Ensemble	26 808	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

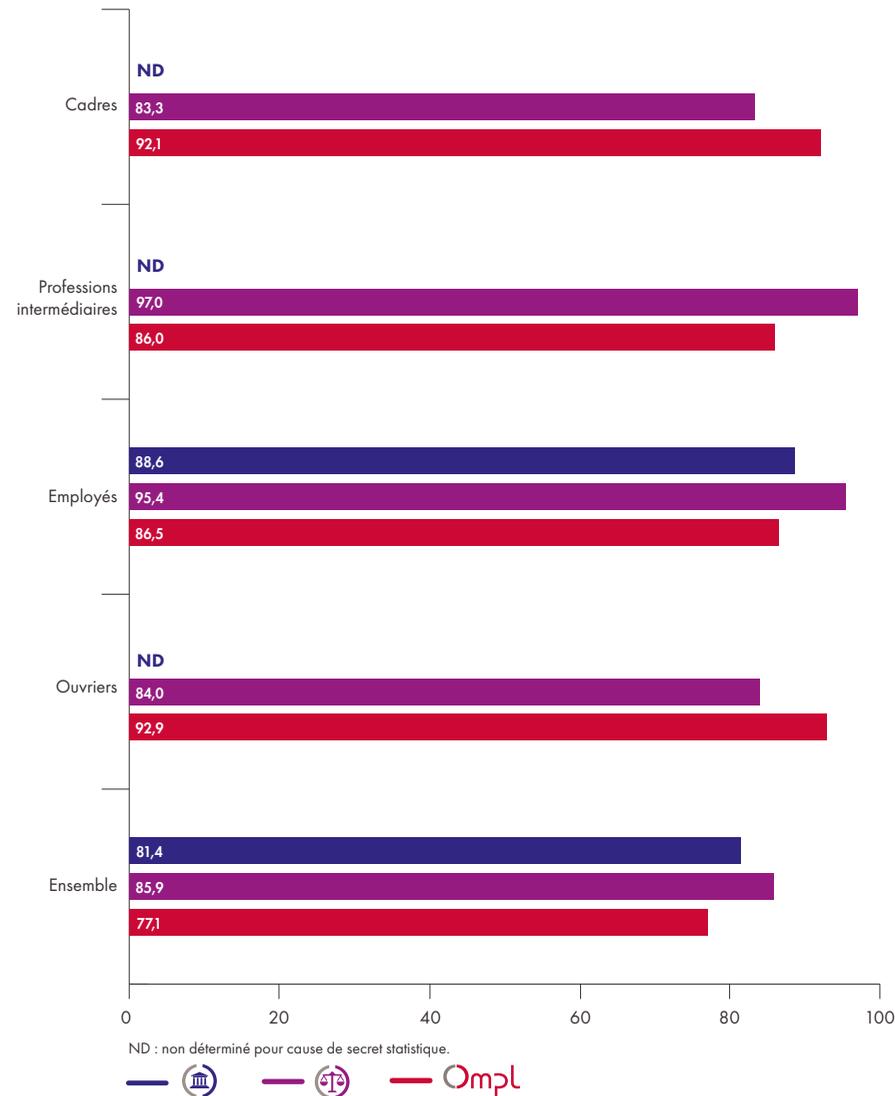
Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 19,8 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+7,5 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	24 071	23 985	20 931
35 à 49 ans	26 815	28 091	23 700
50 ans et +	28 827	27 623	24 646
Ensemble	26 808	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 7 244 € 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 région (€)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 855	25 739	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	27 141	23 034	22 265
Bretagne	26 709	25 158	22 762
Centre-Val de Loire	25 122	24 875	22 666
Corse	28 653	21 414	22 571
DOM	28 949	23 756	22 098
Grand Est	25 254	23 620	22 424
Hauts-de-France	24 757	23 122	21 943
Île-de-France	30 986	34 771	27 833
Normandie	26 740	23 703	22 079
Nouvelle-Aquitaine	24 982	23 385	22 169
Occitanie	23 742	22 965	22 156
Pays de la Loire	27 027	24 850	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28 258	24 364	22 516
Ensemble	26 808	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



RECOURS IMPORTANT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 5,2 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 10,0 % des actions de formation. Dans ce cadre, 29,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	986	9 895	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	3 380	65 196	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	138	2 281	23 916
Nombre total d'entreprises	416	12 624	99 626

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



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION NETTEMENT SUPÉRIEUR AU SECTEUR

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (27,8 %). Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus important ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement plus formatrices que l'ensemble du secteur.

Taux d'accès à la formation (%)

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

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

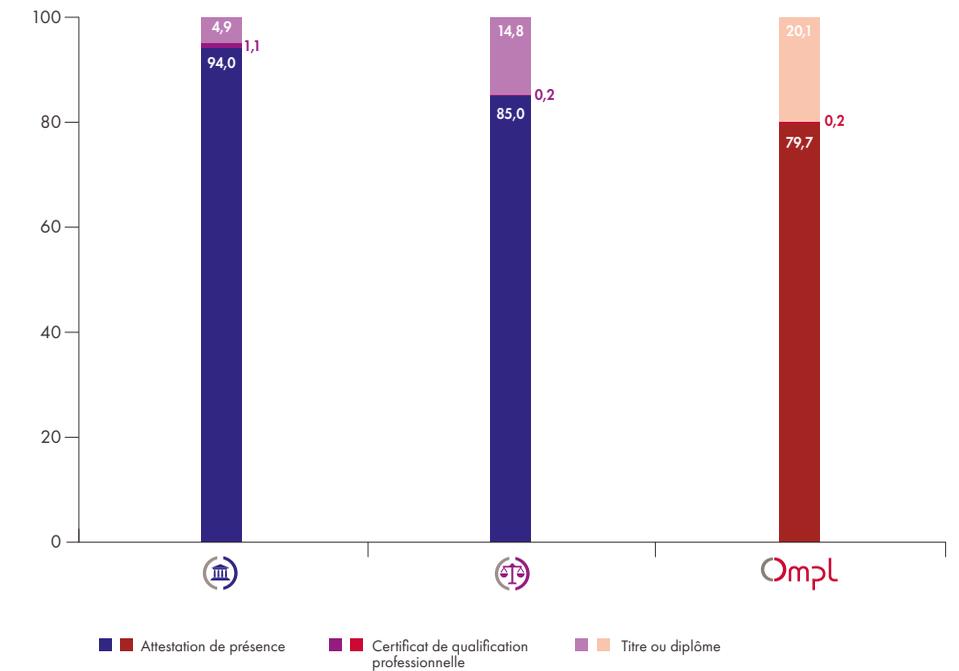
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (94,0 %). À l'exception des titres et diplômes (4,9 %), les autres sanctions sont très marginales (1,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

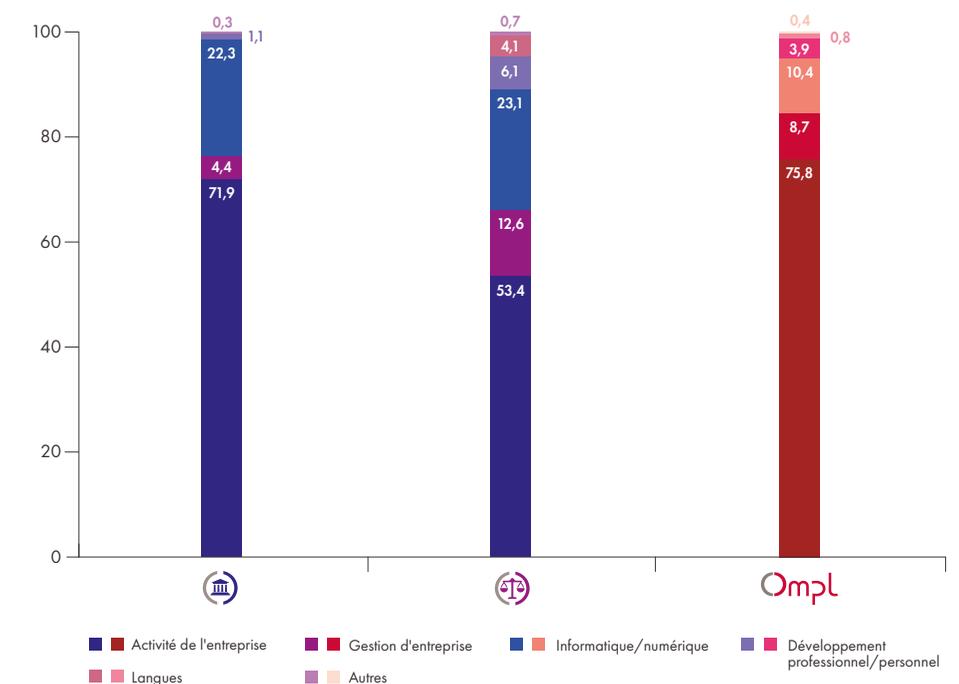


DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent principalement :

- les domaines de l'activité de l'entreprise, 71,9 % (administration et liquidation des entreprises en difficulté, procédures collectives, analyse financière, ...);
- l'informatique ou les outils numériques, 22,3 % (bureautique, logiciel professionnel,...)
- la gestion d'entreprise, 4,4 % (gestion des ressources humaines, comptabilité, management,...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



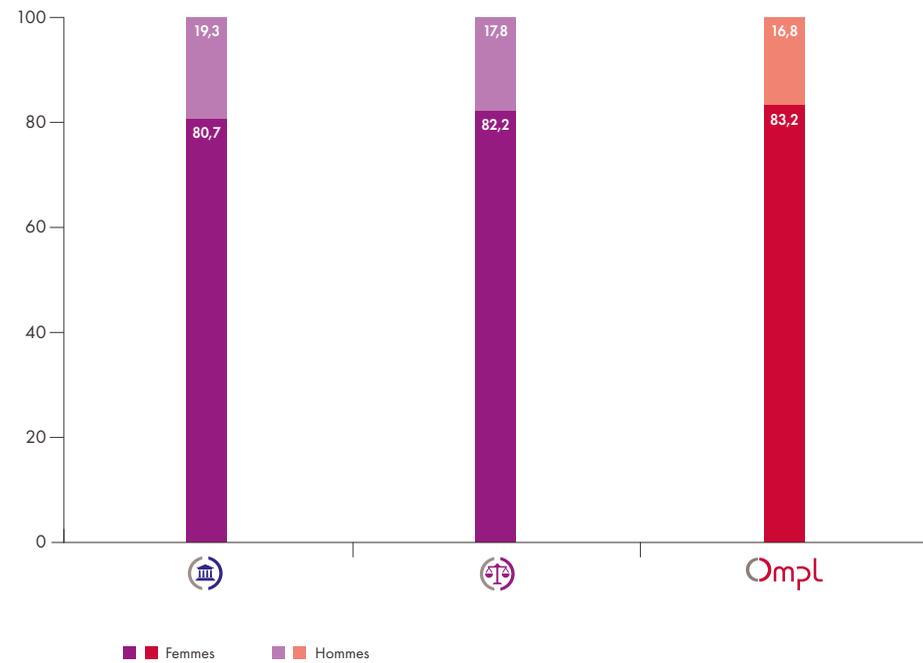
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 80,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (part estimée à 80,7 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



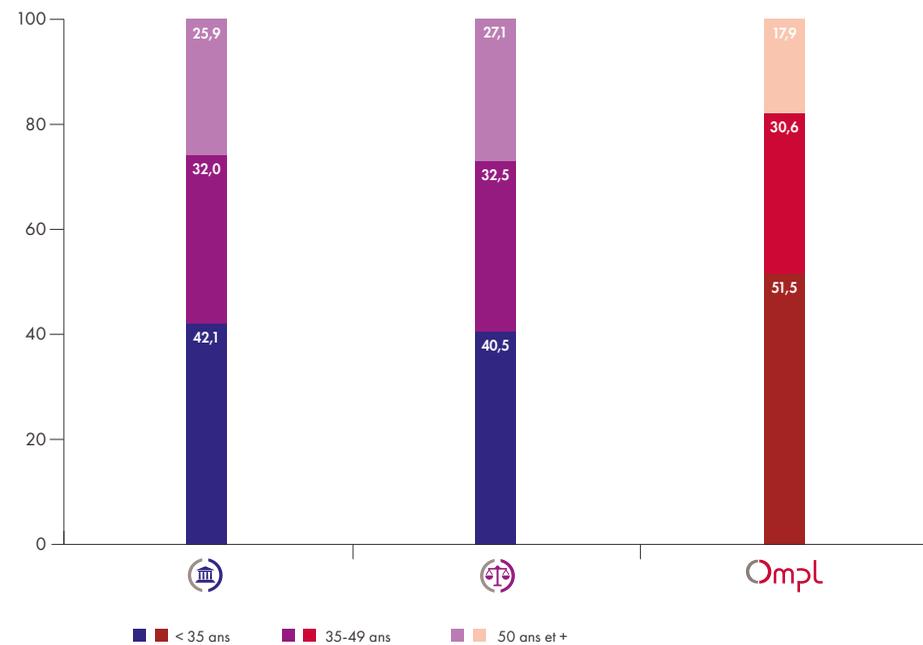
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 42,1 % des formés contre 32,7 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



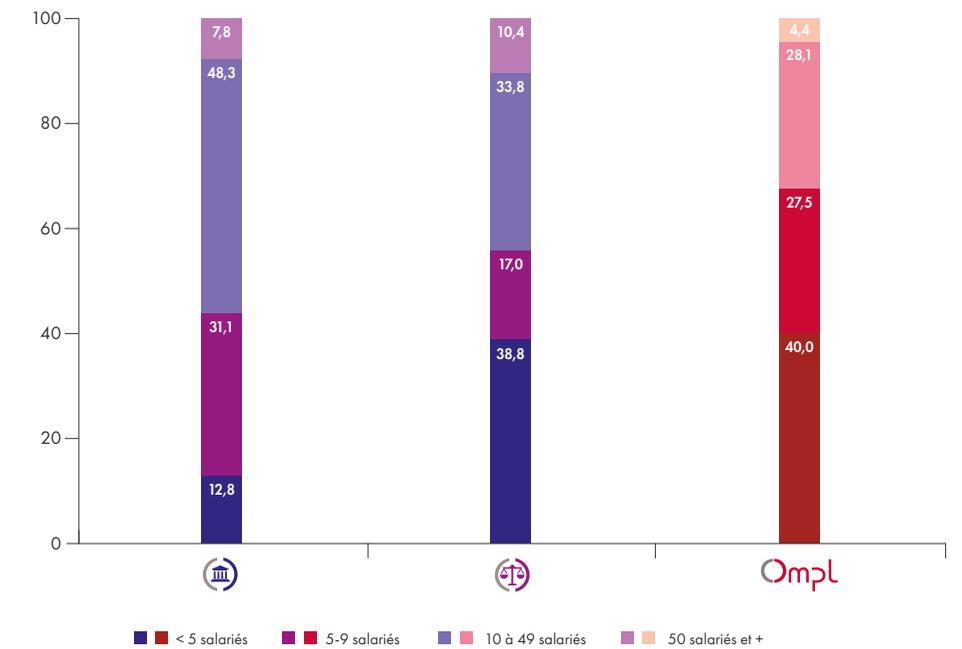
Sources: OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires: 43,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 41,5 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 56,1 % des stagiaires contre 58,5 % des salariés.

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



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (63,5 %) et minimal pour la Corse et les DOM (0,0 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	0,5	24,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,9	53,8
Bretagne	0,0	0,7	12,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,8	36,4
Corse	0,0	0,0	0,0
DOM	0,0	1,1	0,0
Grand Est	0,8	0,8	38,7
Hauts-de-France	0,0	0,4	9,5
Île-de-France	0,7	0,9	29,6
Normandie	0,8	0,8	9,9
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,0	25,5
Occitanie	0,3	1,6	63,5
Pays de la Loire	0,0	0,7	37,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	0,6	9,1
Total	0,4	0,9	27,8

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

Champ: ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,5 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est cependant proche de celui du secteur (9,9 %).

Indicateur de chômage annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	325	6 715	46 981
Salariés sans période de chômage	3 111	60 779	407 951
Effectif total	3 436	67 494	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	9,5	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



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

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

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



... — — Ompl

Source: Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 1,5 point). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur (+ 1,2 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (11,6 %).

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

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

Source: Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (22,2 % et les employés (10,1 %). En revanche, celui des professions intermédiaires (6,9 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux qui travaillent à temps partiel (- 8,2 points).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (15,3 %) et minimal pour les Hauts-de-France (6,9 %).

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

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

Source: Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



NOTES

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

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

18 études prospectives

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

21 études thématiques

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

28 baromètres annuels

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

14 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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