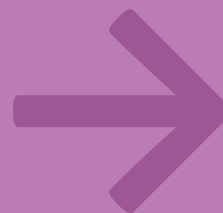




2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS D'AVOCATS



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.



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS D'AVOCATS

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



REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (– 11,0 %). La valeur très importante du taux de rotation (20,8 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020

Entreprises employeuses	10 099	12 412	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	– 11,0	– 9,0	– 2,1
Taux d'entrée (%)	15,3	15,3	15,4
Taux de sortie (%)	26,3	24,2	17,5
Taux de rotation (%)	20,8	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 OPCA EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

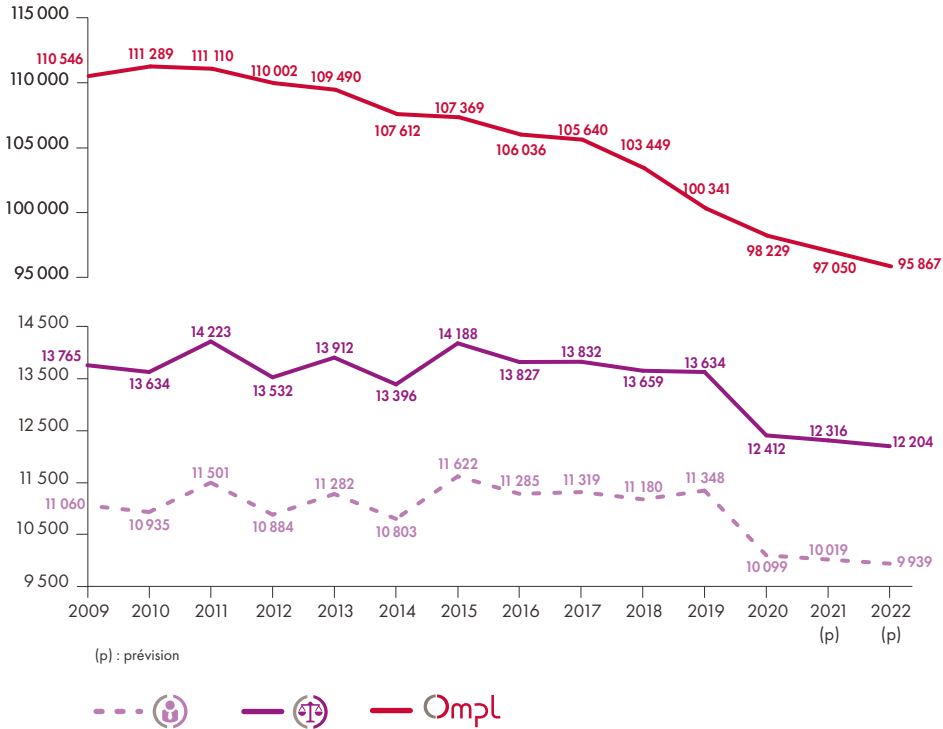
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (– 961 unités). La tendance a connu une inflexion en 2015.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



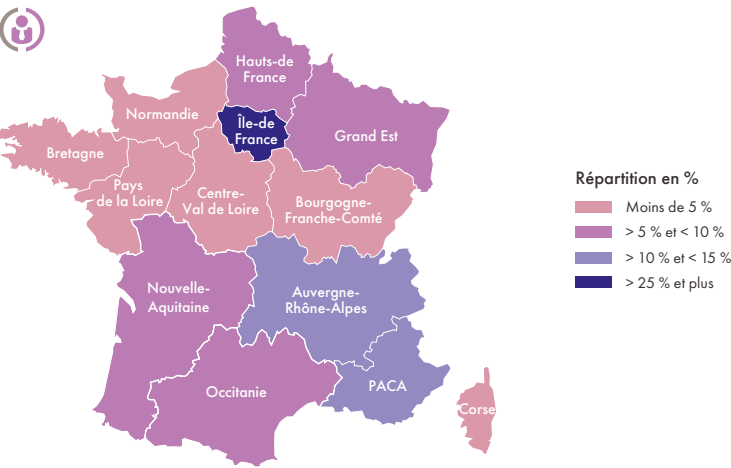
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

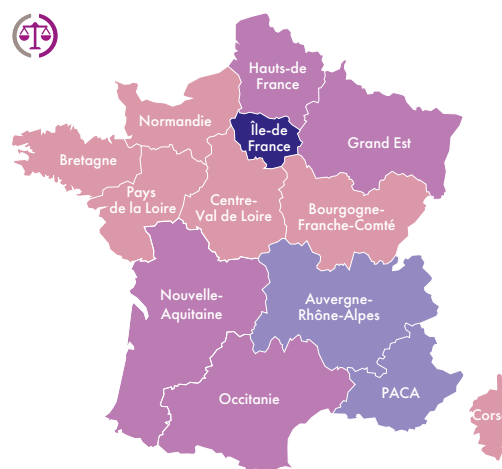
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (31,1 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,4 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,9 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

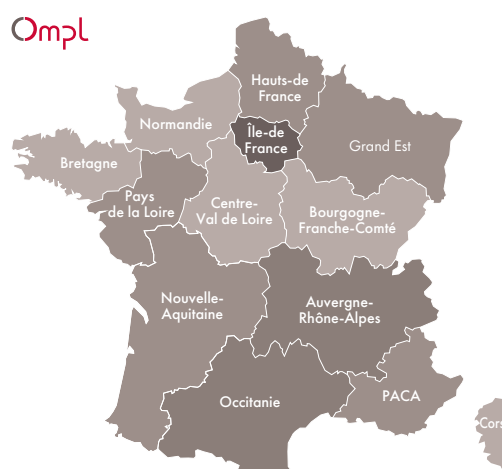




Répartition en %

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

Ompl



Répartition en %

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

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

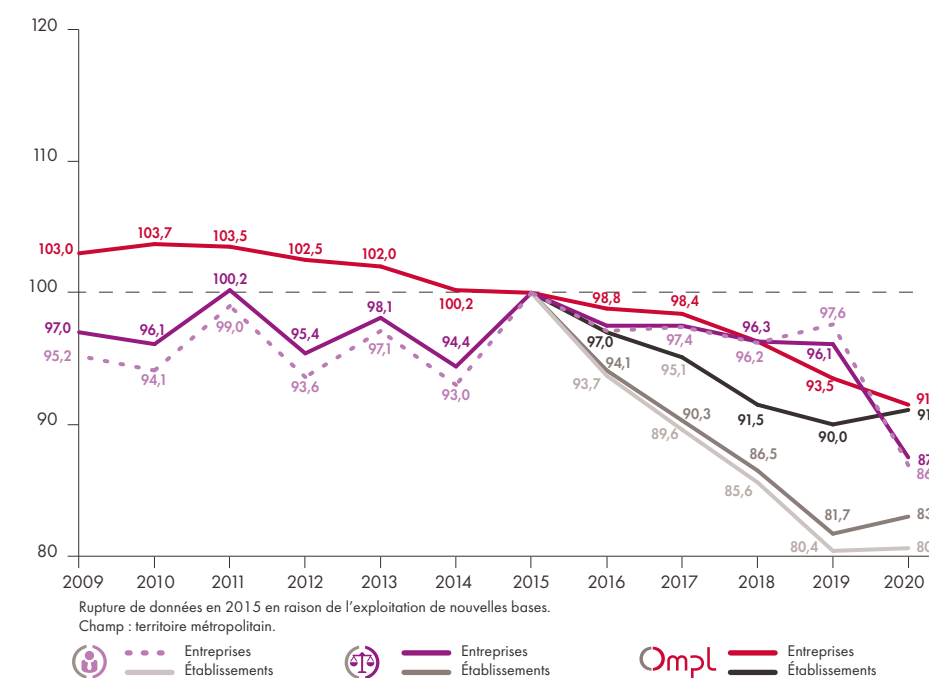


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement diminué (– 13,1 %). Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire (– 19,4 %). Cette double tendance montre un repli global 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)



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. 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.



TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises de la branche (78,7 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés tendent à être surreprésentées.

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 8 points), principalement au détriment de celles de 3 à 9 salariés (– 7,7 points).

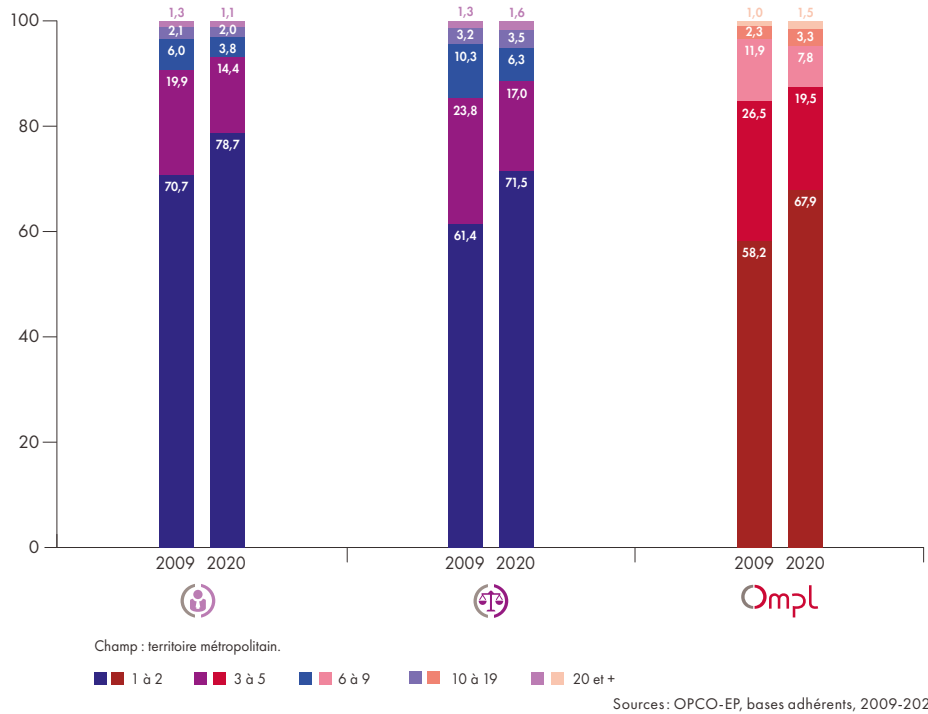


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

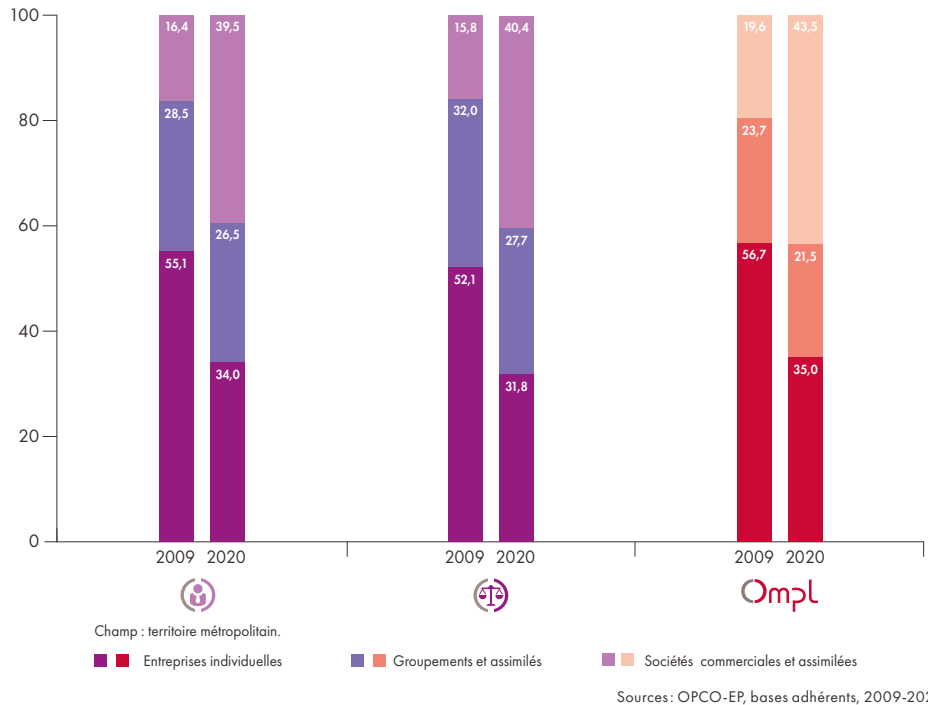
Les sociétés et assimilées (39,5 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche.

Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (– 21,1 points).

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



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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle :

- elles emploient presque autant de salariés (4,6 contre 5,3 dans le secteur) ;
- elles sont majoritairement constituées en sociétés (39,5 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	10 099	12 412	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	4,6	5,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Société (39,5 %)	Société (40,4 %)	Société (43,5 %)

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

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL.



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

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

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

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

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

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

1 : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES PROCHES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 81 809 € de valeur ajoutée (VA), soit 4,0 % de moins que le secteur.

En revanche, comme le montre le niveau de l'EBE (68 500 €), elles dégagent un montant de trésorerie très légèrement supérieur secteur.



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	127 988	133 949	259 302
Marge commerciale	127 530	133 417	184 337
VA	81 809	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 895	4 952	9 076
Salaires et cotisations	8 414	11 854	23 412
EBE	68 500	68 377	92 755
Bénéfice	69 480	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	58 216***	59 035***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	NS	1 017 858***
EBE	NS	NS	586 417***
Bénéfice	167 723***	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	37
Rémunération nette annuelle	45
Formation professionnelle	48
Chômage annuel	52
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
18,3 % des effectifs jusqu'en 2019.
Cette tendance semble ralentir
selon les prévisions réalisées
pour les années 2020 à 2022.

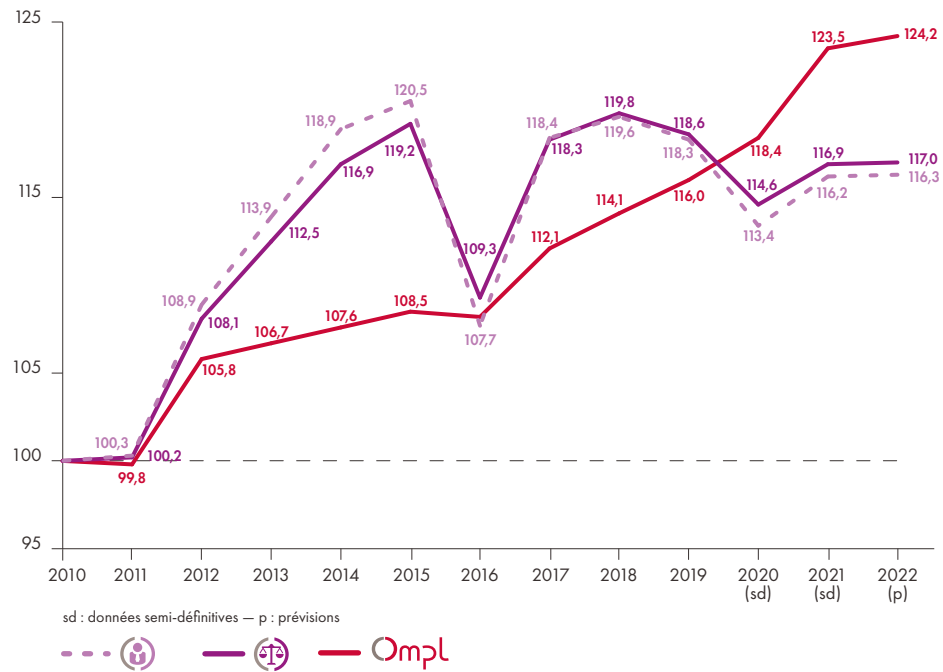
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	41 364	56 892	392 022
2011	41 496	57 012	391 128
2012	45 049	61 512	414 593
2013	47 116	64 011	418 164
2014	49 183	66 508	421 726
2015	49 859	67 787	425 204
2016	44 563	62 162	424 282
2017	48 980	67 294	439 646
2018	49 460	68 163	447 199
2019	48 914	67 494	454 932
2020 (sd)	46 918	65 196	464 109
2021 (sd)	48 068	66 483	484 334
2022 (p)	48 116	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

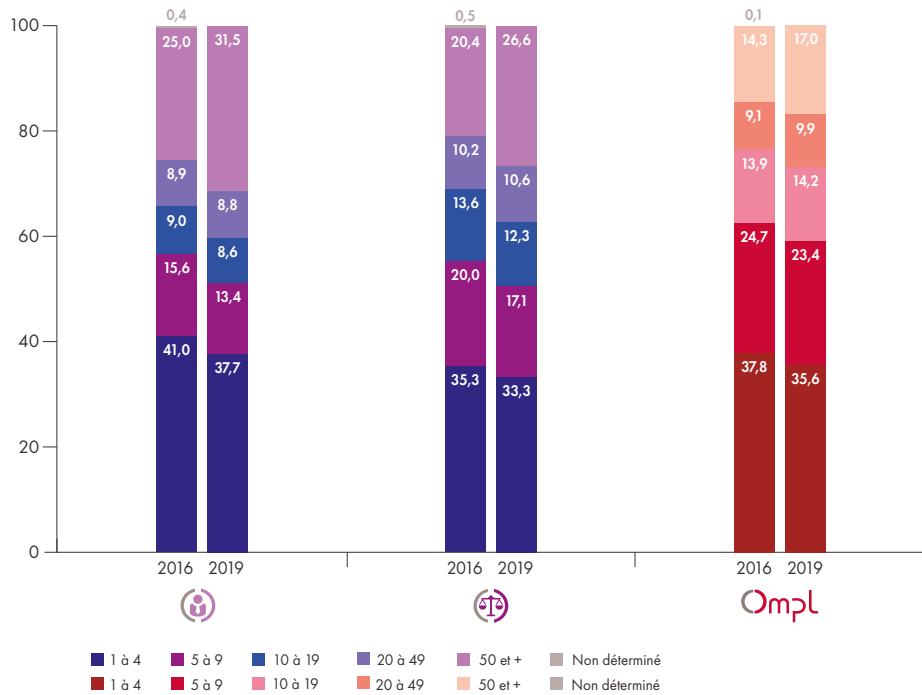
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



PRÈS DE 6/10^E DES
EFFECTIFS DANS DES
PETITES ENTREPRISES

- 59,7 % 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
(– 5,9 points) au profit des
entreprises de taille plus
importante.

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



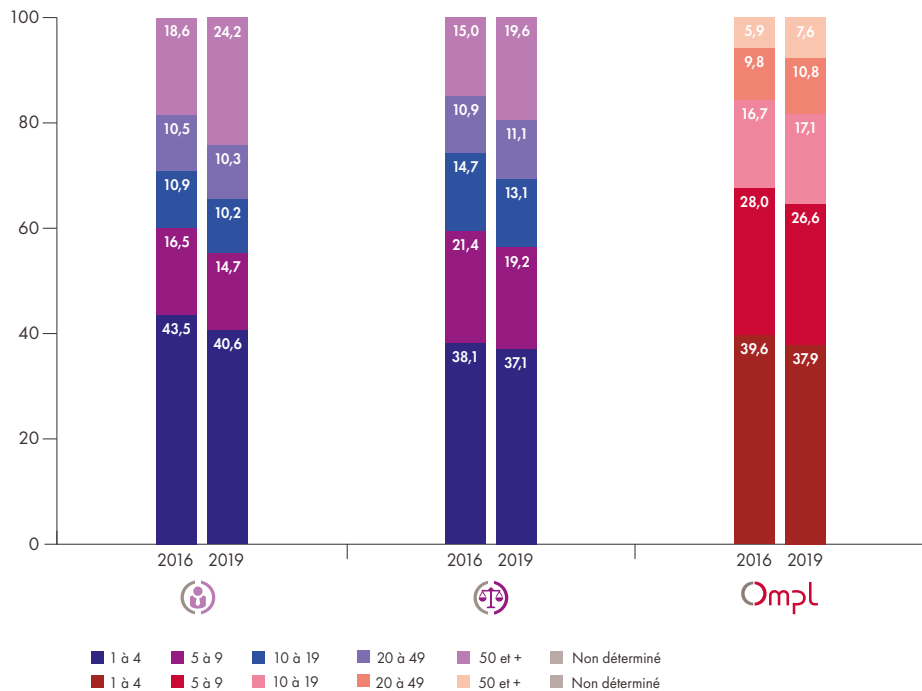
Source : Insee, DADS 2016-2019.



PROGRESSION
DE LA PART DES
ÉTABLISSEMENTS
DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à
taille humaine reste marquée
puisque les établissements
de moins de 20 salariés
regroupent 65,5 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de
salariés travaillant dans ces
petites structures a reculé
(– 5,4 points) par rapport à 2016.

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



Source : Insee, DADS 2016-2019.

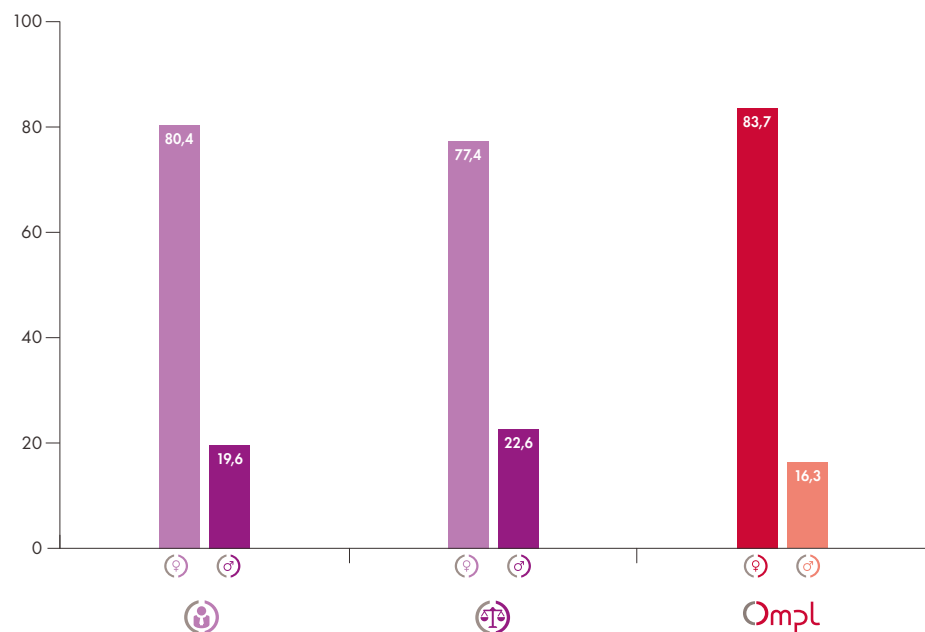


EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 80,4 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (77,4 %).

Répartition des salariés par genre (%)



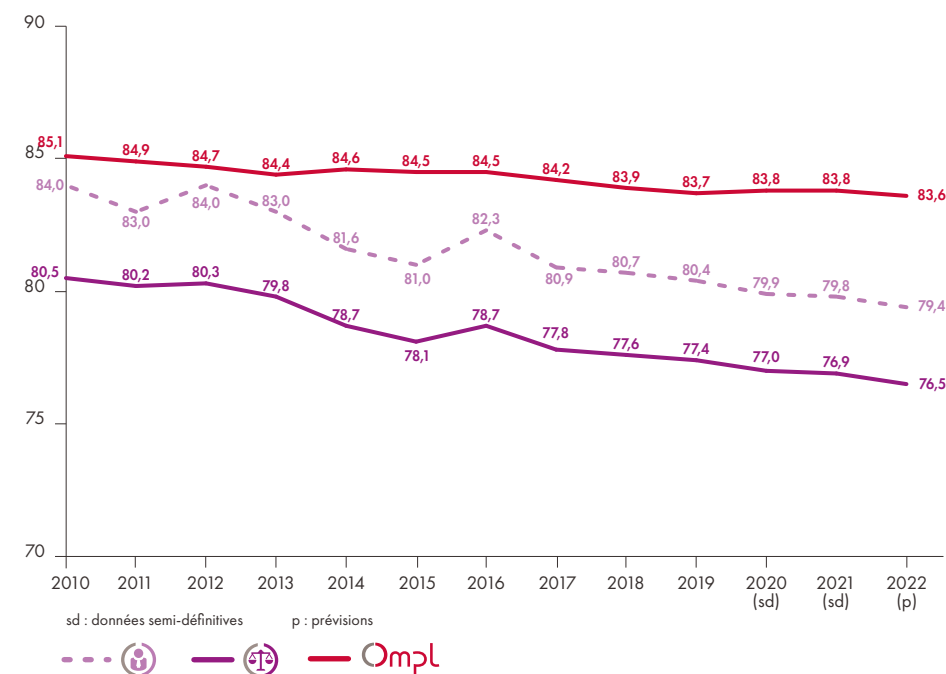
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2019. Elle baisse de 3,6 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

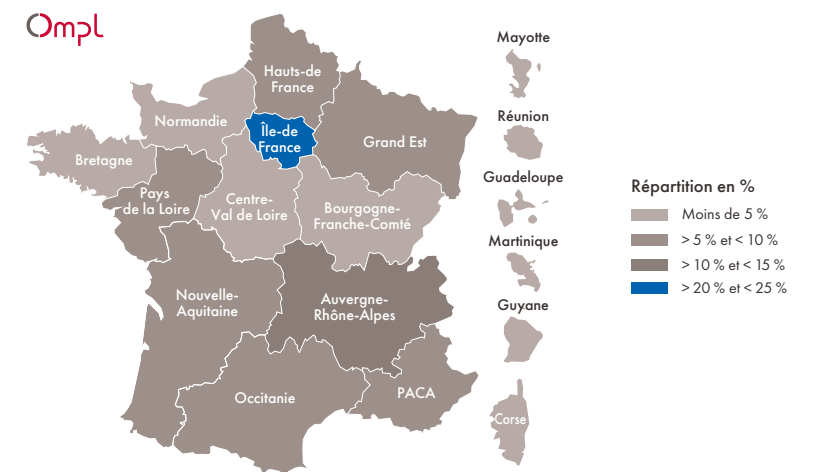
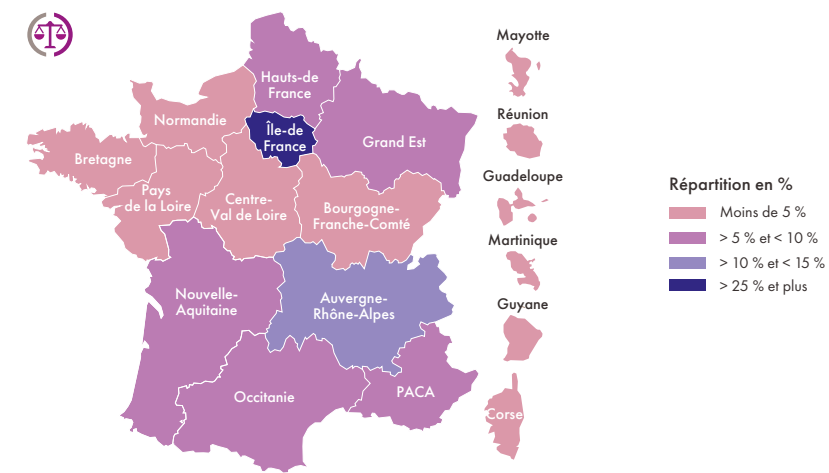
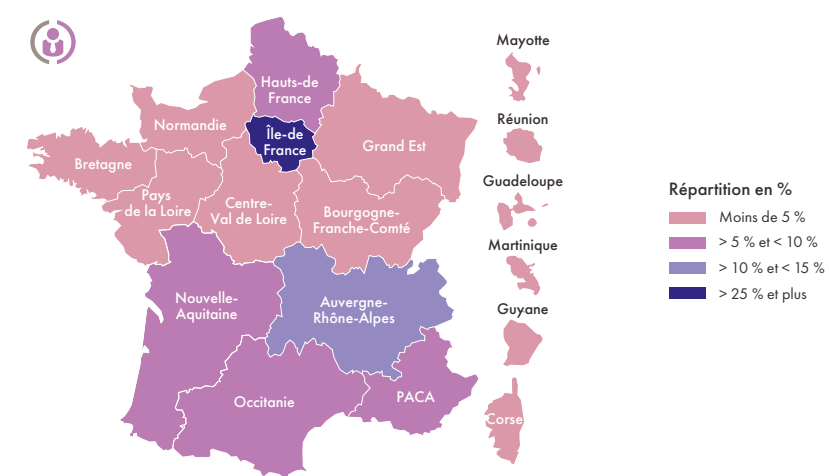


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 42,7 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (37,5 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,4 %).
- La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (6,8 %).

Ces trois régions regroupent 60,9 % 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 la Corse (89,7 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (74,1 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	84,7	80,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	88,0	79,2	87,1
Bretagne	85,0	80,8	84,4
Centre-Val de Loire	86,7	80,6	86,4
Corse	89,7	79,6	83,7
DOM	88,9	78,2	83,9
Grand Est	86,0	80,0	86,5
Hauts-de-France	82,7	77,3	84,2
Île-de-France	74,1	73,0	77,6
Normandie	87,6	82,0	86,2
Nouvelle-Aquitaine	85,6	81,4	86,0
Occitanie	84,4	80,0	85,3
Pays de la Loire	81,0	78,0	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	85,8	80,1	85,1
Ensemble	80,4	77,4	83,7

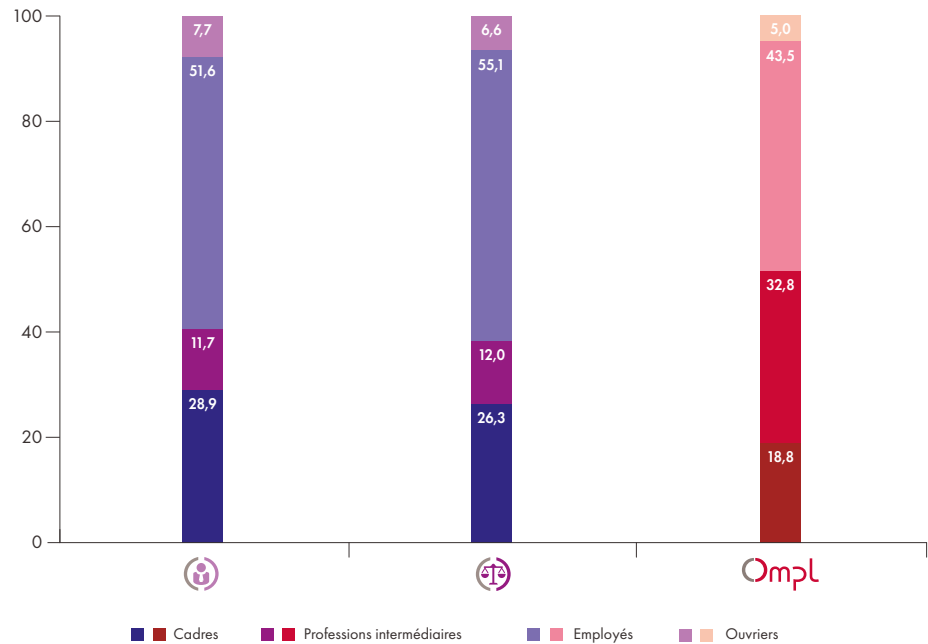
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont bien représentés : 28,9 % contre 26,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est pratiquement similaire à celle du secteur : 11,7 % et 12,0 % respectivement.
- Le taux d'employés est inférieur à celui du secteur (51,6 % contre 55,1 %).
- 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...



89,6 % DES SALARIÉS DANS 14 PROFESSIONS

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

Dans la branche, trois professions regroupent 50,6 % des salariés :

- les secrétaires (29,6 %) ;
- les juristes (11,2 %) ;
- les avocats (9,8 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	312a - Avocats	5 609	12,6	4 772	9,8
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	3 866	8,7	5 467	11,2
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	478	1,1	567	1,2
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	1 069	2,4	1 867	3,8
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	1 502	3,4	2 227	4,6
	542a - Secrétaires	17 138	38,5	14 459	29,6
Soutien à l'entreprise	372b - Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	499	1,1	491	1,0
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1 011	2,3	1 443	3,0
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1 062	2,4	1 277	2,6
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	3 584	8,0	3 222	6,6
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 027	2,3	1 259	2,6
	543h - Employés administratifs non qualifiés	1 976	4,4	1 944	4,0
	564b - Employés des services divers	987	2,2	1 307	2,7
	684a - Nettoyeurs	388	0,9	3 524	7,2

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...).

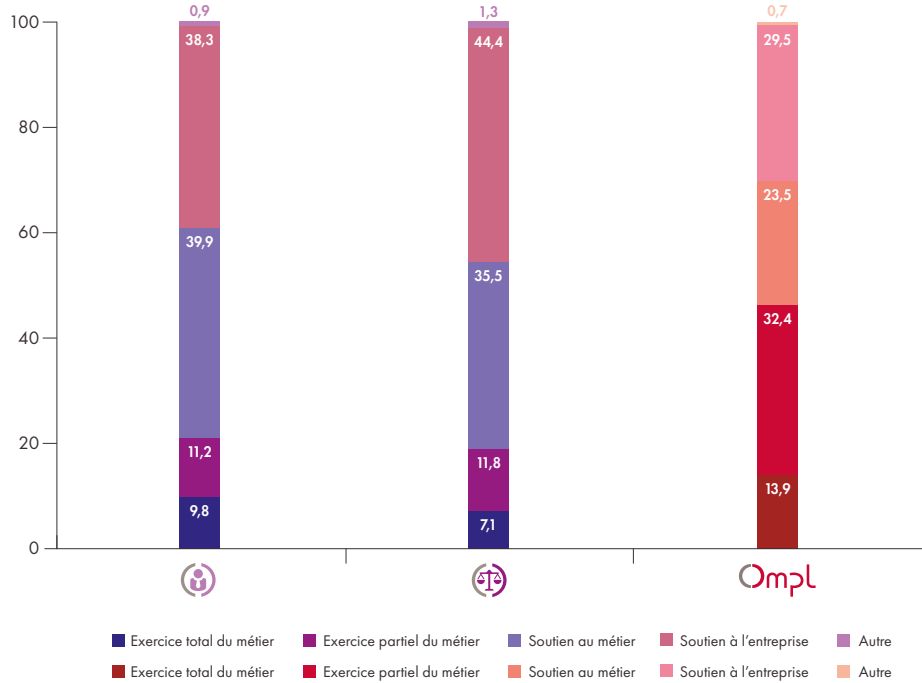
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS MAJORITAIREMENT EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

78,2 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont 39,9 % à exercer une activité venant en soutien du métier.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.



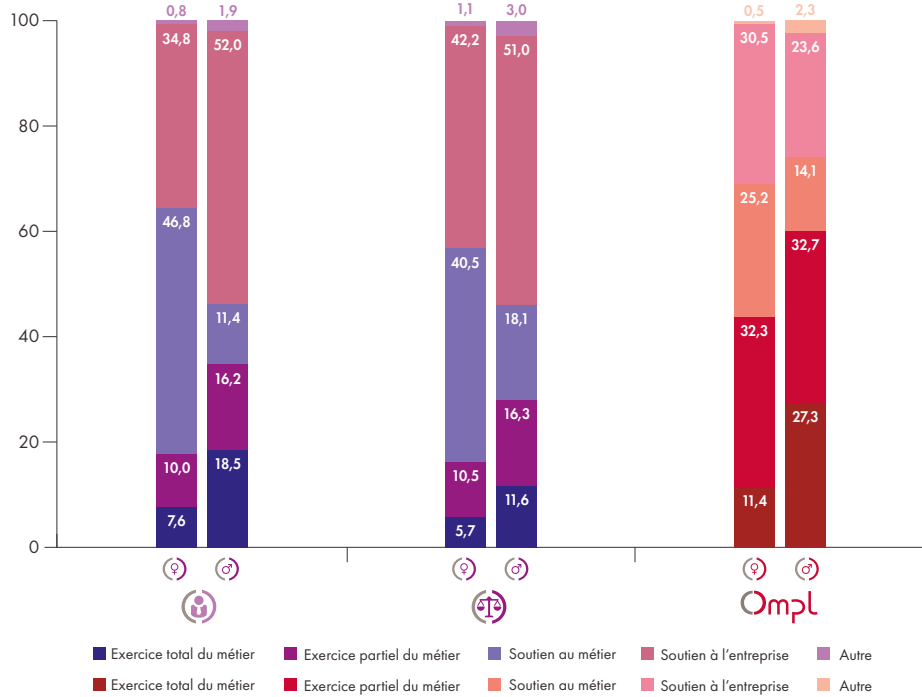
MÉTIERS GENRÉS

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).

Un effet du genre est clairement observable dans la répartition des salariés par métier :

- 34,7 % des hommes exercent totalement ou partiellement le métier de l'entreprise contre 17,6 % des femmes ;
- 34,8 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise et 46,8 une activité de soutien au métier contre respectivement 52,0 % et 11,4 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2019.

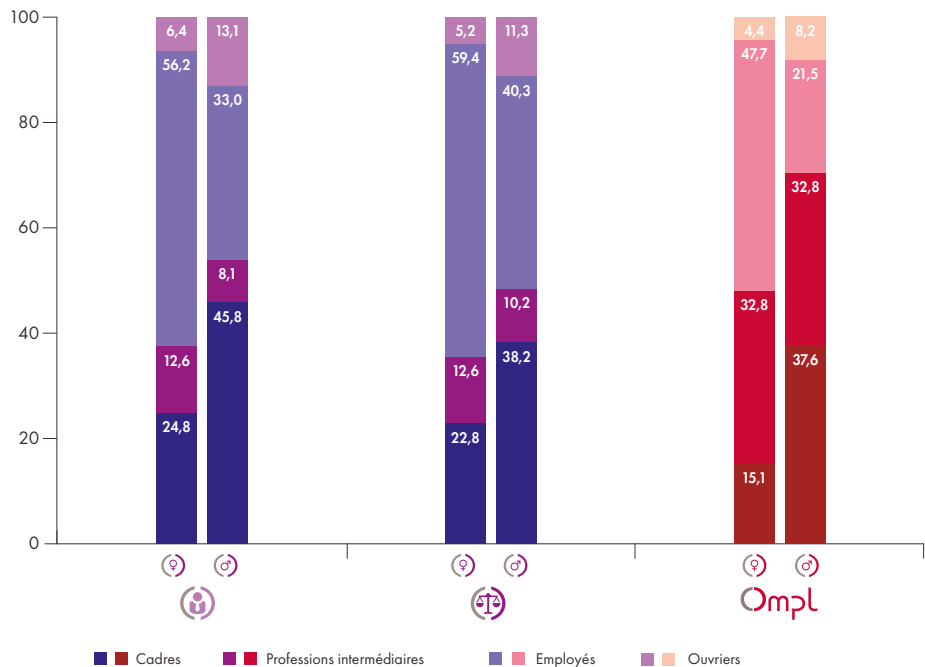


FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est importante. Elle atteint 56,2 % contre 33,0 % seulement pour les hommes.

En revanche, la proportion d'hommes cadres est pratiquement deux fois supérieure à celle des femmes (respectivement 45,8 % contre 24,8 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



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 Corse (72,6 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (42,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	26,7	15,0	50,4	7,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	21,2	11,2	57,1	10,5	0,0
Bretagne	31,3	11,2	56,5	1,1	0,0
Centre-Val de Loire	25,1	13,5	56,8	4,7	0,0
Corse	10,3	11,1	72,6	5,1	0,9
DOM	20,4	8,4	68,8	2,0	0,3
Grand Est	21,7	11,4	64,8	2,0	0,1
Hauts-de-France	20,4	9,2	58,6	11,7	0,1
Île-de-France	35,3	10,8	46,7	7,1	0,0
Normandie	22,0	10,5	59,8	7,7	0,0
Nouvelle-Aquitaine	23,1	10,0	53,0	13,9	0,1
Occitanie	22,4	12,7	53,6	11,2	0,0
Pays de la Loire	29,3	17,9	42,9	9,9	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,8	12,5	58,6	6,1	0,0
👤	28,9	11,7	51,6	7,7	0,0
👤	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.

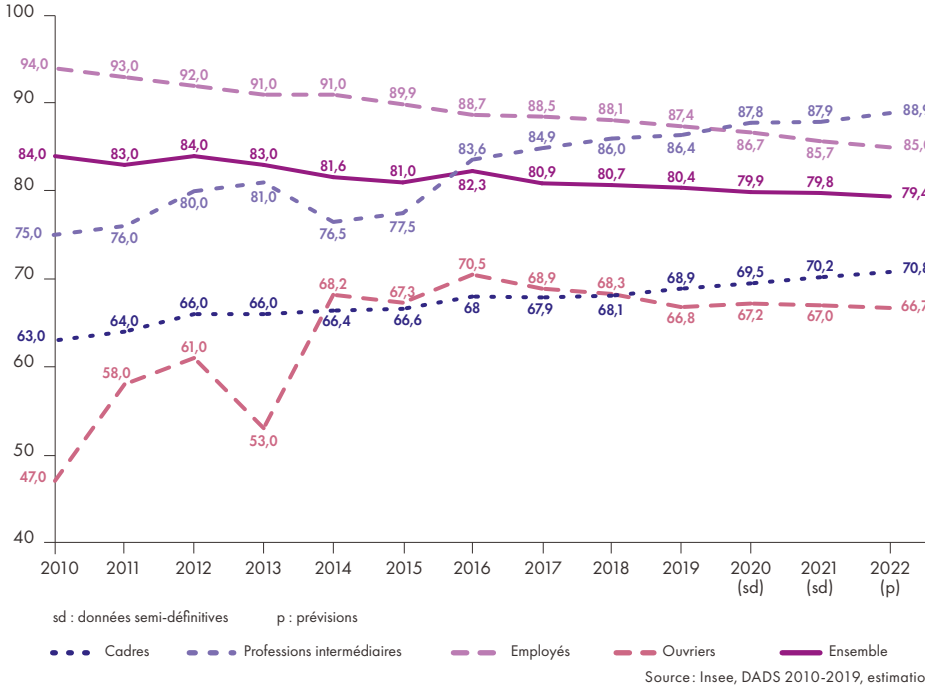
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2019 (- 3,6 points). La catégorie « employés » est particulièrement impactée (- 6,6 points) alors que les catégories « cadres et professions intermédiaires » se féminisent (respectivement + 5,9 points et + 11,4 points)
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance. Dans le détail, le recul de la féminisation des employés devrait se poursuivre ainsi que la féminisation des cadres et des professions intermédiaires.

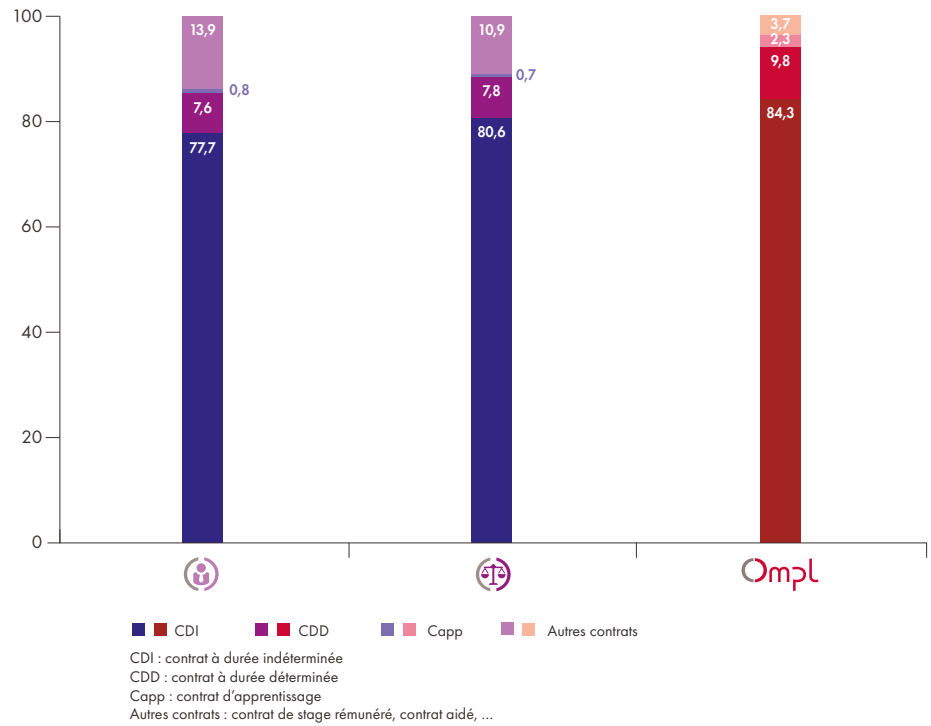
Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

- Le taux de CDI est très élevé (77,7 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (80,6 %).
- Hors CDD, les « Autres contrats » sont fortement mobilisés (13,9 %). Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.

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

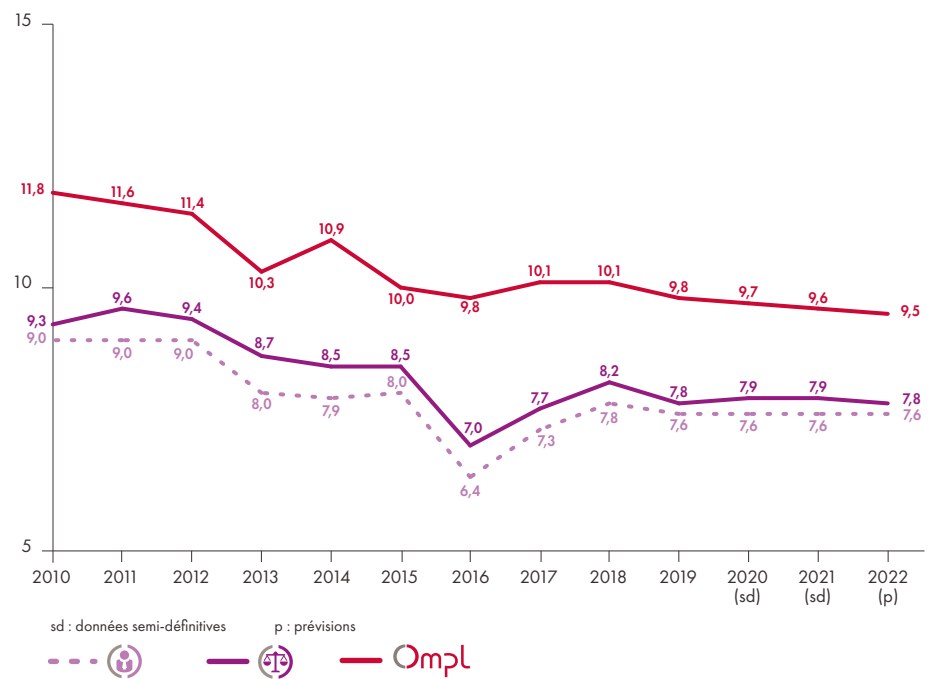


Source : Insee, DADS 2019.

STABILITÉ DE LA PART
DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD varie peu jusqu'en 2019. Il oscille entre 6,4 % et 9 %.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent une stagnation.

Évolution du taux de CDD annuel (%)

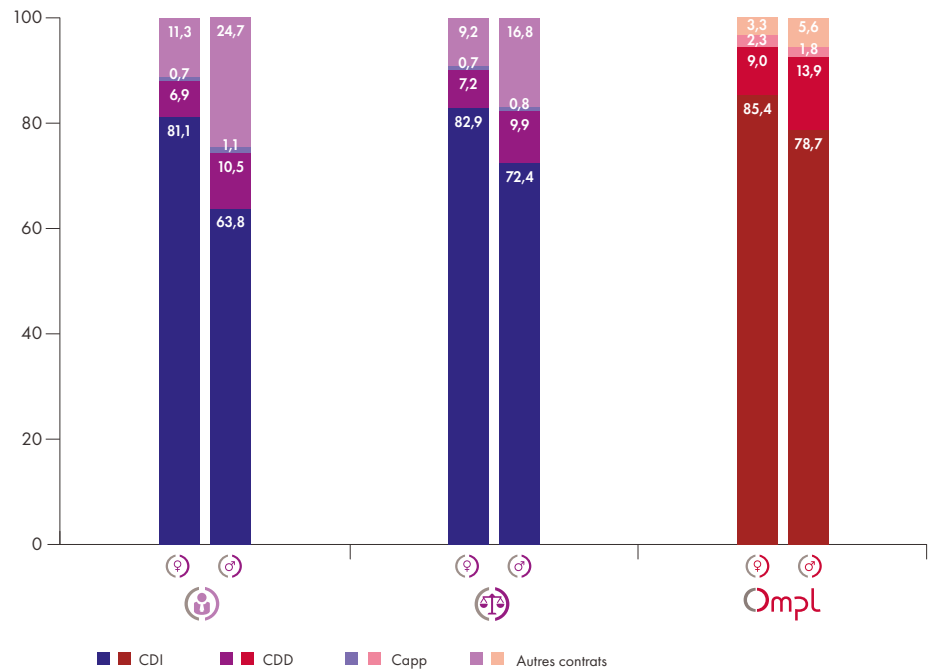


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

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 3,6 points.

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



Source : Insee, DADS 2019.

PROPORTIONNELLE-
MENT PLUS D'HOMMES
EN CDI

Par rapport à 2016 :

- la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. (- 0,3 et + 3,6 points respectivement) ;
- le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres (+ 1,0 et + 1,5 point).

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

	♀		♂		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,3	↑ + 3,6	↓ - 0,1	↑ + 1,8	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↑ + 1,0	↑ + 1,5	↑ + 0,8	↑ + 0,9	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,2	↑ + 0,1	↑ + 0,3	↑ + 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ - 1,0	↓ - 5,2	↓ - 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 trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (13,3 % contre 4,5 %).

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

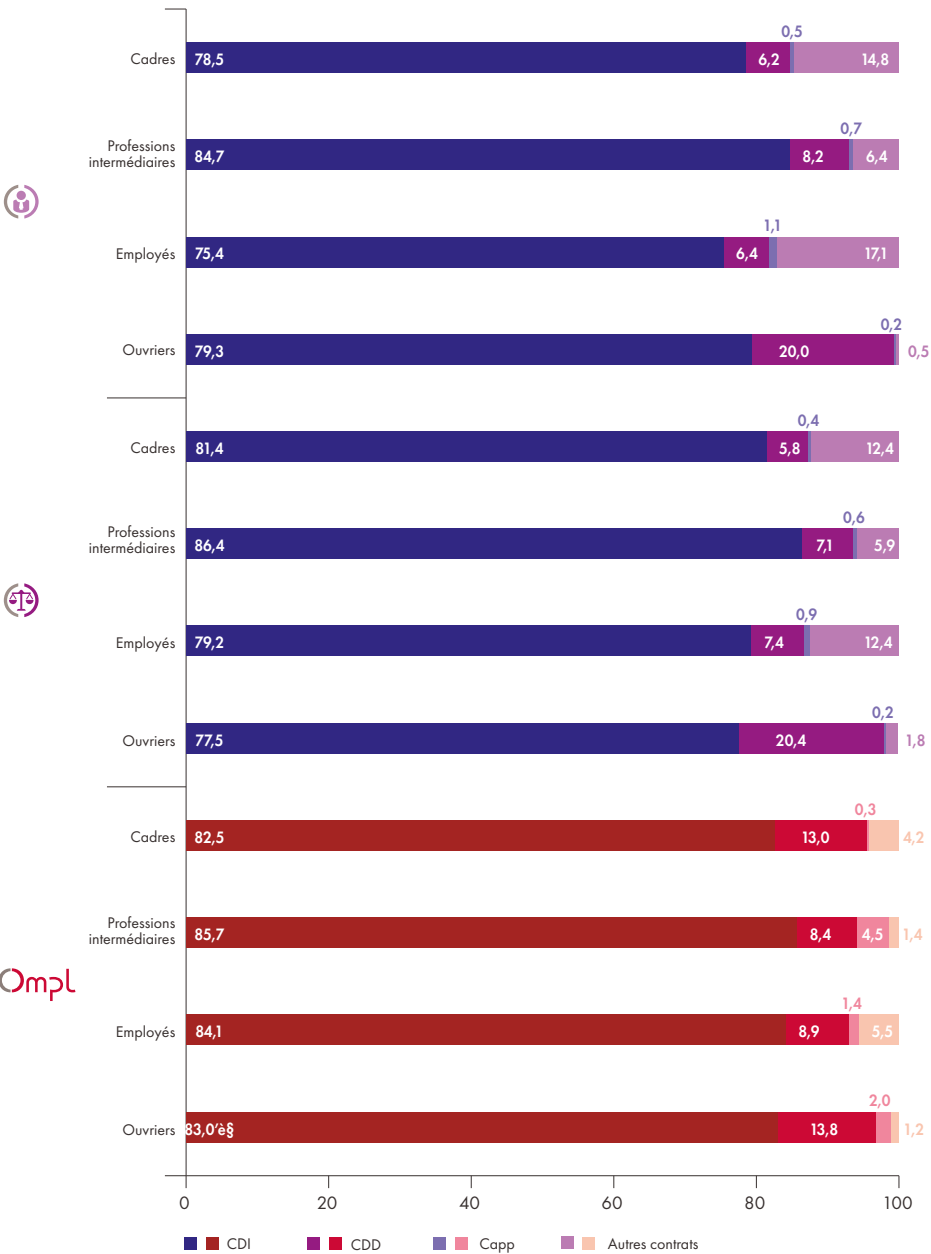


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche :

- le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (20,0 %) ;
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (6,2 %) et les employés (6,4 %). Ces derniers bénéficient plus fréquemment d'un contrat « Autres », il s'agit le plus souvent d'un stage rémunéré.

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

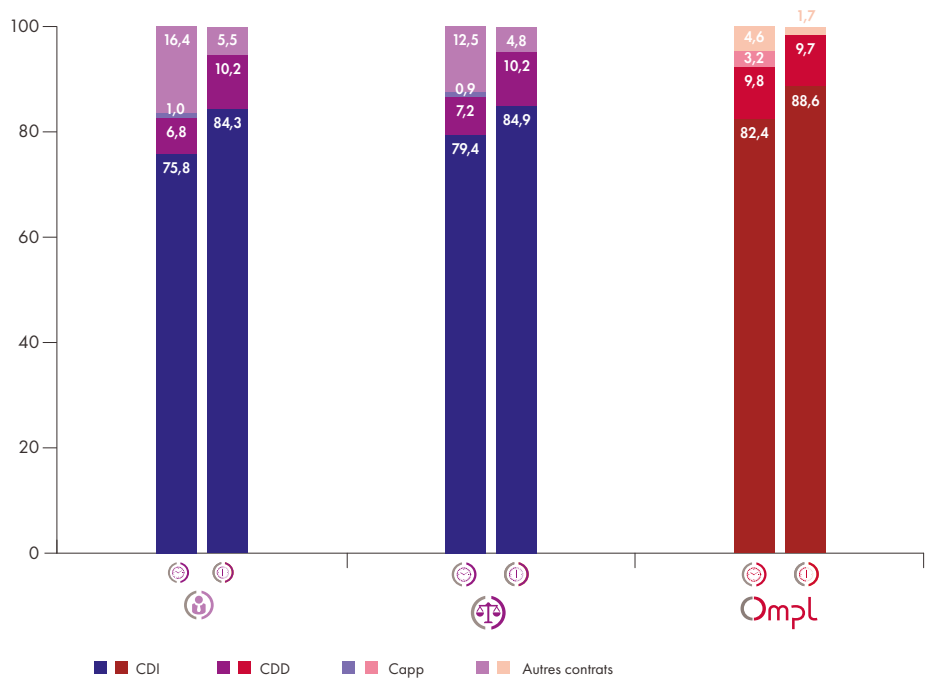




NUANCES SELON
LA DURÉE DU TEMPS
DE TRAVAIL

Les salariés de la branche
travaillant à temps partiel sont plus
souvent en CDI que ceux travaillant
à temps complet (+ 8,5 points).

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



Source : Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES
RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la
branche varie sensiblement
d'une région à l'autre.
Elle est maximale pour l'Île-de-
France (8,4 %) et minimale pour
le Centre-Val de Loire (4,1 %).

Taux de CDD par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.

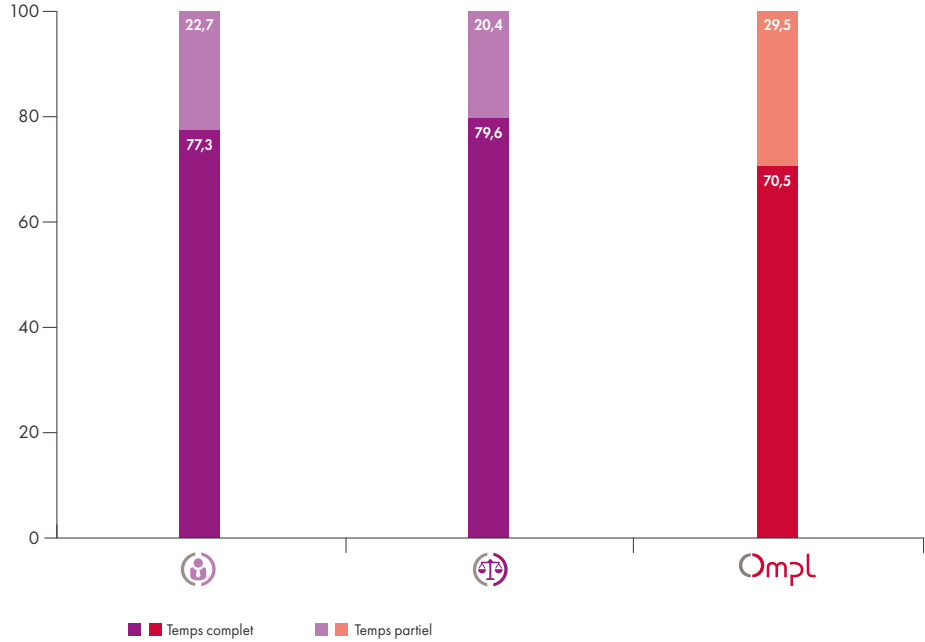
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE
SALARIÉS À TEMPS
COMPLET

Plus de trois quarts des salariés
de la branche (77,3 %)
travaillent à temps complet.

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



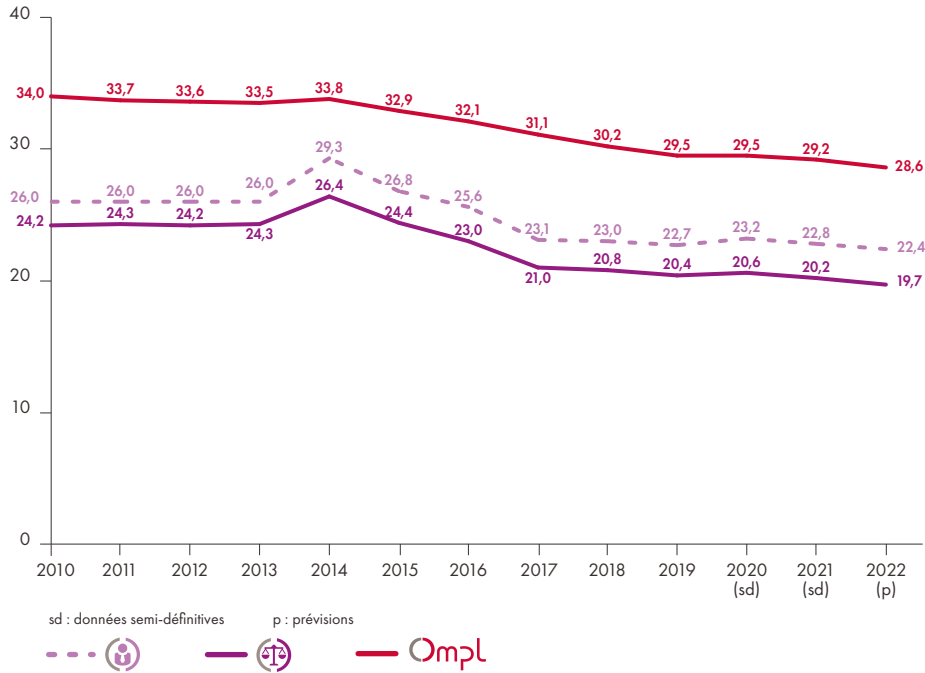
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DE
L'EMPLOI À TEMPS
PARTIEL

- Par rapport à 2010, le taux de
salariés à temps partiel dans
la branche tend à diminuer
jusqu'en 2019. Il baisse
de 3,3 points.
- Les prévisions pour les années
2020 à 2022 anticipent le
maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

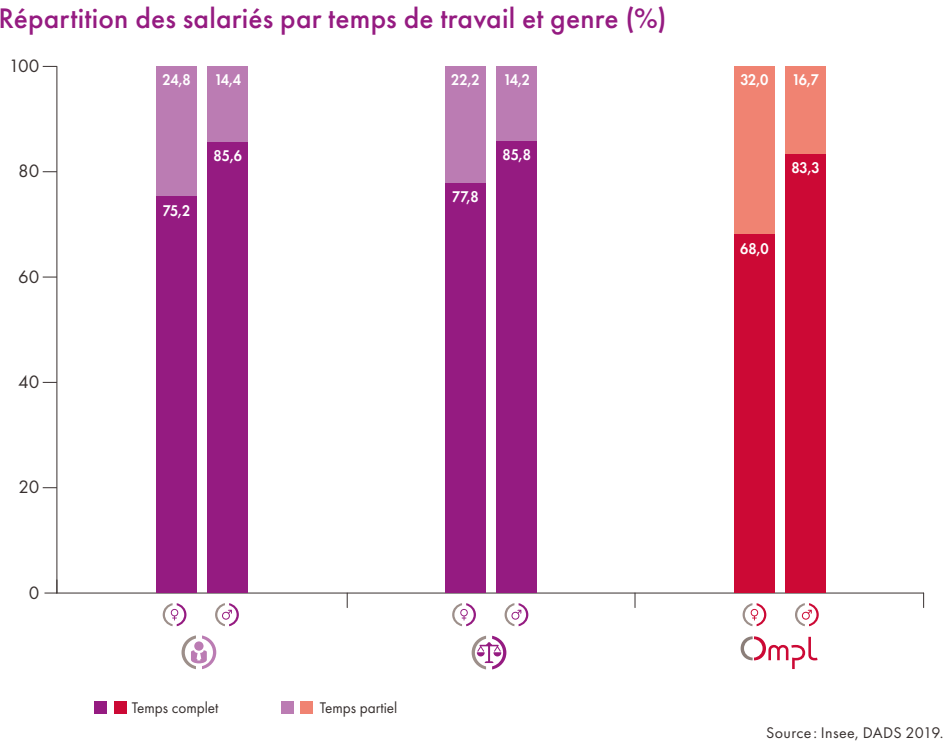


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

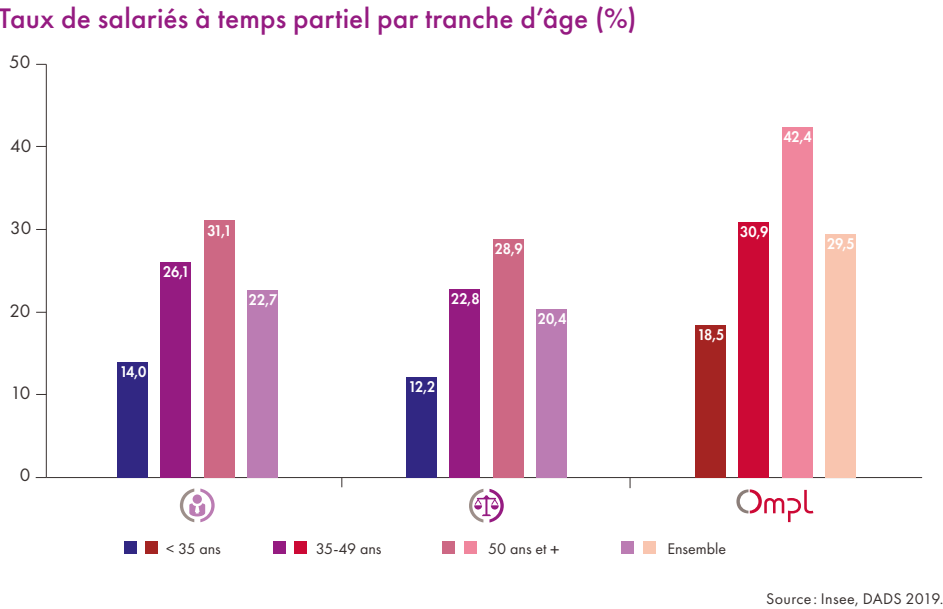
Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 10,4 points).





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 (31,1 %), un taux supérieur de 17,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.





OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (68,6 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (11,3 %).



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 la Bourgogne-Franche-Comté (33,5 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (15,8 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	11,3	11,4	28,0
Professions intermédiaires	19,0	17,5	23,2
Employés	23,1	20,5	31,6
Ouvriers	68,6	61,0	56,7
Ensemble	22,7	20,4	29,5

Source : Insee, DADS 2019.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

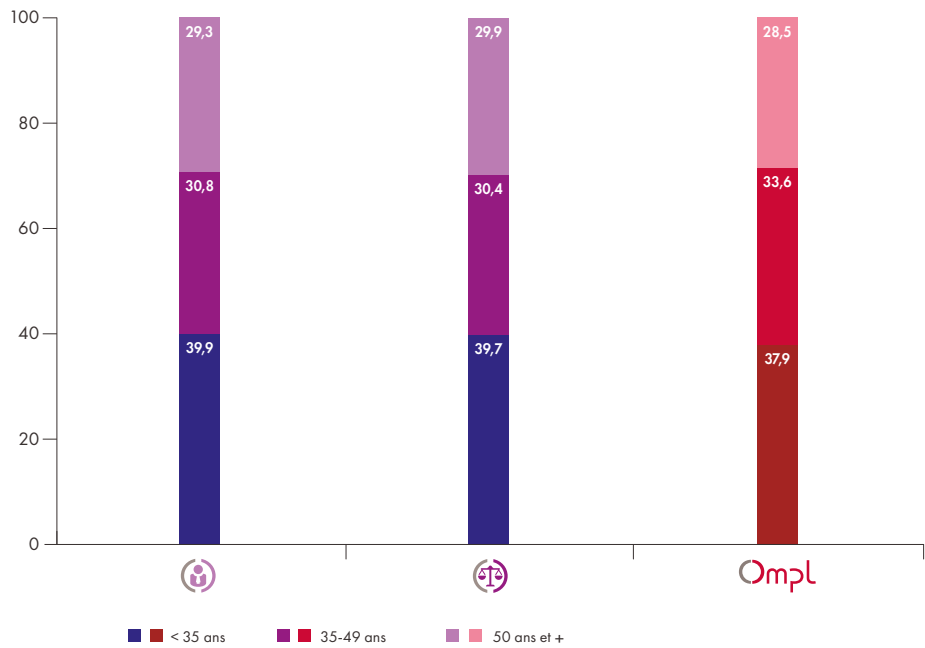
Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	28,1	25,0	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,5	26,3	34,2
Bretagne	21,5	18,9	30,6
Centre-Val de Loire	23,3	20,7	28,8
Corse	32,5	23,1	26,4
DOM	21,0	15,7	22,4
Grand Est	24,5	21,7	33,8
Hauts-de-France	27,9	21,5	33,0
Île-de-France	15,8	14,8	21,2
Normandie	28,3	24,1	30,7
Nouvelle-Aquitaine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

Source : Insee, DADS 2019.

SALARIÉS ASSEZ JEUNES

- La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (39,9 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.

VIEILLISSEMENT
DES SALARIÉS

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître (+ 3,8 points) ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 12,9 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 9,1 points).

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

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

< 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

< 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 34,0 % d'avocats salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (45,3 %).
- Les professions intermédiaires, dont 39,3 % sont des techniciens de services juridiques ou du personnel, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,0 %).
- Les employés, dont 57,4 % de secrétaires, sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (40,4 %).
- Les ouvriers, dont 93,7 % sont du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (42,3 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	45,3	36,0	40,4	21,9	39,9
35-49 ans	30,8	35,0	29,2	35,7	30,8
> 50 ans	23,9	29,0	30,4	42,3	29,3
Non déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

< 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
Non déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

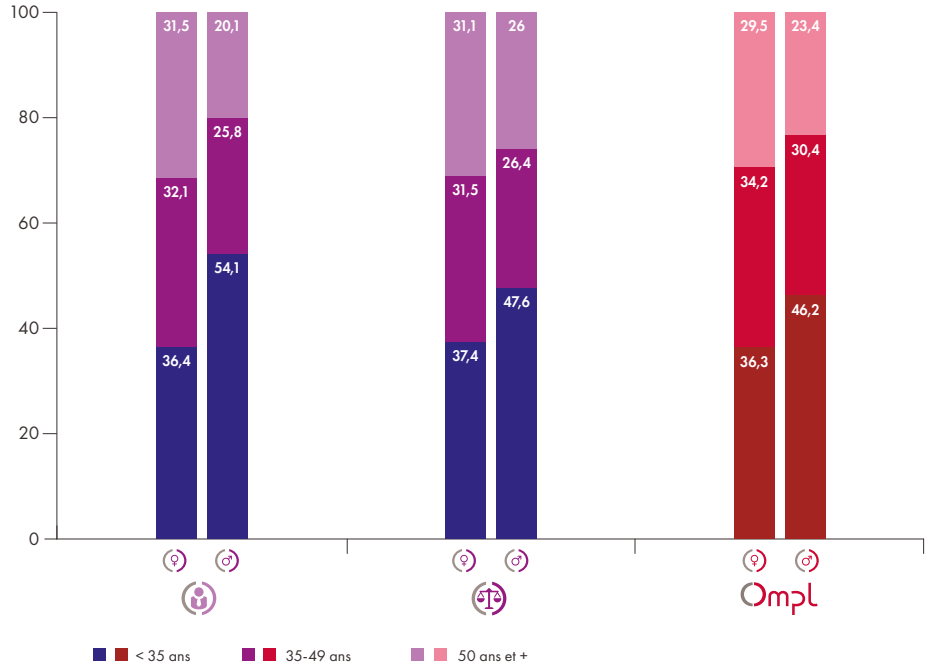
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source : Insee, DADS 2019.

RÉPARTITIONS SIMILAIRES
ENTRE LES GENRES

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (54,1 %).
- Les femmes sont aussi plus souvent représentées dans cette tranche d'âge (36,4 %) mais dans une moindre proportion.

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 (49,2 %) ;
- minimale pour la Corse (21,4 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	36,2	33,4	30,3
Bourgogne-Franche-Comté	28,2	34,6	37,2
Bretagne	35,1	31,3	33,6
Centre-Val de Loire	28,2	34,7	37,1
Corse	21,4	35,0	42,7
DOM	30,6	36,1	33,3
Grand Est	34,9	33,2	31,9
Hauts-de-France	33,3	33,5	33,2
Île-de-France	49,2	27,3	23,5
Normandie	29,9	34,8	35,3
Nouvelle-Aquitaine	29,7	34,9	35,4
Occitanie	32,5	32,9	34,6
Pays de la Loire	37,8	34,0	28,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,5	31,7	37,8
	39,9	30,8	29,3
	39,7	30,4	29,9
	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (29,3 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	37 861	53 074	374 059
Effectif total de l'année	48 914	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	11 053	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	11 114	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	29,2	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	29,4	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	29,3	27,1	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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.

1 : Non déterminé pour cause de secret statistique.



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 3,3 points. Le secteur suit une tendance similaire.

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	23,4	27,9	29,2
	Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,2	29,4
	Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,2	29,3
	Taux d'entrée	23,0	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.



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 (44,5 % contre 26,0 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (67,0 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (31,5 %).

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	26,1	43,8	13,6	150,3	147,2
	Taux de sortie	26,0	45,1	14,4	122,0	153,8
	Turnover annuel	26,0	44,5	14,0	136,1	150,5
	Taux d'entrée	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	68,5	14,2	9,5	27,2	21,5	31,8	32,4
	Taux de sortie	65,5	14,7	12,1	30,6	21,1	31,3	25,4
	Turnover annuel	67,0	14,5	10,8	28,9	21,3	31,5	28,9
	Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	25,3	21,2	29,0	31,5
	Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	28,0	20,7	28,2	24,9
	Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	26,6	20,9	28,6	28,2
	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé (41,4 %) pour les salariés exerçant partiellement le métier (juristes...).

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

Source : Insee, DADS 2019.

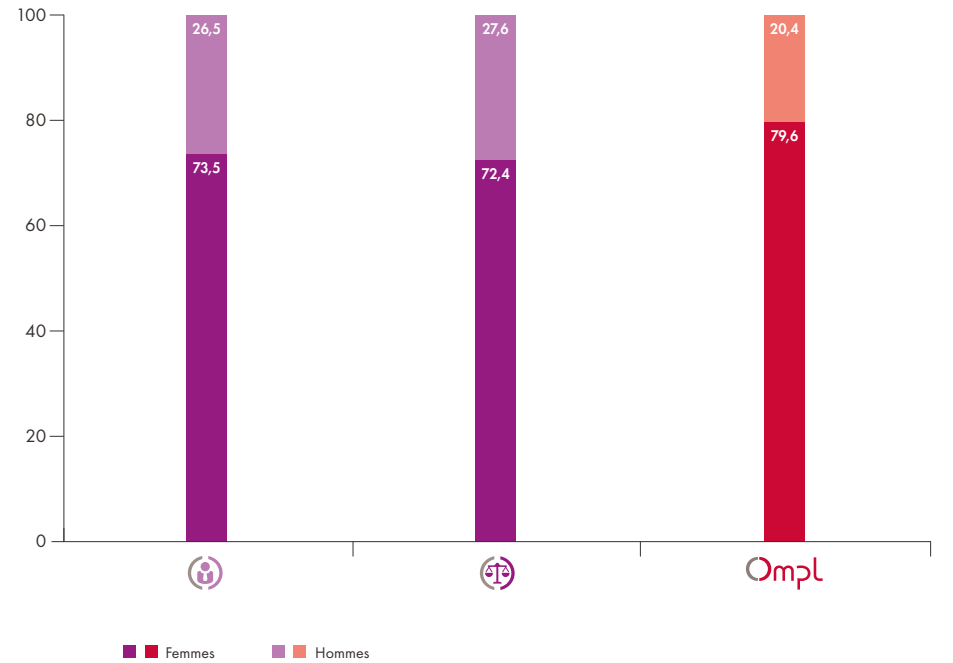


EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (73,5 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (80,4 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)

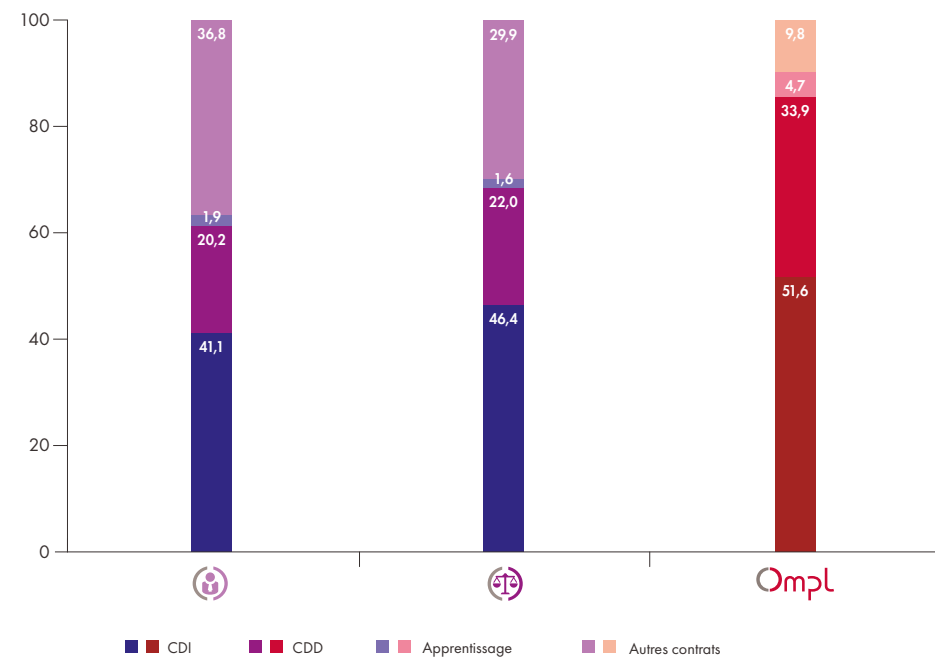




ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (41,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (77,7 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



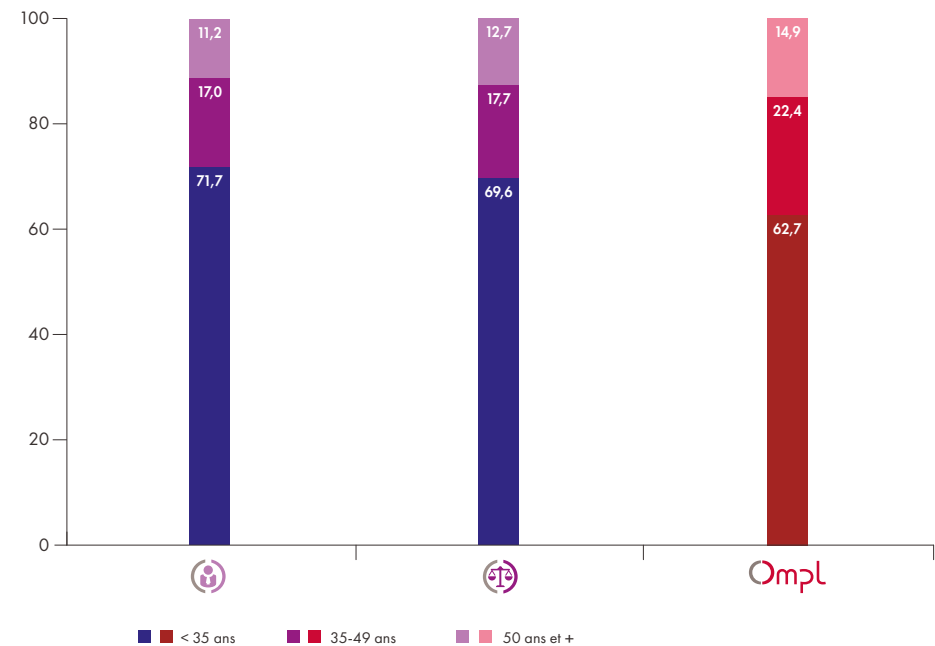
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

71,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,9 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



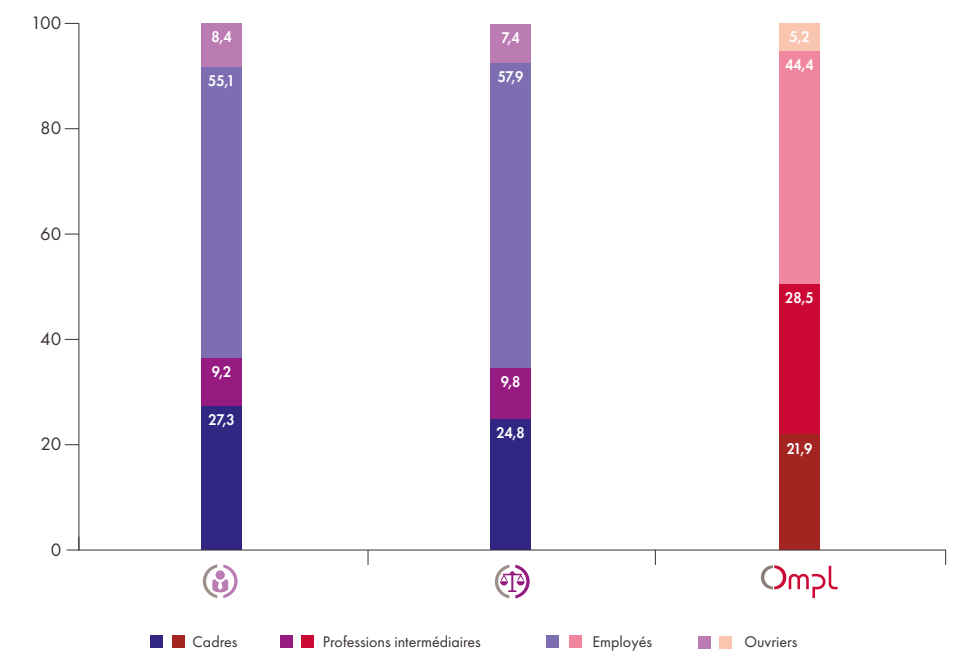
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (55,1 %). Sa part est un peu plus importante par rapport à celle détenue au sein de la branche (51,6 %). 35,8 % des recrutés sont des secrétaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (27,3 %). Cette catégorie regroupe 28,9 % des salariés de la branche. 53,8 % des entrants sont des juristes.

• Répartition par catégorie sociale (%)



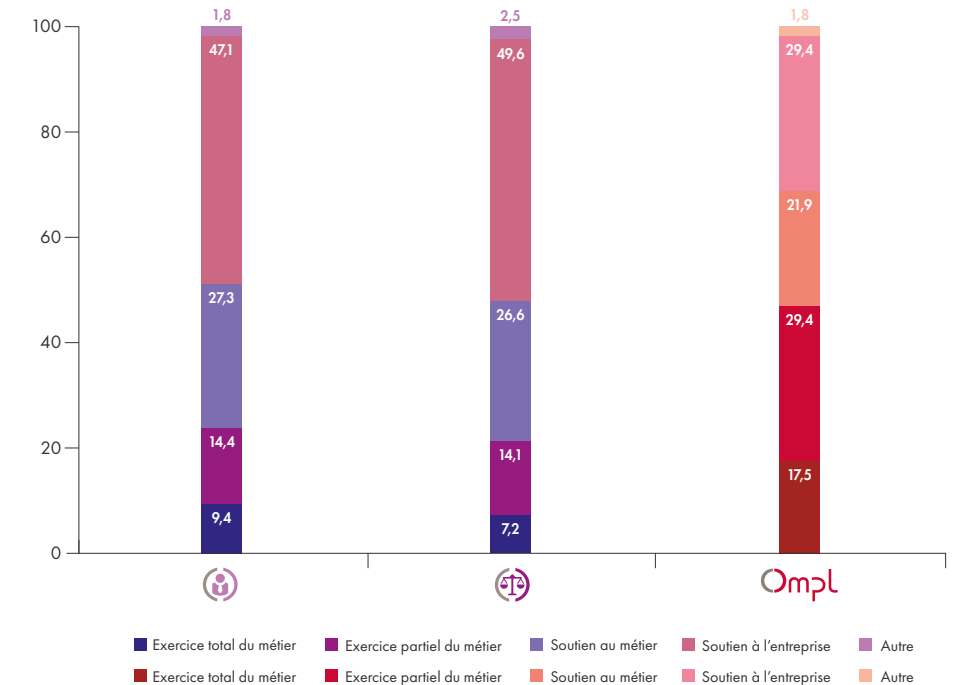
Source : Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (secrétaires, employés des services administratifs, comptables, financiers et juridiques...) sont plus souvent recrutés (47,1 %).

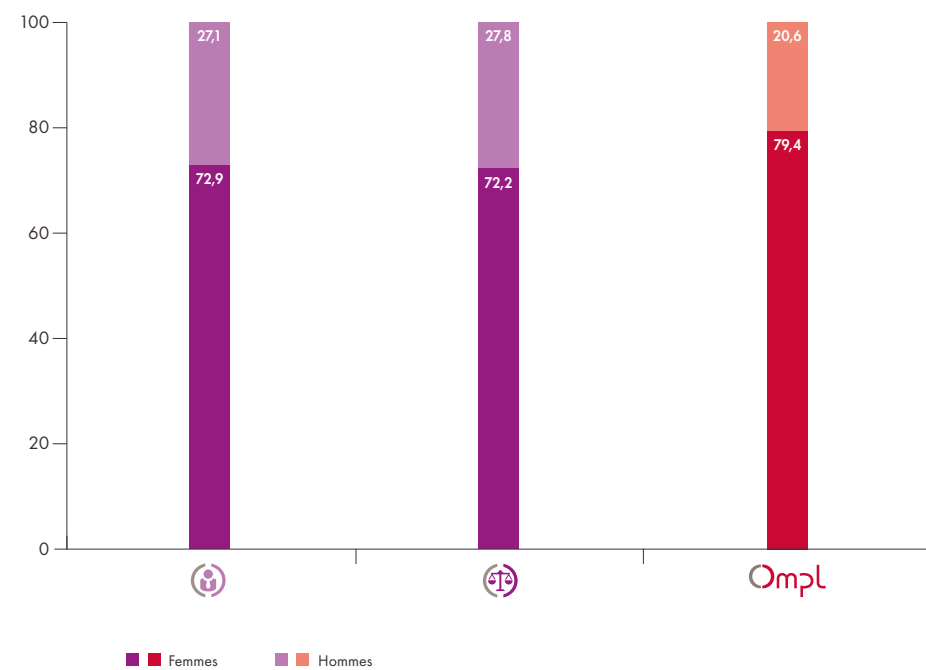
• Répartition par type de métier (%)



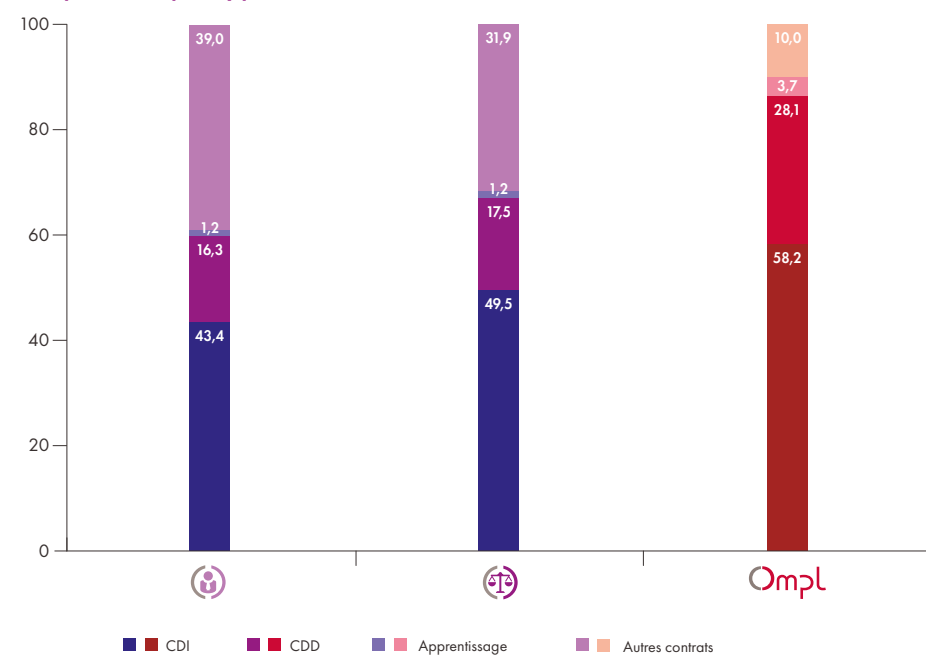
Source : Insee, DADS 2019.

**SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS**

La part des femmes chez les sortants (72,9 %) est proche de celle des entrants (73,5 %).

Profil des sortants**• Répartition par genre (%)**

Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)

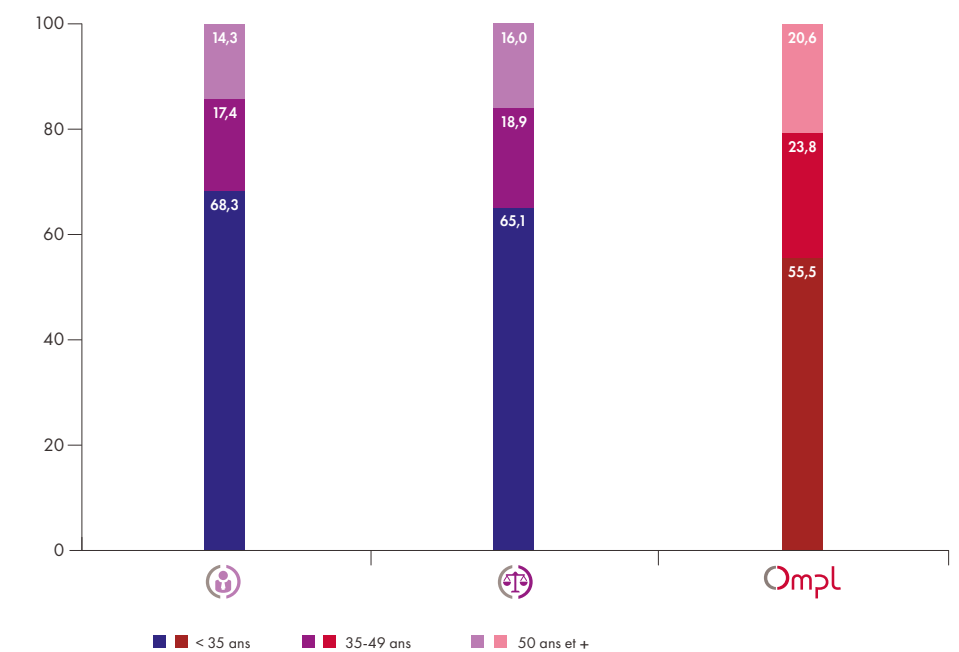
Source : Insee, DADS 2019.

**MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI**

43,4 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (41,1 %).

**DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES**

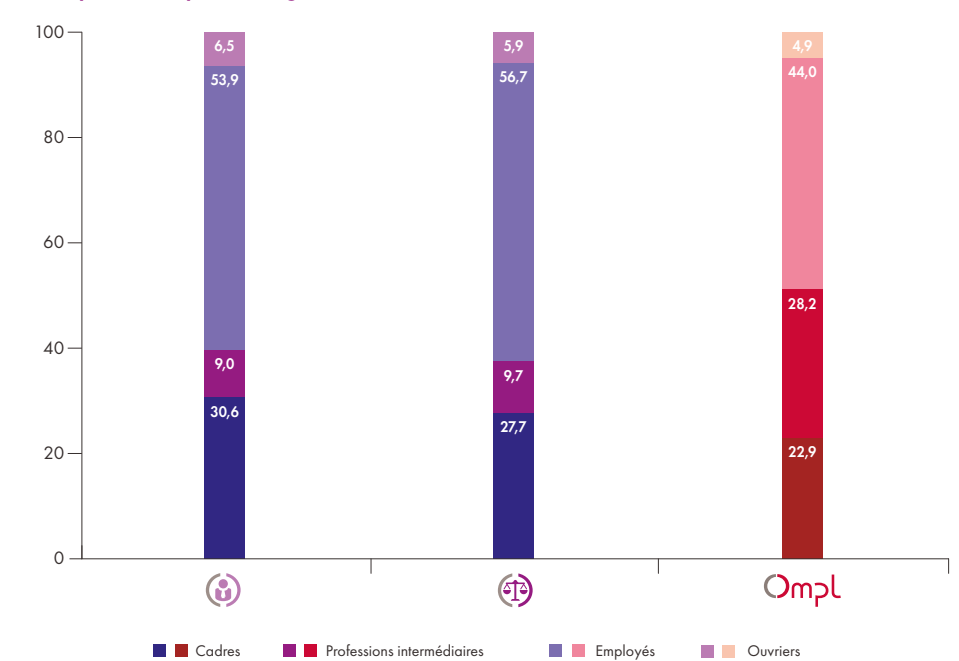
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (68,3 % contre 71,7 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)

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 (53,9 %). Parmi cette catégorie, 36,5 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 30,6 % des sortants sont des cadres dont 48,3 % de juristes.

• Répartition par catégorie sociale (%)

Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS
APPORTANT UN SOUTIEN
À L'ENTREPRISE

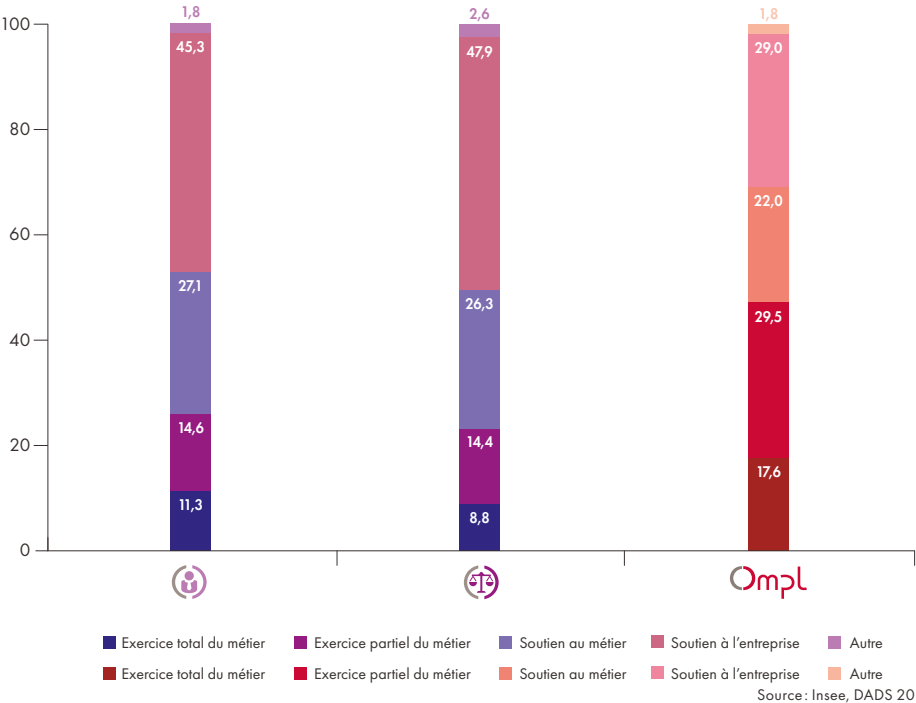
À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (45,3 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (36,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (16,0 %).

• Répartition par type de métier (%)



Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.



28 558 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est supérieur à celui du secteur. Néanmoins, les ouvriers ont un revenu relativement moins élevé avec un différentiel de – 244 €.

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

Catégories sociales	Entreprise	Métier	Ompl
Cadres	43 685	40 933	37 040
Professions intermédiaires	27 483	26 469	23 186
Employés	24 459	23 892	21 060
Ouvriers	17 522	17 766	17 765
Ensemble	28 558	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



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

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

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

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.



10 614 € 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 885 € 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 (27,9 points d'écart).

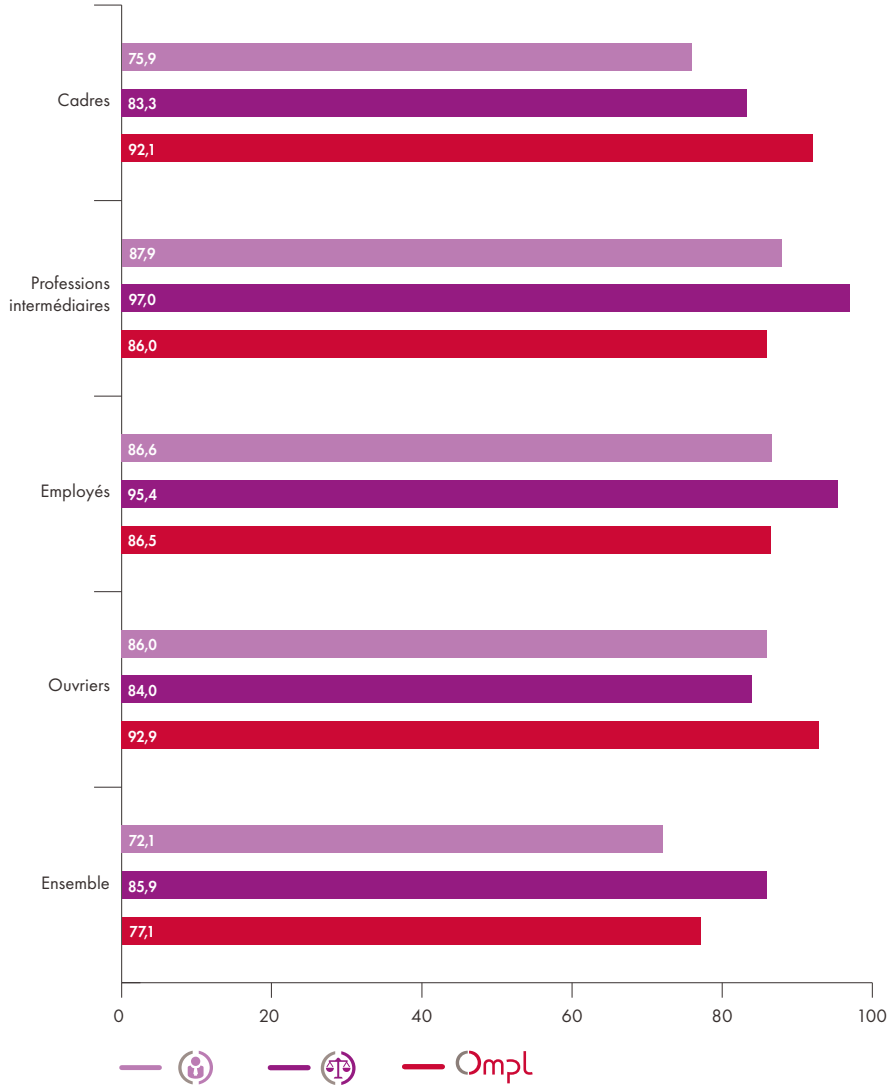
Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 75,9 % de celle des hommes.

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

Genre			
Femmes	27 395	26 172	22 371
Hommes	38 009	30 469	29 023
Ensemble	28 558	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



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 12,9 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (– 2,8 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 15 277 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Corse).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	25 713	23 985	20 931
35 à 49 ans	29 858	28 091	23 700
50 ans et +	29 025	27 623	24 646
Ensemble	28 558	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

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

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	26 913	25 739	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	24 131	23 034	22 265
Bretagne	25 832	25 158	22 762
Centre-Val de Loire	25 745	24 875	22 666
Corse	20 886	21 414	22 571
DOM	24 437	23 756	22 098
Grand Est	24 208	23 620	22 424
Hauts-de-France	24 209	23 122	21 943
Île-de-France	36 163	34 771	27 833
Normandie	24 312	23 703	22 079
Nouvelle-Aquitaine	24 458	23 385	22 169
Occitanie	23 338	22 965	22 156
Pays de la Loire	25 885	24 850	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 169	24 364	22 516
Ensemble	28 558	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

RECOURS FAIBLE
À LA FORMATION

La branche regroupe 72,0 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 70,7 % des actions de formation. Dans ce cadre, 14,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

TAUX D'ACCÈS À LA
FORMATION INFÉRIEUR
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 (12,8 %). Néanmoins, par rapport au secteur (13,4 %), 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 contrat d'apprentissage (5,5 %) mais recourent moins souvent au plan de développement des compétences que l'ensemble du secteur (10,2 % contre 12,1 %).

Données de cadrage 2020

Nombre total d'actions de formation	6 994	9 895	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	46 918	65 196	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	1 700	2 281	23 916
Nombre total d'entreprises	10 264	12 624	99 626

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

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,6	1,5	12,8	2,5	5,5	10,2
	0,5	1,3	13,4	2,4	5,3	12,1
	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.

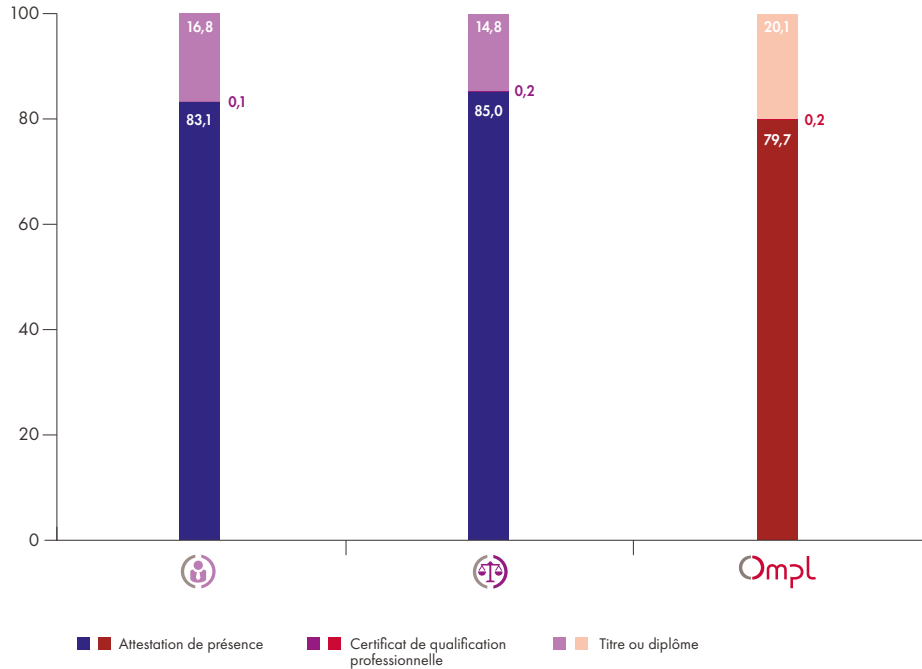
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 (83,1 %).
- À l'exception des titres et diplômes (16,8 %), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

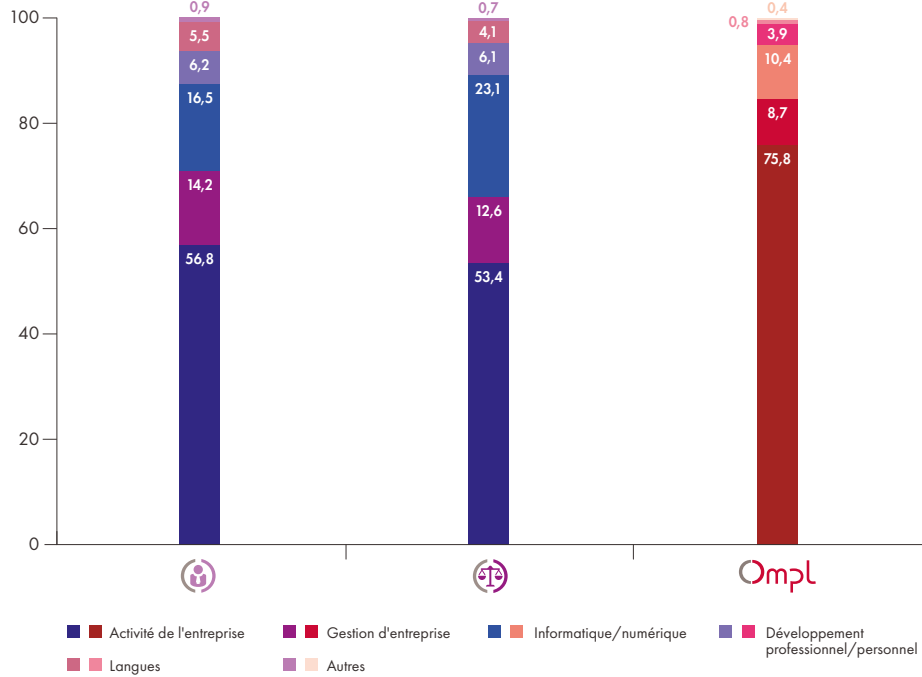
DEMANDE DE
COMPÉTENCES
TRÈS CIBLÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences se concentrent principalement dans :

- l'activité de l'entreprise à 56,8 % ;
- l'informatique et le numérique, 16,5 % (RPVA, logiciels professionnels, bureautique...) ;
- la gestion d'entreprise, 14,2 % (gestion des ressources humaines, comptabilité, management, ...).

En retour, les autres thèmes de formations sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



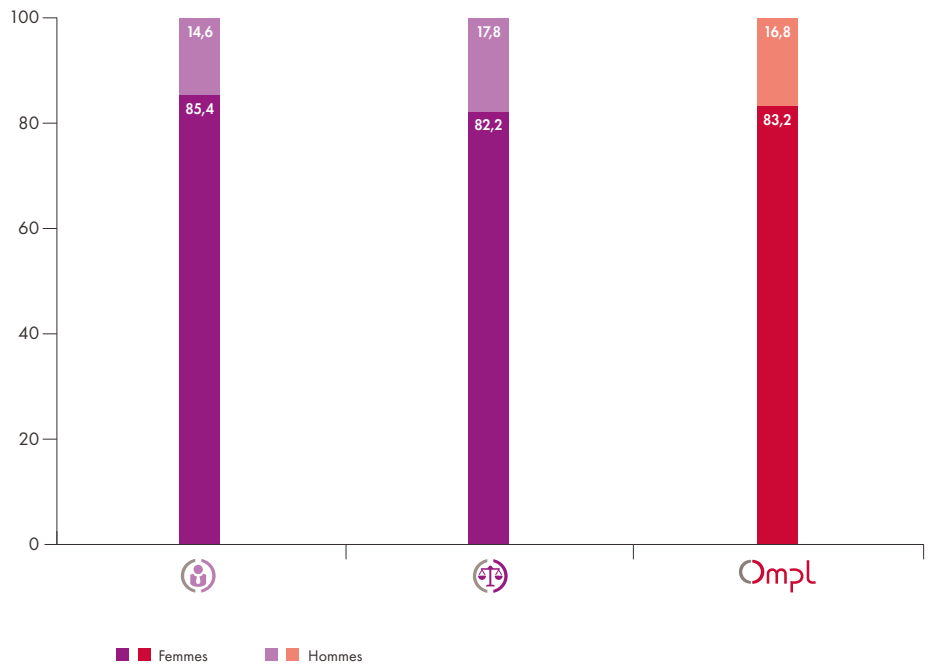
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 85,4 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche, 79,9 % (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



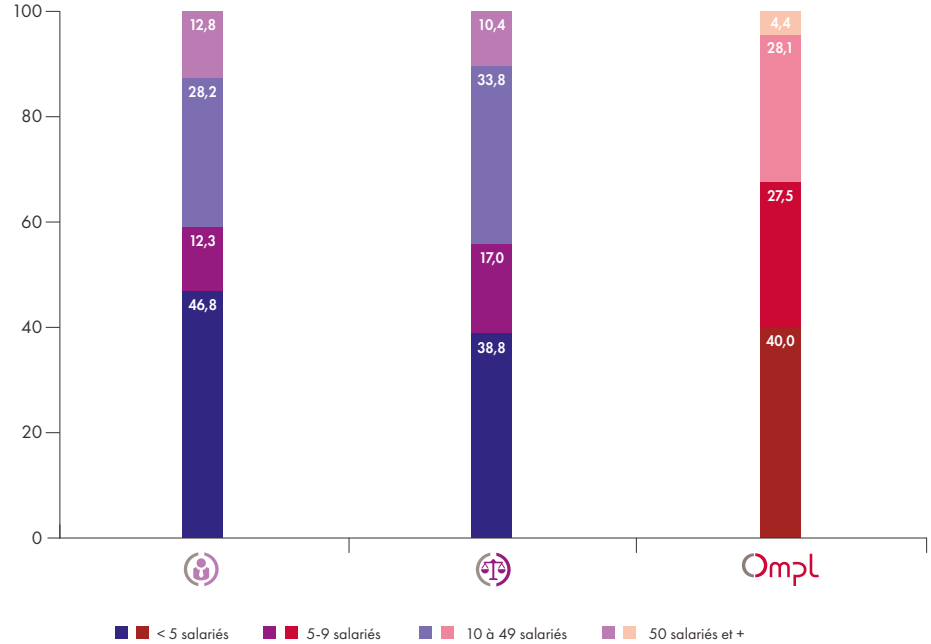
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 59,1 % alors que ces entreprises emploient 51,1 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 41,0 % des stagiaires contre 48,9 % des salariés.

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



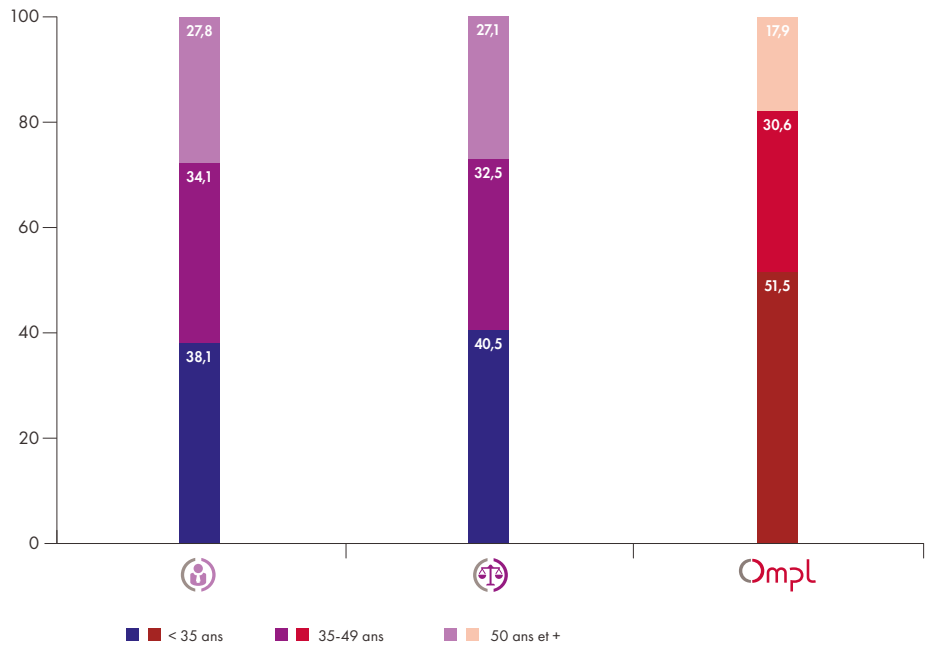
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 38,1 % des formés contre 41,2 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020).
- Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (16,7 %) et minimal pour les DOM (3,3 %).

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

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

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,8 %, 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 proche de celui du secteur (9,9 %).

Indicateur de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	4 783	6 715	46 981
Salariés sans période de chômage	44 131	60 779	407 951
Effectif total	48 914	67 494	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	9,8	9,9	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



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

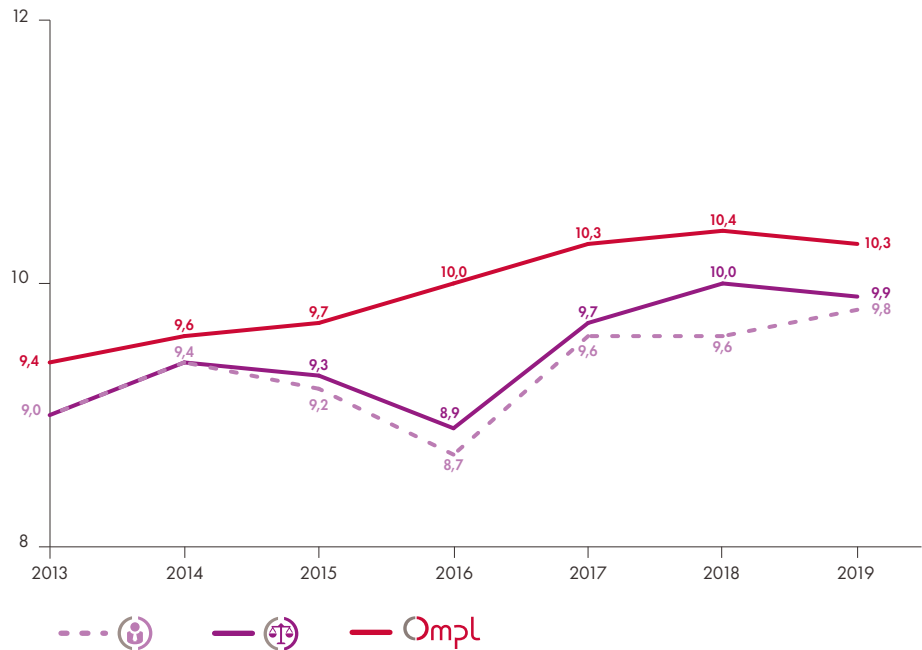
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a légèrement progressé (+ 0,8 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



TAUX DIFFÉRENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes sont un peu plus fréquemment au chômage que les hommes (+ 1,4 point). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur (+ 1,2 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	10,1	10,2	10,5
Hommes	8,7	9,0	9,6
Ensemble	9,8	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 (10,9 %).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	10,9	11,9	12,9
35-49 ans	7,8	7,7	8,6
50 ans et +	5,8	5,4	5,7
Ensemble	9,8	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 (14,2 %) et les employés (11,0 %). En revanche, celui des cadres (6,4 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			
Cadres	6,4	6,6	9,3
Professions intermédiaires	9,8	9,3	7,8
Employés	11,0	11,1	12,4
Ouvriers	14,2	14,5	12,5
Ensemble	9,8	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 (– 5,5 points).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (14,6 %) et minimal pour la Corse (6,0 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

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

18 études prospectives

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

21 études thématiques

- 🕒 Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- 🕒 Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- 🕒 Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- 🕒 Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- 🕒 Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- 🕒 Cabinets ou entreprises d'expertises en 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)
- 🕒 Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- 🕒 Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 🕒 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)

28 baromètres annuels

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

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 et 2019)
- 🕒 Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- 🕒 Apprentissages informels (2019)
- 🕒 OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- 🕒 Cartographie des mobilités (2020)
- 🕒 Entreprises libérales après la crise (2022)
- 🕒 Métiers en tension
- 🕒 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.