

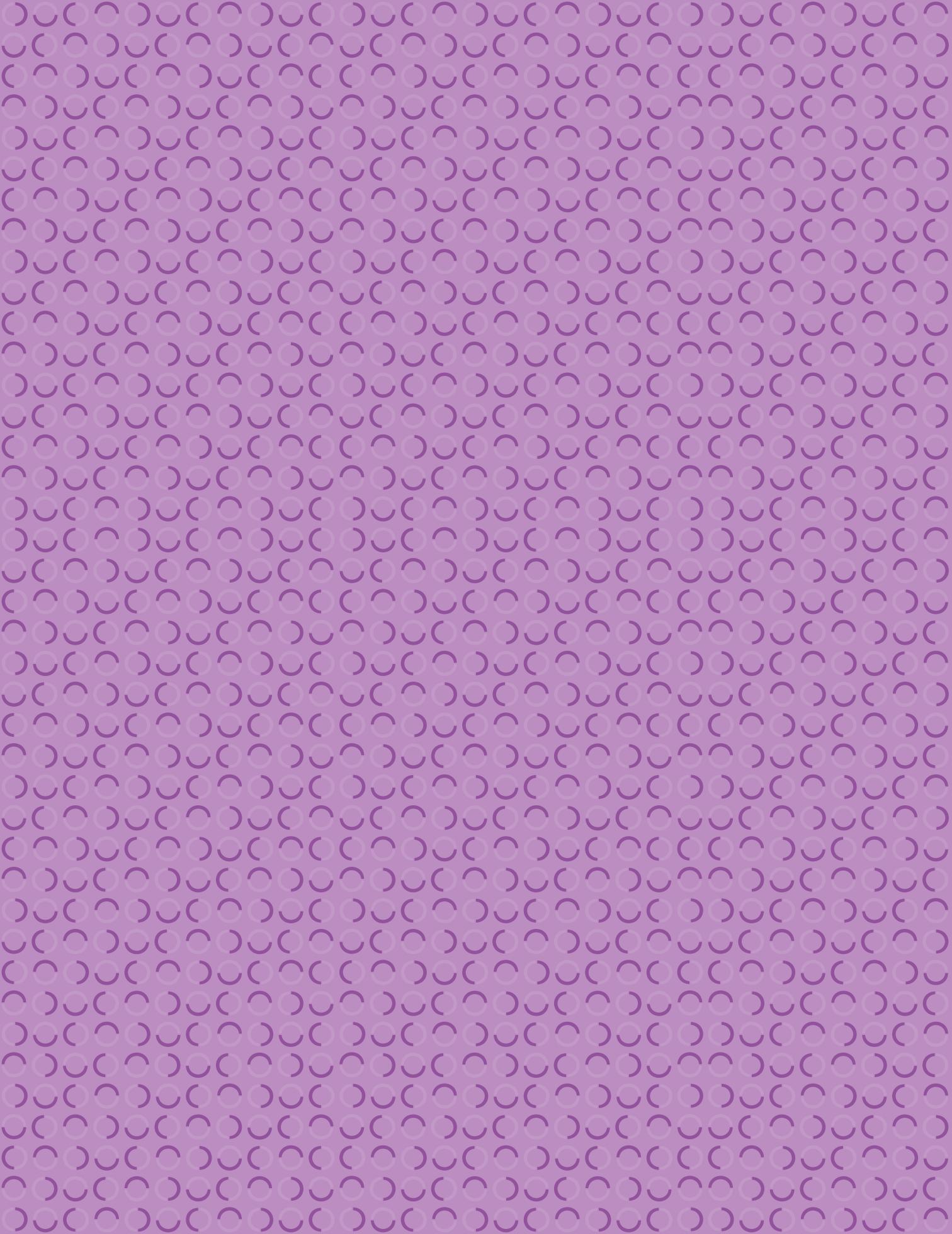


2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS D'AVOCATS







ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
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 aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



Secteur santé

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

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

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS D'AVOCATS 

Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets d'avocats présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à progresser +1,2 %. La valeur assez élevée du taux de rotation laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées en 2018

			
Entreprises employées	11 180	13 659	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	1,2	1,2	-1,5
Taux d'entrée (%)	17,0	16,3	12,7
Taux de sortie (%)	18,3	11,4	14,7
Taux de rotation (%)	17,7	13,9	13,7

Données au 01/01.
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprises employées : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians 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 employées.

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

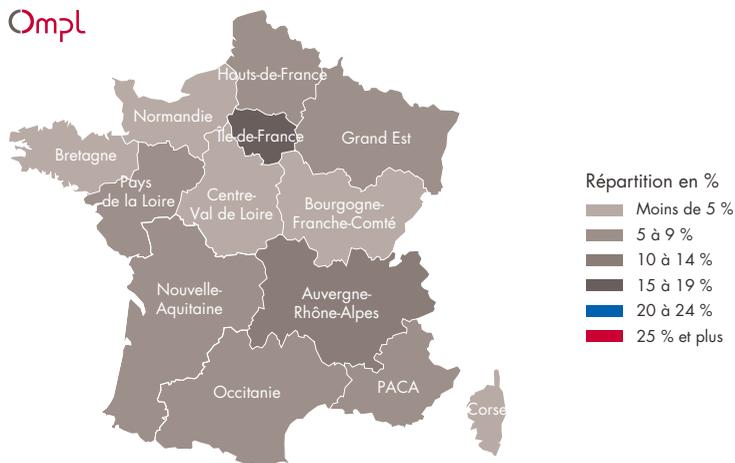
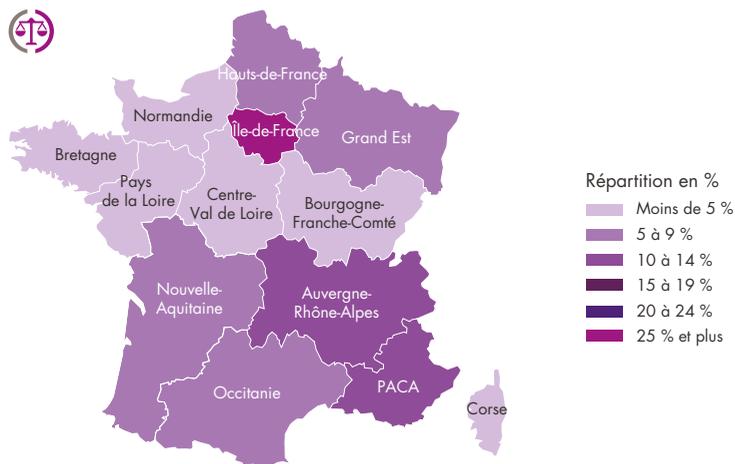
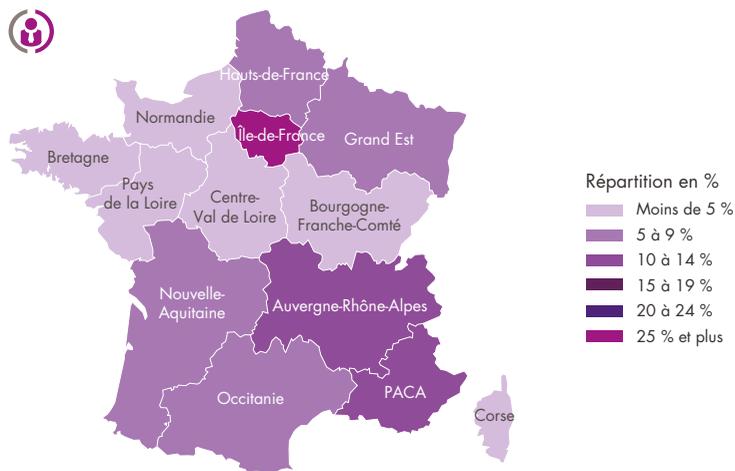


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (31,7 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,1 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,8 %). À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de +813 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2015.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actaliens, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets d'avocats présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



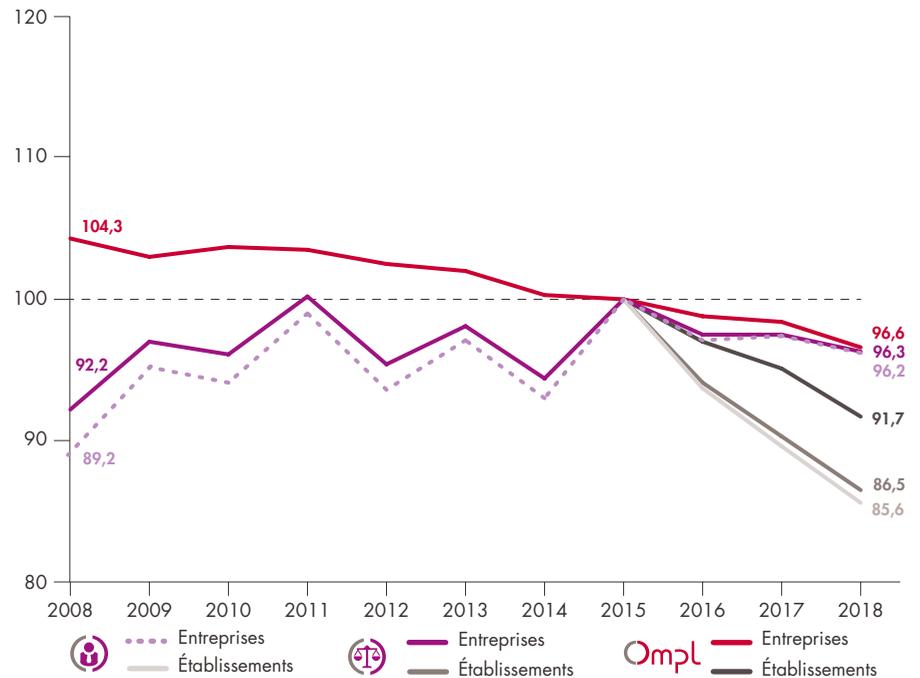
**PLUS D'ENTREPRISES MAIS
MOINS D'ÉTABLISSEMENTS**

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+ 7 points).

En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à décroître.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

**Entreprises et établissements employeurs
Évolution annuelle 2008-2018 (base 100 en 2015)**



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



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

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprises individuelles : 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.

Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

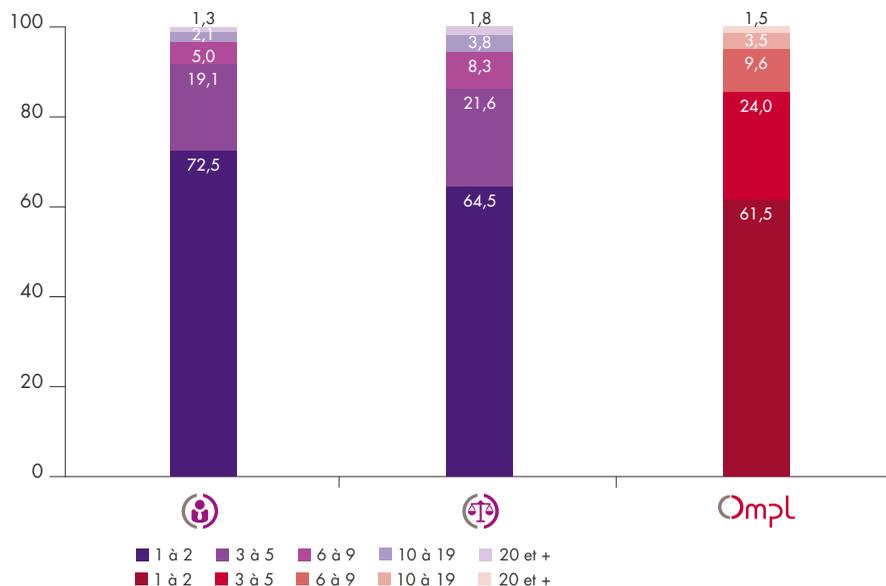


TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

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

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

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



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

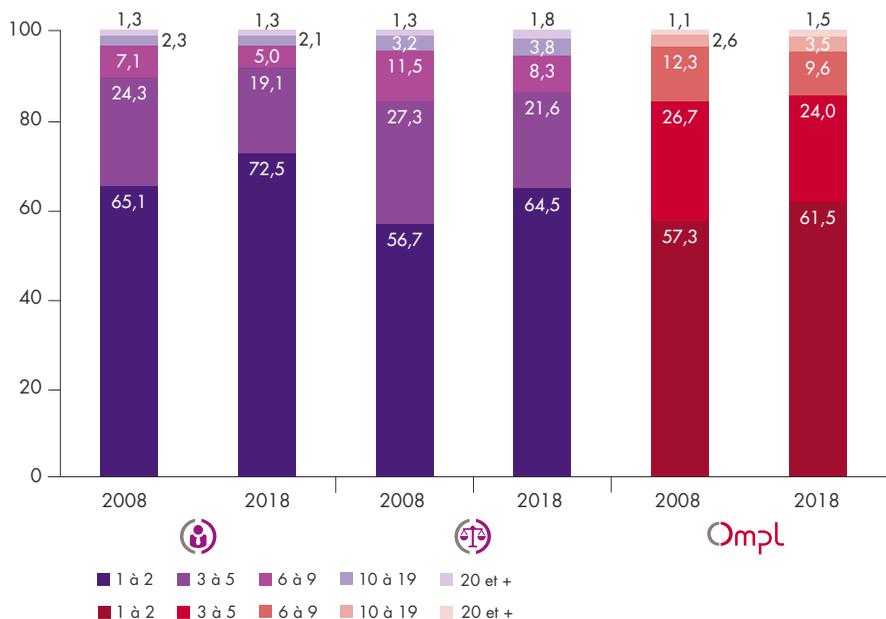


PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés.

Leur part progresse de +7,4 points.

Évolution de la répartition des entreprises employées par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

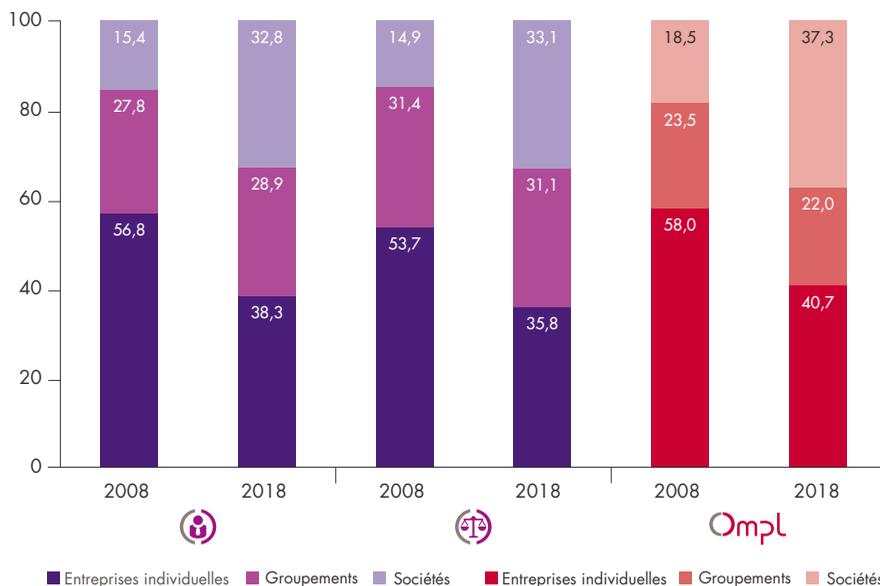


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles 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 (+ 18,3 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets d'avocats présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales de la branche. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle : elles emploient 3,7 salariés et sont majoritairement constituées en entreprises individuelles.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	11 180	13 659	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	3,7	4,4	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (38,3 %)	SARL (35,8 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



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

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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

¹ : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 75 320 € de valeur ajoutée (VA), soit 11,4 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, 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 (€)

CA HT	120913	136001	186150
Marge commerciale	120591	135442	176062
VA	75320	85008	115344
Impôts et taxes	5839	6159	9589
Salaires et cotisations	8946	15303	16232
EBE	60535	63546	89523
Bénéfice	61070	64336	90625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	NS	NS	1 519 548***
Marge commerciale	NS	NS	131 143***
VA	NS	NS	752 930***
Impôts et taxes	NS	NS	32 162***
Salaires et cotisations	NS	NS	561 762***
EBE	NS	NS	160 344***
Bénéfice	80 982***	89 322***	98 123***

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

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS D'AVOCATS 

Salariés

Effectifs salariés
Effectif par genre
Catégories sociales
Contrats de travail
Temps de travail
Pyramide d'âge
Mobilité annuelle
Rémunération nette annuelle
Formation professionnelle
Chômage annuel

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



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2015 (+ 7 355 salariés).

2016 marque un inversement de la tendance, moins 5 296 salariés par rapport à 2005. Celle-ci semble se poursuivre selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	42 504	56 936	399 860
2009	41 700	57 024	402 000
2010	41 364	56 892	405 558
2011	41 496	57 012	404 712
2012	45 049	61 512	429 885
2013	47 116	64 011	433 200
2014	49 183	66 508	436 504
2015	49 859	67 787	439 506
2016	44 563	62 162	438 649
2017 (sd)	42 465	60 461	443 279
2018 (sd)	40 790	58 997	449 155
2019 (p)	41 895	60 294	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



sd : données semi-définitives p : prévisions



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

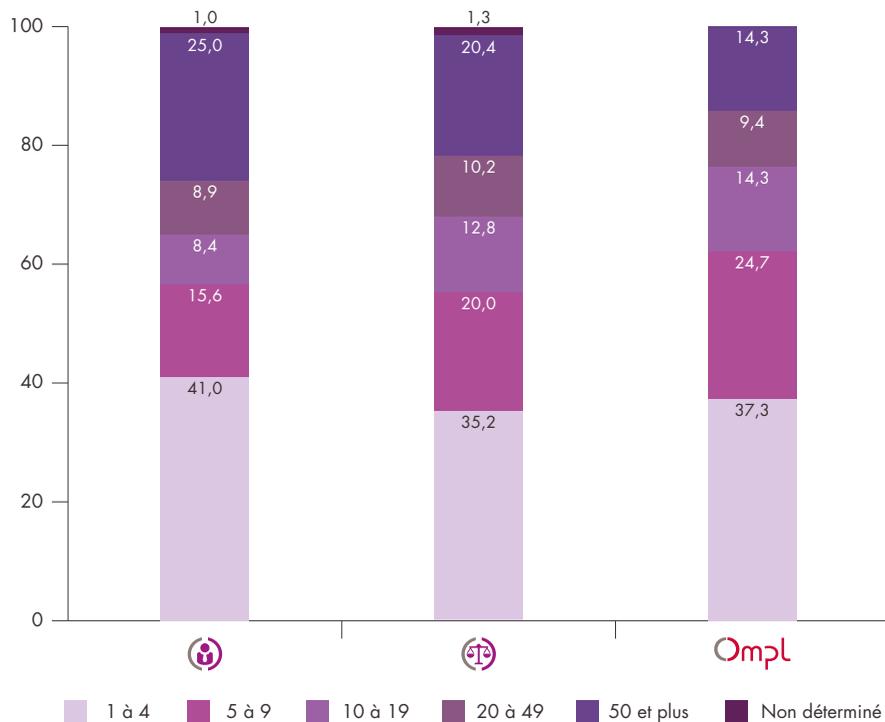


PLUS DE DEUX TIERS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

65,0 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

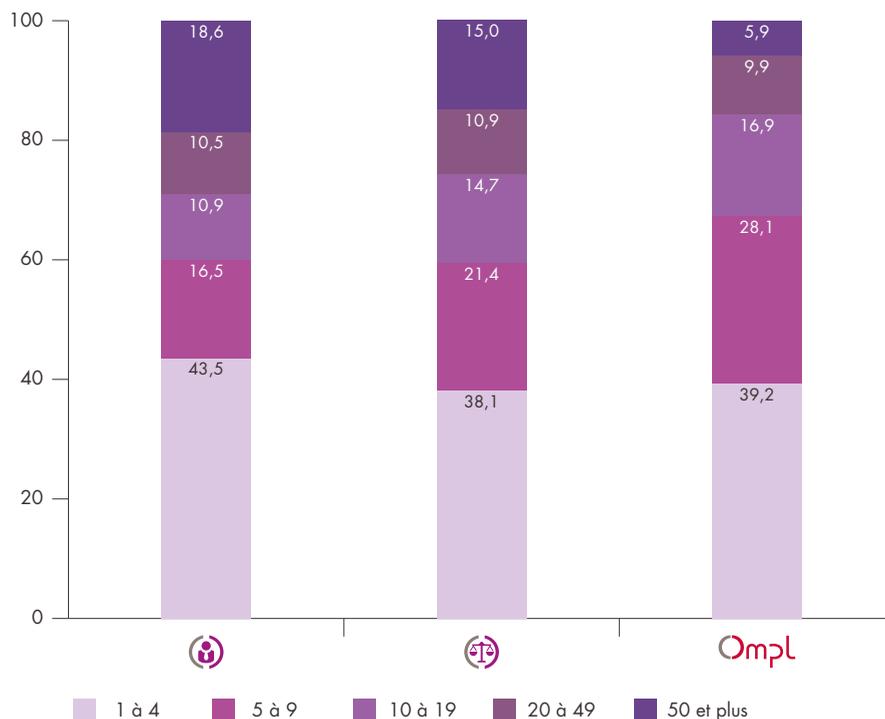
La place des structures à taille humaine reste importante : les établissements de moins de 20 salariés emploient 70,9 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

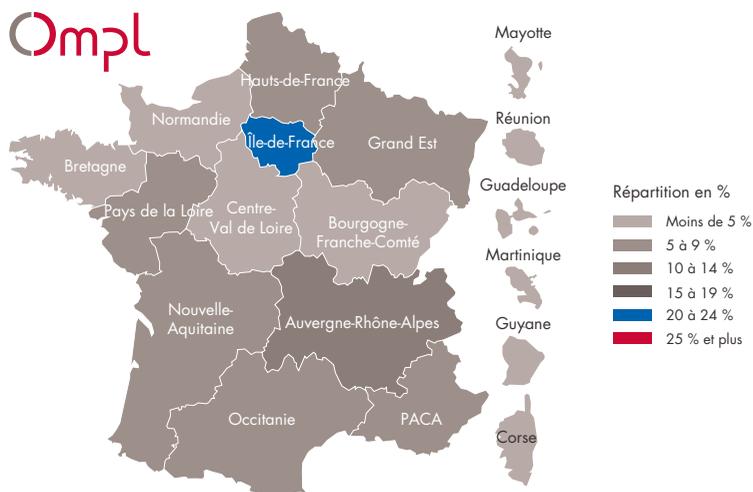
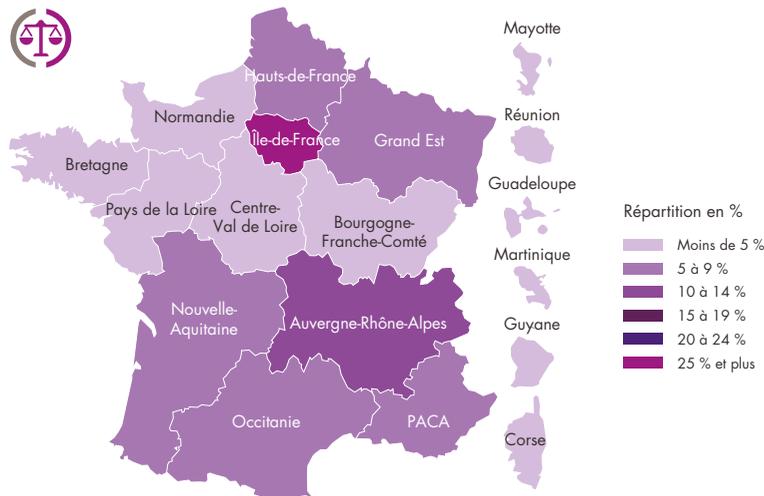
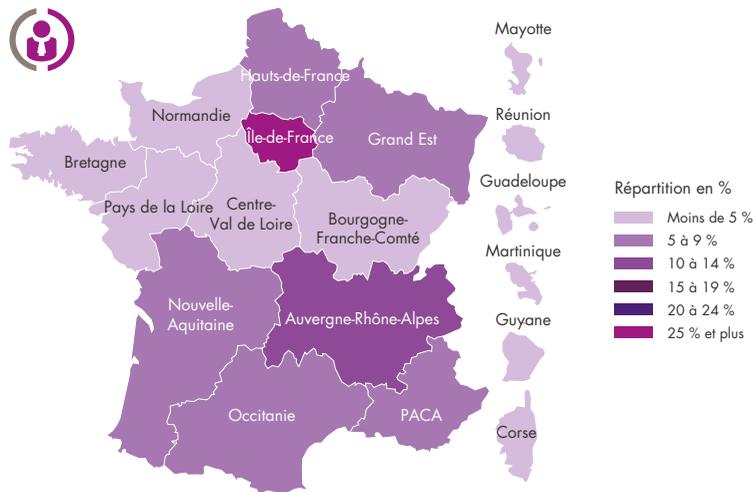


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 43,5 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (38,1 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,1 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (7,1 %).

Ces trois régions regroupent 61,7 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 82,3 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (78,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

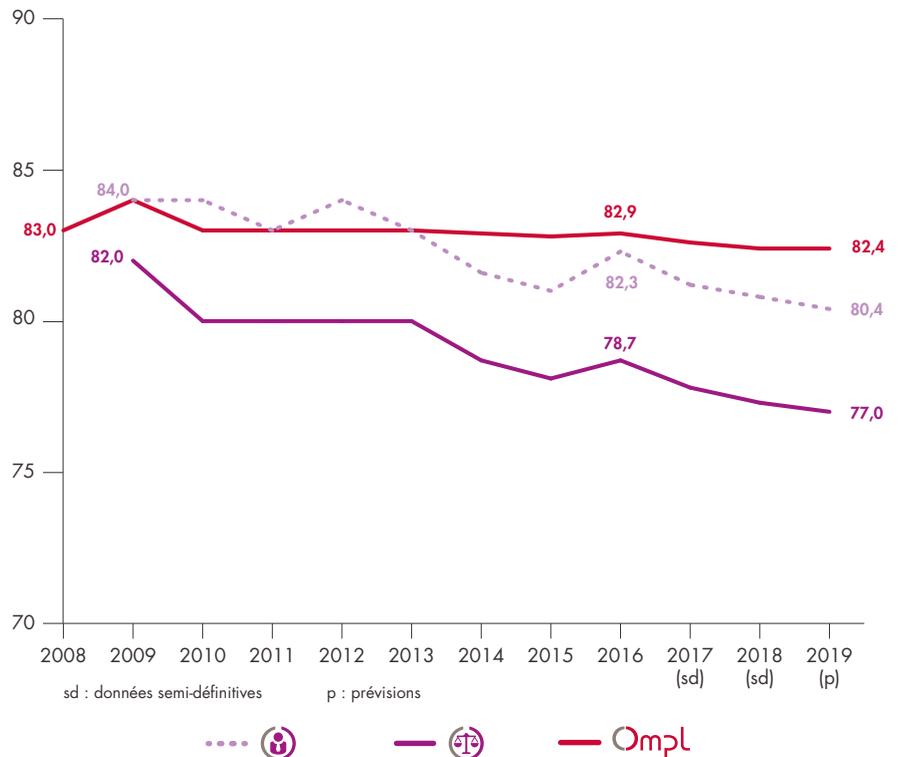


LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2016, -1,7 point.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

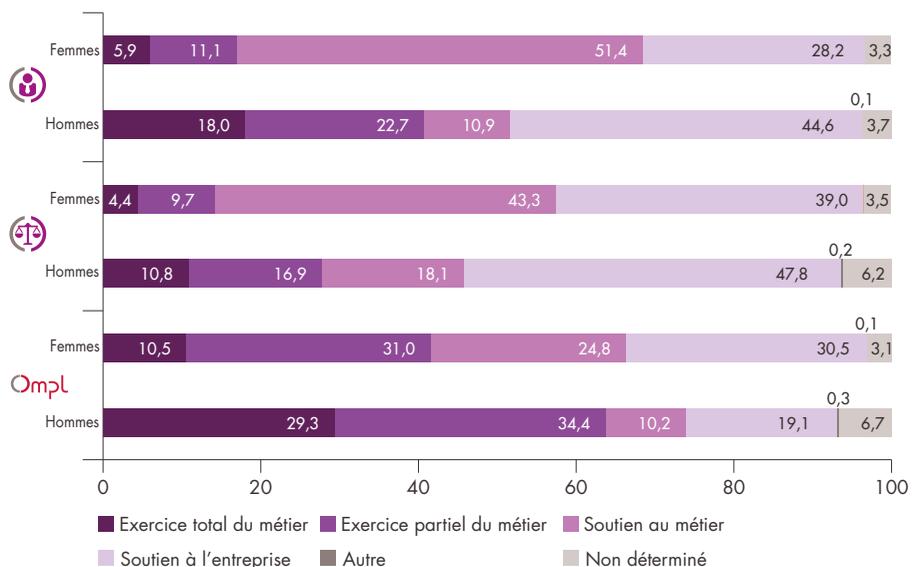


EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Les emplois de la branche viennent surtout en soutien du métier (secrétariat, documentation...) et de l'activité de l'entreprise (standard, services administratifs, comptables, ressources humaines...).

Néanmoins, un effet du genre existe : 28,2 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 44,6 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

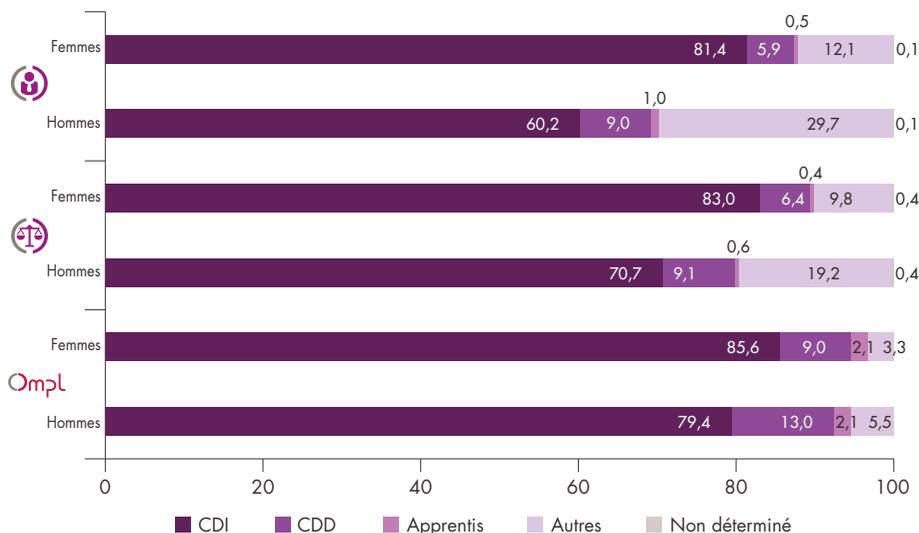


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine (89,0 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (75,6 %).

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



Source: Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	86,2	82,4	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	88,7	80,9	86,4
Bretagne	86,4	81,8	83,5
Centre-Val de Loire	87,6	80,5	85,0
Corse	83,7	66,1	81,5
DOM	82,7	75,5	81,3
Grand Est	88,0	81,5	85,8
Hauts-de-France	86,0	79,2	83,0
Île-de-France	75,6	74,3	77,3
Normandie	81,0	72,3	85,0
Nouvelle-Aquitaine	89,0	83,7	84,6
Occitanie	88,4	82,2	84,6
Pays de la Loire	83,6	79,5	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	88,1	81,2	84,6
Ensemble	82,3	78,7	82,9

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont bien représentés : 27,7 % contre 23,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est très faible (9 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (9,5 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui du secteur (62 % contre 65,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

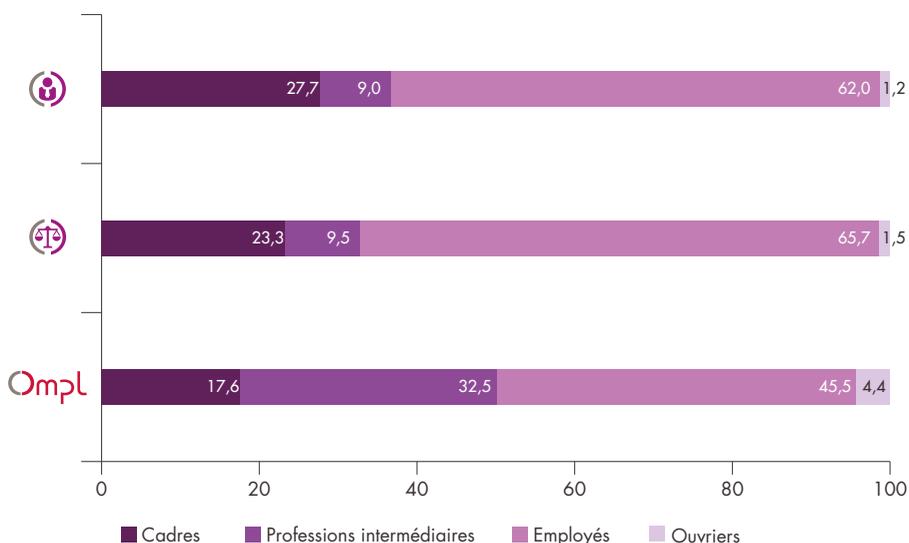


EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

78,0 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi.

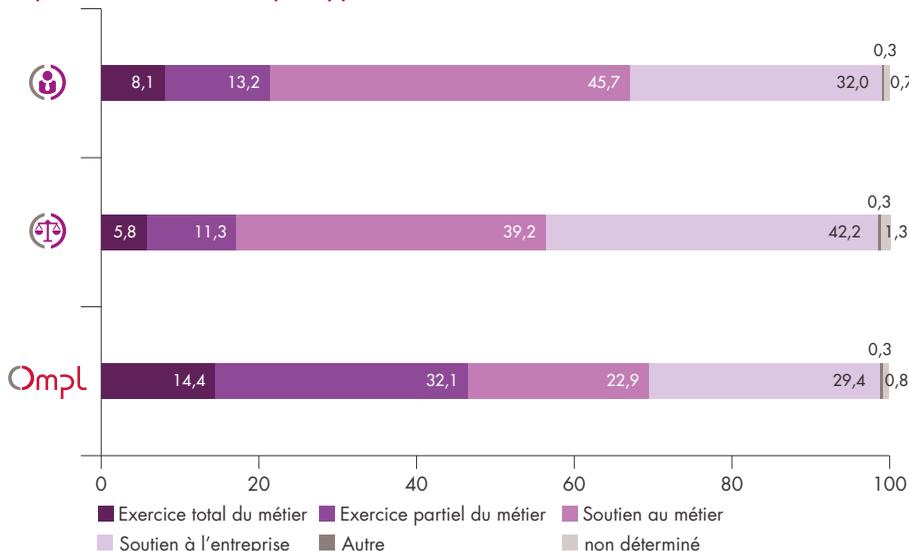
Ils sont ainsi 45,7 % à exercer une activité venant en soutien du métier (assistantes juridiques...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Secteur juridique

Branche professionnelle

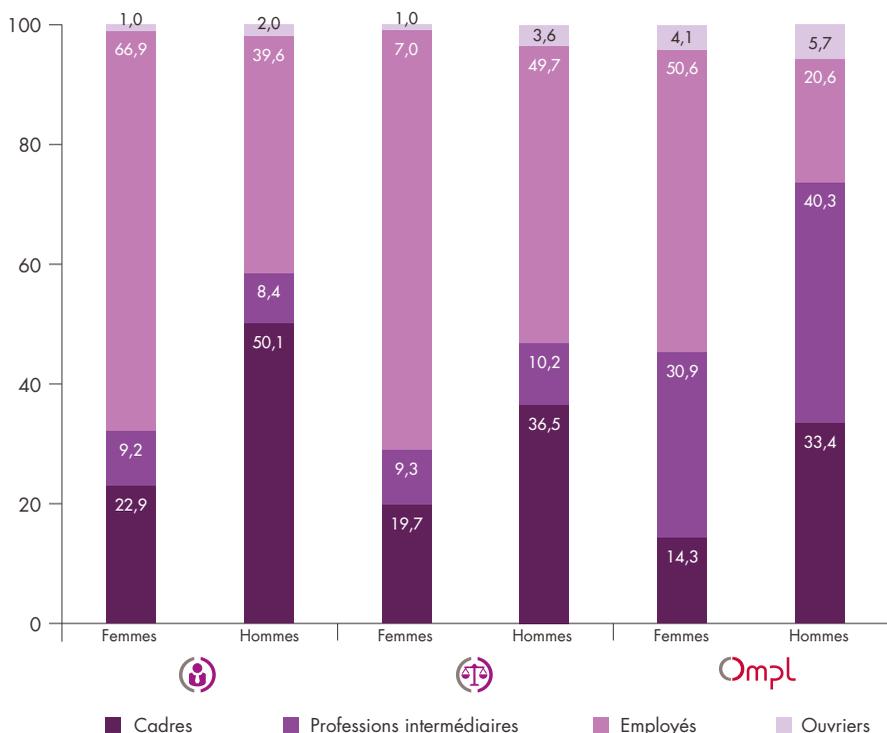
Cabinets d'avocats



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est importante. Elle atteint 66,9 % contre 39,6 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des ouvriers et des cadres devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹
2009	62,0	80,0	95,0	48,0	84,0
2010	63,0	75,0	94,0	47,0	84,0
2011	64,0	76,0	93,0	58,0	83,0
2012	66,0	80,0	92,0	61,0	84,0
2013	66,0	81,0	91,0	53,0	83,0
2014	66,4	76,5	91,0	68,2	81,6
2015	66,6	77,5	89,9	67,3	81,0
2016	68,0	83,6	88,7	70,5	82,3
2017 (sd)	68,7	81,2	88,1	78,7	81,2
2018 (sd)	69,5	81,8	87,2	80,3	80,8
2019 (p)	70,3	82,4	86,4	84,8	80,4

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 (73,6 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (55,7 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	27,0	9,5	60,7	0,7	2,1
Bourgogne-Franche-Comté	21,8	8,2	66,3	1,2	2,5
Bretagne	27,8	6,9	62,1	0,6	2,7
Centre-Val de Loire	21,0	7,9	69,8	1,3	0,0
Corse	9,3	ND ¹	73,6	ND ¹	17,1
DOM	13,7	5,9	69,9	3,4	7,0
Grand Est	20,8	6,8	71,1	0,9	0,5
Hauts-de-France	20,9	6,1	70,9	1,4	0,8
Île-de-France	33,3	9,5	55,7	1,2	0,3
Normandie	20,9	6,9	71,0	1,2	0,0
Nouvelle-Aquitaine	24,5	8,1	66,1	0,9	0,4
Occitanie	22,4	9,5	65,9	1,4	0,7
Pays de la Loire	30,6	ND ¹	58,9	ND ¹	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,9	8,2	69,8	1,9	0,3
	27,7	9,0	62,0	1,2	0,0
	23,3	9,5	65,7	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (77,6 %) mais inférieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés,...) sont fortement mobilisés. Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016.

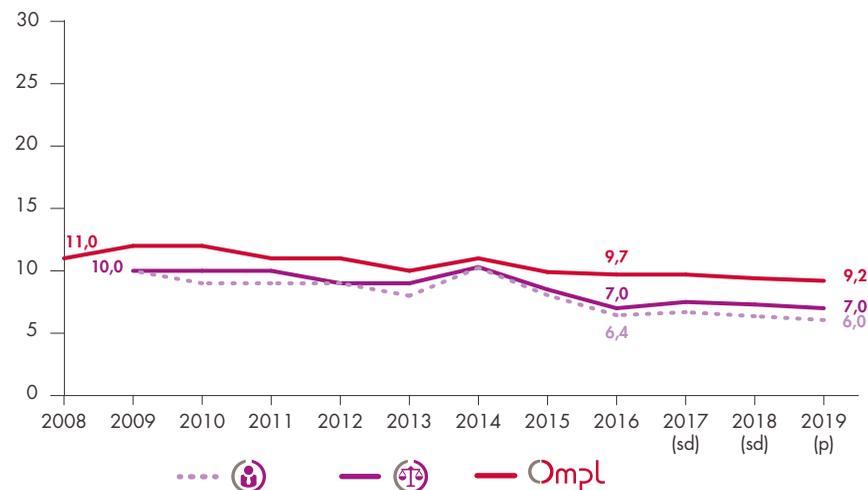
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

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



Source: Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd: données semi-définitives — p: prévisions

Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

1: non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur juridique

Branche professionnelle

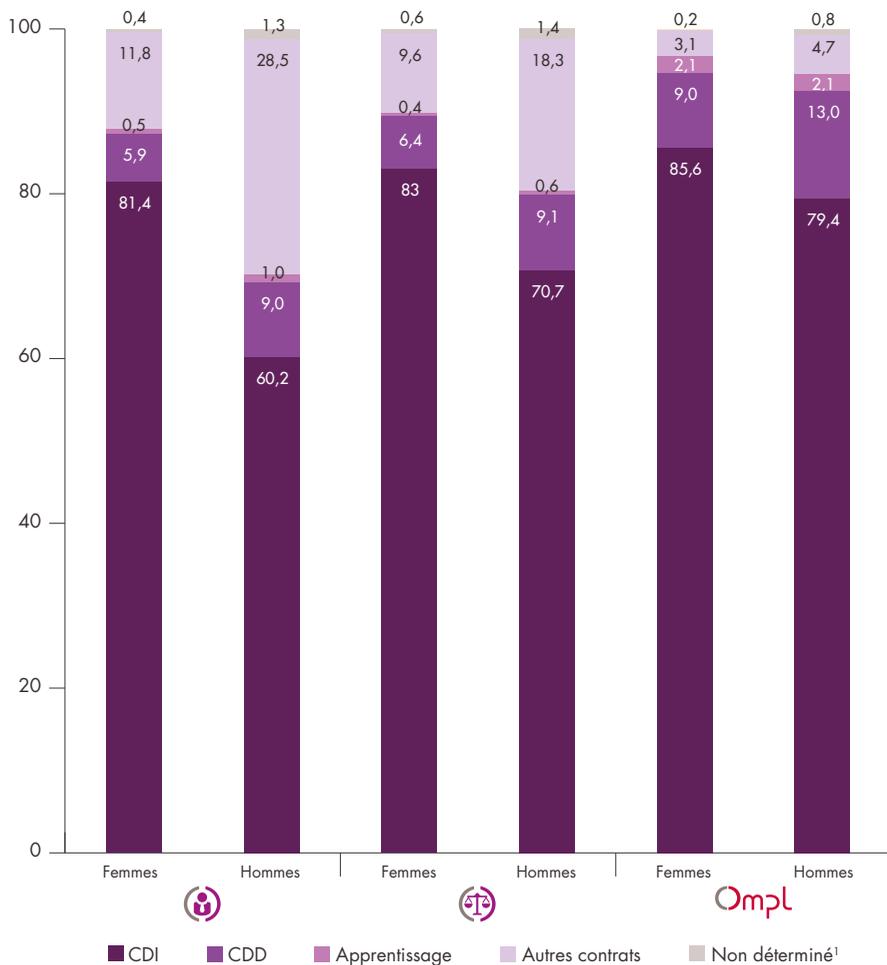
Cabinets d'avocats



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 3,1 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

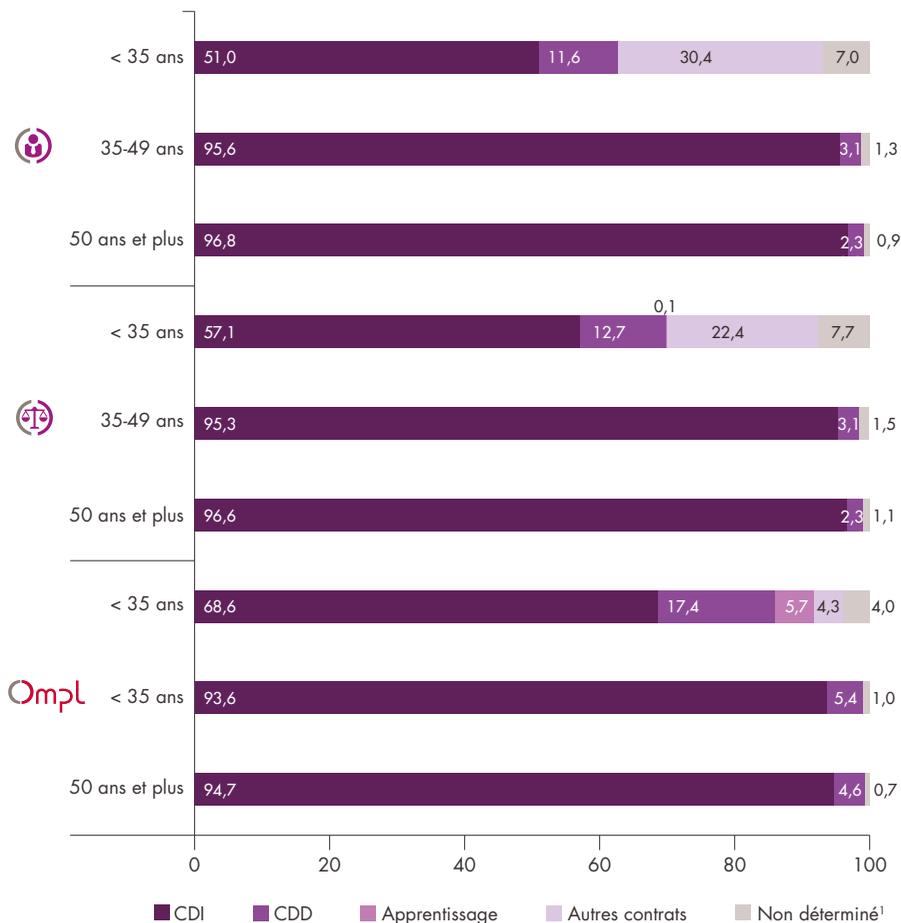
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source: Insee, DADS 2016.

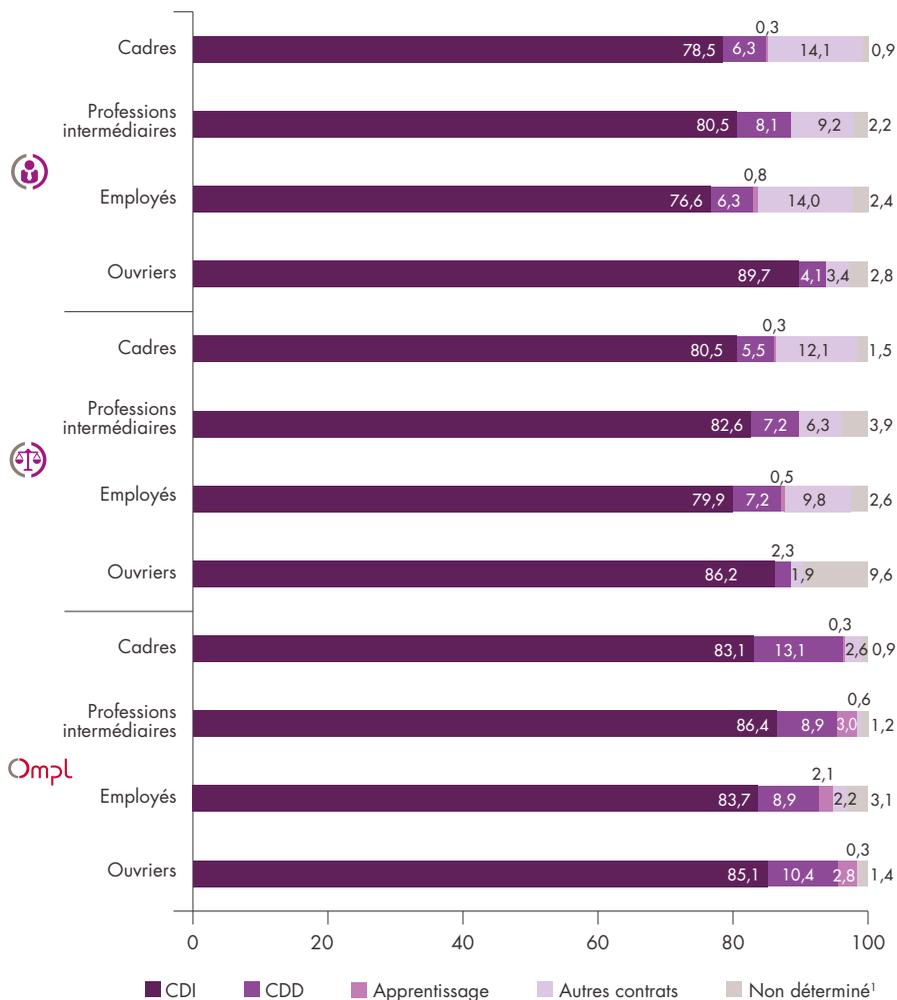
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence. Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les professions intermédiaires. Les autres contrats, qui sont principalement des stages rémunérés, bénéficient plus souvent aux cadres et aux employés.

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



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.

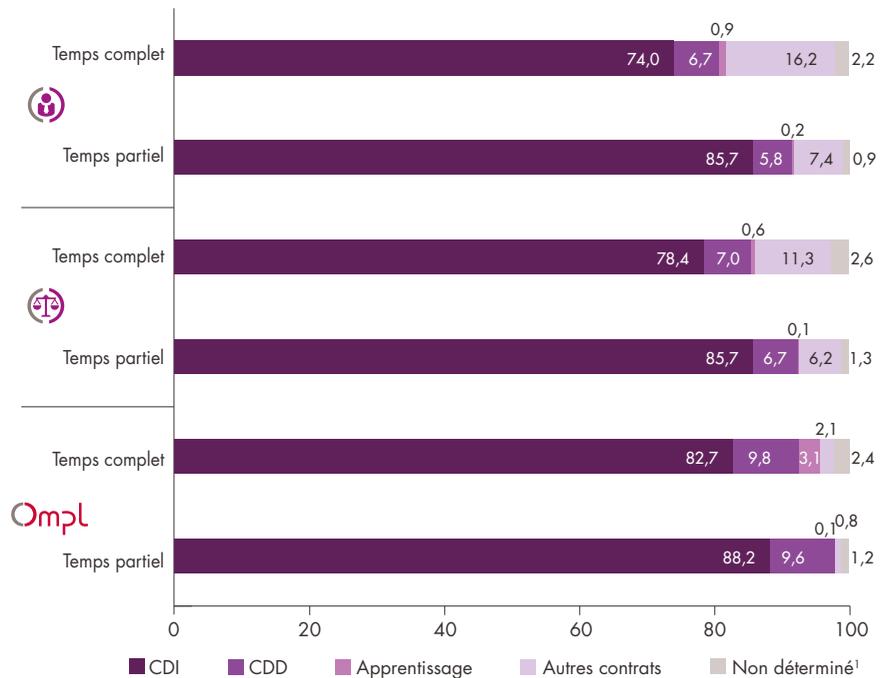


HOMOGENÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD au sein de la branche varie peu d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour l'Île-de-France (7,3 %) et minimale pour le Grand Est (4,6 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de CDD par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



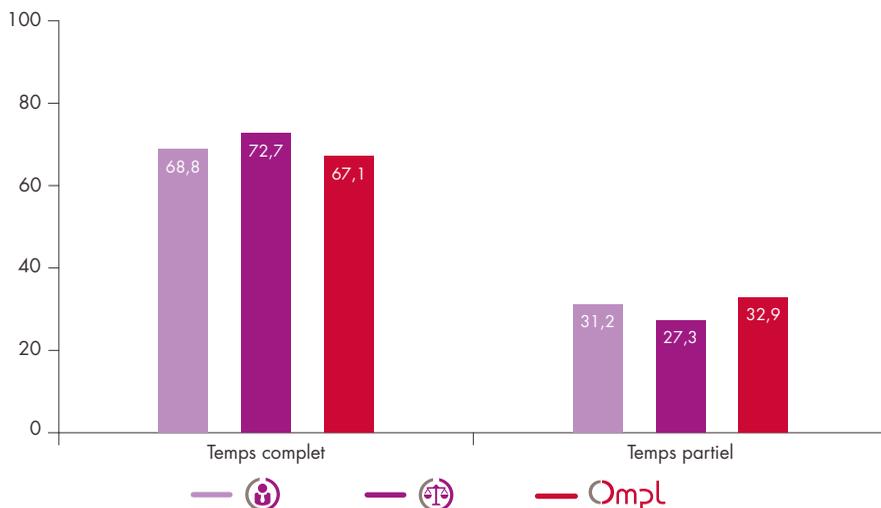
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2016.

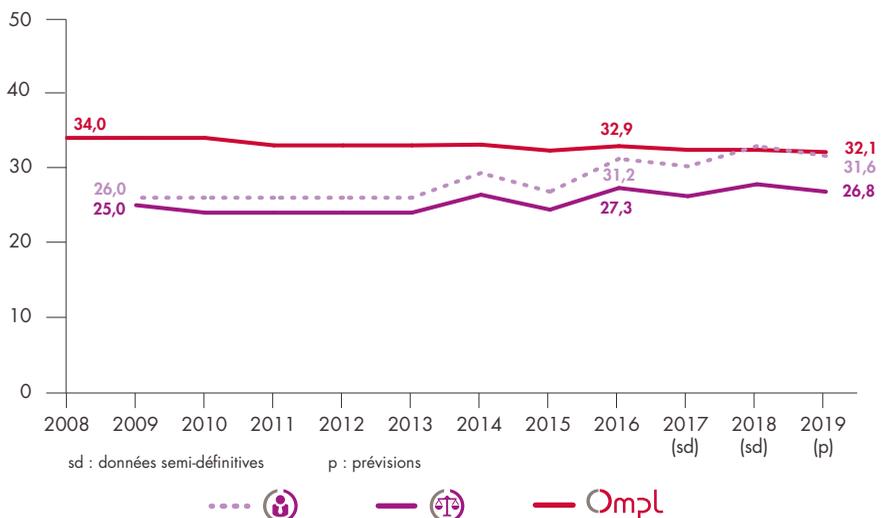


PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche augmente jusqu'en 2016. Il progresse de 5,2 points.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



sd : données semi-définitives p : prévisions

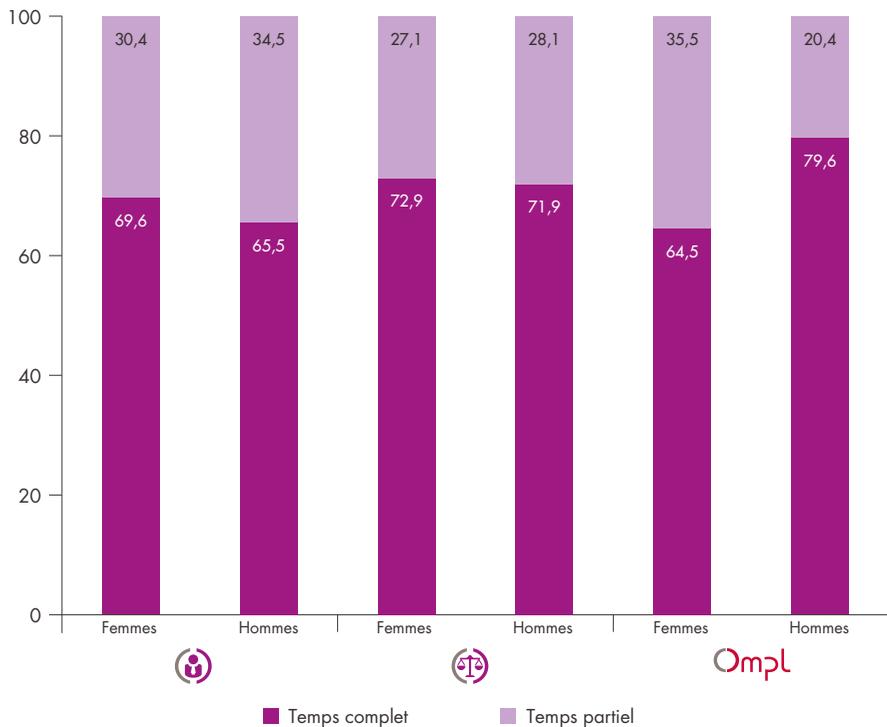
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



MASCULINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu moins souvent à temps partiel que les hommes.

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



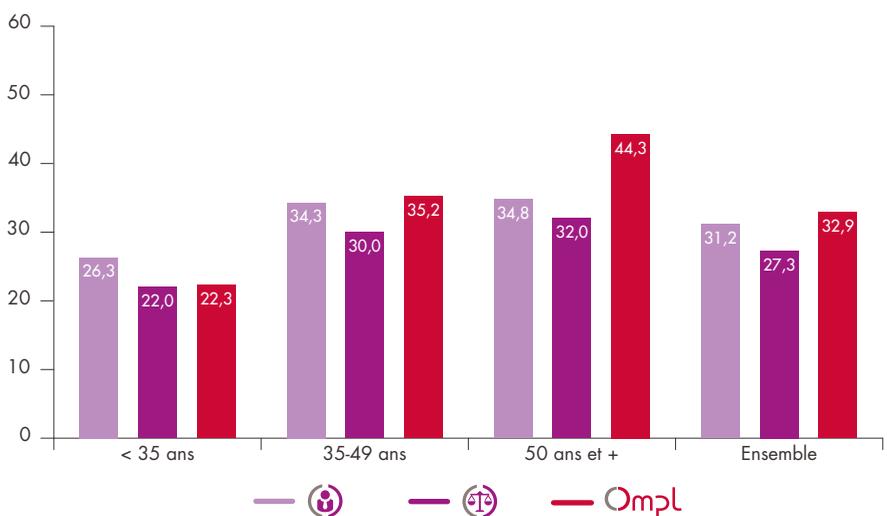
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 8,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers qui occupent principalement des emplois liés à l'entretien des locaux.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (35,7 %) et atteint un minimum pour les DOM (21,7 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	44,9	41,9	39,7
Professions intermédiaires	22,3	21,0	24,0
Employés	25,6	22,5	34,0
Ouvriers	68,7	53,2	60,3
Ensemble	31,2	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	34,4	30,4	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	30,6	23,7	37,7
Bretagne	33,5	28,2	35,1
Centre-Val de Loire	27,8	22,1	31,5
Corse	27,9	21,9	25,7
DOM	21,7	15,3	21,6
Grand Est	32,4	27,3	36,3
Hauts-de-France	32,0	25,0	35,5
Île-de-France	28,3	26,3	26,6
Normandie	34,2	29,4	35,1
Nouvelle-Aquitaine	33,3	27,5	32,2
Occitanie	34,2	29,3	35,3
Pays de la Loire	35,7	31,6	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	33,9	27,2	32,6
Ensemble	31,2	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

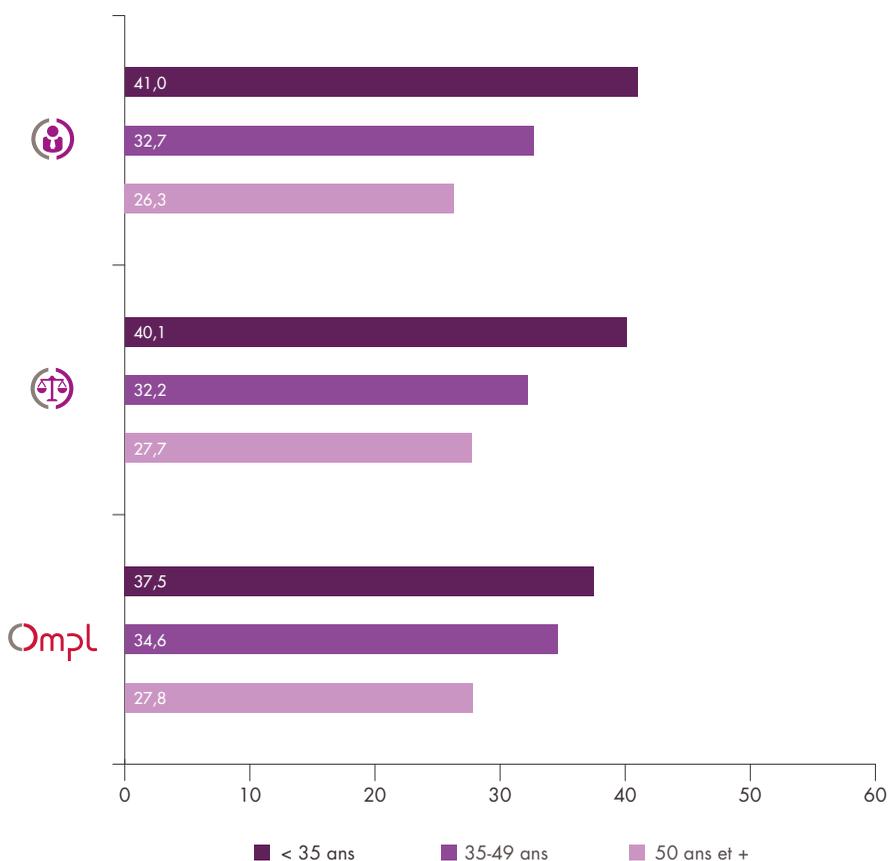


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 4,3 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit ;
- le poids des seniors s'accroît (+7,7 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	37,0	37,0	38,0	37,0	36,0	38,2	39,8	41,0	40,4	40,9	41,3
35-49 ans	ND ¹	41,0	40,0	39,0	39,0	38,0	36,0	34,2	32,7	32,3	31,1	30,0
> 50 ans	ND ¹	21,0	23,0	23,0	24,0	25,0	25,8	26,0	26,3	27,3	28,0	28,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,8	40,3	40,8
35-49 ans	ND ¹	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	31,6	30,3	29,3
> 50 ans	ND ¹	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	28,6	29,3	29,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	46,3	37,2	39,6	13,6	41,0
35-49 ans	31,6	34,6	32,9	24,6	32,7
> 50 ans	22,1	24,8	27,6	56,7	26,3
Non déterminé ¹	0,0	3,5	0,0	5,0	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,3	37,7	39,3	21,3	40,1
35-49 ans	31,2	31,0	32,0	26,9	32,2
> 50 ans	22,7	25,0	28,6	47,5	27,7
Non déterminé ¹	2,7	6,3	0,0	4,3	2,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

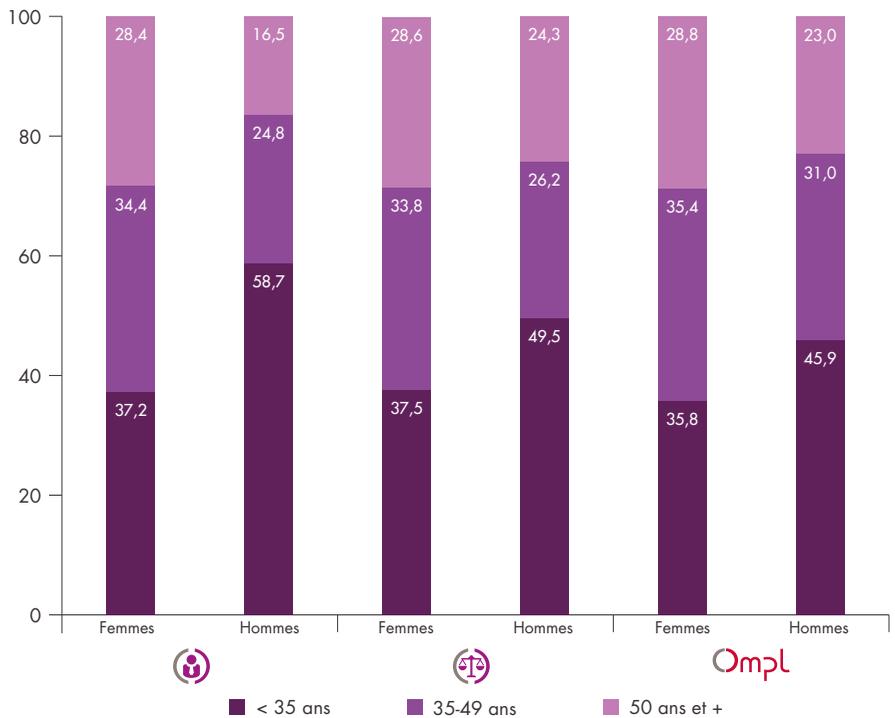


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

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



Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide 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 (52,2 %) et minimale pour la Corse (24,8 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,7	36,6	27,7
Bourgogne-Franche-Comté	26,9	37,1	36,0
Bretagne	32,5	36,9	30,5
Centre-Val de Loire	26,7	38,2	35,1
Corse	24,8	34,1	33,3
DOM	30,9	32,8	33,0
Grand Est	35,9	33,1	31,0
Hauts-de-France	34,1	37,1	28,8
Île-de-France	52,2	28,4	19,4
Normandie	29,2	36,1	34,7
Nouvelle-Aquitaine	29,3	36,7	33,9
Occitanie	31,6	35,7	32,7
Pays de la Loire	35,6	37,2	27,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,8	34,3	35,9
Personnes	41,0	32,7	26,3
Salariés	40,1	32,2	27,7
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source: Insee, DADS 2016.

MOBILITÉ ANNUELLE
DES SALARIÉS

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	36 113	51 288	374 441
Effectif total de l'année	44 563	62 162	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	8 450	10 874	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	9 260	11 535	57 526
Taux d'entrée (%)	23,4	21,2	17,1
Taux de sortie (%)	25,6	22,5	15,4
Turnover annuel (%)	24,5	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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



STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu.

Il oscille entre 21,8 % et 26 %.

Le secteur connaît une évolution semblable.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est nettement plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre (autres contrats) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation 58,5 % de turnover. Ce taux est à rapprocher de la proportion de stagiaires rémunérés dans cette tranche d'âge (30,4 %) ;
- toutes les catégories sociales, en dehors des ouvriers, connaissent une mobilité importante mais celle des employés domine.

Évolution du taux mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	20,2	40,6	8,3	129,2	143,2
	Taux de sortie	22,3	43,9	10,3	113,0	156,0
	Turnover annuel	21,2	42,3	9,3	121,1	149,6
	Taux d'entrée	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	57,7	8,6	5,4	22,1	19,7	24,8	11,2
	Taux de sortie	59,4	9,9	9,4	26,5	20,8	26,3	8,9
	Turnover annuel	58,5	9,3	7,4	24,3	20,2	25,5	10,1
	Taux d'entrée	50,5	8,7	5,6	20,5	17,2	22,2	14,3
	Taux de sortie	49,6	9,7	9,4	24,1	18,0	22,8	12,4
	Turnover annuel	50,1	9,2	7,5	22,3	17,6	22,5	13,4
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'activité libérale (juristes ...).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CONTRATS AUTRES QUE CDD OU CDI

- Le taux de féminisation (73,0 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (82,3 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un contrat autre que CDI ou CDD, principalement des conventions de stages rémunérés, sont majoritaires (46,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (13,6 %).
- 79,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,0 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	7,6	43,2	14,0	39,0	16,7	16,3
	Taux de sortie	12,1	49,0	15,3	41,3	8,3	14,4
	Turnover annuel	9,8	46,1	14,6	40,1	12,5	15,3
	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7	15,0
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4	14,7
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0	14,8
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	73,0	27,0	100,0
	71,7	28,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	31,3	19,1	1,6	46,6	1,3
	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	79,2	13,7	7,1	100,0
	76,9	14,7	8,4	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ D'EMPLOYÉS SUR DES ACTIVITÉS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (65,0 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (62,0 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires).



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (73,3 %) est proche de celle des entrants (73,0 %) ;
- 46,8 % des sortants étaient en contrat autre qu'un CDI ou un CDD, proportion similaire celle observée pour les entrants (46,6 %) ;
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (74,3 % contre 79,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	26,5	7,8	65,0	0,6
	22,6	8,0	68,3	1,1
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	3,0	21,0	29,3	43,9	0,1	2,6
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	73,3	26,7	100,0
	72,4	27,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	35,5	15,3	1,1	46,8	1,3
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	74,3	14,3	11,3	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (62,8 %);
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (32,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (15,4 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	29,0	7,5	62,8	0,5
	25,1	7,8	66,0	0,9
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	4,4	21,7	29,2	42,5	0,1	2,1
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,9	19,6	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	17,0	16,2	14,0
Bretagne	18,9	17,1	15,5
Centre-Val de Loire	15,4	16,3	13,4
Corse	17,0	16,6	15,0
DOM	18,2	15,5	16,3
Grand Est	17,4	16,0	13,8
Hauts-de-France	17,7	16,9	13,6
Île-de-France	32,3	29,6	21,8
Normandie	15,6	15,8	13,8
Nouvelle-Aquitaine	17,8	17,2	14,9
Occitanie	22,3	19,6	15,5
Pays de la Loire	18,1	16,4	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,2	18,6	15,8
Ensemble	24,5	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**27 317 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est supérieur à celui du secteur (+1 699 €).

Les cadres bénéficient du plus grand différentiel positif.

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

Catégories sociales			
Cadres	46 154**	43 867***	36 532***
Professions intermédiaires	NS	NS	22 241***
Employés	23 521***	23 089***	20 509***
Ouvriers	NS	NS	19 109***
Ensemble	27 317***	25 618***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
NS : résultat non-significatif.



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

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

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

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Cabinets d'avocats

**18 158 € 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 1 513,17 € est observé au profit des hommes.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

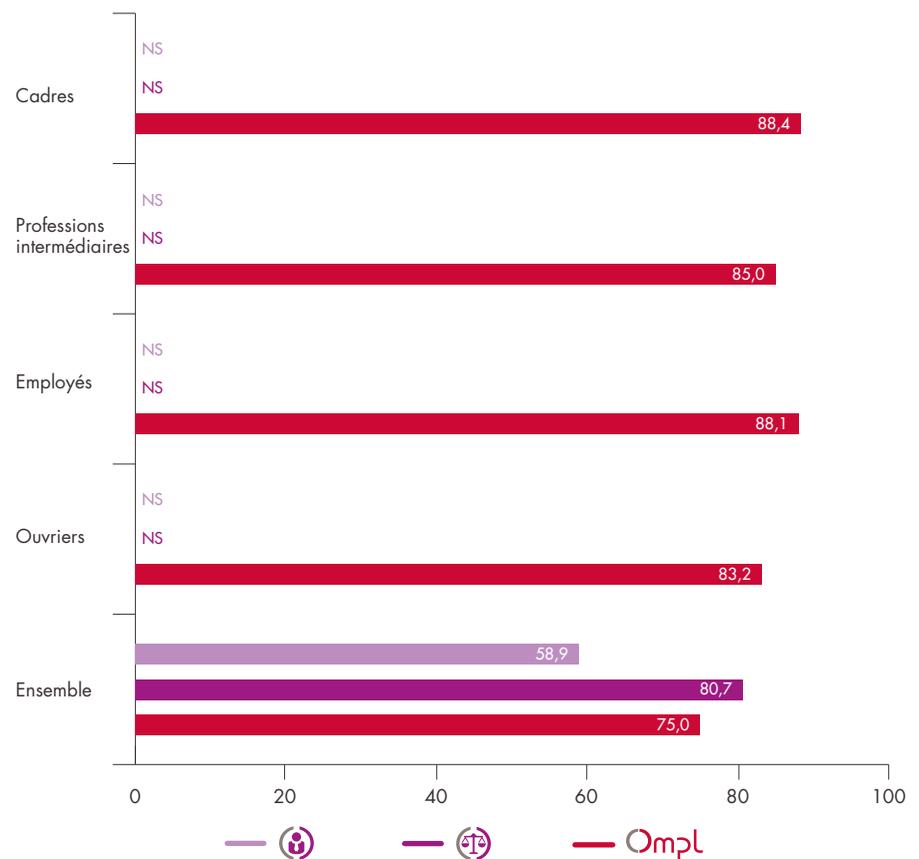
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (41,1 points d'écart). Les données ne permettent pas d'analyse plus fine.

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

Genre			Ompl
Femmes	26 053***	24 716***	21 647***
Hommes	44 211*	30 613**	28 856***
Ensemble	27 317***	25 618***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Indice de parité par catégorie sociale

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

NS : résultat non-significatif.



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 12,4 % à ceux de moins de 35 ans.

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

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	24769**	23227***	20504***
35-49 ans	28476***	26769***	22609***
50 ans et +	27851***	26750***	23976***
Ensemble	27317***	25618***	22444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocat, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et de la branche professionnelle.



RECOURS MODESTE À LA FORMATION

Au regard du secteur, la branche est caractérisée par un dynamisme plus marqué que le secteur dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage. En effet, elle regroupe 69,84 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 71,6 % des actions de formation. Ainsi, 12,1 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	6 110	8 531	101 366
Nombre de salariés formés	4 854	6 683	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	940	1 295	16 789
Effectifs salariés totaux ³	41 320	59 228	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	1 964	2 413	28 734
Nombre total d'entreprises	11 180	13 659	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

 Secteur juridique

Branche professionnelle

 Cabinets d'avocats

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX PLUTÔT MODESTE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est légèrement plus faible.

En revanche, les autres dispositifs sont plus mobilisés.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent moins le plan de formation mais plus souvent le contrat de professionnalisation que l'ensemble du secteur.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

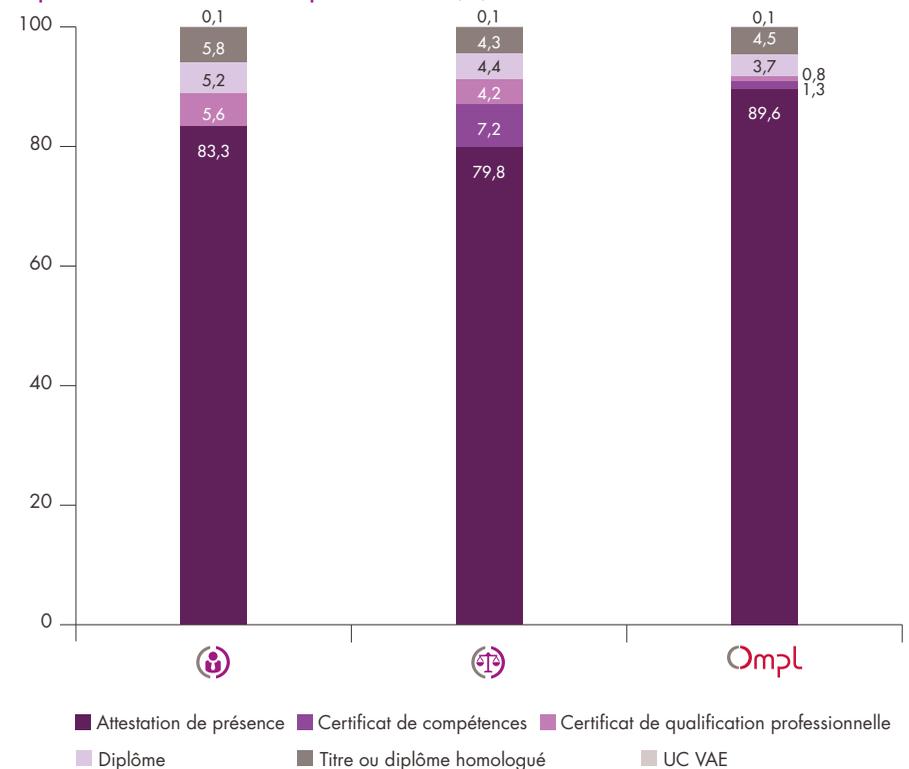
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	1,5	1,2	12,5	0,0	3,3	2,3	14,1	0,1
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

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

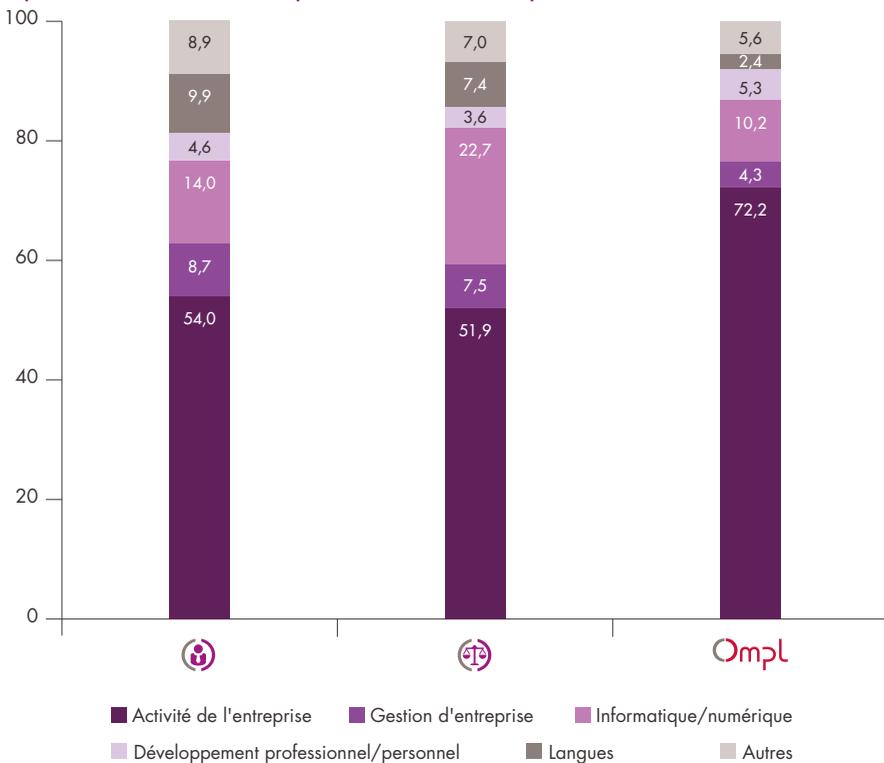


DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (formations à finalité juridique).

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

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO EP, bases formation 2019.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 84,4 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 80,4 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

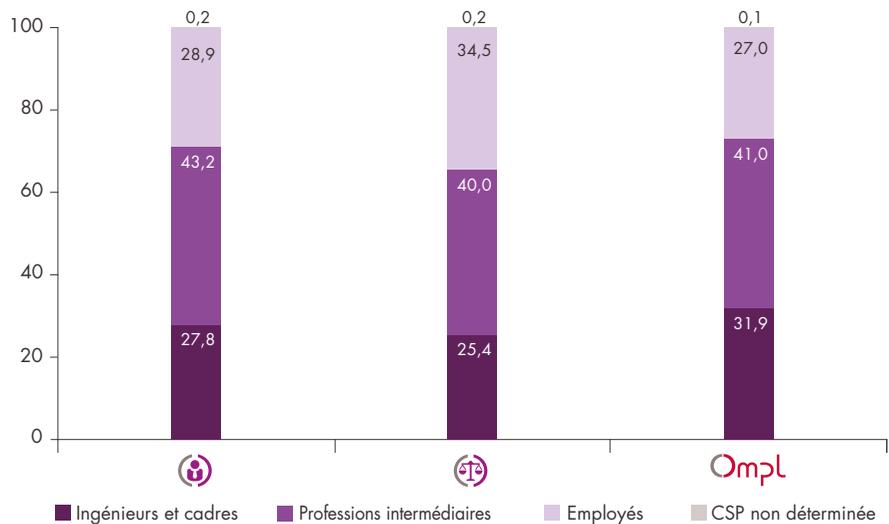


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (43,2 % des formés et 9,0 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

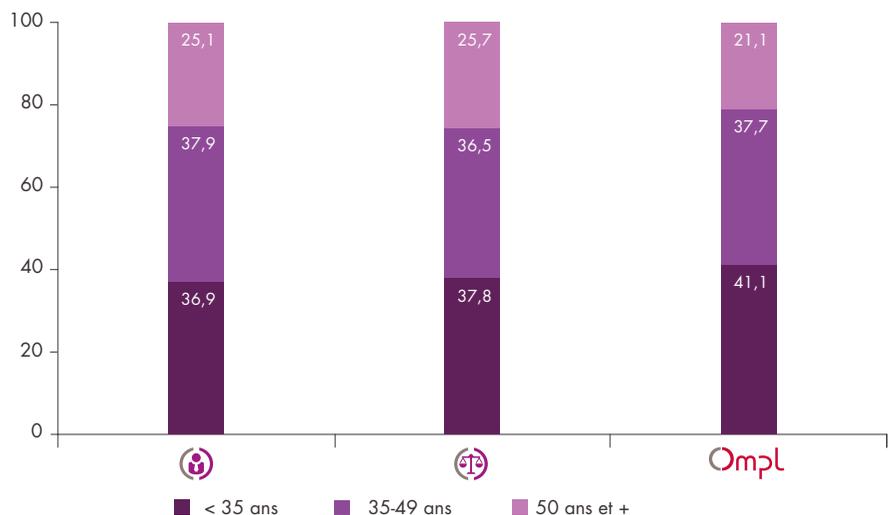


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 37,9 % des formés contre 30,0 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO EP, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 45,2 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59,8 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 54,8 % des stagiaires contre 40,2 % des salariés.

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



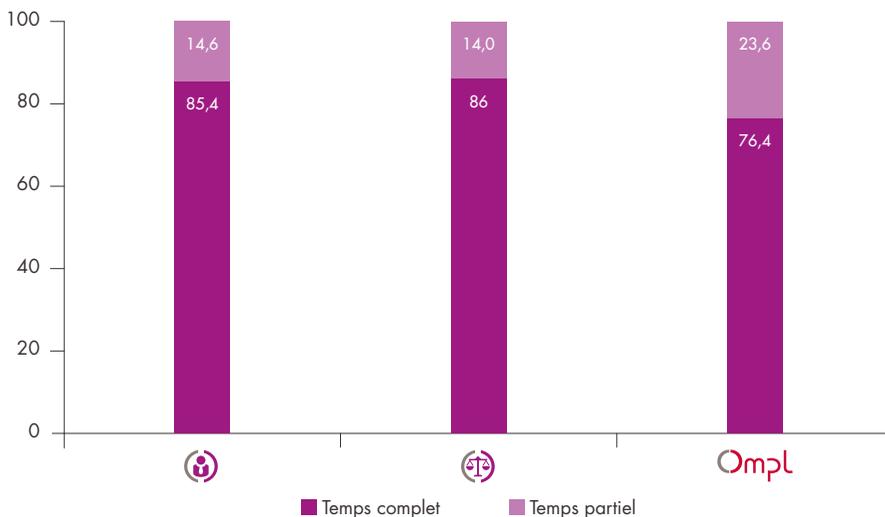
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 14,6 % des stagiaires contre 31,6 % des salariés (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Corse (16,1 %) et minimal pour les Hauts-de-France (5,9 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,9	1,4	15,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,8	0,9	12,0	0,0
Bretagne	0,5	0,5	15,2	0,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,3	11,0	0,2
Corse	0,0	0,0	16,1	0,0
Grand Est	1,4	0,4	10,2	0,0
Hauts-de-France	0,3	0,5	5,9	0,0
Île-de-France	2,6	1,7	12,9	0,0
Normandie	0,8	0,6	9,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,3	0,9	12,7	0,0
Occitanie	0,9	0,5	11,7	0,0
Pays de la Loire	0,8	0,6	12,6	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,7	0,7	12,0	0,1
Ensemble	1,5	1,2	12,5	0,0

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets d'avocat, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 8,7 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est proche de celui du secteur (8,9 %).



STABILITÉ DU CHÔMAGE

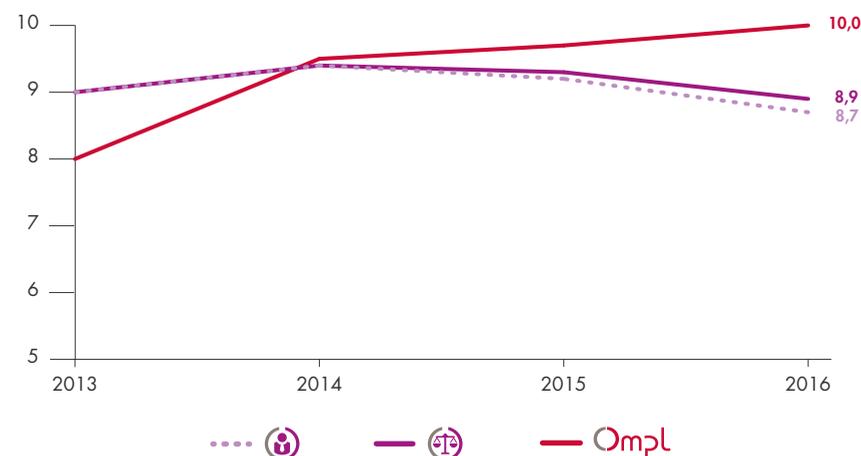
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a peu évolué : il varie de - 0,3 point.

Taux de chômage¹ annuel

			
Salariés avec période(s) de chômage	3 893	5 557	43 771
Salariés sans période de chômage	40 670	56 605	394 878
Effectif total	44 563	62 162	438 649
Taux de chômage annuel (%)	8,7	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

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

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



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	9,3	9,5	10,1
Hommes	6,2	7,0	9,5
Ensemble	8,7	8,9	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

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

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

Source: Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	5,4	5,6	9,8
Professions intermédiaires	8,0	8,0	7,8
Employés	10,3	10,2	11,4
Ouvriers	8,8	9,8	11,7
Ensemble	8,7	8,9	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	8,2	8,6	9,4
Temps partiel	9,8	9,9	11,1
Ensemble	8,7	8,9	10,0

Source: Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les DOM (11,9 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Île-de-France (7,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)

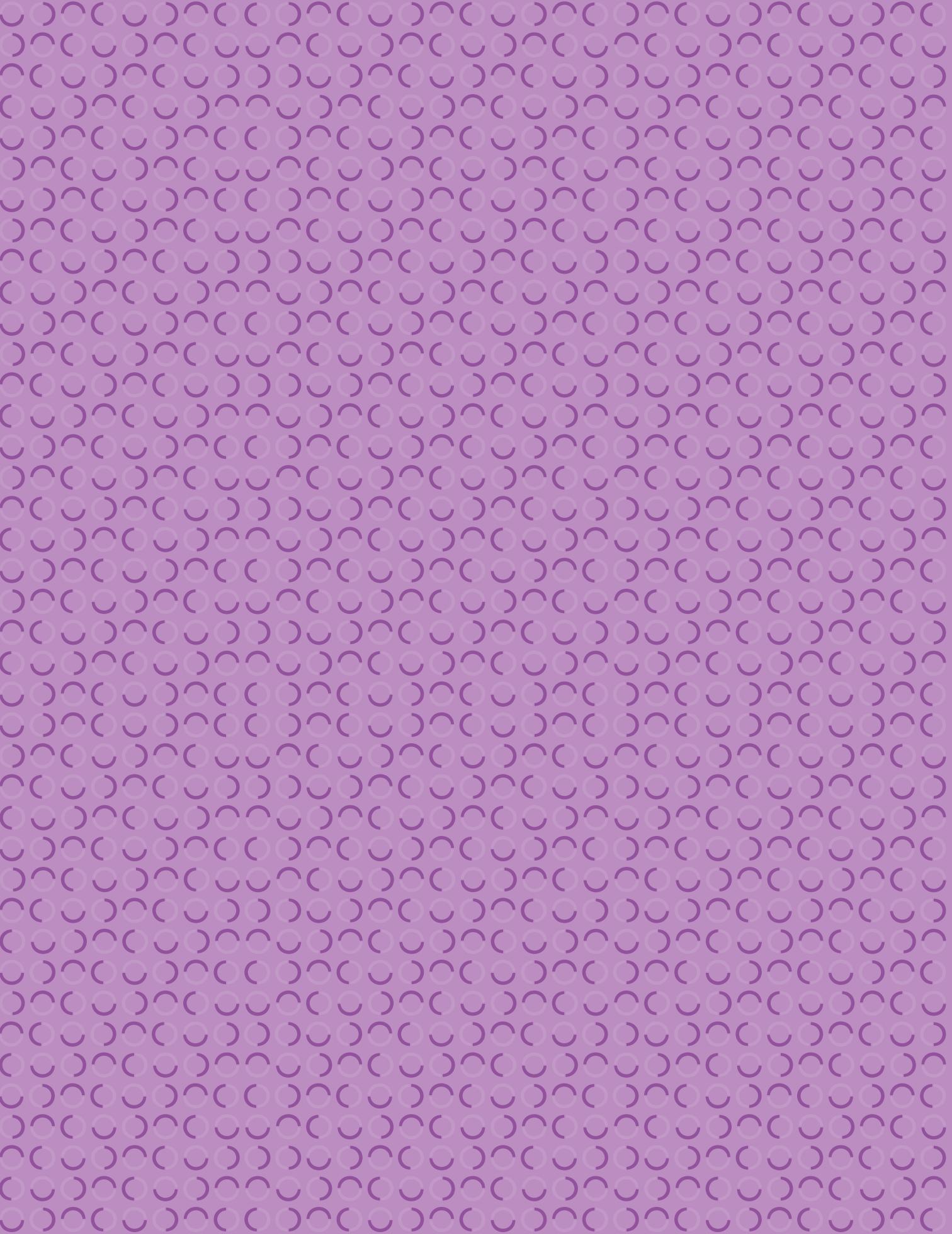
30 baromètres annuels

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

11 études transverses

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

- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)



Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.