



**2020**  
Entreprises  
libérales



**Baromètre Emploi-Formation**  
ÉTUDES  
D'ADMINISTRATEURS ET  
MANDATAIRES JUDICIAIRES



**Ompl**  
Observatoire des métiers  
dans les professions libérales





# 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

ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS  
ET MANDATAIRES JUDICIAIRES



## Entreprises



Démographie des entreprises libérales  
Caractéristiques des entreprises libérales  
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires 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.



### LÉGER REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à diminuer.

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 Actalians<sup>1</sup> 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   | 363  | 13 659  | 105 502   |
| Évolution 2017-2018 (%) | -0,8   | 1,2   | -1,5  |
| Taux d'entrée (%)       | 19,1   | 16,3  | 12,7  |
| Taux de sortie (%)      | 20,2   | 11,4  | 14,7  |
| Taux de rotation (%)    | 19,7   | 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.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

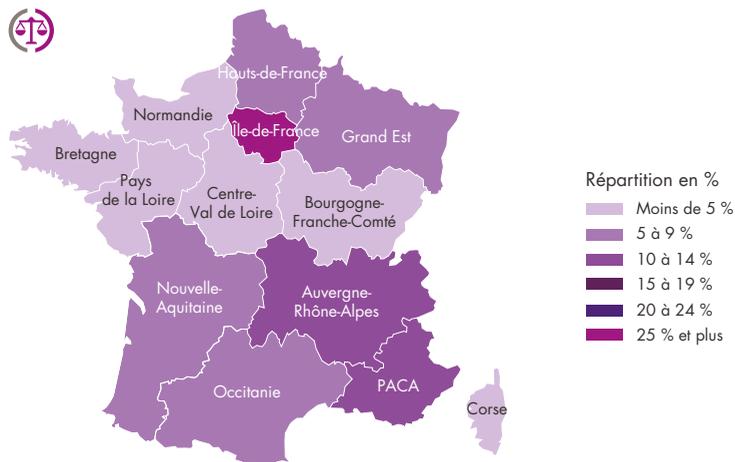
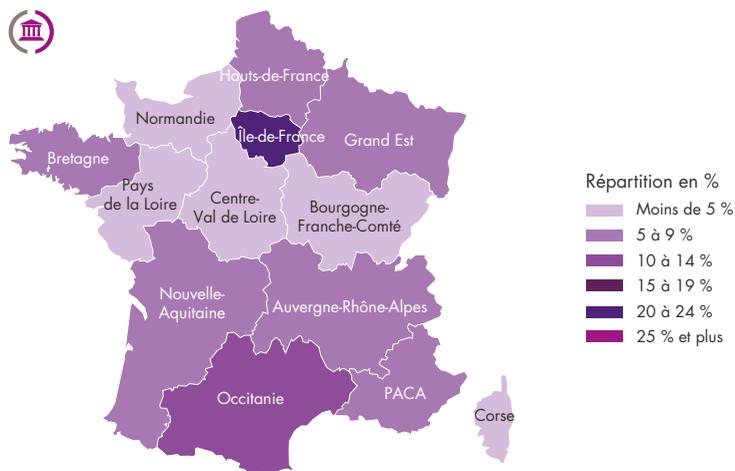
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

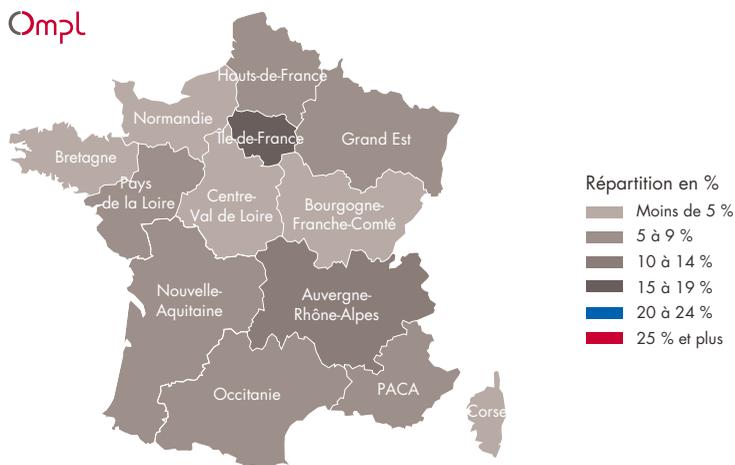
- l'Île-de-France (22,6 %) ;
- l'Occitanie (14,0 %) ;
- le Grand Est (9,1 %).

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

## Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



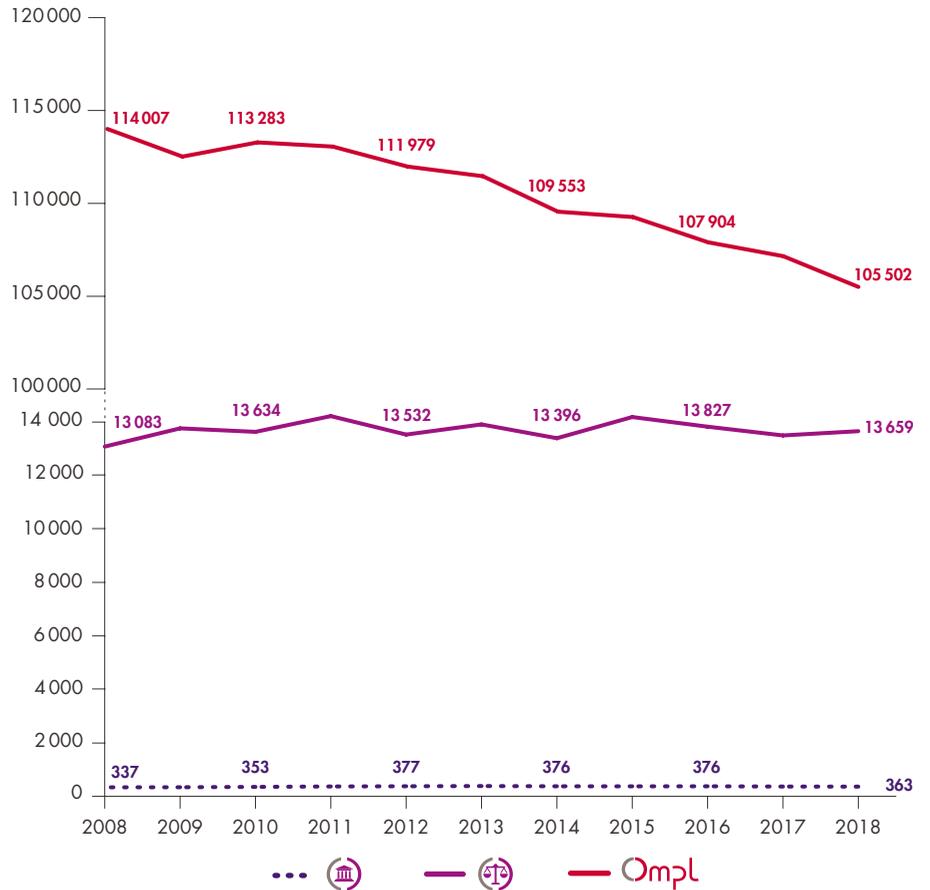
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents 2018.



### PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 26 unités. La tendance a connu une inflexion en 2014.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires 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**

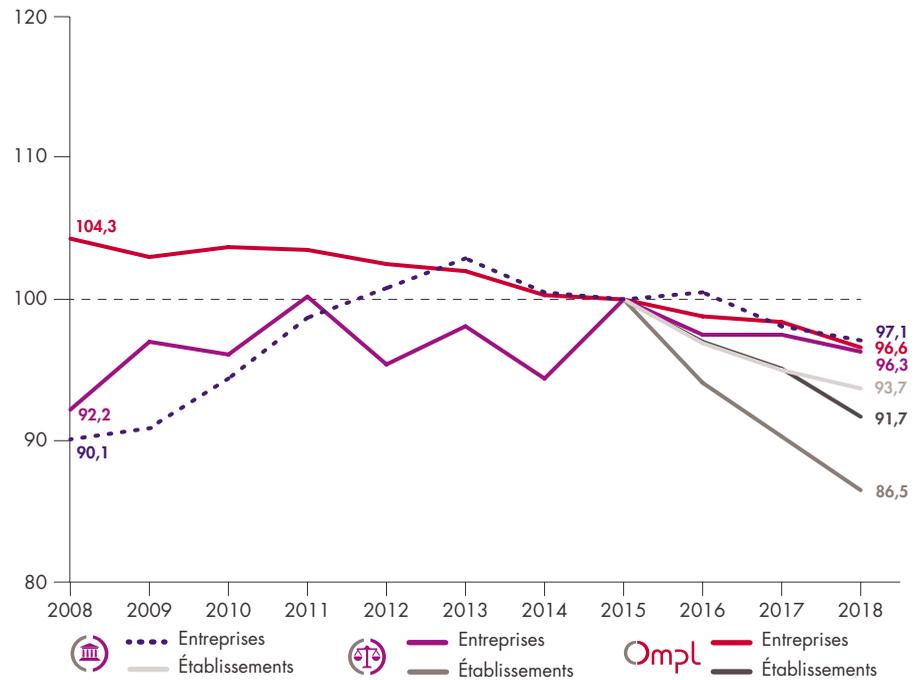
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+7 points).

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

Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

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.



### PRINCIPALEMENT DES TPE

Plus de la moitié des entreprises génère 6 à 19 emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (-44,3 points).

En revanche, celles de plus de six salariés sont nettement surreprésentées.

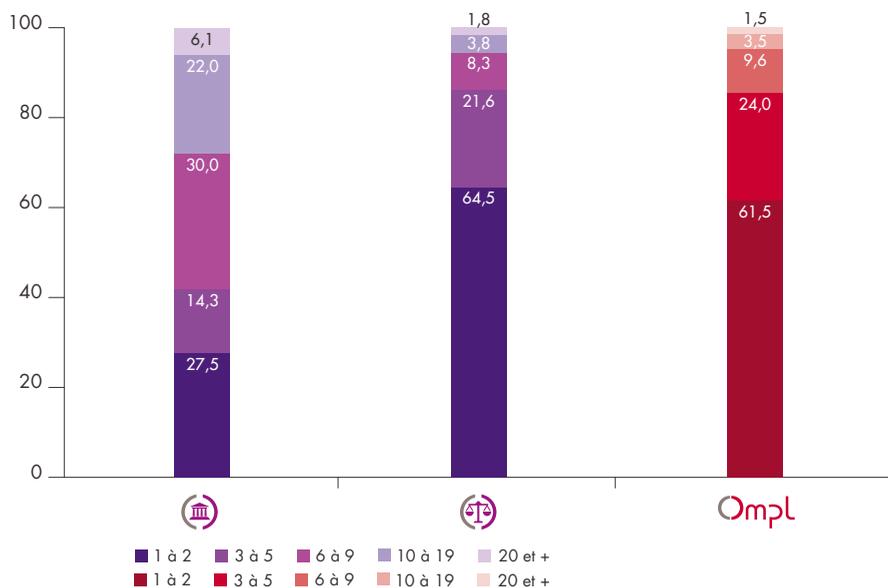


### PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de +17,9 points.

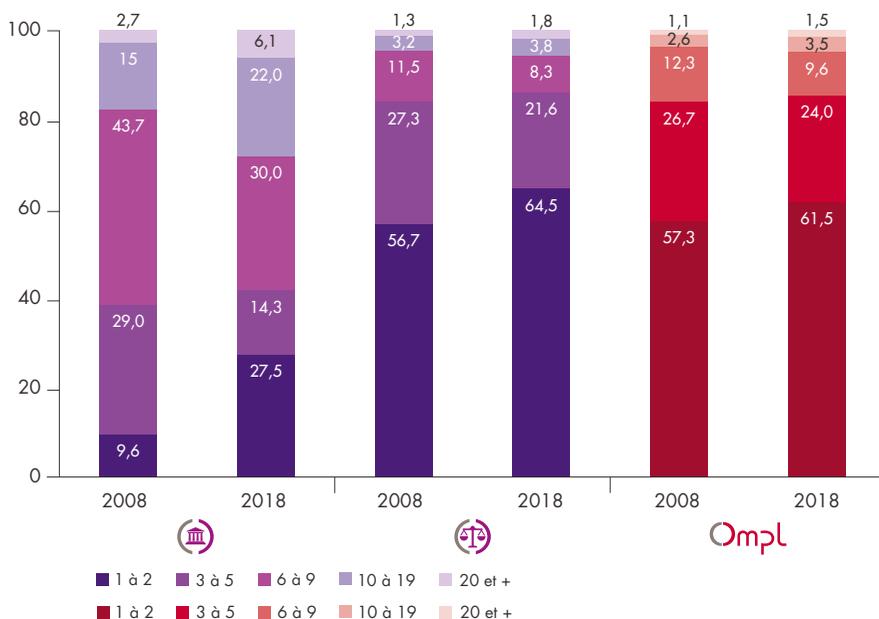
De même, la proportion d'entreprises de plus de 9 salariés progresse de 14,4 points.

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



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

### 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.

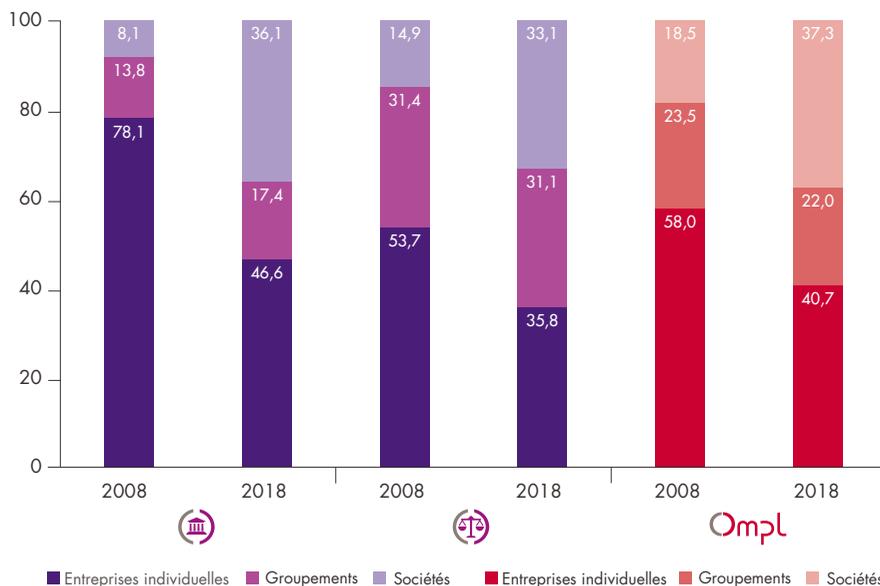


### NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

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 (+ 28 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires 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 se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient beaucoup plus de salariés mais sont majoritairement constituées en entreprises individuelles.

### Données de cadrage

|  |  |  |  |
|--|--|---|---|
| Nombre d'entreprises                                 | 363  | 13 659  | 105 502   |
| Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup> | 10,0   | 4,4   | 4,3   |
| Forme d'entreprise la plus fréquente                 | EI<br>(46,6 %)   | EI<br>(35,8 %)  | EI<br>(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.



### PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MEILLEURES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 191 248 € de valeur ajoutée (VA), soit 125,0 % de plus que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



### DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

### Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

|                         |         |         | Ompl    |
|-------------------------|---------|---------|---------|
| CA HT                   | 288 895 | 136 001 | 186 150 |
| Marge commerciale       | 288 317 | 135 442 | 176 062 |
| VA                      | 191 248 | 85 008  | 115 344 |
| Impôts et taxes         | 11 267  | 6 159   | 9 589   |
| Salaires et cotisations | 73 957  | 15 303  | 16 232  |
| EBE                     | 106 024 | 63 546  | 89 523  |
| Bénéfice                | 110 069 | 64 336  | 90 625  |

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

### Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

|                         |       |           | Ompl         |
|-------------------------|-------|-----------|--------------|
| CA HT                   | NS    | NS        | 1 519 548*** |
| Marge commerciale       | -3*** | 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                | NS    | 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

ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS  
ET MANDATAIRES JUDICIAIRES



## Salariés



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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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

Les chiffres de 2008 et 2009 ne sont pas représentatifs des effectifs de la branche car les conventions collectives des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires ont fusionné en 2007 et l'adhésion de l'ensemble des entreprises à la nouvelle convention a pris du temps. Cependant, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

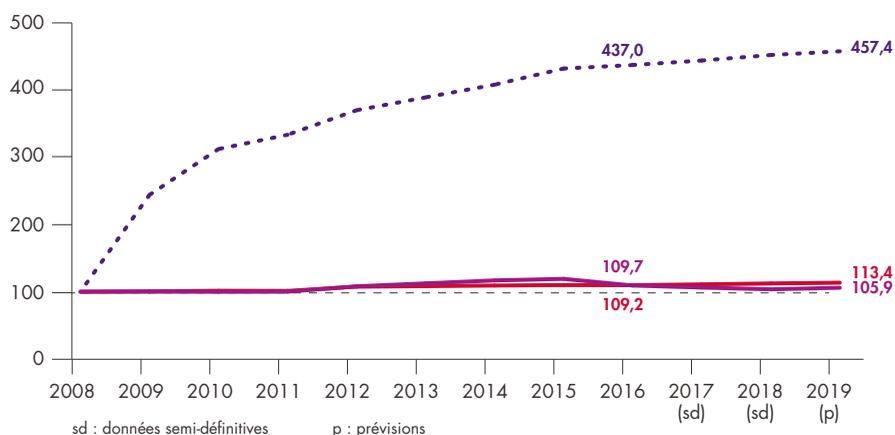
### Évolution des effectifs salariés en volume

| Années      |  |  | Ompl           |
|-------------|---|---|----------------|
| 2008        | 792   | 56 936  | 399 860        |
| 2009        | 1 932   | 57 024  | 402 000        |
| 2010        | 2 472   | 56 892  | 405 558        |
| 2011        | 2 640   | 57 012  | 404 712        |
| 2012        | 2 929   | 61 512  | 429 885        |
| 2013        | 3 080   | 64 011  | 433 200        |
| 2014        | 3 230   | 66 508  | 436 504        |
| 2015        | 3 420   | 67 787  | 439 506        |
| <b>2016</b> | <b>3 461</b>  | <b>62 162</b>   | <b>438 649</b> |
| 2017 (sd)   | 3 514   | 60 461  | 443 279        |
| 2018 (sd)   | 3 579   | 58 997  | 449 155        |
| 2019 (p)    | 3 623   | 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.

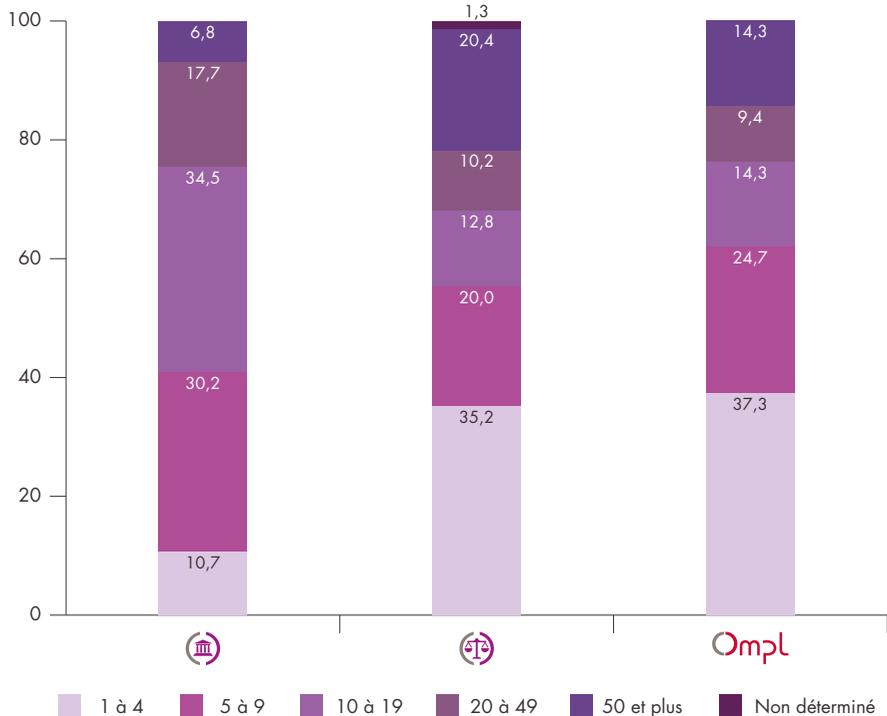


### TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

75,4 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

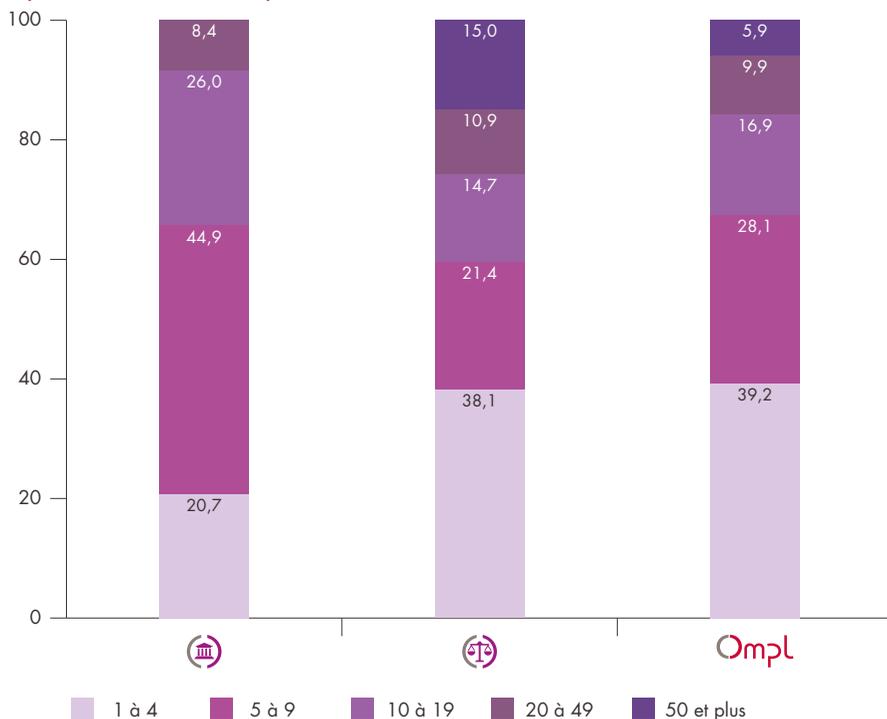
L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 91,6 % des effectifs.

### Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source: Insee, DADS 2016.

### Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source: Insee, DADS 2016.

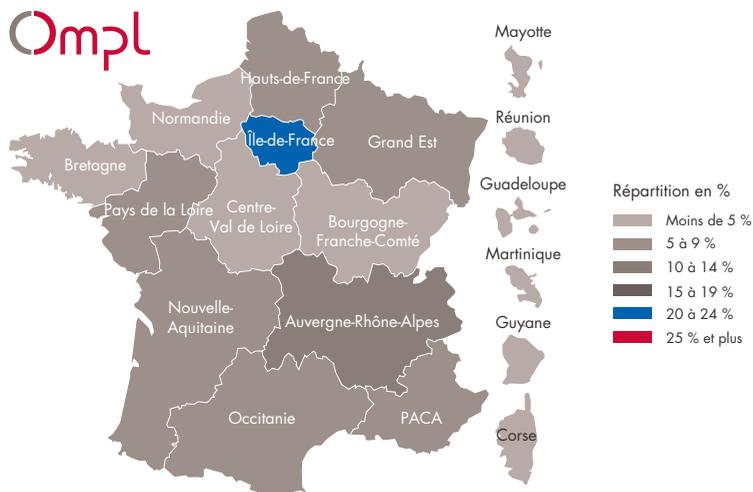
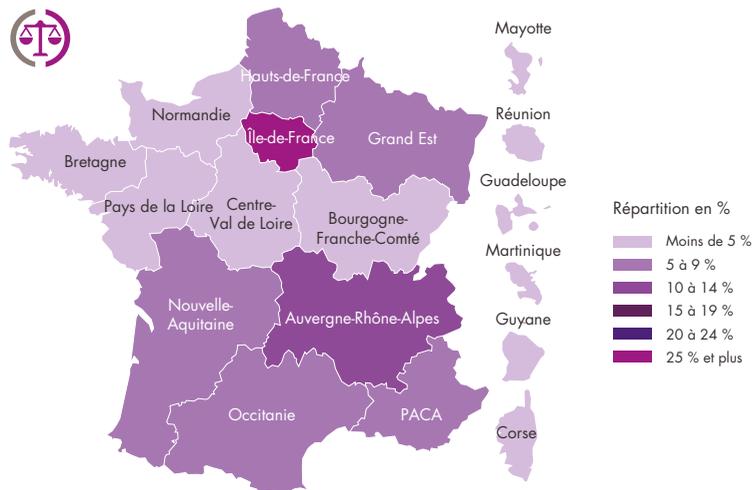
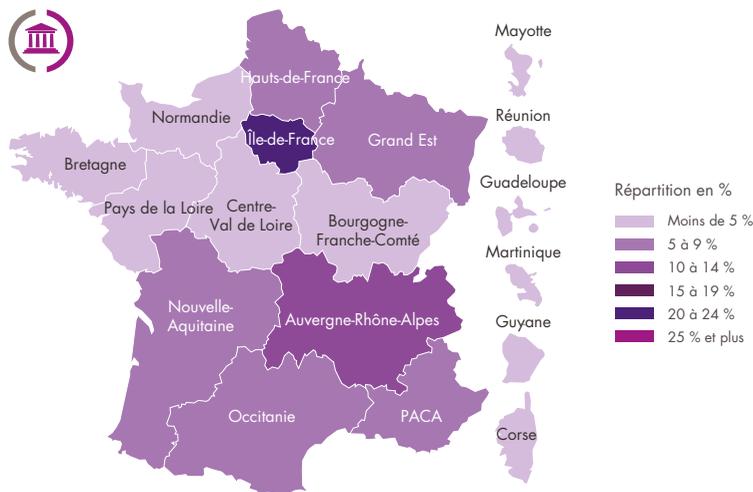


### PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 22,8 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (38,1 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,7 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (10,0 %).

Ces trois régions regroupent 45,5 % 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 études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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.

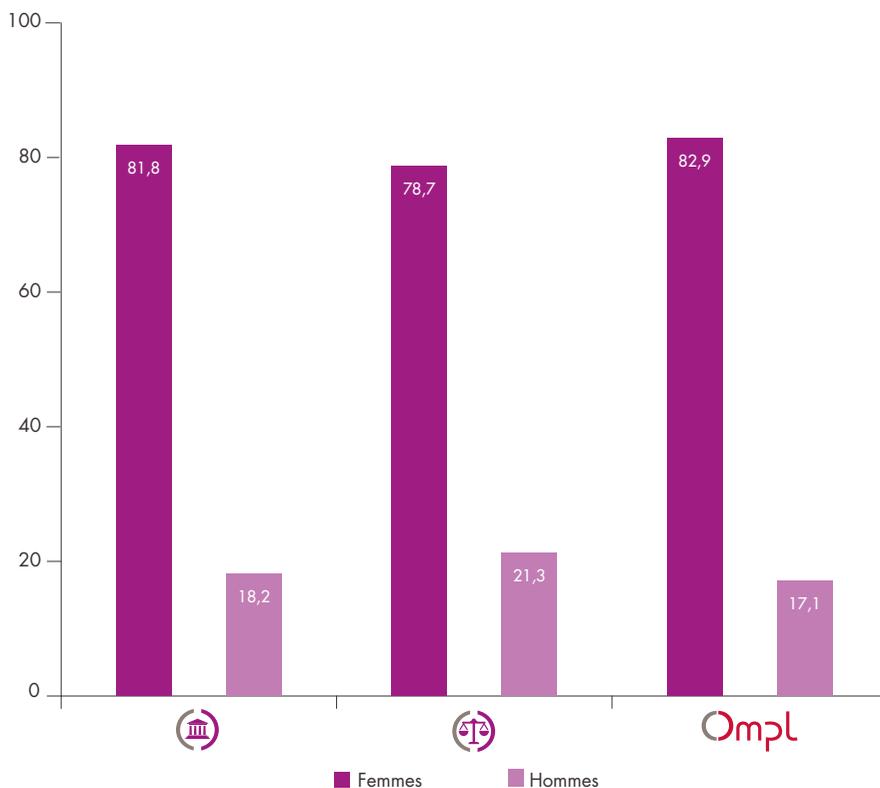


### EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 81,8 % 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.

 Secteur juridique

Branche professionnelle

 Études d'administrateurs  
et mandataires judiciaires



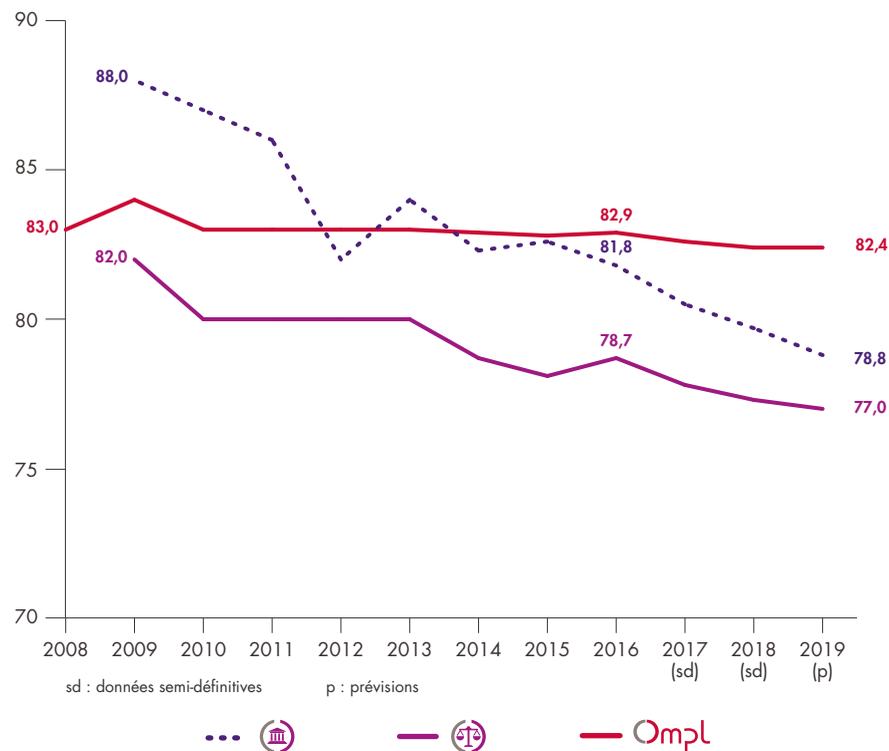
### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2016.

Il baisse de 6,2 points.

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.

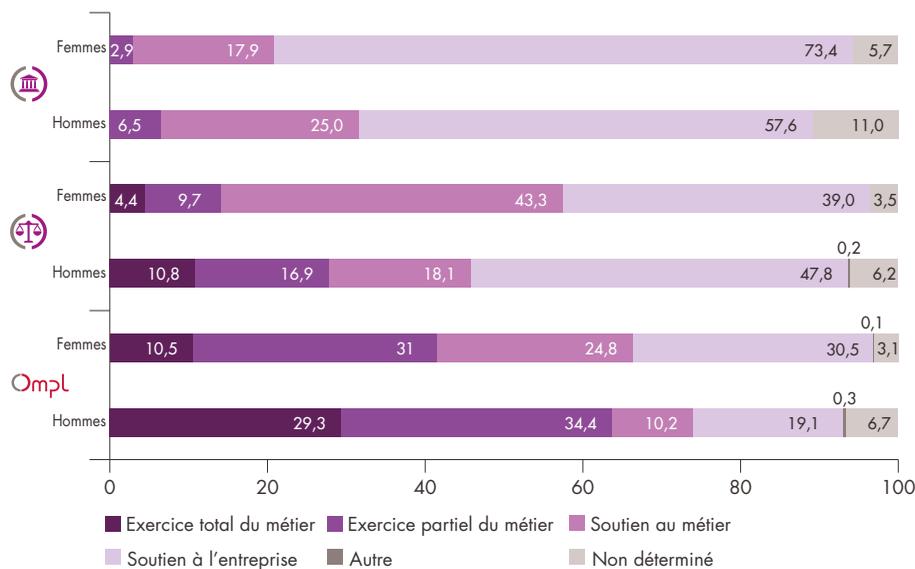


### EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise).

Néanmoins, un effet du genre existe : 73,4 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise (secrétaires, employés et cadres administratifs...) contre 57,6 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### PRÉPONDÉRANCE DU CDI

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

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (-10 points).

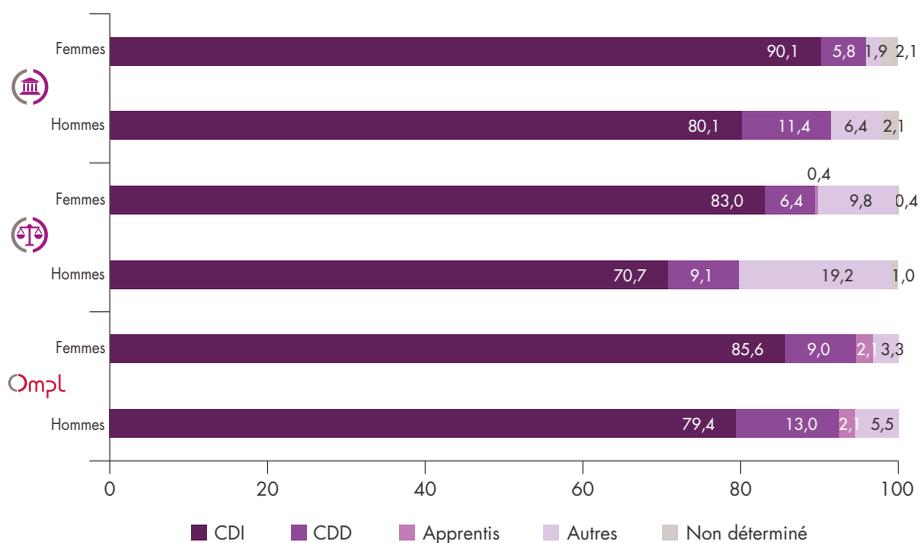


### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour les Hauts-de-France (88,3 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (77,6 %).

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

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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

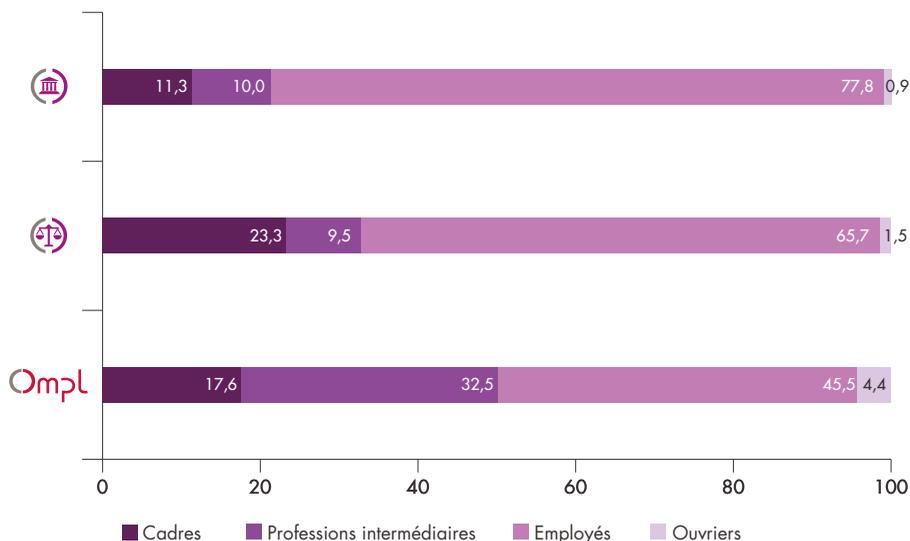
- Les cadres sont très faiblement représentés : 11,3 % contre 23,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (10 %) mais dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (9,5 %).
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (77,8 % contre 65,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



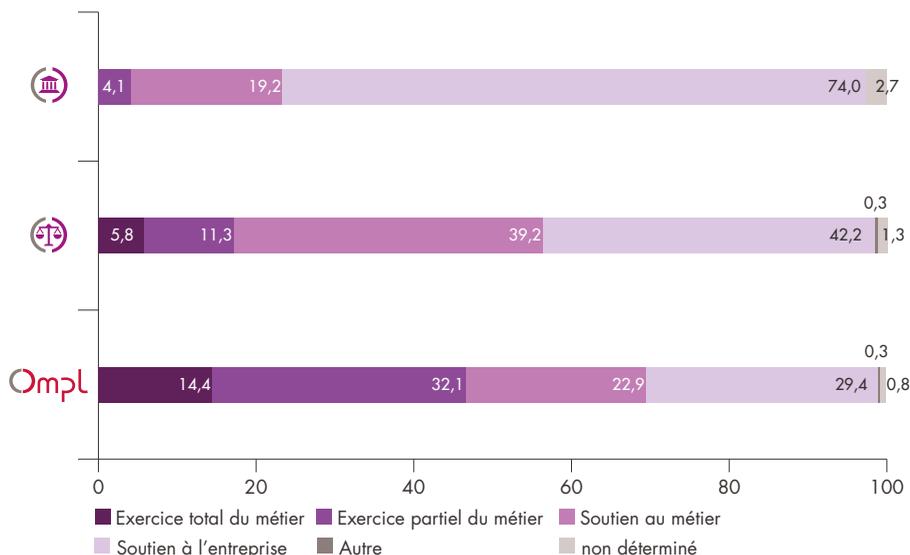
#### EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

93,2 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 74,0 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (secrétaires, employés et cadres administratifs, ...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



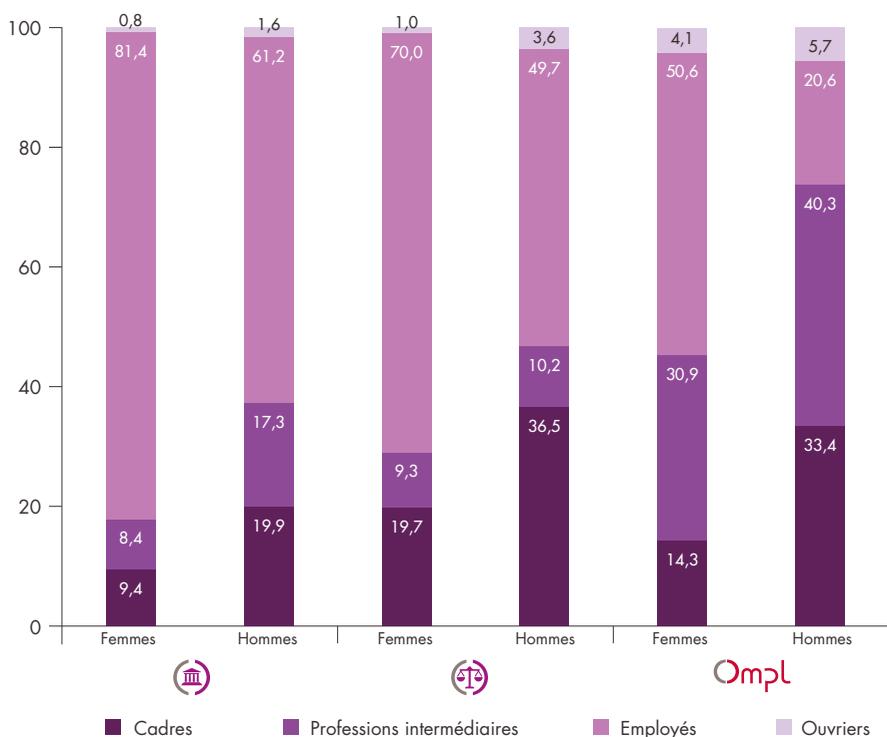


### FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante.

Elle atteint 81,4 % contre 61,2 % seulement pour les hommes.

### Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2016 (-6,3 points).

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

La précision des données ne permet pas de réaliser des prévisions plus fines.

### Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

| Années      | Cadres          | Professions intermédiaires | Employés        | Ouvriers        | Ensemble        |
|-------------|-----------------|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 2008        | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> |
| 2009        | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 88,0            |
| 2010        | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 87,0            |
| 2011        | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 86,0            |
| 2012        | 66,0            | 71,0                       | 88,0            | 67,0            | 82,0            |
| 2013        | 60,0            | 65,0                       | 91,0            | 80,0            | 84,0            |
| 2014        | 69,0            | 69,9                       | 87,0            | 55,2            | 82,3            |
| 2015        | 70,0            | 69,0                       | 87,2            | 65,2            | 82,6            |
| <b>2016</b> | <b>68,1</b>     | <b>68,5</b>                | <b>85,7</b>     | <b>68,8</b>     | <b>81,8</b>     |
| 2017 (sd)   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 80,5            |
| 2018 (sd)   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 79,7            |
| 2019 (p)    | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 78,8            |

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 les Hauts-de-France (87,0 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (69,7 %).

## Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

| Régions   | Cadres          | Professions intermédiaires | Employés        | Ouvriers        | Non déterminé <sup>1</sup> |
|---|-----------------|----------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes  | ND <sup>1</sup> | 14,8                       | 78,1            | ND <sup>1</sup> | 7,1                        |
| Bourgogne-Franche-Comté   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | 83,0            | ND <sup>1</sup> | 17,0                       |
| Bretagne  | 15,0            | ND <sup>1</sup>            | 72,5            | ND <sup>1</sup> | 12,4                       |
| Centre-Val de Loire   | ND <sup>1</sup> | 8,7                        | 84,6            | ND <sup>1</sup> | 6,7                        |
| Corse   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 100,0                      |
| DOM   | 9,3             | ND <sup>1</sup>            | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup> | 90,7                       |
| Grand Est   | ND <sup>1</sup> | 10,0                       | 84,6            | ND <sup>1</sup> | 5,4                        |
| Hauts-de-France   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | 87,0            | ND <sup>1</sup> | 13,0                       |
| Île-de-France   | 16,2            | 12,4                       | 69,7            | 1,6             | 0,0                        |
| Normandie   | 20,2            | 6,5                        | 73,4            | ND <sup>1</sup> | 0,0                        |
| Nouvelle-Aquitaine  | 9,6             | ND <sup>1</sup>            | 83,2            | ND <sup>1</sup> | 7,2                        |
| Occitanie   | 13,8            | ND <sup>1</sup>            | 79,0            | ND <sup>1</sup> | 7,2                        |
| Pays de la Loire  | ND <sup>1</sup> | 12,4                       | 78,4            | ND <sup>1</sup> | 9,2                        |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur  | ND <sup>1</sup> | 12,4                       | 76,6            | ND <sup>1</sup> | 11,0                       |
|  | <b>11,3</b>     | <b>10,0</b>                | <b>77,8</b>     | <b>0,9</b>      | <b>0,0</b>                 |
|  | <b>23,3</b>     | <b>9,5</b>                 | <b>65,7</b>     | <b>1,5</b>      | <b>0,0</b>                 |
| <b>Ompl</b>   | <b>17,6</b>     | <b>32,5</b>                | <b>45,5</b>     | <b>4,4</b>      | <b>0,0</b>                 |

<sup>1</sup> : salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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 (88,3 %) et supérieur à la moyenne du secteur. Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont peu mobilisés.



### FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

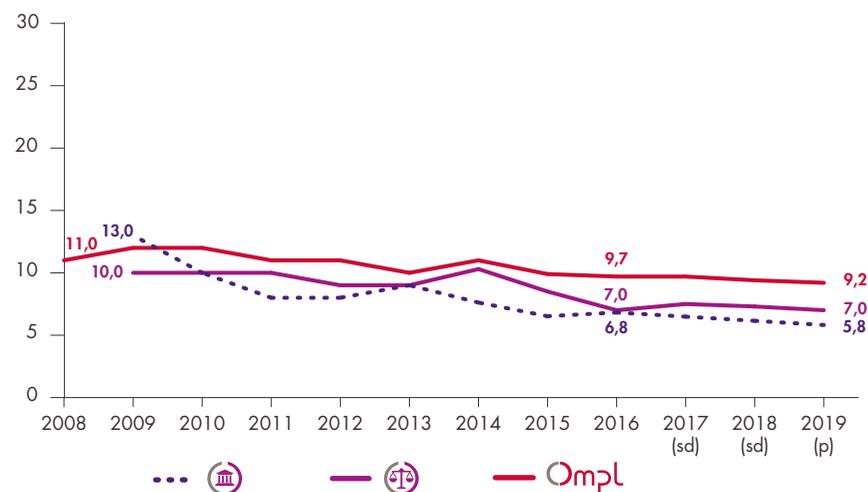
Au niveau de la branche, le taux de CDD connaît d'importantes variations et baisse jusqu'en 2016. (-7,2 points) Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

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



Source: Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur juridique

Branche professionnelle

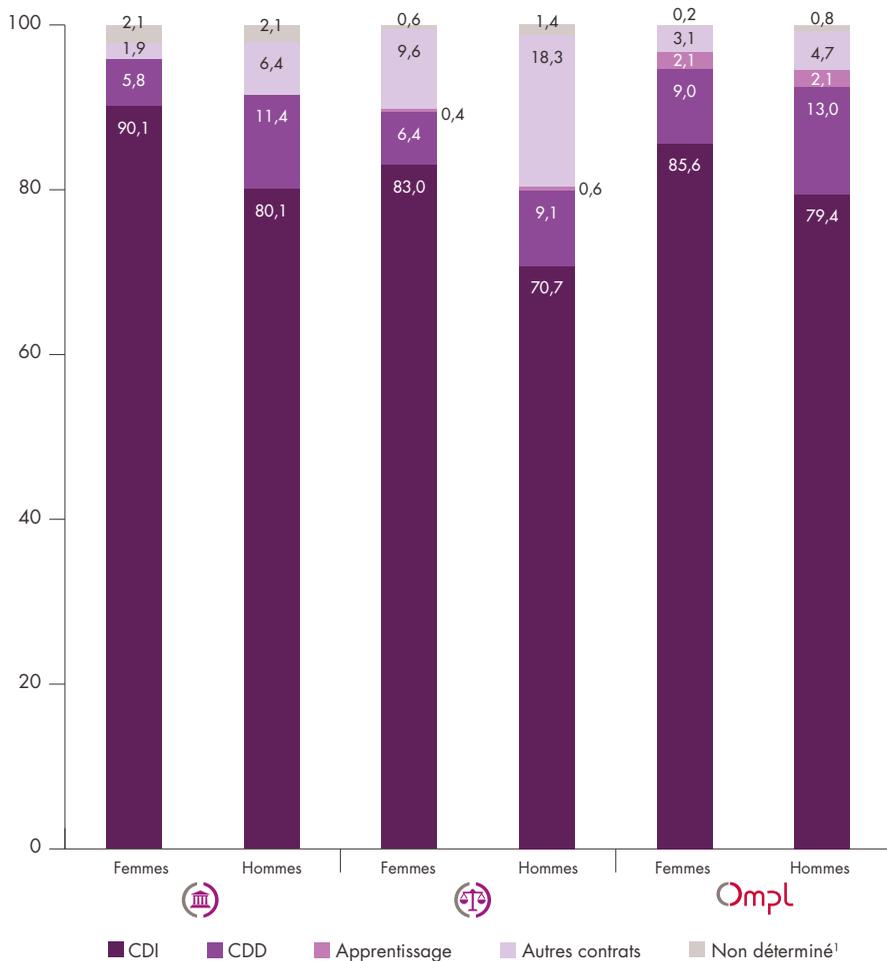
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



### CDD BEAUCOUP 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 5,7 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

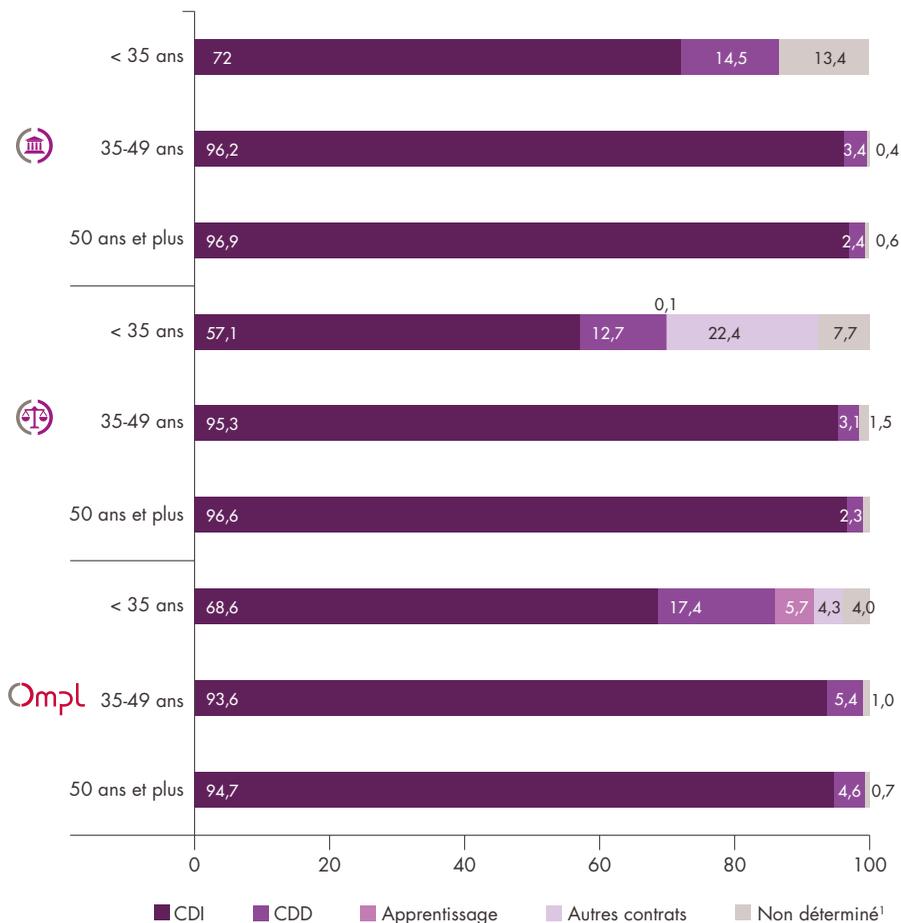
<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### 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.

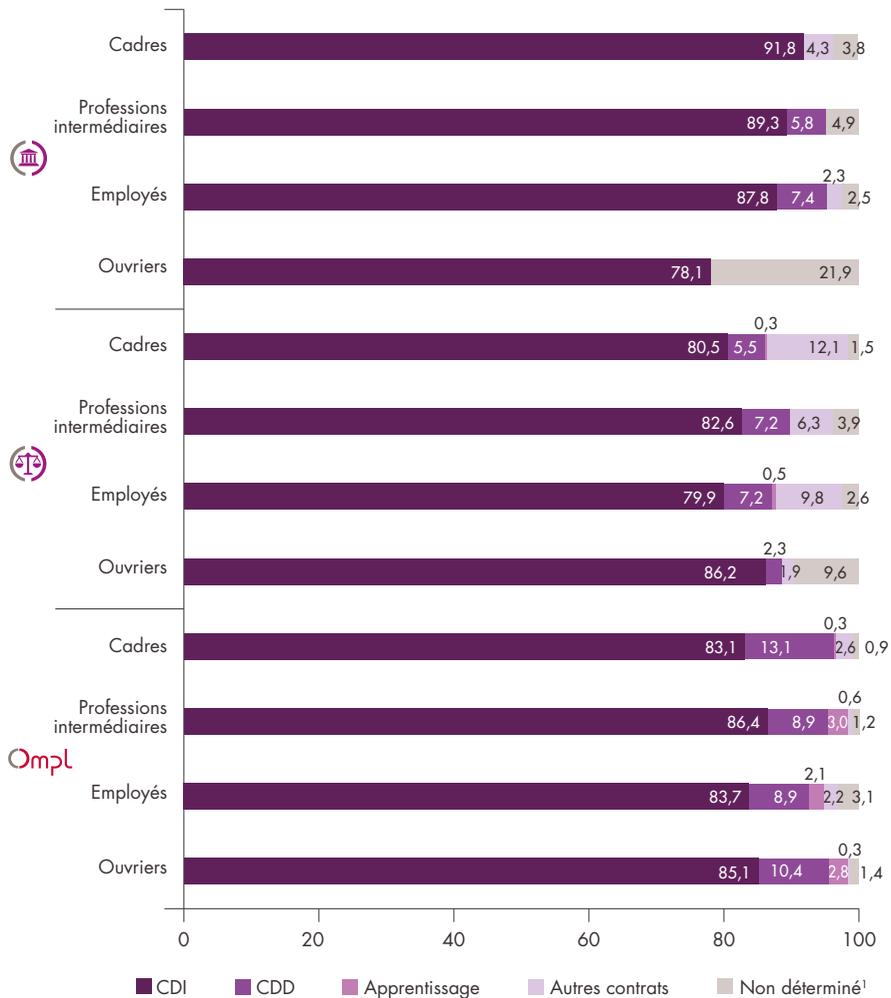


### NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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 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.



### SIMILITUDES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont aussi souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

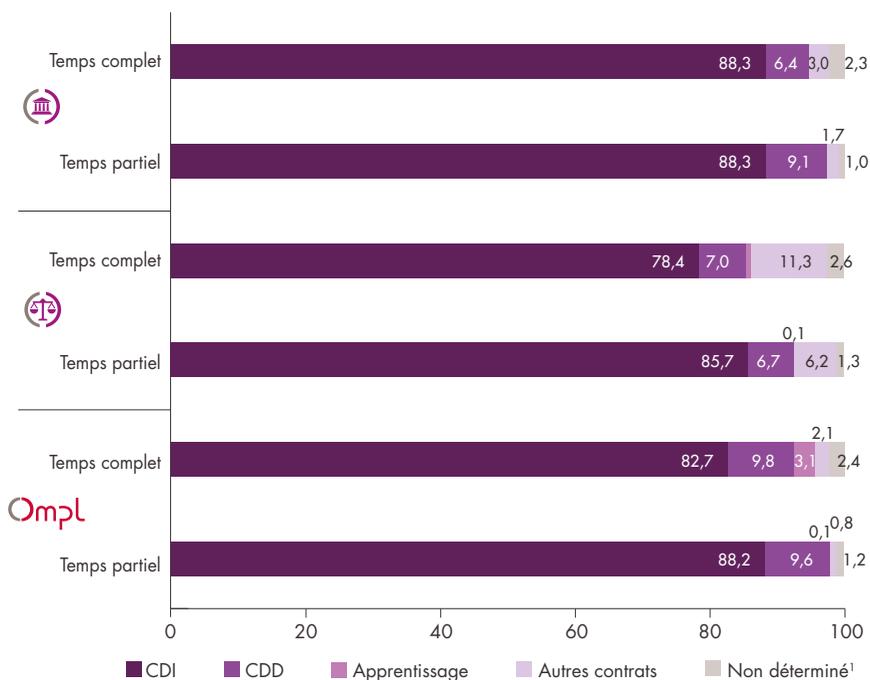


### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Les données disponibles montrent que 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 (9,7 %) et minimale pour les Hauts-de-France (4,2 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

### Taux de CDD par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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 ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet. le taux de salariés à temps complet est nettement supérieur à celui du secteur (+10,1 points)



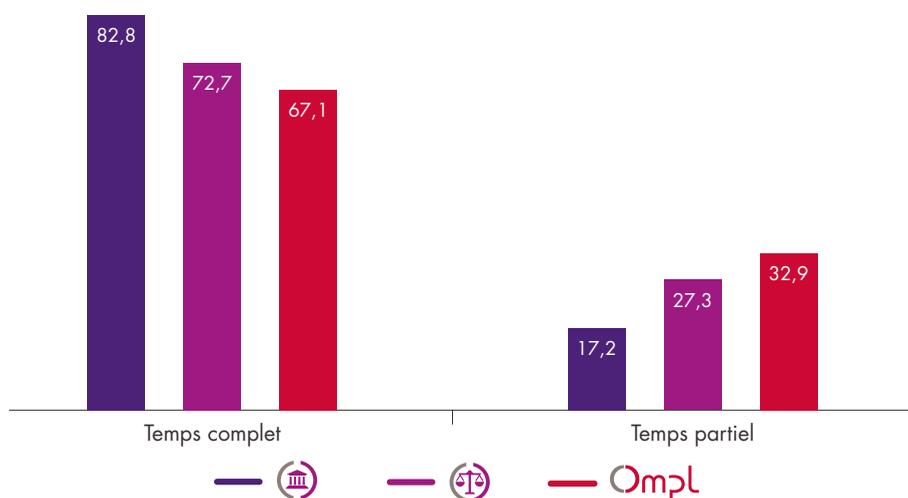
#### LÉGÈRE PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à augmenter jusqu'en 2016.

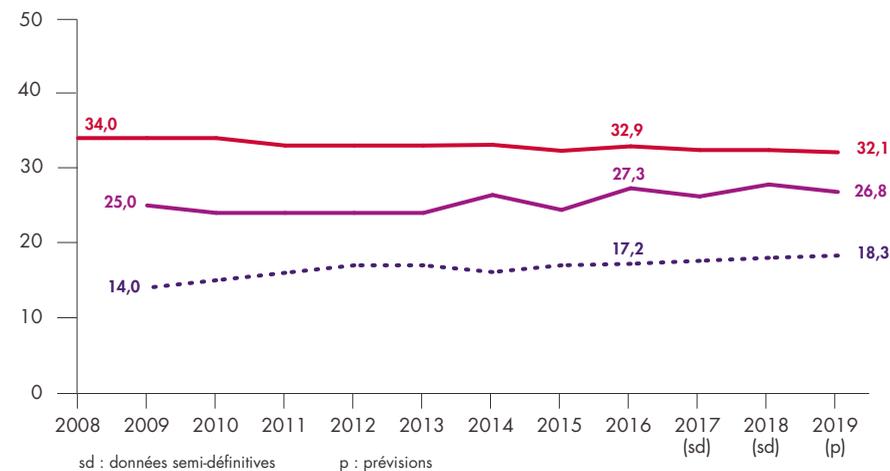
Il progresse de 3,2 points.

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

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



#### Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur juridique

Branche professionnelle

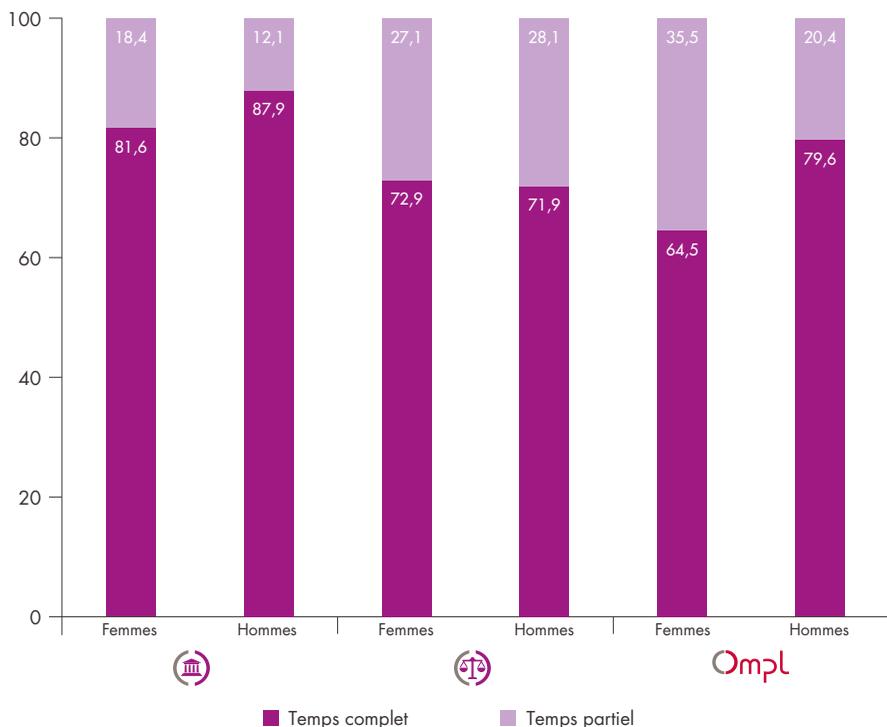
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



### FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+6,3 points).

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



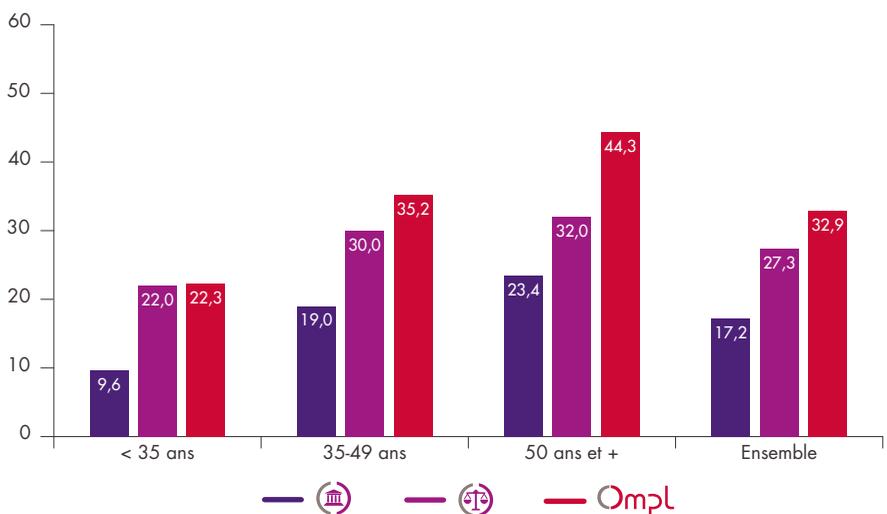
Source : Insee, DADS 2016.



### 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 un peu moins d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 13,8 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 et les cadres. 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 l'Occitanie (25,7 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (13,4 %).

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

| Catégories sociales        |      |      | Ompl |
|----------------------------|------|------|------|
| Cadres                     | 20,7 | 41,9 | 39,7 |
| Professions intermédiaires | 15,9 | 21,0 | 24,0 |
| Employés                   | 16,4 | 22,5 | 34,0 |
| Ouvriers                   | 62,5 | 53,2 | 60,3 |
| Ensemble                   | 17,2 | 27,3 | 32,9 |

Source : Insee, DADS 2016.

### Taux de temps partiel par région (%)

| Régions                    |                 |      | Ompl |
|----------------------------|-----------------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 15,3            | 30,4 | 37,0 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | ND <sup>1</sup> | 23,7 | 37,7 |
| Bretagne                   | 15,7            | 28,2 | 35,1 |
| Centre-Val de Loire        | 18,1            | 22,1 | 31,5 |
| Corse                      | ND <sup>1</sup> | 21,9 | 25,7 |
| DOM                        | ND <sup>1</sup> | 15,3 | 21,6 |
| Grand Est                  | 17,0            | 27,3 | 36,3 |
| Hauts-de-France            | 13,4            | 25,0 | 35,5 |
| Île-de-France              | 19,0            | 26,3 | 26,6 |
| Normandie                  | 13,7            | 29,4 | 35,1 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 16,8            | 27,5 | 32,2 |
| Occitanie                  | 25,7            | 29,3 | 35,3 |
| Pays de la Loire           | 19,0            | 31,6 | 36,6 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 16,2            | 27,2 | 32,6 |
| Ensemble                   | 17,2            | 27,3 | 32,9 |

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



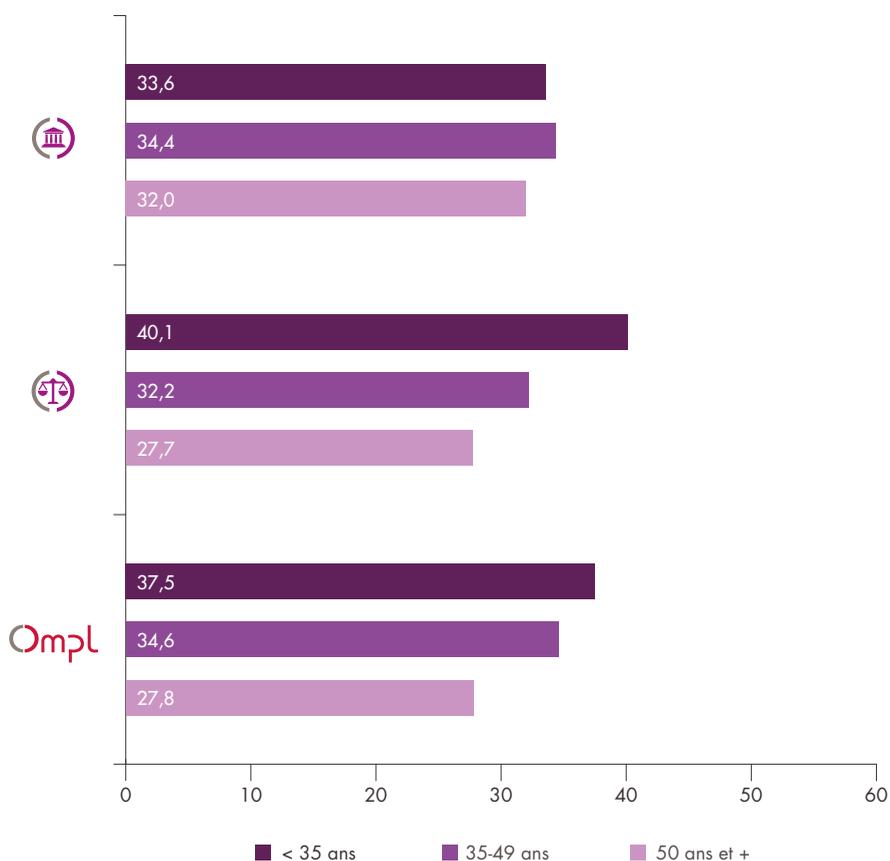
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose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



### SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante. Mais les salariés âgés de 50 ans et plus représentent près du tiers 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 1,9 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-12,2 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+10,4 points).



## VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- La précision des données ne permet pas d'analyser la répartition des cadres, des professions intermédiaires et des ouvriers.
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois classes d'âge.

## 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 <sup>1</sup> | 32,0        | 35,0        | 35,0        | 36,0        | 34,0        | 34,1        | 33,6        | <b>33,6</b> | 33,9        | 33,9        | 33,9        |
| 35-49 ans      | ND <sup>1</sup> | 43,0        | 41,0        | 40,0        | 39,0        | 36,0        | 36,8        | 36,1        | <b>34,4</b> | 33,1        | 31,9        | 30,8        |
| > 50 ans       | ND <sup>1</sup> | 25,0        | 24,0        | 25,0        | 25,0        | 30,0        | 29,1        | 30,4        | <b>32,0</b> | 33,0        | 34,2        | 35,4        |
|                | 100,0           | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       | 100,0       |
| < 35 ans       | ND <sup>1</sup> | 36,0        | 36,0        | 37,0        | 37,0        | 36,0        | 38,1        | 39,4        | <b>40,1</b> | 39,8        | 40,3        | 40,8        |
| 35-49 ans      | ND <sup>1</sup> | 41,0        | 39,0        | 38,0        | 37,0        | 37,0        | 35,0        | 33,6        | <b>32,2</b> | 31,6        | 30,3        | 29,3        |
| > 50 ans       | ND <sup>1</sup> | 23,0        | 24,0        | 25,0        | 26,0        | 27,0        | 26,8        | 27,1        | <b>27,7</b> | 28,6        | 29,3        | 29,9        |
| <b>Ompl</b>    | 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       | <b>40,0</b>     | <b>39,0</b> | <b>39,0</b> | <b>39,0</b> | <b>39,0</b> | <b>36,0</b> | <b>38,4</b> | <b>38,2</b> | <b>37,5</b> | <b>37,2</b> | <b>37,0</b> | <b>37,1</b> |
| 35-49 ans      | <b>38,0</b>     | <b>38,0</b> | <b>37,0</b> | <b>36,0</b> | <b>35,0</b> | <b>36,0</b> | <b>35,1</b> | <b>34,8</b> | <b>34,6</b> | <b>34,1</b> | <b>33,7</b> | <b>32,9</b> |
| > 50 ans       | <b>22,0</b>     | <b>23,0</b> | <b>24,0</b> | <b>24,0</b> | <b>25,0</b> | <b>27,0</b> | <b>26,5</b> | <b>27,0</b> | <b>27,8</b> | <b>28,7</b> | <b>29,3</b> | <b>30,0</b> |

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

## 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                   | ND <sup>1</sup> | <b>33,8</b>                | <b>35,3</b> | ND <sup>1</sup> | <b>33,6</b> |
| 35-49 ans                  | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | <b>34,0</b> | ND <sup>1</sup> | <b>34,4</b> |
| > 50 ans                   | ND <sup>1</sup> | ND <sup>1</sup>            | <b>30,7</b> | <b>56,3</b>     | <b>32,0</b> |
| Non déterminé <sup>1</sup> | 100,0           | 66,2                       | 0,0         | 43,8            | 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 <sup>2</sup> | 2,7             | 6,3                        | 0,0         | 4,3             | 2,7         |
| <b>Ompl</b>                | 100,0           | 100,0                      | 100,0       | 100,0           | 100,0       |
| < 35 ans                   | <b>41,8</b>     | <b>42,7</b>                | <b>33,8</b> | <b>20,4</b>     | <b>37,5</b> |
| 35-49 ans                  | <b>31,7</b>     | <b>35,8</b>                | <b>35,5</b> | <b>27,9</b>     | <b>34,6</b> |
| > 50 ans                   | <b>26,5</b>     | <b>21,5</b>                | <b>30,6</b> | <b>51,7</b>     | <b>27,8</b> |

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

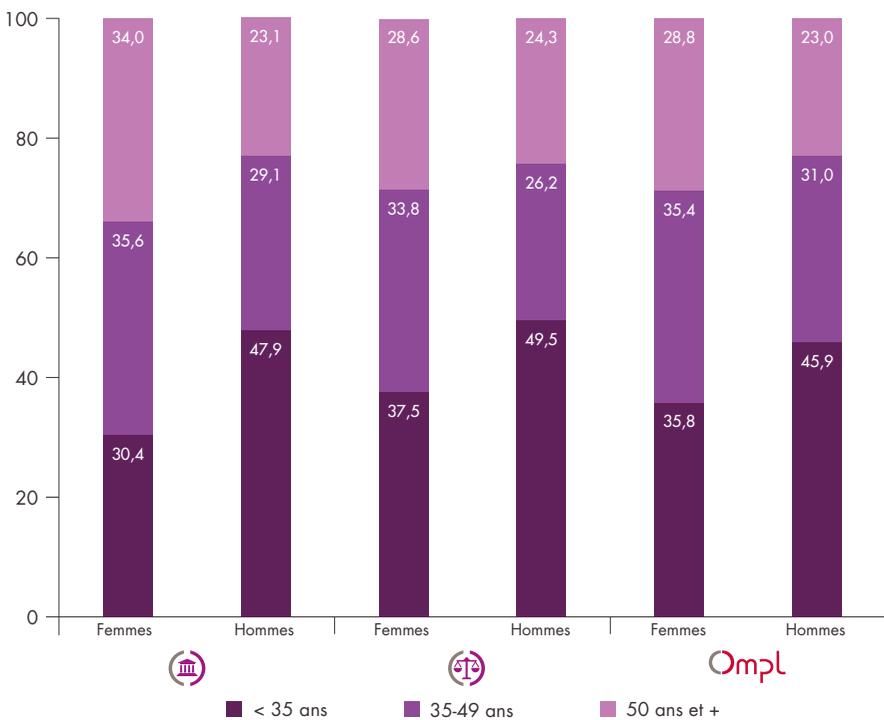


### PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

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

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire.

### 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 (42,0 %) et minimale pour la Bretagne (22,9 %).

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

| Régions                    | < 35 ans    | 35-49 ans   | 50 ans et + |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 38,0        | 31,7        | 30,3        |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 26,8        | 36,6        | 36,6        |
| Bretagne                   | 22,9        | 31,4        | 45,8        |
| Centre-Val de Loire        | 36,2        | 38,9        | 24,8        |
| Corse                      | ND          | ND          | ND          |
| DOM                        | ND          | ND          | ND          |
| Grand Est                  | 32,4        | 34,0        | 33,6        |
| Hauts-de-France            | 26,4        | 37,7        | 36,0        |
| Île-de-France              | 42,0        | 29,2        | 28,7        |
| Normandie                  | 26,6        | 39,5        | 33,9        |
| Nouvelle-Aquitaine         | 38,8        | 33,7        | 27,5        |
| Occitanie                  | 29,8        | 38,9        | 31,3        |
| Pays de la Loire           | 29,4        | 35,3        | 35,3        |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 27,2        | 37,9        | 35,0        |
| <b>(III)</b>               | <b>33,6</b> | <b>34,4</b> | <b>32,0</b> |
| <b>(S)</b>                 | 40,1        | 32,2        | 27,7        |
| <b>Ompl</b>                | <b>37,5</b> | <b>34,6</b> | <b>27,8</b> |

Source: Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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 ÉLEVÉ

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

### Mobilité annuelle

|                              |  |  |  |
|------------------------------|--|---|---|
| Effectif en début d'année    | 2 980  | 51 288  | 374 441   |
| Effectif total de l'année    | 3 461  | 62 162  | 438 649   |
| Nb. sal. entrés dans l'année | 481  | 10 874  | 64 208  |
| Nb. sal. sortis dans l'année | 423  | 11 535  | 57 526  |
| Taux d'entrée (%)            | 16,1   | 21,2  | 17,1  |
| Taux de sortie (%)           | 14,2   | 22,5  | 15,4  |
| Turnover annuel (%)          | <b>15,2</b>  | <b>21,8</b>   | <b>16,3</b>   |

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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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



### LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 2,2 points. Le secteur suit une tendance inverse.



### 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 embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. 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 ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

### Évolution du taux mobilité (%)

| Branches professionnelles | 2012            | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |             |
|---------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------|
|                           | Taux d'entrée   | 14,0 | 17,0 | 15,9 | 15,8 | <b>16,1</b> |
|                           | Taux de sortie  | 12,0 | 11,0 | 13,4 | 12,0 | <b>14,2</b> |
|                           | Turnover annuel | 13,0 | 14,0 | 14,7 | 13,9 | <b>15,2</b> |
|                           | Taux d'entrée   | 23,0 | 23,0 | 20,2 | 22,5 | <b>21,2</b> |
|                           | Taux de sortie  | 23,0 | 23,0 | 20,1 | 22,0 | <b>22,5</b> |
|                           | Turnover annuel | 23,0 | 23,0 | 20,1 | 22,3 | <b>21,8</b> |
| <b>Ompl</b>               | Taux d'entrée   | 19,0 | 17,0 | 16,0 | 16,8 | <b>17,1</b> |
|                           | Taux de sortie  | 18,0 | 16,0 | 14,8 | 15,0 | <b>15,4</b> |
|                           | Turnover annuel | 18,0 | 16,0 | 15,4 | 15,9 | <b>16,3</b> |

Source : Insee, DADS 2012-2016.

### Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

| Branches professionnelles | Genre           |             | Contrat     |            |              |              |
|---------------------------|-----------------|-------------|-------------|------------|--------------|--------------|
|                           | Femmes          | Hommes      | CDI         | CDD        | Autres       |              |
|                           | Taux d'entrée   | <b>14,2</b> | <b>25,5</b> | <b>8,3</b> | <b>165,2</b> | <b>150,7</b> |
|                           | Taux de sortie  | <b>12,9</b> | <b>20,4</b> | <b>8,7</b> | <b>114,6</b> | <b>111,9</b> |
|                           | Turnover annuel | <b>13,6</b> | <b>23,0</b> | <b>8,5</b> | <b>139,9</b> | <b>131,3</b> |
|                           | 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        |
| <b>Ompl</b>               | Taux d'entrée   | <b>15,9</b> | <b>23,6</b> | <b>8,0</b> | <b>158,1</b> | <b>74,1</b>  |
|                           | Taux de sortie  | <b>14,3</b> | <b>21,1</b> | <b>8,6</b> | <b>113,2</b> | <b>65,0</b>  |
|                           | Turnover annuel | <b>15,1</b> | <b>22,3</b> | <b>8,3</b> | <b>135,7</b> | <b>69,6</b>  |

| Branches professionnelles | Tranches d'âge  |             |                | CSP        |                            |             |             |             |
|---------------------------|-----------------|-------------|----------------|------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                           | < 35 ans        | 35-49 ans   | 50 ans et plus | Cadres     | Professions intermédiaires | Employés    | Ouvriers    |             |
|                           | Taux d'entrée   | <b>38,8</b> | <b>8,5</b>     | <b>6,0</b> | <b>14,3</b>                | <b>10,9</b> | <b>16,9</b> | <b>39,1</b> |
|                           | Taux de sortie  | <b>27,8</b> | <b>9,3</b>     | <b>8,4</b> | <b>12,5</b>                | <b>12,2</b> | <b>14,6</b> | <b>21,7</b> |
|                           | Turnover annuel | <b>33,3</b> | <b>8,9</b>     | <b>7,2</b> | <b>13,4</b>                | <b>11,5</b> | <b>15,8</b> | <b>30,4</b> |
|                           | 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        |
| <b>Ompl</b>               | Taux d'entrée   | <b>35,2</b> | <b>9,7</b>     | <b>6,8</b> | <b>21,0</b>                | <b>14,6</b> | <b>17,5</b> | <b>18,1</b> |
|                           | Taux de sortie  | <b>27,6</b> | <b>9,1</b>     | <b>9,9</b> | <b>20,0</b>                | <b>12,9</b> | <b>15,5</b> | <b>14,8</b> |
|                           | Turnover annuel | <b>31,4</b> | <b>9,4</b>     | <b>8,4</b> | <b>20,5</b>                | <b>13,7</b> | <b>16,5</b> | <b>16,4</b> |



### 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 élevé pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'activité libérale (juristes et avocats).



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (73,4 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (81,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (48,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,3 %).
- 67,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 33,6 % 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 <sup>1</sup> |
|---|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
|  Taux d'entrée   | ND <sup>1</sup>          | 25,9                       | 11,5              | 16,8                   | ND <sup>1</sup> | 16,4                       |
|  Taux de sortie  | ND <sup>1</sup>          | 11,6                       | 11,9              | 14,7                   | ND <sup>1</sup> | 16,0                       |
|  Turnover annuel | ND <sup>1</sup>          | 18,8                       | 11,7              | 15,7                   | ND <sup>1</sup> | 16,2                       |
|  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                       |
|  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 par branche

#### Répartition par genre (%)

| Branches professionnelles  | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--|--------|--------|----------|
|  73,4   | 26,6   | 100,0  |          |
|  71,7  | 28,3   | 100,0  |          |
|  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 <sup>1</sup> |
|--|------|-----------------|-----------|-----------------|----------------------------|
|  48,4 | 30,6 | ND <sup>1</sup> | 18,3      | 2,7             |                            |
|  35,8 | 22,9 | 1,3             | 38,7      | 1,4             |                            |
|  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 |
|--|----------|-----------|-------------|----------|
|  67,6 | 19,3     | 13,1      | 100,0       |          |
|  76,9 | 14,7     | 8,4       | 100,0       |          |
|  66,8 | 21,0     | 12,2      | 100,0       |          |

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### ENTRANTS EMPLOYÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (80,9 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (77,8 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires, employés et cadres administratifs, ...).



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (75,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (73,4 %).
- 58,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (48,4 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (55,1 % contre 67,6 %).

#### Répartition par catégorie sociale (%)

| Branches professionnelles | Cadres      | Professions intermédiaires | Employés    | Ouvriers   |
|---------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|
|                           | 10,2        | 7,1                        | 80,9        | 1,9        |
|                           | 22,6        | 8,0                        | 68,3        | 1,1        |
| <b>Ompl</b>               | <b>20,9</b> | <b>28,4</b>                | <b>46,2</b> | <b>4,6</b> |

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 <sup>1</sup> |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
|                           | ND <sup>1</sup>          | 6,0                        | 13,1              | 70,1                   | ND <sup>1</sup> | 10,8                       |
|                           | 2,3                      | 17,7                       | 27,4              | 48,9                   | 0,1             | 3,6                        |
| <b>Ompl</b>               | <b>15,9</b>              | <b>30,5</b>                | <b>19,9</b>       | <b>29,0</b>            | <b>0,1</b>      | <b>4,5</b>                 |

Source: Insee, DADS 2016.

#### Profil des sortants par branche

##### Répartition par genre (%)

| Branches professionnelles | Femmes      | Hommes      | Ensemble     |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|
|                           | 75,9        | 24,1        | 100,0        |
|                           | 72,4        | 27,6        | 100,0        |
| <b>Ompl</b>               | <b>77,7</b> | <b>22,3</b> | <b>100,0</b> |

Source: Insee, DADS 2016.

##### Répartition par type de contrat de travail (%)

| Branches professionnelles | CDI         | CDD         | Apprentis       | Autres contrats | Non déterminé <sup>1</sup> |
|---------------------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|----------------------------|
|                           | 58,2        | 24,1        | ND <sup>1</sup> | 14,2            | 3,5                        |
|                           | 40,5        | 17,8        | 0,9             | 39,4            | 1,4                        |
| <b>Ompl</b>               | <b>51,1</b> | <b>32,5</b> | <b>4,2</b>      | <b>11,7</b>     | <b>0,5</b>                 |

Source: Insee, DADS 2016.

##### Répartition par tranche d'âge (%)

| Branches professionnelles | < 35 ans    | 35-49 ans   | 50 ans et + | Ensemble     |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|                           | 55,1        | 24,1        | 20,8        | 100,0        |
|                           | 71,2        | 15,6        | 13,3        | 100,0        |
| <b>Ompl</b>               | <b>58,4</b> | <b>21,9</b> | <b>19,7</b> | <b>100,0</b> |

Source: Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (79,7 %).
- 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 (22,9 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Pays de la Loire (10,9 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)

| Branches professionnelles | Cadres      | Professions intermédiaires | Employés    | Ouvriers   |
|---------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|
|                           | 10,2        | 9,0                        | 79,7        | 1,2        |
|                           | 25,1        | 7,8                        | 66,0        | 0,9        |
| <b>Ompl</b>               | <b>22,2</b> | <b>27,8</b>                | <b>45,8</b> | <b>4,2</b> |

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 <sup>1</sup> |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
|                           | ND <sup>1</sup>          | 3,1                        | 15,4              | 69,5                   | ND <sup>1</sup> | 12,1                       |
|                           | 3,5                      | 18,5                       | 27,7              | 46,9                   | 0,0             | 3,3                        |
| <b>Ompl</b>               | <b>15,9</b>              | <b>30,3</b>                | <b>20,3</b>       | <b>28,2</b>            | <b>0,1</b>      | <b>5,2</b>                 |

Source : Insee, DADS 2016.

### Turnover par région (%)

| Régions                    |                 |             | <b>Ompl</b> |
|----------------------------|-----------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 11,9            | 19,6        | 15,8        |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 11,5            | 16,2        | 14,0        |
| Bretagne                   | ND <sup>1</sup> | 17,1        | 15,5        |
| Centre-Val de Loire        | 20,8            | 16,3        | 13,4        |
| Corse                      | ND <sup>1</sup> | 16,6        | 15,0        |
| DOM                        | ND <sup>1</sup> | 15,5        | 16,3        |
| Grand Est                  | 12,7            | 16,0        | 13,8        |
| Hauts-de-France            | 12,0            | 16,9        | 13,6        |
| Île-de-France              | 22,9            | 29,6        | 21,8        |
| Normandie                  | ND <sup>1</sup> | 15,8        | 13,8        |
| Nouvelle-Aquitaine         | 14,1            | 17,2        | 14,9        |
| Occitanie                  | 15,8            | 19,6        | 15,5        |
| Pays de la Loire           | 10,9            | 16,4        | 15,1        |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 13,0            | 18,6        | 15,8        |
| Ensemble                   | <b>15,2</b>     | <b>21,8</b> | <b>16,3</b> |

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**<sup>1</sup>. 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 des branches professionnelles.

### 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.



### RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 6,0 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 15,8 % des actions de formation.

Ainsi, 25,8 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019

| Nombre total d'actions de formation                              | 1 348 | 8 531  | 101 366 |
|--|-------|--------|---------|
| Nombre de salariés formés  | 899   | 6 683  | 75 785  |
| Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année | 271   | 1 295  | 16 789  |
| Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>                           | 3 533 | 59 228 | 442 145 |
| Nombre d'entreprises formatrices                                 | 206   | 2 413  | 28 734  |
| Nombre total d'entreprises                                       | 363   | 13 659 | 105 502 |

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs  
et mandataires judiciaires

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 TRÈS ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences. Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est beaucoup plus important. Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus formatrices que l'ensemble du secteur.



## 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 (stages et assimilés). À l'exception des certificats de compétences, les autres sanctions sont plus marginales.

## Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> (%)

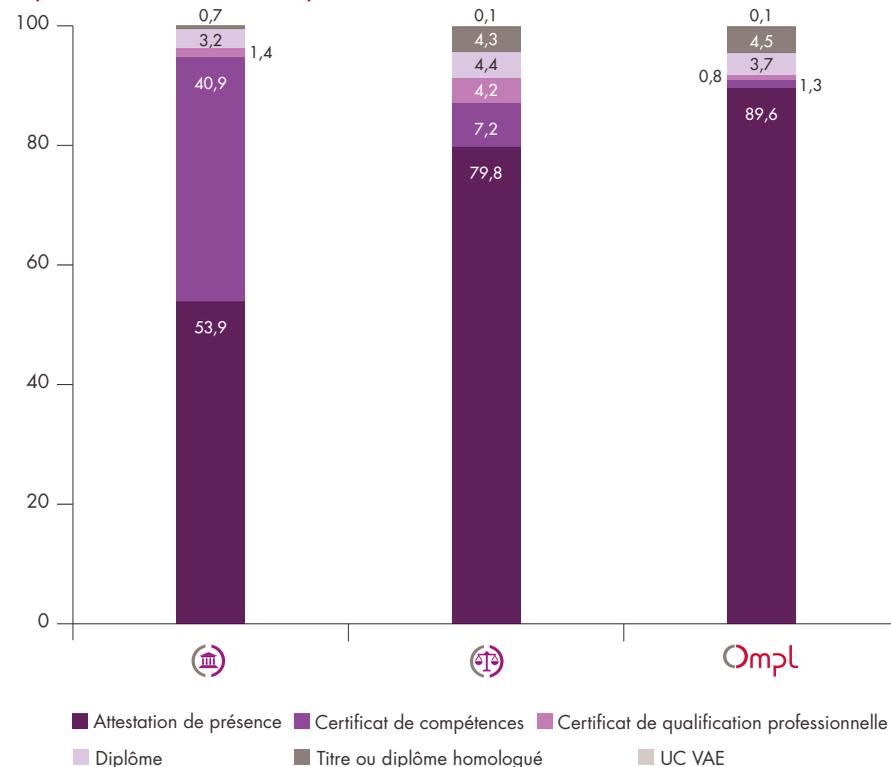
| Branches professionnelles | Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup> |     |      |       | Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup> |     |      |       |
|---------------------------|---|-----|------|-------|---|-----|------|-------|
|                           | Cpro  | CPF | Plan | Autre | Cpro  | CPF | Plan | Autre |
|                           | 0,7   | 0,8 | 37,1 | 0,1   | 4,4   | 6,1 | 54,0 | 0,6   |
|                           | 1,1   | 0,9 | 12,7 | 0,0   | 2,9   | 2,2 | 14,6 | 0,1   |
| <b>Ompl</b>               | 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.

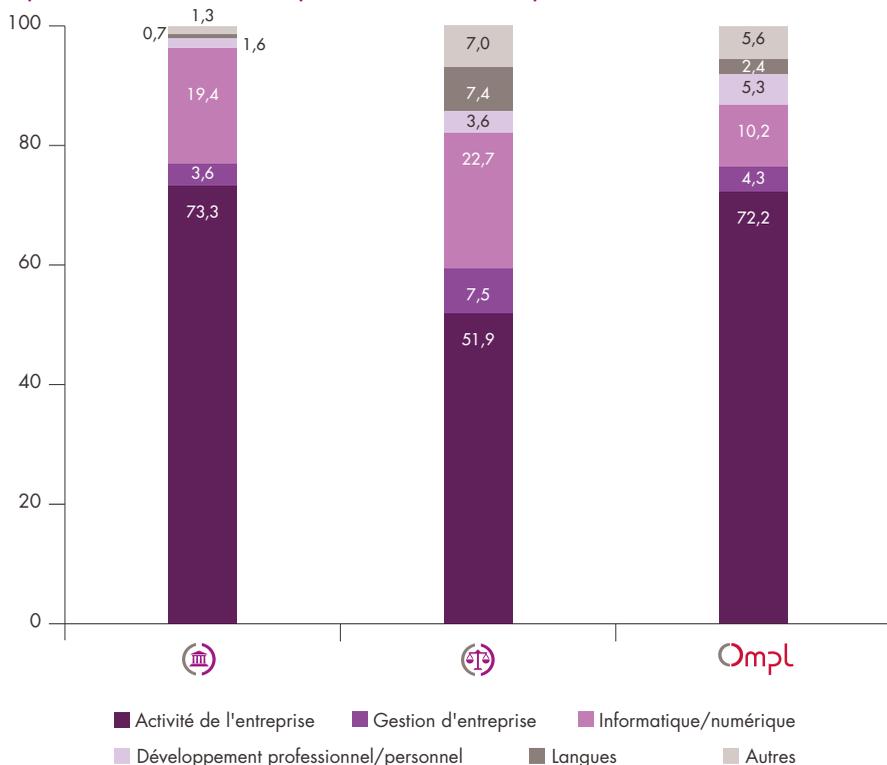


### DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (formations juridiques, procédures collectives...).

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

### Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 77,0 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 78,8 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

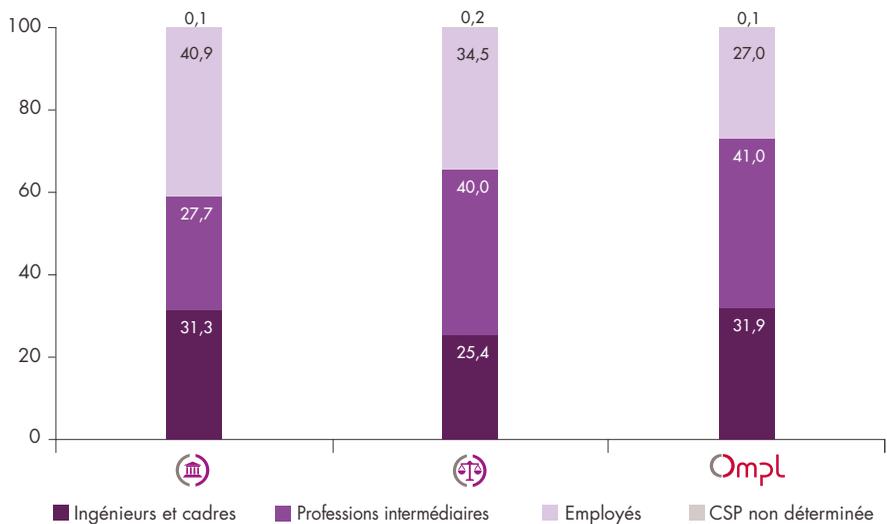


### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont sous représentés parmi les stagiaires (40,9 % des formés et 77,8 % des salariés en 2016).

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

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

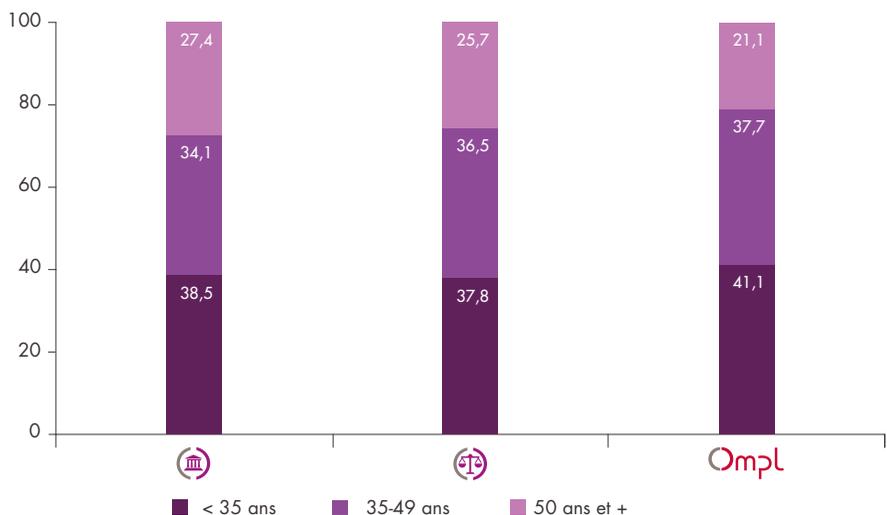


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 38,5 % des formés contre 33,9 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

### Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

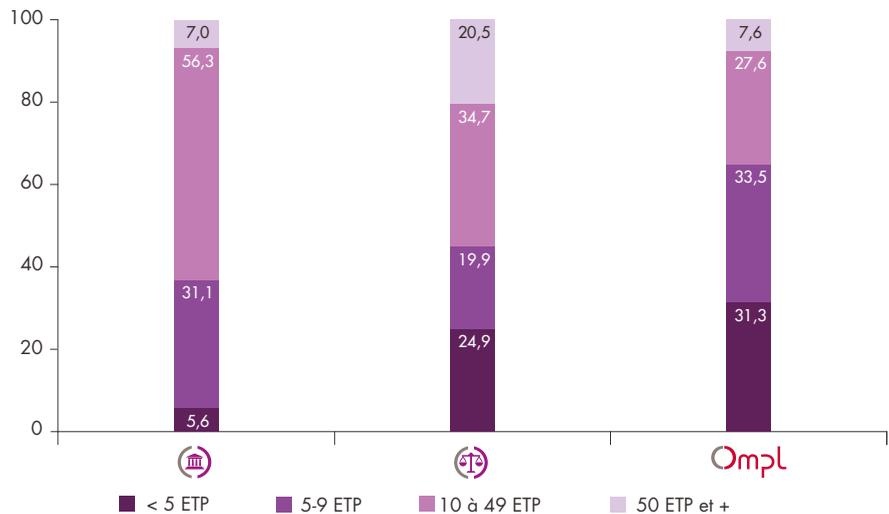


### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 36,7 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 39,2 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 63,3 % des stagiaires contre 60,8 % des salariés.

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



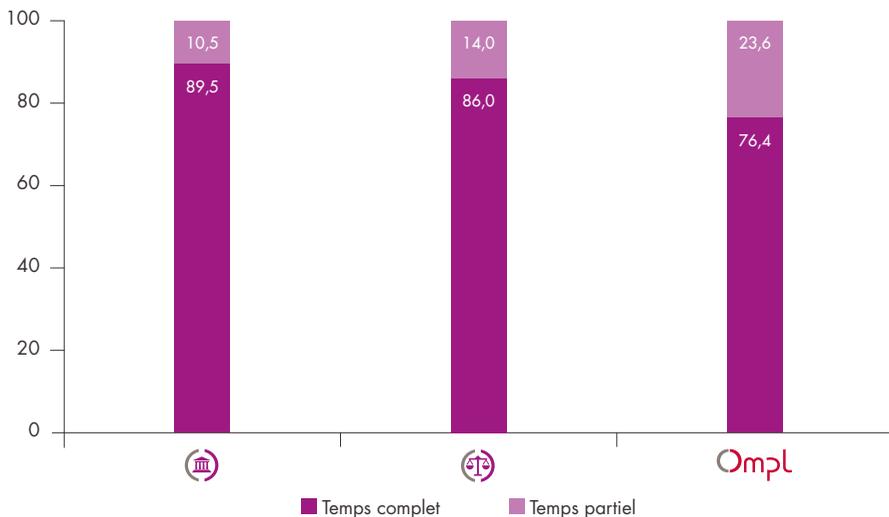
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### 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 10,5 % des stagiaires contre 18,3 % 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 fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Normandie (59,3 %) et minimal pour la Corse (0,0 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

| Régions                    | Cpro       | CPF        | Plan        | Autre      |
|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 1,3        | 0,9        | 43,8        | 0,0        |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 0,0        | 0,0        | 19,9        | 0,9        |
| Bretagne                   | 1,3        | 0,0        | 36,0        | 0,0        |
| Centre-Val de Loire        | 0,0        | 0,0        | 17,5        | 0,0        |
| Corse                      | 0,0        | 0,0        | 0,0         | 0,0        |
| Grand Est                  | 1,6        | 0,0        | 42,5        | 0,0        |
| Hauts-de-France            | 0,0        | 1,2        | 29,9        | 0,0        |
| Île-de-France              | 0,7        | 1,1        | 39,5        | 0,0        |
| Normandie                  | 0,0        | 0,0        | 59,3        | 0,0        |
| Nouvelle-Aquitaine         | 0,0        | 1,3        | 29,9        | 0,0        |
| Occitanie                  | 0,0        | 0,6        | 27,6        | 0,3        |
| Pays de la Loire           | 1,3        | 1,3        | 55,6        | 0,0        |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 0,8        | 1,4        | 39,1        | 0,0        |
| <b>Ensemble</b>            | <b>0,7</b> | <b>0,8</b> | <b>37,1</b> | <b>0,1</b> |

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, 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 8,8 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est proche de celui du secteur (8,9 %).



### HAUSSE DU CHÔMAGE

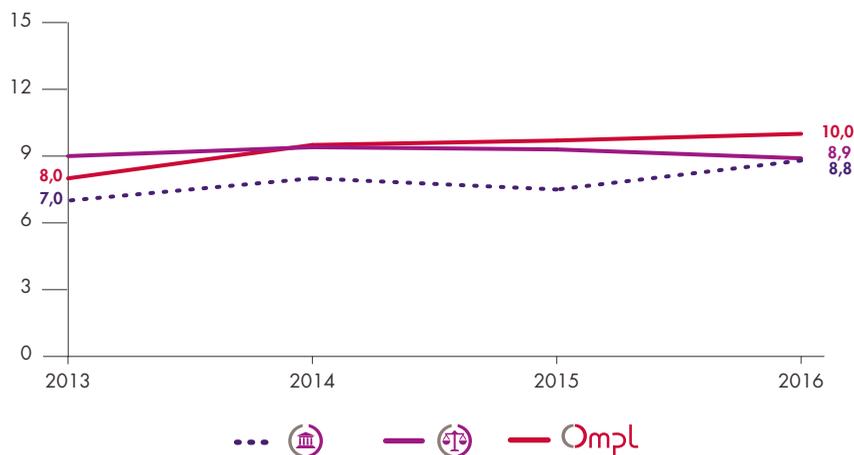
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,8 point.

### Taux de chômage<sup>1</sup> annuel

|                                     |  |  | <b>Ompl</b> |
|-------------------------------------|--|---|-------------|
| Salariés avec période(s) de chômage | 304  | 5 557   | 43 771      |
| Salariés sans période de chômage    | 3 157  | 56 605  | 394 878     |
| Effectif total                      | 3 461  | 62 162  | 438 649     |
| Taux de chômage annuel (%)          | <b>8,8</b>   | <b>8,9</b>  | <b>10,0</b> |

Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

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 ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est moins important qu'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 ouvriers.



### 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   | 8,9        | 9,5        | 10,1        |
| Hommes   | 8,1        | 7,0        | 9,5         |
| Ensemble | <b>8,8</b> | <b>8,9</b> | <b>10,0</b> |

Source : Insee, DADS 2016.

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

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

Source : Insee, DADS 2016.

### Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

| Catégories sociales        |            |            | Ompl        |
|----------------------------|------------|------------|-------------|
| Cadres                     | 5,4        | 5,6        | 9,8         |
| Professions intermédiaires | 7,2        | 8,0        | 7,8         |
| Employés                   | 9,4        | 10,2       | 11,4        |
| Ouvriers                   | 18,8       | 9,8        | 11,7        |
| Ensemble                   | <b>8,8</b> | <b>8,9</b> | <b>10,0</b> |

Source : Insee, DADS 2016.

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

| Durée du temps de travail |            |            | Ompl        |
|---------------------------|------------|------------|-------------|
| Temps complet             | 8,3        | 8,6        | 9,4         |
| Temps partiel             | 10,9       | 9,9        | 11,1        |
| Ensemble                  | <b>8,8</b> | <b>8,9</b> | <b>10,0</b> |

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 le Centre-Val de Loire (10,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (6,5 %).

### Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : 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.