



2023
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS
ET MANDATAIRES
JUDICIAIRES



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 105 500 entreprises et 496 473 salariés.

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

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

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

Stevan JOVANOVIC
Président

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 et spécifiques aux 11 branches professionnelles de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

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 libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 34 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 22 études thématiques
- 15 études transverses
- 28 baromètres annuels

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

Ce baromètre résulte d'une demande du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.
- Le conseil d'administration de l'OMPL a assumé la responsabilité du co-pilotage de ce baromètre.
- Le cabinet Rapelli a été choisi pour réaliser ce baromètre.

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013, la DADS complète à partir de 2014 et la DSN complète depuis 2020 ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2021 sont retenues :

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS
ET MANDATAIRES JUDICIAIRES

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de - 1 % en 2021.

La valeur plutôt réduite du taux de rotation (9,7 % soit - 5,3 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est en progression (+ 3,9 %).

En revanche, le niveau de turnover (13,4 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche mais reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employées en 2021



Ompl



Entreprises employées	414	13 136	102 459	10 747	468	1 507
Évolution 2020-2021 (%)	- 1,0	3,9	2,8	4,6	3,1	1,0
Taux d'entrée (%)	9,3	15,4	13,4	16,8	9,5	9,5
Taux de sortie (%)	10,0	11,5	10,6	12,2	6,4	8,5
Taux de rotation (%)	9,7	13,4	12,0	14,5	8,0	9,0

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2021-2022, Insee, fichiers Sirène, 2024.



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

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

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

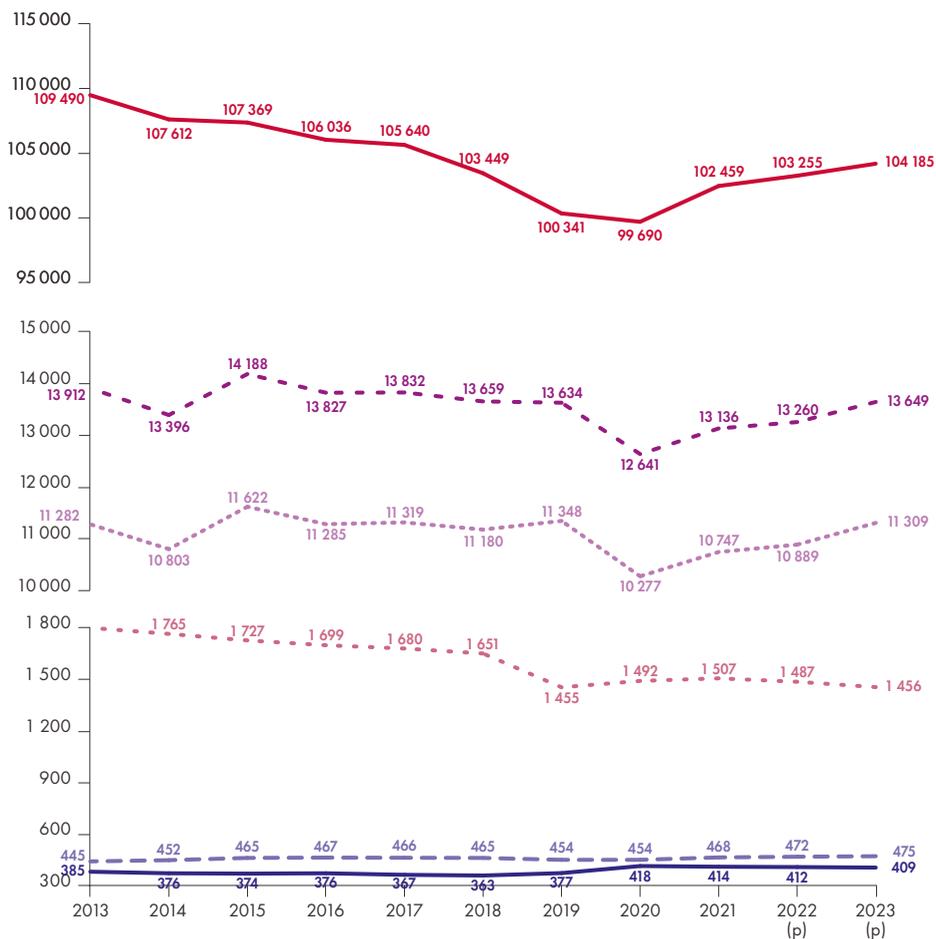
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 29 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2020. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à s'inverser à l'horizon 2023.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques inverses. De 2013 à 2021, le nombre d'entreprises a reculé de - 776 unités, bien qu'une inflexion soit observée en 2014. En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 513 unités par rapport à 2021.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.
(p) : prévision



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



PLUS D'ENTREPRISES ET STABILITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 10,7 %). Parallèlement, le stock d'établissements a peu évolué (+ 1 %).

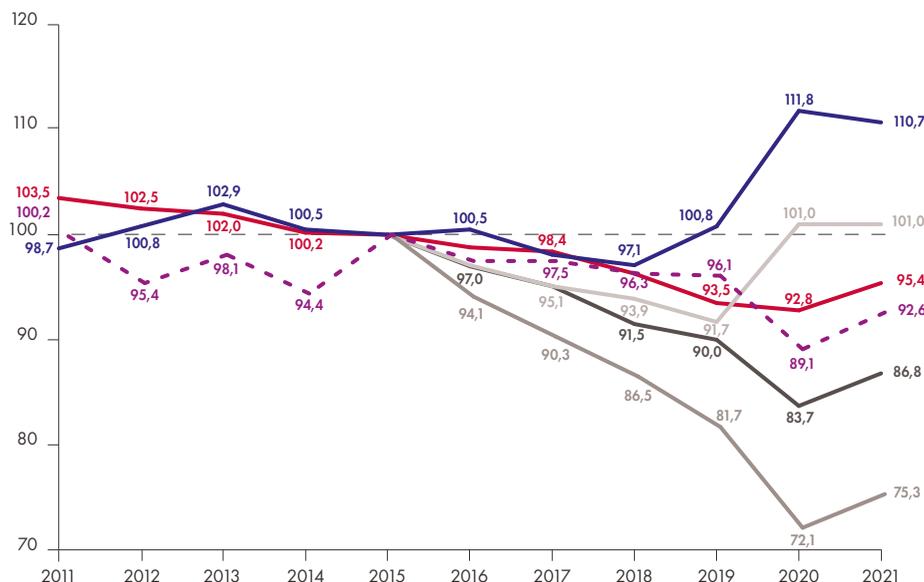
Ces tendances indiquent l'entrée dans la branche de nouvelles entreprises employeuses (par créations de structures employeuses ou embauches dans des structures initialement non employeuses).

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 7,4 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit de manière notable (- 24,7 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

Avant 2015, les données concernant les établissements du secteur juridique ne sont pas disponibles.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2011-2021 (base 100 en 2015)



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



— Entreprises
— Établissements



- - - Entreprises
- - - Établissements



— Entreprises
— Établissements

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2012-2022 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2011-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2021.



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

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

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

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

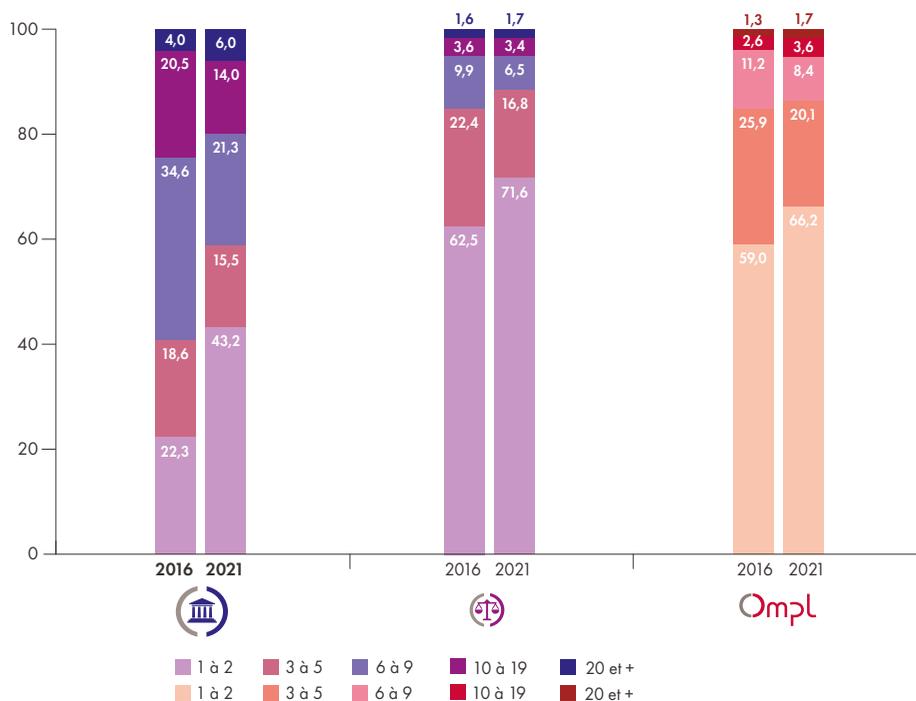
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- Près de 6/10^e des entreprises de la branche (58,7 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont fortement surreprésentées (+ 14,9 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 20,9 points), au détriment de celles de six à neuf salariés (- 13,3 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2016-2021, %)



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (47,8 %) sont prépondérantes au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilés (+ 13,5 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- En comparaison du secteur, les entreprises individuelles sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 16,9 points). En outre, leur part sectorielle a diminué de - 9,4 points entre 2016 et 2021.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2016-2021)

	Libérales (2016)	Libérales (2021)	Métiers (2016)	Métiers (2021)	Ompl (2016)	Ompl (2021)
Entreprise individuelle	58,8	47,8	40,3	30,9	45,2	33,6
Groupement et assimilé	14,6	12,1	30,2	26,5	22,7	21,2
Société commerciale et assimilée	26,6	40,1	29,5	42,6	32,1	45,2

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

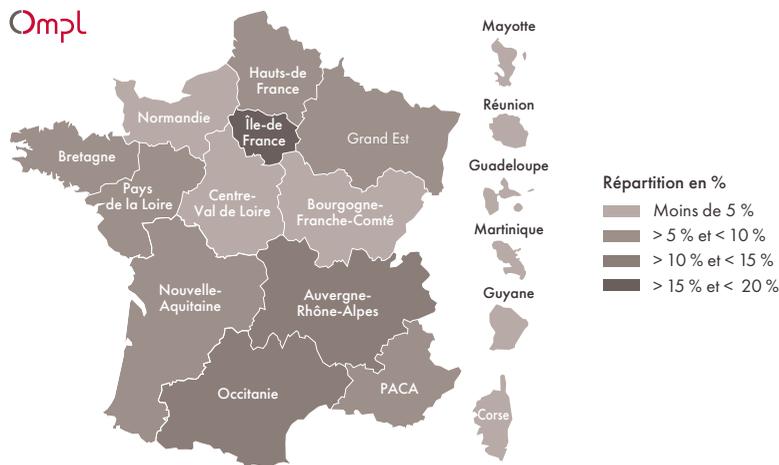
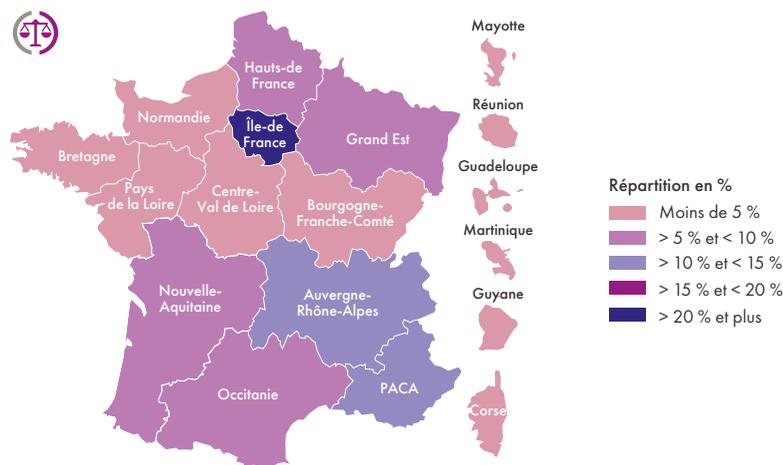
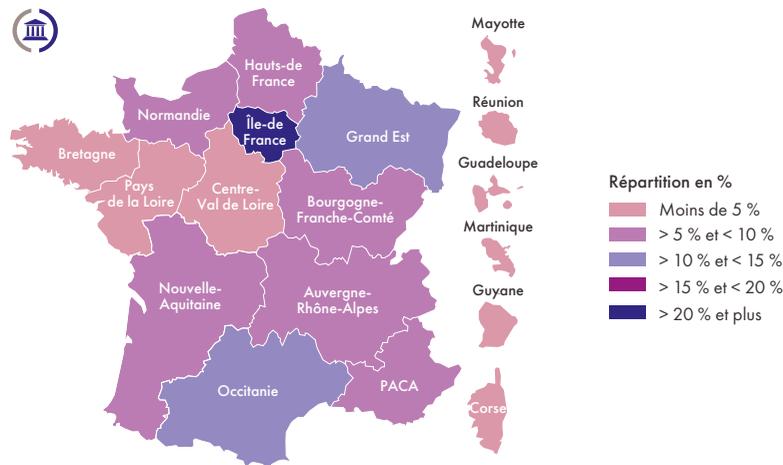


PLUS DE 2/5^E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (28,4 %).
- L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (11,8 %).
- Le Grand Est occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10,1 %).

Ces trois régions regroupent 42,9 % des entreprises employeuses de la branche et 44,4 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2024.



ENTREPRISES PLUS NOMBREUSES ET PLUS PETITES

- La taille moyenne des entreprises de la branche (6,7 salariés) est nettement plus importante que celle du secteur (3,7 salariés).

En revanche, elle a régressé par rapport à 2016.

- À la différence du secteur, dans lequel la société à responsabilité limitée (SARL) est majoritaire, l'entreprise individuelle est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche (47,8 %). Sa part a reculé de – 11 points relativement à 2016.

Données de cadrage

						
Nombre d'entreprises employeuses en 2021	414	13 136	102 459	10 747	468	1 507
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	+ 10,1	– 5	– 3,4	– 4,8	+ 0,2	– 11,3
Effectifs moyens de salariés en 2021	6,7	3,7	3,9	3,1	5,9	6,1
Effectifs moyens de salariés en 2016	8,2	3,9	3,6	3,3	5,6	6,1
Forme juridique la plus fréquente en 2021	EI	SARL	SARL	SARL	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	47,8	34	35,3	34	55,3	40,4
Forme juridique la plus fréquente en 2016	EI	EI	EI	EI	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	58,8	40,3	45,2	42,6	54,6	51,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022, Insee, fichiers Sirene, 2024.



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

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

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

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

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

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES NETTEMENT PLUS FAIBLES

• En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 76 841 € de valeur ajoutée (- 55,1 % par rapport à 2016). Accompagnant un fort repli du chiffre d'affaires (- 50,3 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (46 568 € d'EBE) beaucoup moins important que celui de 2016 (-50,6 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen au sein du secteur en 2021 est plus conséquent (151 032 €) et une progression est observée par rapport à 2016 (+ 6,6 %).

En outre, avec un EBE moyen de 92 437 €, un montant de trésorerie supérieur est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique fortement progresser (+ 45,2 %).



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

Le niveau de significativité des données ne permet d'analyser les indicateurs de la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	266 308	265 806	171 262	9 156	67 914	94 192	100 802
	2021	132 414	131 890	76 841	6 350	23 922	46 568	47 627
	2016	141 651	141 113	86 360	5 100	17 617	63 643	65 404
	2021	151 032	150 420	112 327	6 587	13 303	92 437	77 439
Ompl	2016	240 546	181 484	118 597	14 424	22 939	88 522	88 737
	2021	270 320	198 457	134 652	18 168	23 473	102 094	100 602
	2016	125 406	125 038	76 101	4 694	11 091	60 316	61 703
	2021	146 111	145 643	111 626	6 505	9 943	95 178	78 444
	2016	188 616	180 099	91 851	5 065	35 084	51 702	59 085
	2021	158 850	145 863	73 083	5 891	23 857	43 335	54 892
	2016	461 658	460 721	296 522	12 987	146 749	136 786	141 880
	2021	360 594	360 280	218 506	10 347	113 027	95 132	103 351

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2017-2022 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2017-2022.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2016	NS	NS	NS	63 431***	NS	263 286***	140 942***
	2021	NS	NS	NS	71 571***	NS	NS	244 998***
Ompl	2016	2 328 584***	1 791 290***	1 100 161***	47 435***	787 761***	266 314***	155 925***
	2021	NS	NS	2 235 909***	86 647***	1 308 791***	850 053***	627 508***
	2016	NS	NS	NS	64 617***	NS	212 242***	113 942***
	2021	NS	NS	NS	74 888***	NS	NS	238 413*
	2016	NS	NS	NS	67 094*	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2016	NS	NS	NS	33 378***	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	32 939*	NS	NS	NS

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2017-2022.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données fournies par l'INSEE, DADS pour les années antérieures à 2020 et DSN à partir de 2020, pour chacune des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2022 » issues de la base formation 2022 de l'OPCO EP.

Effectifs	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	27
Temps de travail	32
Effectifs par tranche d'âge	35
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Chômage annuel	49
Formation professionnelle	52
Publications OMPL	60

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 8,3 % de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble ralentir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 7 %) que ceux du secteur (+ 4,3 %).

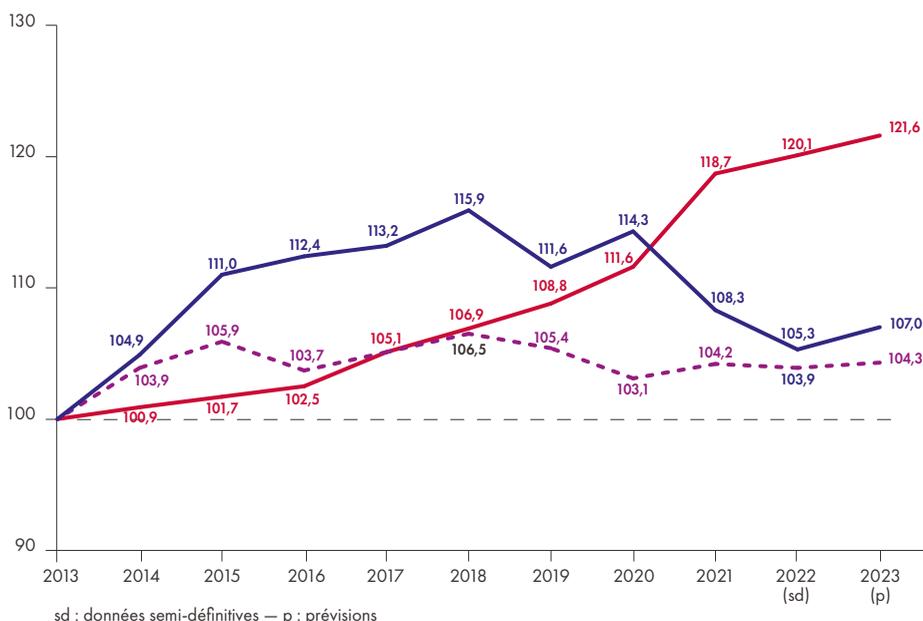
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						
2013	3 080	64 011	418 164	47 116	2 792	11 023
2014	3 230	66 508	421 726	49 183	2 942	11 153
2015	3 420	67 787	425 204	49 859	3 291	11 217
2016	3 461	66 391	428 511	48 792	2 918	11 220
2017	3 487	67 294	439 646	48 980	3 282	11 545
2018	3 570	68 163	447 199	49 460	3 547	11 586
2019	3 436	67 494	454 932	48 914	3 502	11 642
2020	3 519	66 008	466 760	48 217	3 511	10 761
2021	3 335	66 706	496 473	49 103	3 778	10 490
2022 (sd)	3 243	66 524	502 394	49 154	3 720	10 407
2023 (p)	3 295	66 788	508 318	49 291	3 749	10 453

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2013)



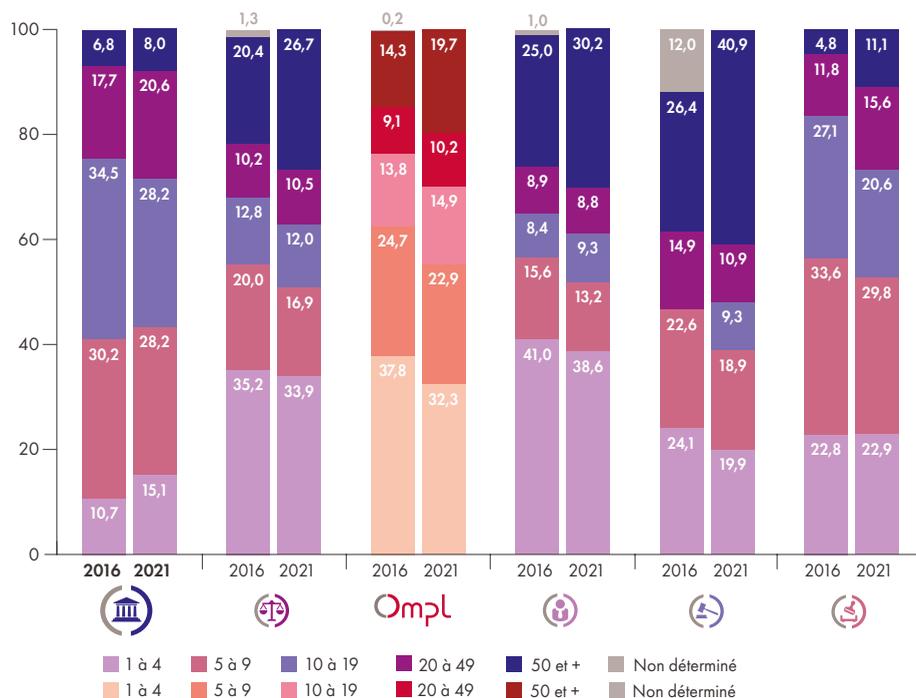
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



7/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 71,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Par rapport à 2016, cette part a néanmoins reculé (- 3,9 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 5,2 points, le secteur connaît une évolution similaire et d'ampleur comparable de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



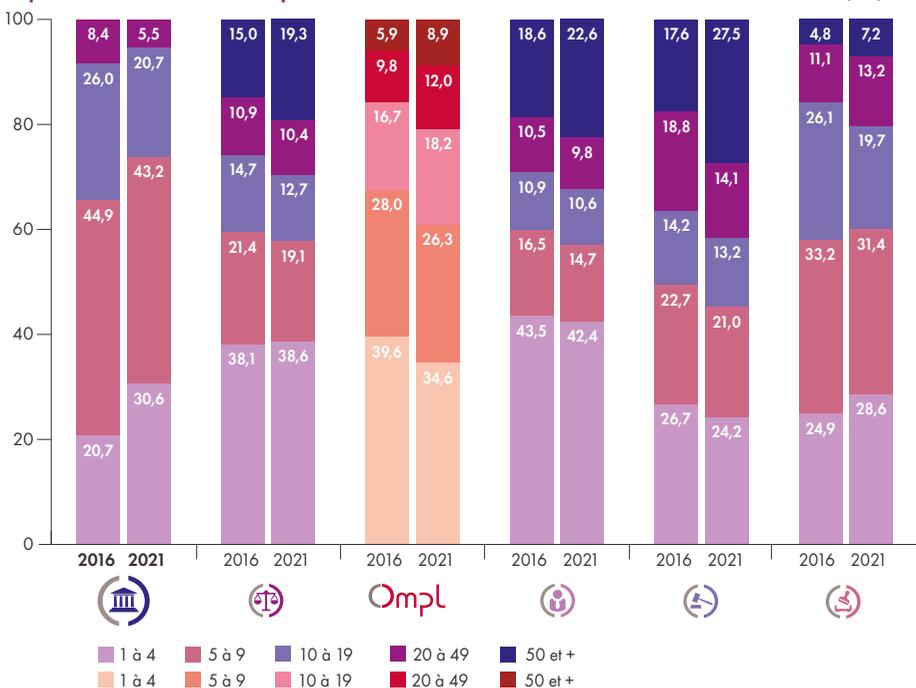
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



RÉSISTANCE DES PETITS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 94,5 % des effectifs. Cette proportion a d'ailleurs progressé de + 2,9 points par rapport à 2016.
- Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 70,4 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. En revanche, la variation de leur part (- 3,8 points) est à l'inverse de celle observée dans la branche.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

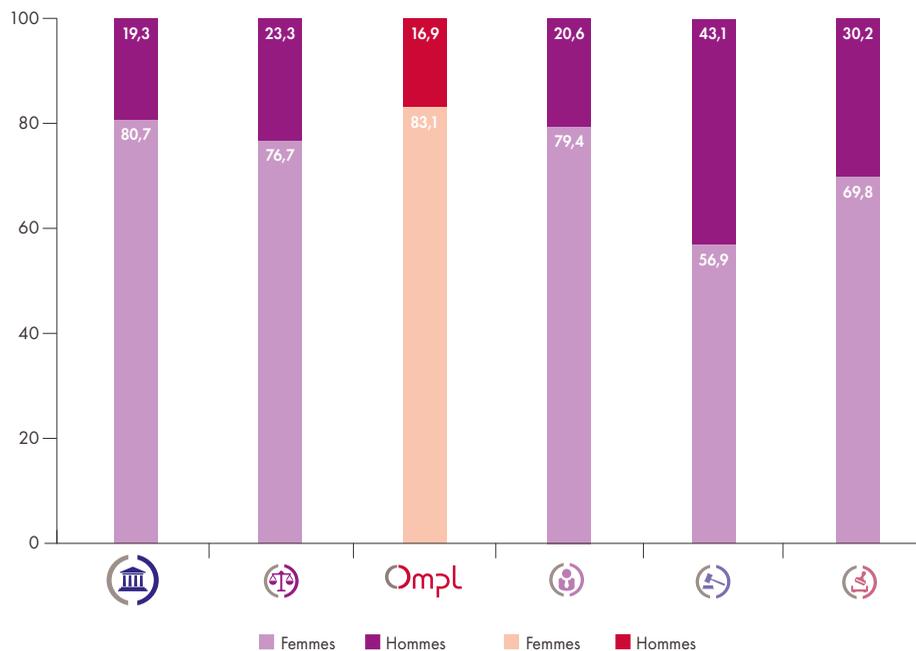


MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 80,7 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure de 4 points à la moyenne du secteur (76,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



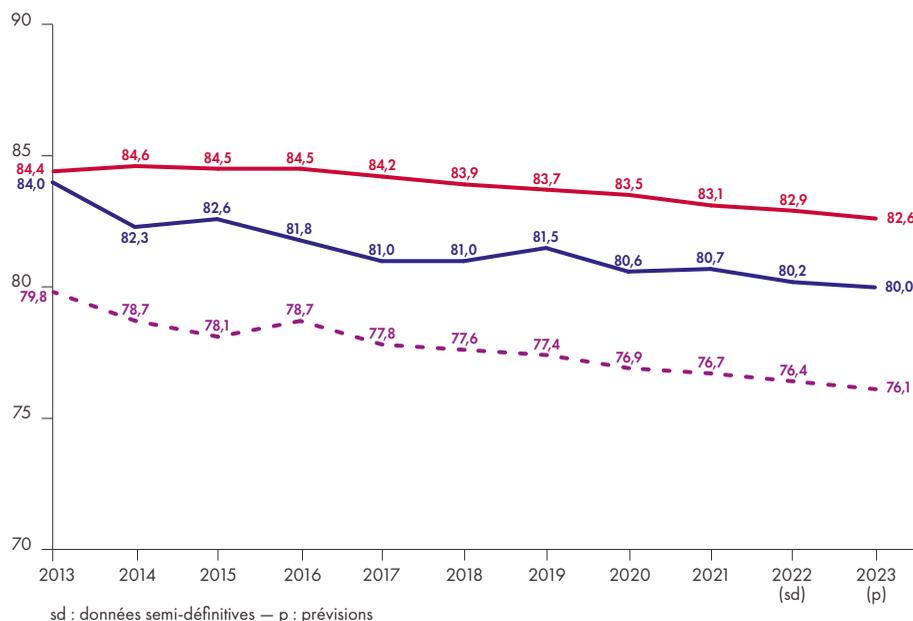
DIMINUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à reculer jusqu'en 2021. Elle diminue de - 3,3 points.

- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.

- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche diminue plus fortement (- 4 points) que celui du secteur (- 3,7 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



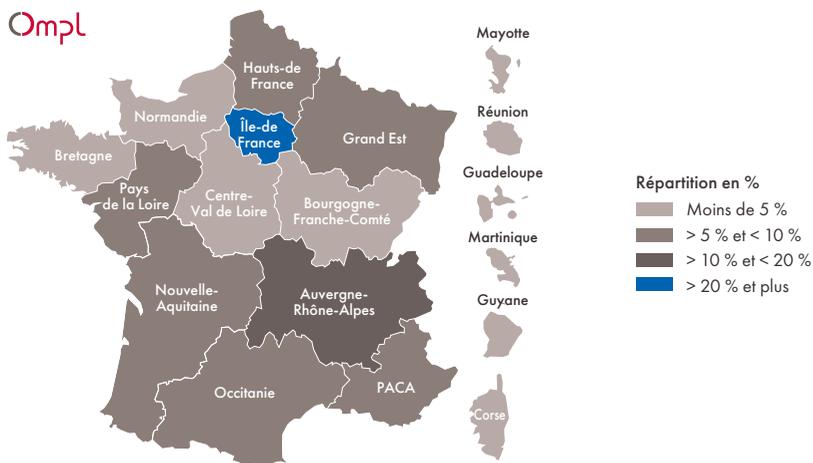
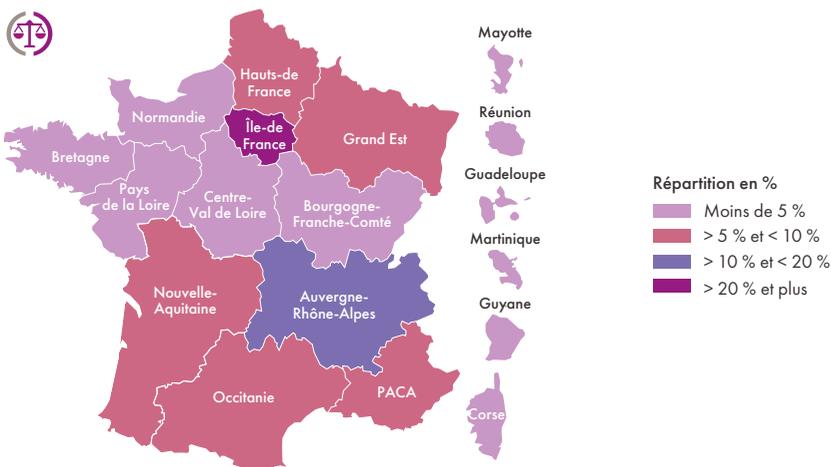
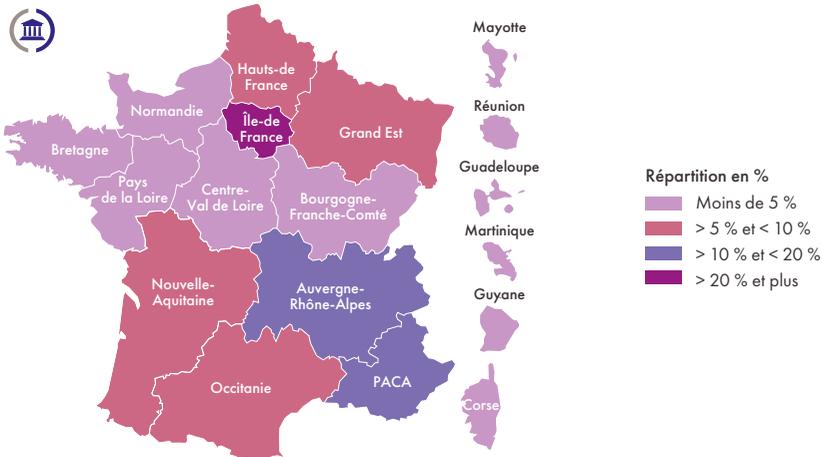
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



2/5^E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 23,6 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (36,9 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (10,3 %).
- Ces trois régions regroupent 45,9 % des salariés de la branche et 55,7 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (90,9 %) et atteint un minimum pour les DOM regroupés (71,7 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche ne peut pas être comparée de manière robuste à celle de 2016 en raison de données lacunaires.

Taux de féminisation par région (%)



Ompl

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	80,0	79,6	82,4	80,7	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	78,6	81,6	80,9	77,0	87,9	86,3
Bretagne	85,6	84,1	81,8	80,7	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	87,2	90,9	80,5	79,3	86,7	86,1
Corse	NA	80,0	69,0	80,6	82,5	83,1
DOM regroupés	NA	71,7	71,1	77,4	82,3	83,4
Grand Est	87,6	85,3	81,5	78,6	87,2	85,4
Hauts-de-France	88,3	84,1	79,2	75,9	84,3	83,7
Île-de-France	77,6	76,3	74,3	72,5	78,7	77,2
Normandie	NA	84,3	72,3	80,7	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	85,9	85,0	83,7	80,0	86,8	85,2
Occitanie	81,5	81,0	82,2	80,0	86,2	84,8
Pays de la Loire	78,4	82,0	79,5	76,8	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79,8	78,7	81,2	79,8	86,1	84,3
Ensemble	81,8	80,7	78,7	76,7	84,5	83,1

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

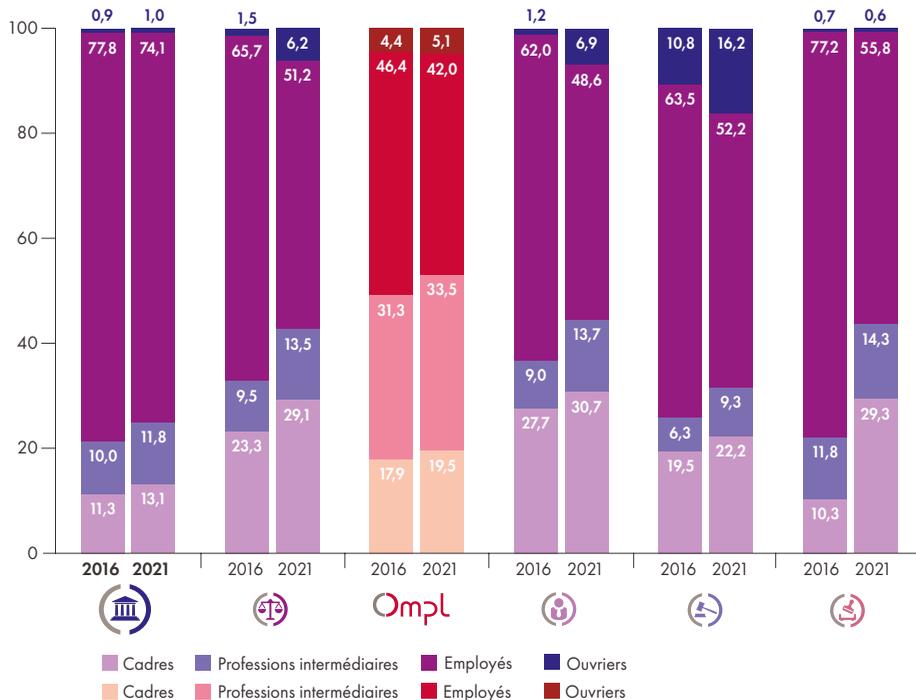
- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (74,1 %). Avec un écart de + 61 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (13,1 %). Par rapport à 2016, la part des cadres a varié de + 1,8 point et celle des professions intermédiaires de + 1,8 point.

En revanche, la proportion des ouvriers (+ 0,1 point) a eu tendance à stagner alors que la part des employés (- 3,7 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :

- progression de la part des cadres (+ 5,8 points), des professions intermédiaires (+ 4 points) et des ouvriers (+ 4,7 points) ;
- tendance à la baisse pour les employés (- 14,5 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



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

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

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

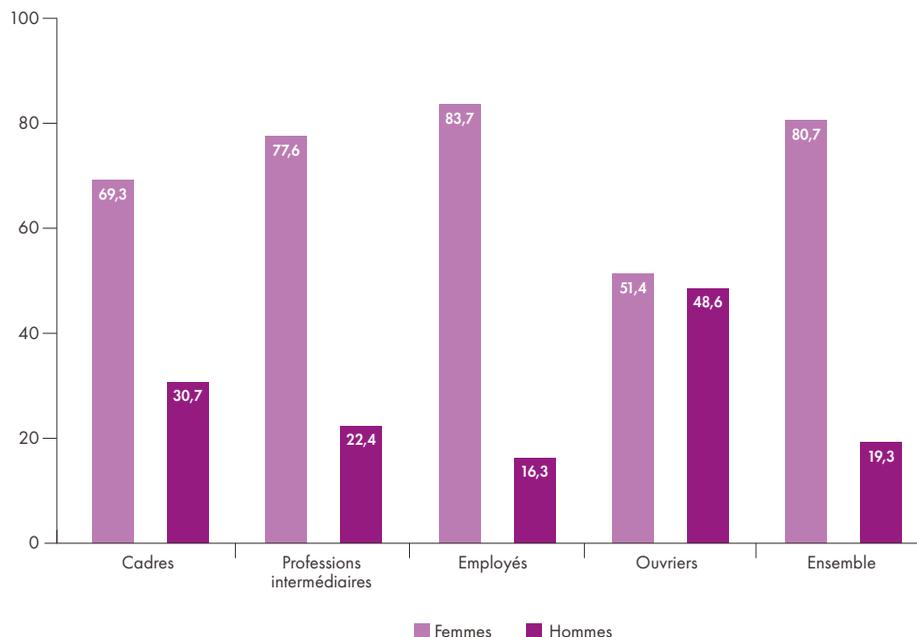


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

Au regard de la proportion de femmes, les catégories sociales sont très inégalement féminisées.

- Le taux de féminisation est maximal chez les employés (83,7 %) et il excède de 3 points celui de la branche dans son ensemble (80,7 %), alors qu'il est minimal pour les ouvriers (51,4 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (30,7 %) et les ouvriers (48,6 %) alors qu'ils ne représentent que 19,3 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

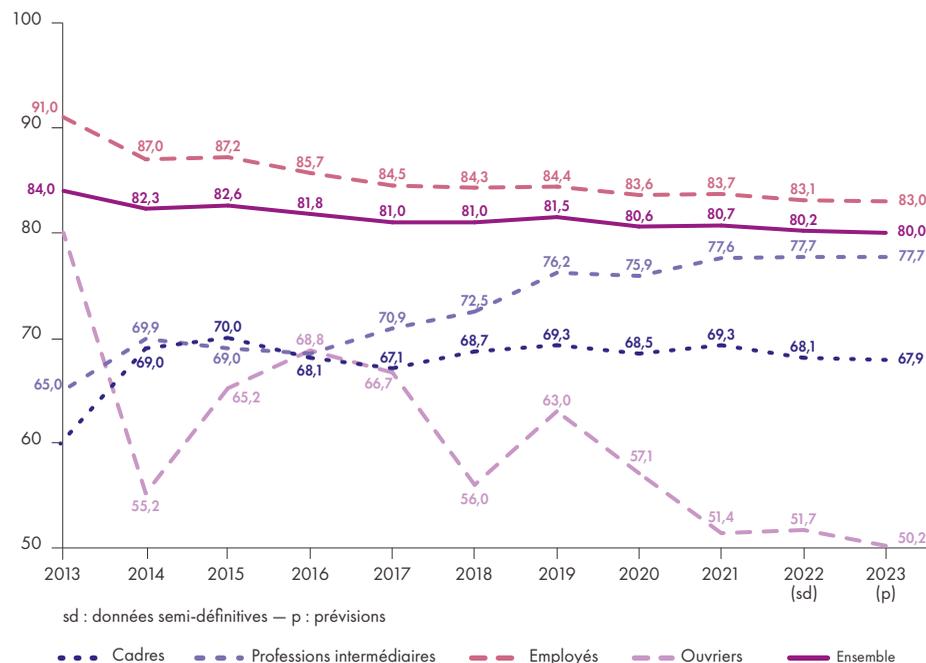


RECU DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à fortement reculer (- 4 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (- 29,8 points) et les professions intermédiaires (+ 12,7 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 50,2 % et 77,7 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : + 7,9 points pour les cadres et - 8 points pour les employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



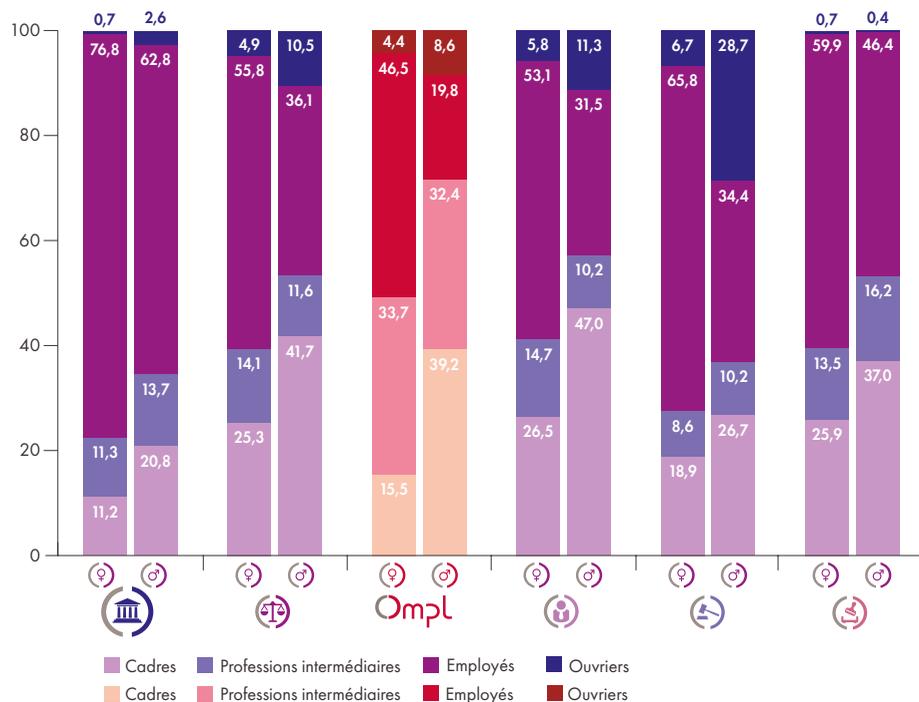
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 76,8 % contre 62,8 % pour les hommes, soit un différentiel de + 14 points pour les femmes. Avec un écart de + 9,6 points en faveur des hommes, les cadres constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employées est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (55,8 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la part est supérieure de + 19,7 points chez les femmes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



91,1 % DES SALARIÉS DANS 14 PROFESSIONS

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

Dans la branche, quatre professions regroupent 61,9 % des salariés :

- les secrétaires (25,6 %) ;
- les employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques (13,1 %) ;
- les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (12,6 %) ;
- les employés qualifiés des services comptables ou financiers (10,6 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	123	3,7	144	4,3
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	56	1,7	52	1,6
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	60	1,8	56	1,7
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	121	3,6	134	4,0
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	428	12,8	436	13,1
Soutien à l'entreprise	372a - Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	37	1,1	43	1,3
	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	56	1,7	78	2,3
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	108	3,2	110	3,3
	461d - Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	34	1,0	63	1,9
	542a - Secrétaires	1 094	32,8	855	25,6
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	326	9,8	354	10,6
	543c - Employés non qualifiés des services comptables ou financiers	48	1,4	68	2,0
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	409	12,3	419	12,6
	543h - Employés administratifs non qualifiés	189	5,7	228	6,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

(1) : Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2021 sont comptabilisées.



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

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

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

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



EMPLOIS EN SOUTIEN DE L'ENTREPRISE

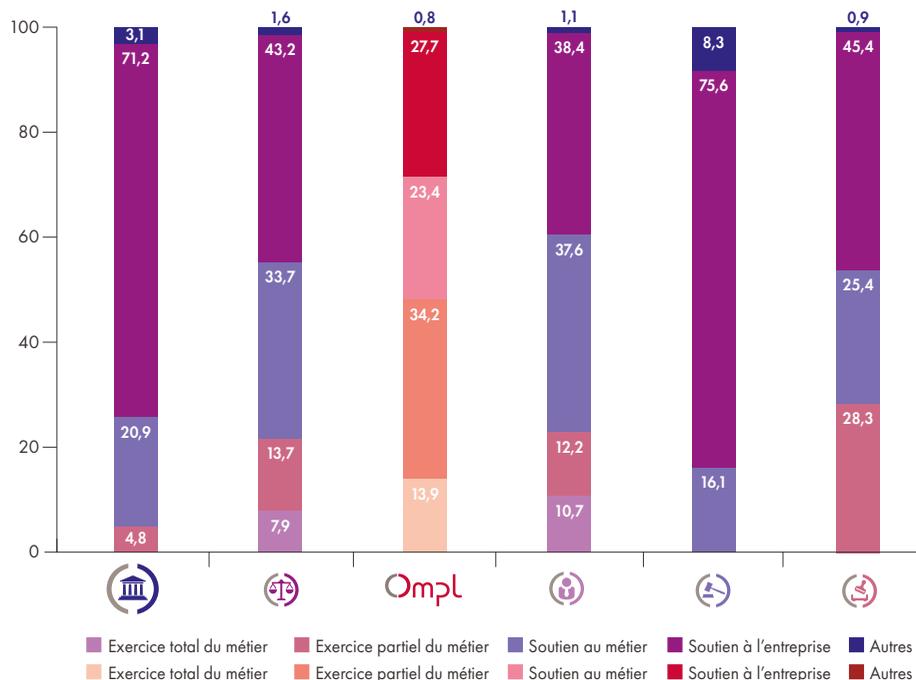
• 71,2 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

Au niveau du secteur, 43,2 % des effectifs, ce type de métier est sous-représenté.

• Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien au métier (20,9 %), concerne l'accomplissement de tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.

Au niveau du secteur, 33,7 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

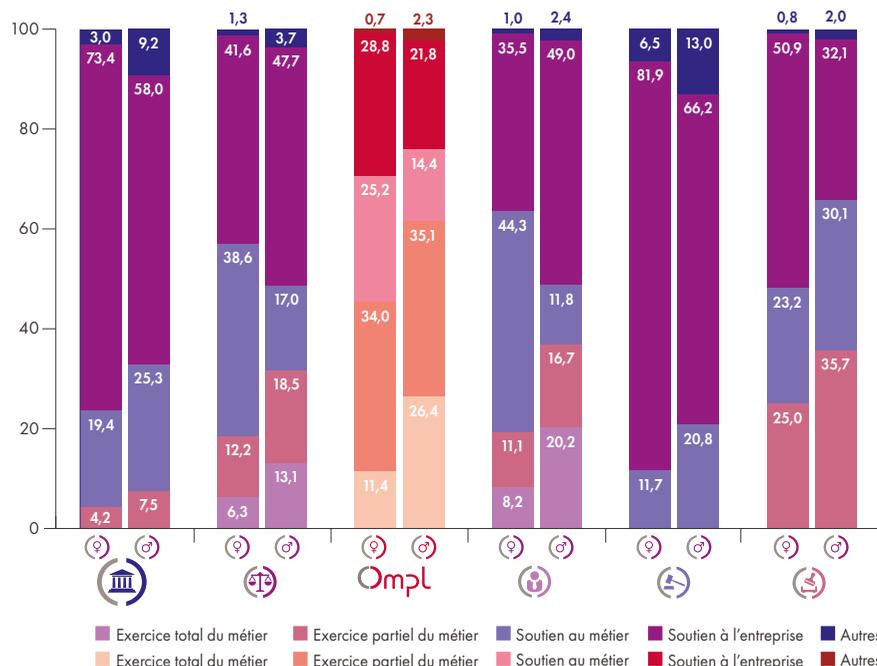
• Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien à l'entreprise sont les plus fréquents (71,2 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 73,4 % des femmes contre 58 % des hommes, soit un écart de 15,4 points.

Le soutien au métier rassemble 19,4 % des femmes contre 25,3 % des hommes, ce qui implique un écart de 5,9 points.

• Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien à la structure entrepreneuriale (6,1 points), 41,6 % des femmes et 47,7 % des hommes.

Le soutien au métier est caractérisé par un différentiel de 21,6 points, nettement plus important que celui de la branche. Il regroupe 38,6 % des femmes contre 17 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les Hauts-de-France (82,1 %) mais son minimum est atteint pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (66,1 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	8,2	15,0	76,6	ND	0,2
Bourgogne-Franche-Comté	12,3	10,5	77,2	0,0	0,0
Bretagne	15,9	14,4	68,9	ND	0,8
Centre-Val de Loire	7,3	15,5	76,4	ND	0,9
Corse	0,0	0,0	80,0	ND	20,0
DOM regroupés	14,1	10,1	73,7	ND	2,0
Grand Est	6,0	13,9	79,8	ND	0,4
Hauts-de-France	10,0	8,0	82,1	0,0	0,0
Île-de-France	20,8	9,3	68,8	1,1	0,0
Normandie	12,6	6,3	79,5	ND	1,6
Nouvelle-Aquitaine	8,6	10,7	79,3	ND	1,4
Occitanie	13,1	11,7	72,8	2,4	0,0
Pays de la Loire	10,1	10,1	79,9	0,0	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,0	17,8	66,1	2,0	0,0
	13,1	11,8	74,1	1,0	0,0
	29,1	13,5	51,2	6,2	0,0
	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PROPORTION DE CDI MOYENNE

- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (88,6 %), est proche de celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (77 %) ;
 - les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) et les CDD (5 % et 4,3 % des salariés respectivement) sont plus fortement mobilisés que les contrats d'apprentissage (2,1 %). Par rapport à 2016, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 2,1 points. En revanche, la proportion des CDI (+ 0,3 point) et des contrats « autres » (+0,1 point) a stagné et celle des CDD (- 2,5 points) s'est repliée.

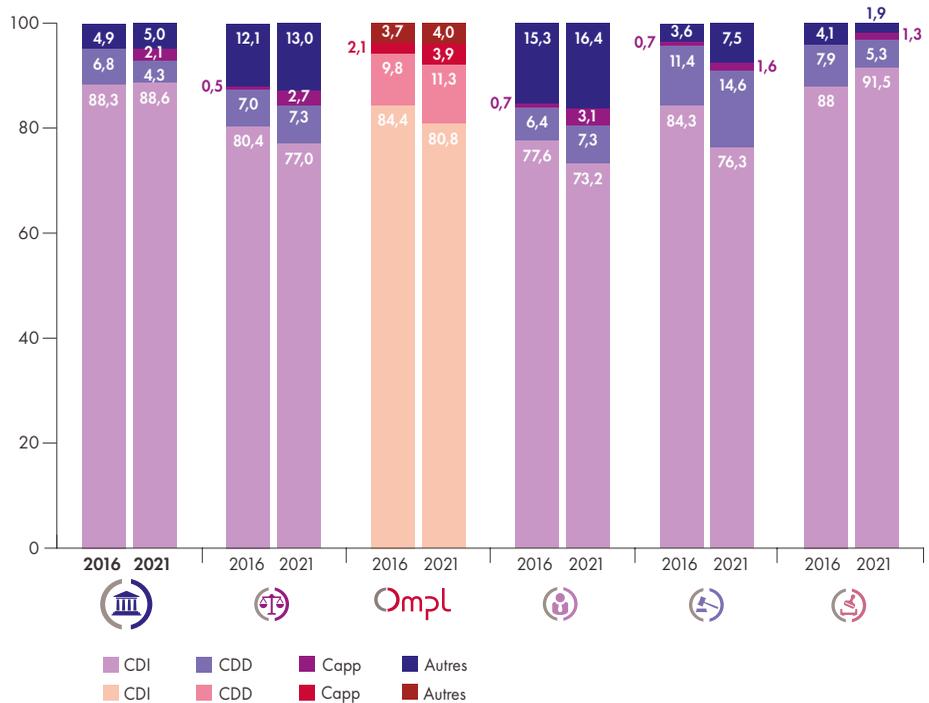
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents :
 - progression des contrats d'apprentissage (+ 2,2 points) ;
 - stagnation des CDD (+ 0,3 point) et des contrats « autres » (+ 0,9 point) ;
 - baisse des CDI (- 3,4 points).



DIMINUTION DE LA PROPORTION DE CDD

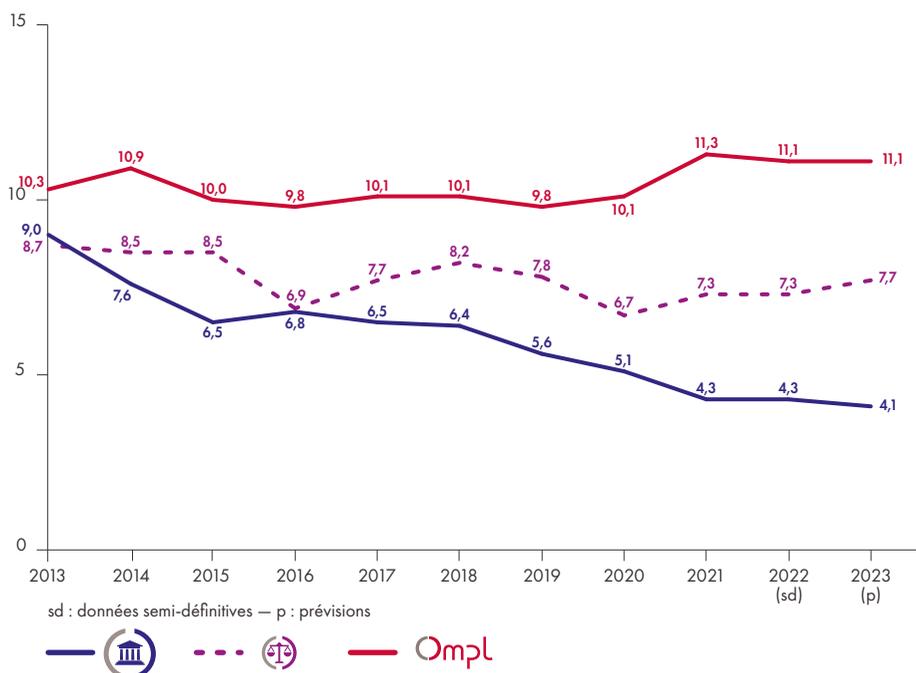
- Par rapport à 2013, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2021 (- 4,7 points).
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2013 à 2023), le taux de CDD de la branche diminue plus fortement (- 4,9 points) que celle du secteur (- 1 point)

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



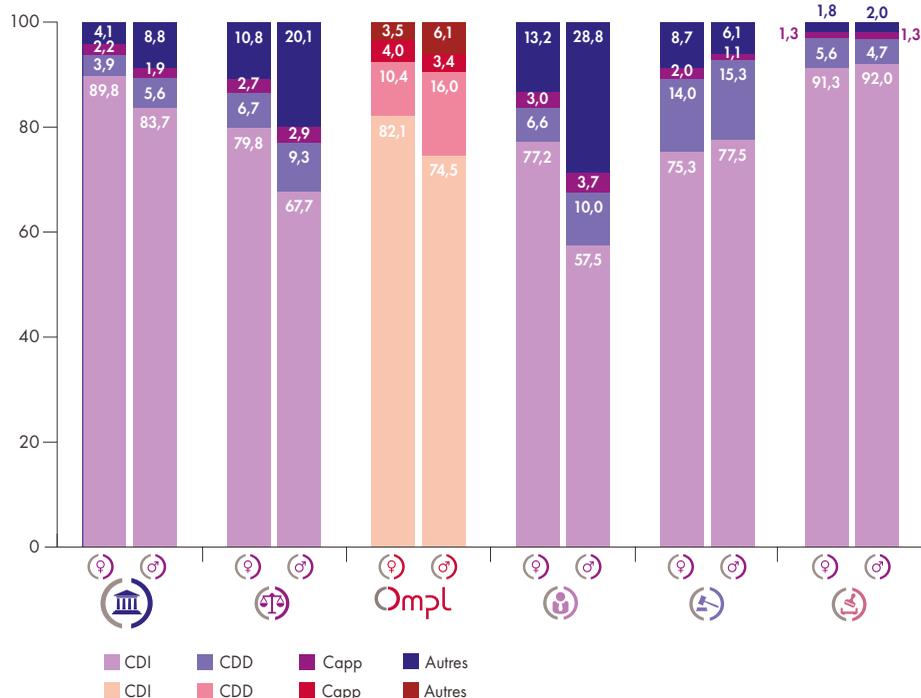
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDI est beaucoup plus importante pour les femmes. Elle atteint 89,8 % contre 83,7 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 6,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 79,8 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 12,1 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



ÉVOLUTION MITIGÉE DES CDI

- Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes mais à augmenter chez les hommes (- 0,3 et + 3,6 points respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de celui du secteur où des variations de - 3,2 et - 3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (- 1,9 point) comme chez les hommes (- 5,8 points), de manière contrastée par rapport au secteur (+ 0,3 et + 0,2 point respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2021, en points)

	Branche		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,3	↑ + 3,6	↓ - 3,2	↓ - 3,0	↓ - 3,4	↓ - 3,6
CDD	↓ - 1,9	↓ - 5,8	↑ + 0,3	↑ + 0,2	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 2,2	↑ + 1,9	↑ + 2,3	↑ + 2,3	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↔ 0,0	↑ + 0,3	↑ + 0,6	↑ + 0,5	↑ + 0,1	↔ 0,0

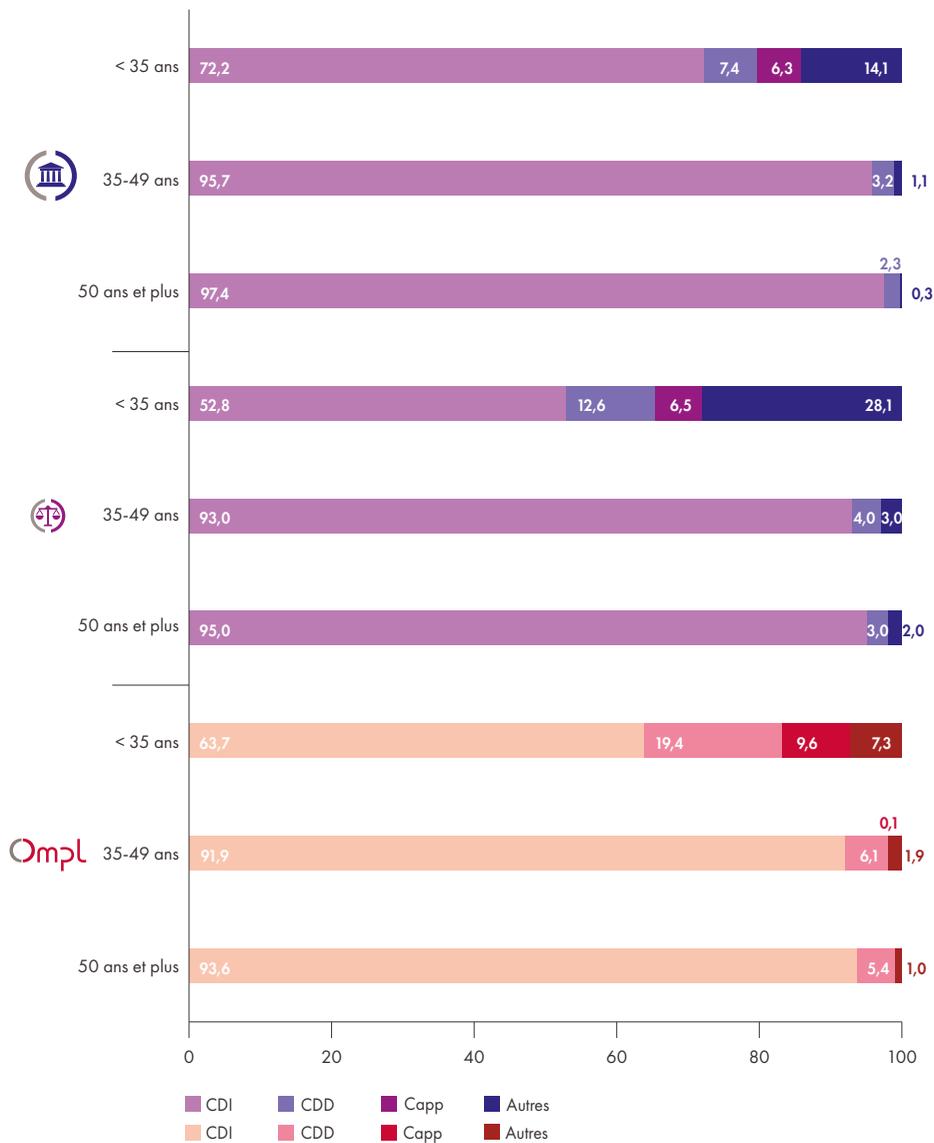
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (7,4 % contre 3,2 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est nettement plus marqué : 12,6 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 4 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



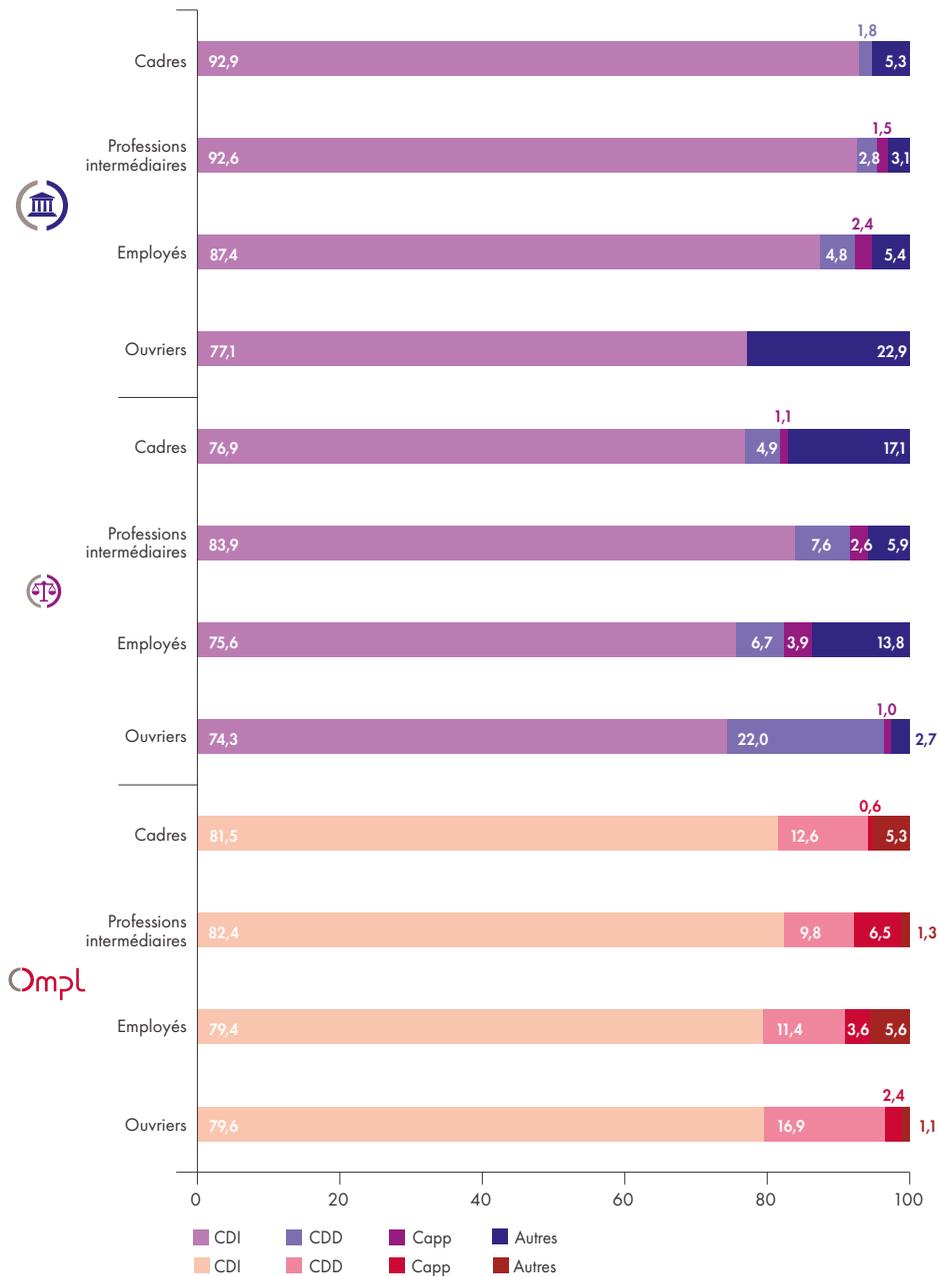
Source : Insee, DSN, 2021.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (4,8 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les ouvriers (0 %) plus souvent en contrat « autres » (22,9 %).
- En revanche, au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (22 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (83,9 %). En retour, les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (74,3 %).

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



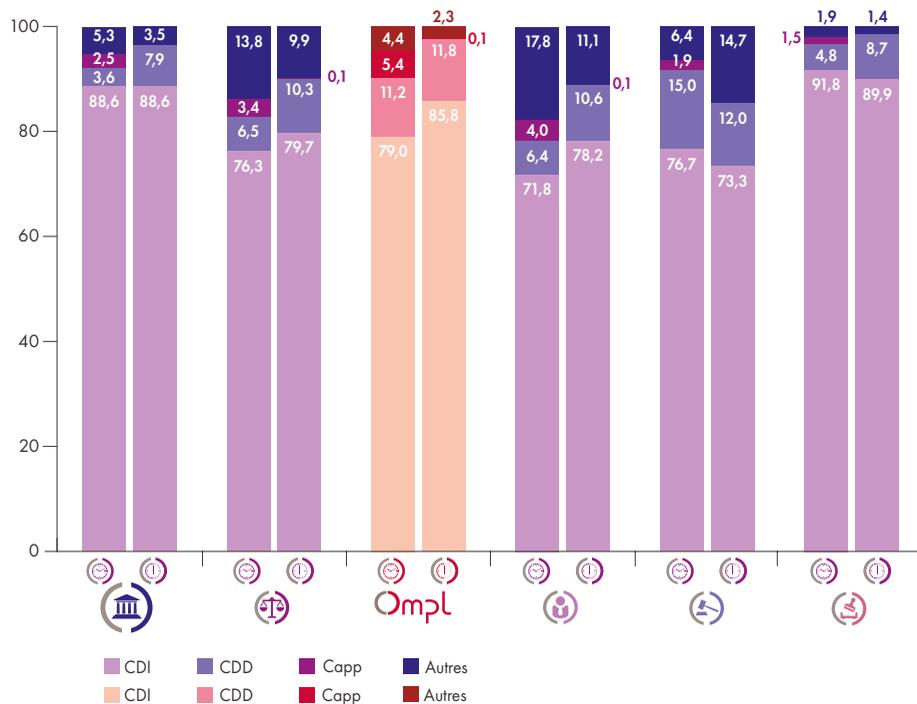
Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDD

- Dans la branche, la fréquence des CDD est relativement moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 3,6 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 7,9 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 4,3 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est légèrement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 6,5 % contre 10,3 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (3,8 points) est proche de celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

- En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Occitanie (6,9 %) et atteint un minimum pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (3,5 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :
 - l'Île-de-France, avec une diminution de - 5,9 points;
 - la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par un recul similaire de - 3,3 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	6,6	3,5	6,3	7,1	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND	5,3	6,1	9,7	8,5	11,0
Bretagne	5,9	3,8	5,7	6,1	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	8,1	5,5	6,5	5,6	5,7	9,9
Corse	ND	ND	ND	8,5	5,3	13,7
DOM regroupés	ND	ND	2,4	6,3	10,1	13,4
Grand Est	4,6	5,6	5,7	6,3	8,6	10,6
Hauts-de-France	4,2	4	6,2	7,7	8,9	10,9
Île-de-France	9,7	3,8	7,7	7,5	10,1	11,1
Normandie	ND	ND	6,7	7,6	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	7,6	4,3	7,4	7,0	10,0	11,4
Occitanie	6,3	6,9	5,9	7,8	10,4	11,6
Pays de la Loire	ND	3,6	5,8	7,6	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,2	4,1	5,7	5,9	9,0	11,1
Ensemble	6,8	4,3	7,0	7,3	9,8	11,3

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

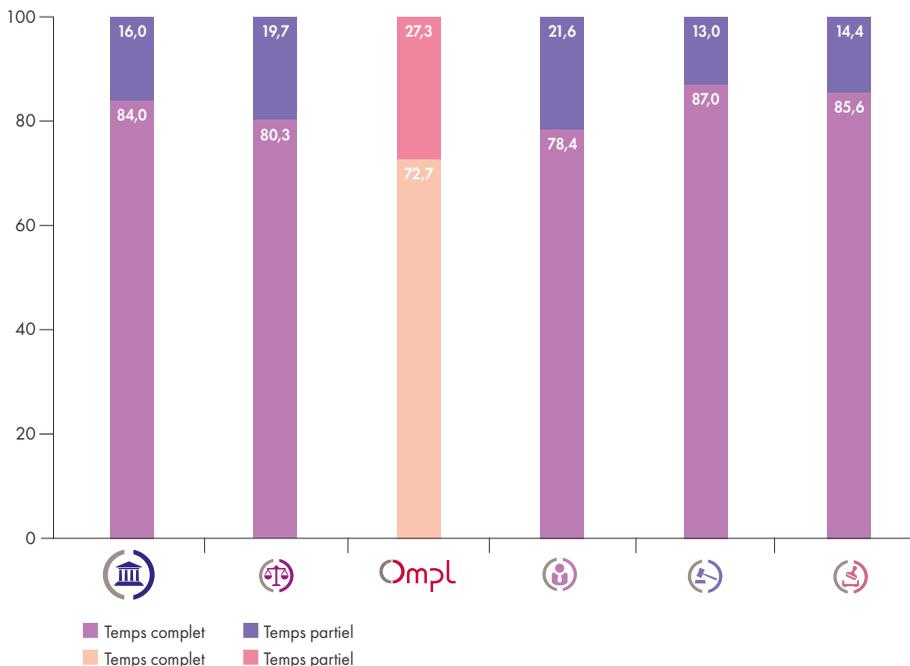
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, 4/5^e des salariés travaillent à temps complet (84 %). Cette proportion est proche de celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (80,3 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est assez différente de celle de la branche. En effet, les contrats à temps complet sont moins fréquents (- 3,7 points) et inversement pour le temps partiel.

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



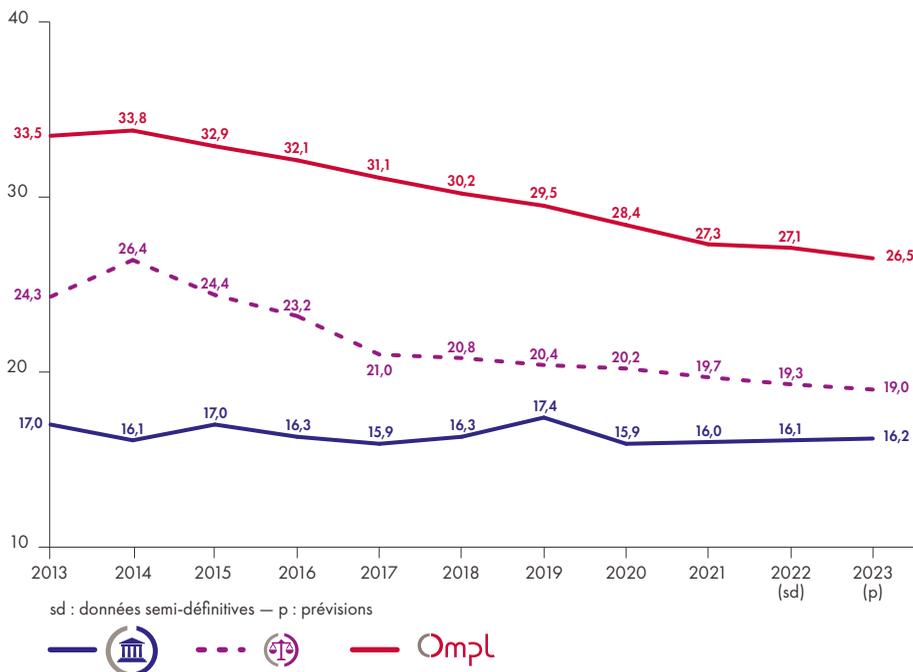
Source : Insee, DSN, 2021.



STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie seulement de - 1 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue moins fortement (- 0,8 point) que celle du secteur (- 5,3 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



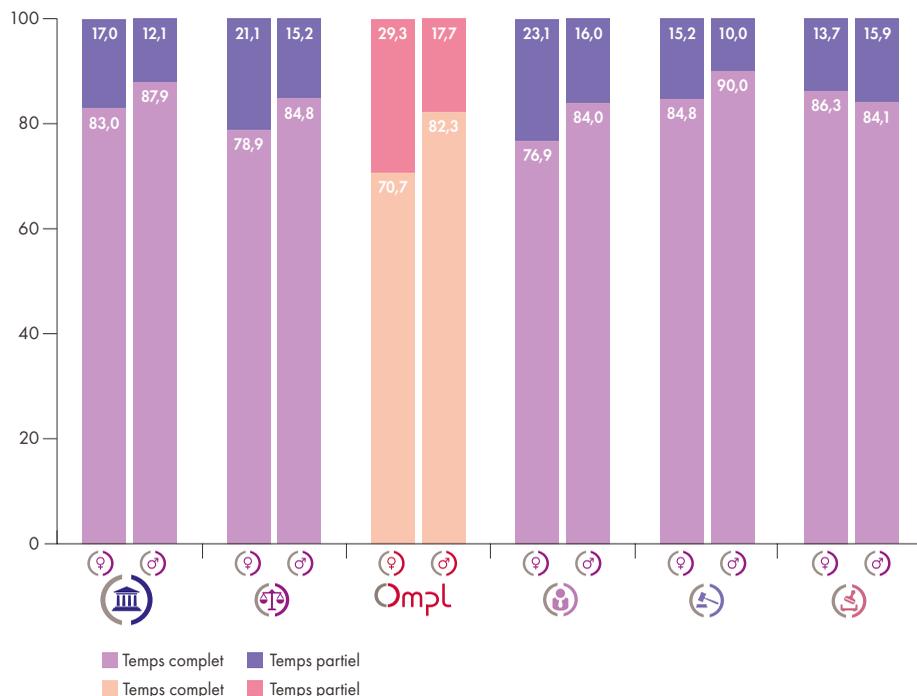
FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 17 % dans ce cas, soit un différentiel de + 4,9 points par rapport aux hommes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus marquée pour les femmes. Elles sont 21,1 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat.

Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche.

La proportion de temps partiel est supérieure de + 5,9 points chez les femmes.

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



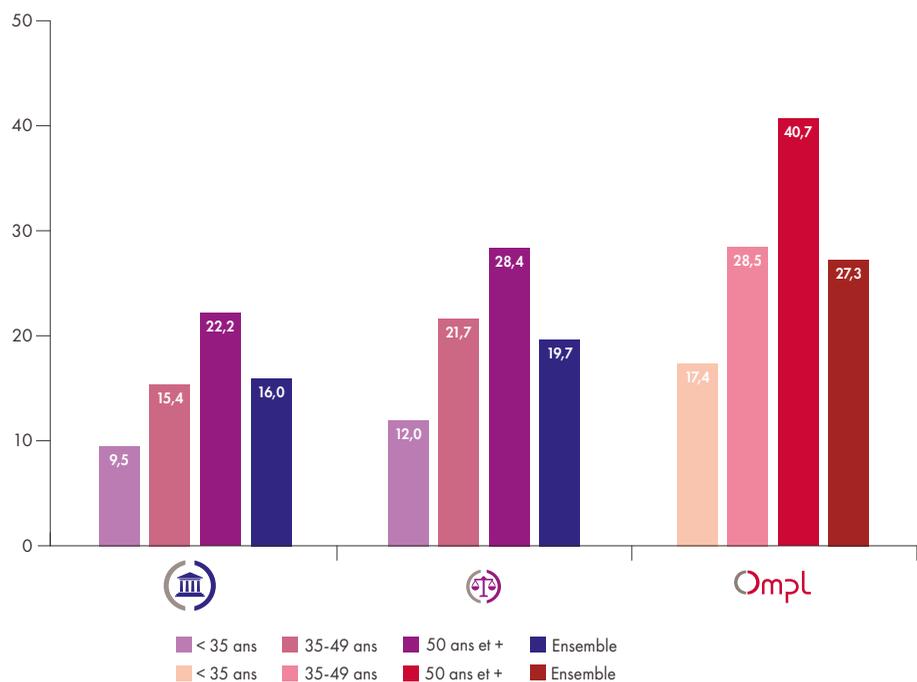
Source : Insee, DSN, 2021.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne moins du quart des salariés de 50 ans et plus (22,2 %). Cette proportion est supérieure de + 6,8 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (15,4 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (9,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les salariés de 35 à 49 ans et de 50 ans et plus. Ils sont respectivement 21,7 % et 28,4 % à travailler à temps partiel.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (45,7 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (11,7 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (58,3 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,7	12,9	28,0
Professions intermédiaires	16,3	17,1	22,0
Employés	16,3	19,6	28,0
Ouvriers	45,7	58,3	54,2
Ensemble	16,0	19,7	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour l'Occitanie (21,4 %);
- minimale pour la Corse (0 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	19,5	23,2	31,3
Bourgogne-Franche-Comté	12,3	24,6	31,9
Bretagne	13,6	17,1	28,4
Centre-Val de Loire	16,4	19,9	26,9
Corse	0,0	27,5	24,9
DOM regroupés	10,1	19,3	22,2
Grand Est	19,4	20,9	31,7
Hauts-de-France	19,9	21,3	30,3
Île-de-France	12,4	14,4	20,5
Normandie	14,2	24,2	27,8
Nouvelle-Aquitaine	16,8	24,4	26,6
Occitanie	21,4	25,1	30,0
Pays de la Loire	18,0	23,3	28,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	14,0	23,7	28,2
Ensemble	16,0	19,7	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

• Au sein de la branche, la proportion de salariés de 50 ans et plus est la plus importante (37,6 %). La tranche d'âge des 35 à 49 ans (29,6 %) est nettement moins représentée.

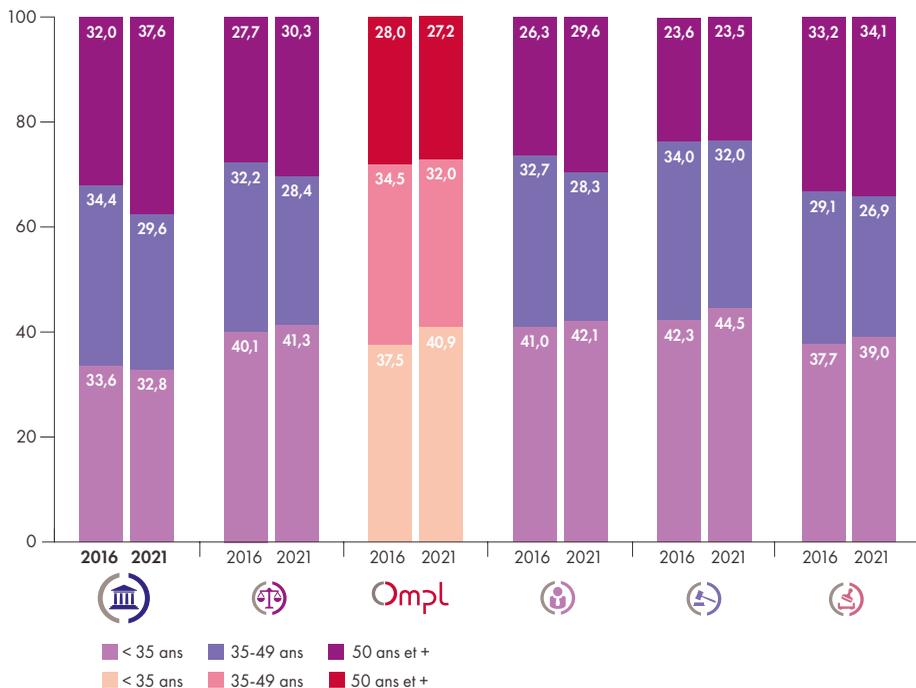
Par rapport à 2016, la part des 50 ans et plus (+ 5,6 points) a fortement progressé.

Celle des 35 à 49 ans (- 4,8 points) se distingue par une tendance au repli. Une faible variation caractérise les moins de 35 ans (- 0,8 point).

• Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents de ceux de la branche. La part des 50 ans et plus (+ 2,6 points) a connu une progression. Le poids de la catégorie des 35 à 49 ans (- 3,8 points) s'est réduit.

La proportion des moins de 35 ans (+1,2 point) a peu évolué.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



RENFORCEMENT DU POIDS DES SÉNIORS

• Au niveau de la branche, au regard des évolutions constatées jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs diminuer (- 2,1 points) ;
- la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (- 10,7 points) ;
- le poids des séniors s'accroît nettement (+ 12,8 points).

• Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations sensiblement différentes et les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour la tranche des moins de 35 ans (+ 5,3 points) et des 50 ans et plus (+ 4,5 points).

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
Branche (Bâtiment)											
< 35 ans	35,0	34,1	33,6	33,6	33,1	33,9	32,7	34,0	32,8	32,9	32,9
35-49 ans	37,9	36,8	36,1	34,4	33,2	31,5	31,5	30,3	29,6	28,4	27,2
50 ans et +	27,1	29,1	30,4	32,0	33,8	34,6	35,8	35,6	37,6	38,7	39,9
Secteur (Scales)											
< 35 ans	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	41,7	42,8
35-49 ans	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	27,7	26,8
50 ans et +	25,8	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	30,6	30,3
Ompl											
< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

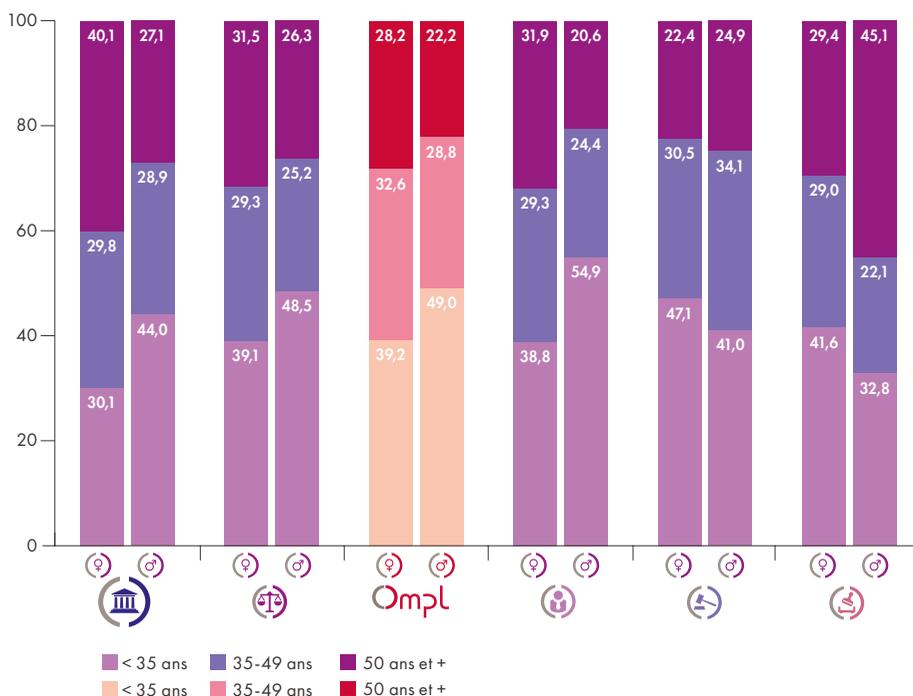


RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes. Elle atteint 30,1 % seulement contre 44 % pour les hommes, soit un différentiel de - 13,9 points pour les femmes.

- Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des moins de 35 ans est nettement plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 39,1 %. Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche: la proportion est inférieure de - 9,4 points chez les femmes.

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



Source: Insee, DSN, 2021.



MOINS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (- 0,3 et - 3,9 points respectivement).

Le sens de ces évolutions est différent de celui du secteur où des variations de + 1,6 et - 1 point est observé.

- La part des séniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 6,1 points) comme chez les hommes (+ 4 points), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (+ 2,9 et + 2 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2016-2021, en points)

Tranches d'âge	Banque		Finance		Oml	
	F	M	F	M	F	M
< 35 ans	↓ - 0,3	↓ - 3,9	↑ + 1,6	↓ - 1,0	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ - 5,8	↓ - 0,2	↓ - 4,5	↓ - 1,0	↓ - 2,7	↓ - 1,7
50 ans et +	↑ + 6,1	↑ + 4,0	↑ + 2,9	↑ + 2,0	↓ - 0,7	↓ - 1,0

Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés seniors (45 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de 50 ans et plus (39,9 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la troisième tranche d'âge (35,7 %) qui a gagné + 5 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (54,3 %). Le poids de cette tranche est relativement constant par rapport à 2016 (- 1,9 point).

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	ND	26,1	33,8	28,2	35,3	34,8	ND	25,7
35-49 ans	ND	28,9	ND	31,8	34,0	29,5	ND	20,0
50 ans et +	ND	45,0	ND	39,9	30,7	35,7	56,2	54,3
Non déterminé	100	0,0	66,2	0,0	0,0	0,0	43,8	0,0
< 35 ans	43,3	43,6	37,7	39,8	39,3	42,4	21,3	50,1
35-49 ans	31,2	29,7	31	29,9	32,0	26,6	26,9	26,0
50 ans et +	22,7	26,7	25	30,3	28,6	31,1	47,5	23,8
Non déterminé	2,7	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0
< 35 ans	42,0	44,1	42,5	45,3	33,9	37,6	19,8	26,8
35-49 ans	31,3	30,7	35,7	32,9	35,5	32,4	27,8	26,5
50 ans et +	26,2	25,2	21,5	21,8	30,6	30,0	51,9	46,7
Non déterminé	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	33,9	29,2	36,9
Bourgogne-Franche-Comté	26,3	32,5	41,2
Bretagne	34,1	34,1	31,8
Centre-Val de Loire	27,3	29,1	43,6
Corse	ND	ND	ND
DOM regroupés	28,3	27,3	44,4
Grand Est	27,8	35,3	36,9
Hauts-de-France	25,5	30,3	44,2
Île-de-France	44,3	24	31,7
Normandie	27,6	29,9	42,5
Nouvelle-Aquitaine	31,4	32,9	35,7
Occitanie	30,3	30	39,7
Pays de la Loire	21,6	37,4	41
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28,1	30,1	41,8
Ompl	32,8	29,6	37,6
Ompl	41,3	28,4	30,3
Ompl	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de 50 ans et plus est maximale pour les DOM regroupés (44,4 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (31,7 %).



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (16,8 %). Il excède de 1,8 point la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc élevé et traduit une mobilité importante des effectifs. Des éléments de la qualité de vie au travail doivent sans-doute être questionnés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est beaucoup plus marquée que celui de la branche (28,2 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

						
Effectif en début d'année	2 881	51 681	392 912	37 430	2 938	8 432
Effectif total de l'année	3 335	66 706	496 473	49 103	3 778	10 490
Nb. sal. entrés dans l'année	454	15 025	103 561	11 673	840	2 058
Nb. sal. sortis dans l'année	512	14 169	83 592	11 286	664	1 707
Taux d'entrée (%)	15,8	29,1	26,4	31,2	28,6	24,4
Taux de sortie (%)	17,8	27,4	21,3	30,2	22,6	20,2
Turnover annuel (%)	16,8	28,2	23,9	30,7	25,6	22,3

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 3,8 points pour atteindre 16,8 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 5,8 points et le taux d'entrée de + 1,8 point. En conséquence, la dynamique de recrutement tend à s'affaiblir.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour le taux d'entrée (+ 6,1 points).



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

- La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :
- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (20,3 % contre 15,9 % pour les femmes) ;
 - le renouvellement des personnels embauchés en CDD (177,2 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (118,6 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
 - les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 32,6 % contre 12 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
 - les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau élevé (18,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,8	18,4	17,1	15,8
Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,6	17,7	17,8	17,8
Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,7	18,0	17,4	16,8
Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2021.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	15,2	18,0	8,3	208,7	128,4
Taux de sortie	16,7	22,6	12,2	145,7	108,8
Turnover annuel	15,9	20,3	10,2	177,2	118,6
Taux d'entrée	27,1	35,9	13,2	161,8	135,0
Taux de sortie	25,5	34,2	14,1	111,7	128,1
Turnover annuel	26,3	35,0	13,7	136,7	131,6
Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0
Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6
Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	32,8	10,4	7,6	10,9	8,3	17,9	10,3
Taux de sortie	32,3	13,5	10,5	13,5	11,3	19,6	12,1
Turnover annuel	32,6	12,0	9,0	12,2	9,8	18,8	11,2
Taux d'entrée	64,9	13,7	10,4	26,1	24,0	32,5	27,2
Taux de sortie	57,6	13,8	12,3	26,5	21,5	29,1	31,8
Turnover annuel	61,2	13,7	11,3	26,3	22,8	30,8	29,5
Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau élevé (18 %) pour les salariés exerçant partiellement l'activité libérale de l'entreprise.
- Dans le champ sectoriel, ce sont les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise qui connaissent le turnover le plus marqué, avec un niveau atteignant 35,1 %.



Types de métiers

	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autres	
	Taux d'entrée	ND	18,4	11,7	16,1	ND
	Taux de sortie	ND	17,6	15,4	18,0	ND
	Turnover annuel	ND	18,0	13,6	17,1	ND
	Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
	Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
	Turnover annuel	35,1	30,5	19,5	33,9	25
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

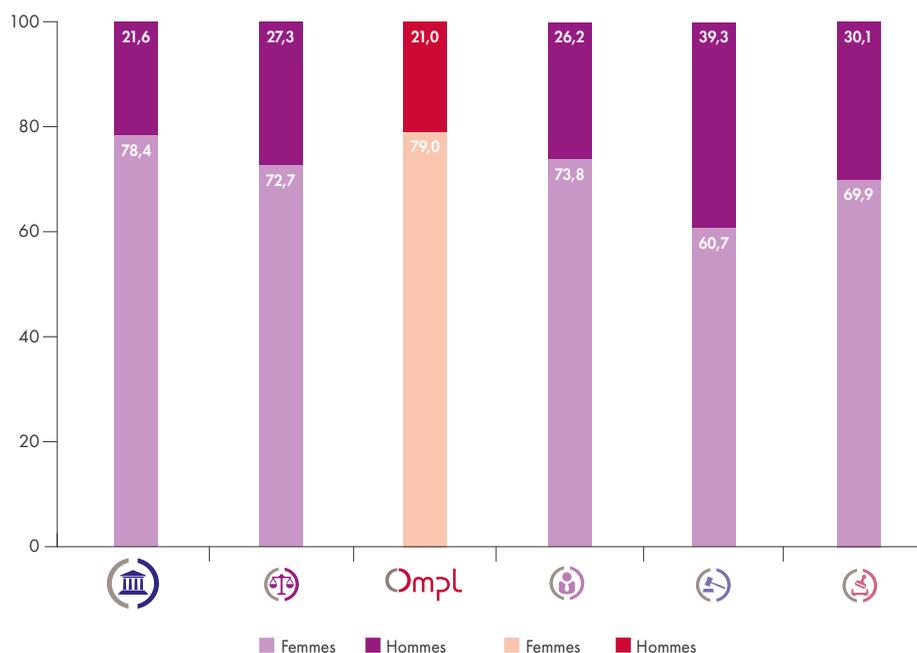


EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (78,4 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés (80,7 %).
- Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit - 5,7 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

- Répartition par genre (%)



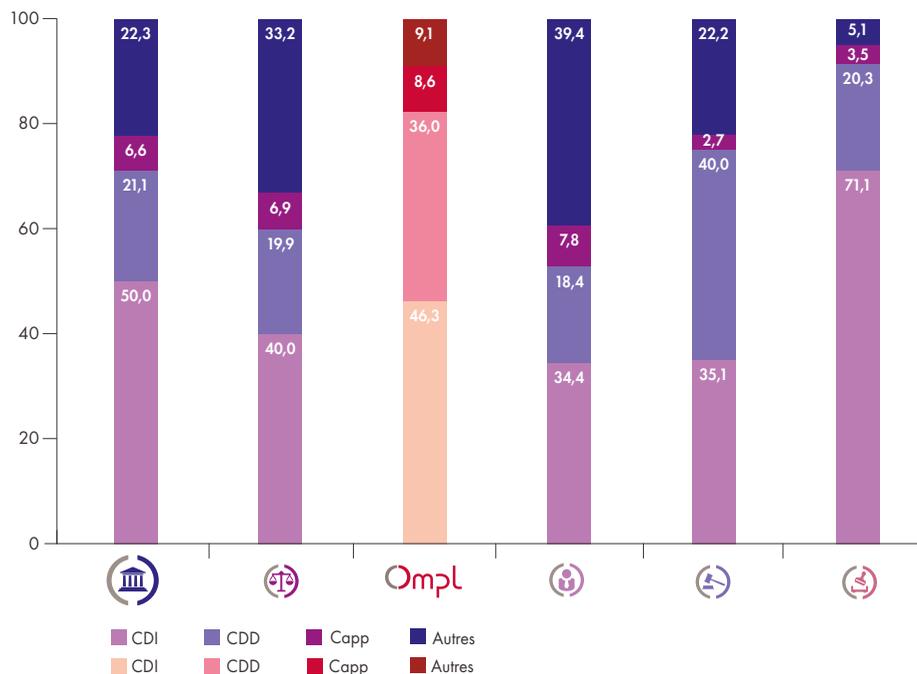
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (50 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (88,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 40 % des embauches soit un écart de - 10 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



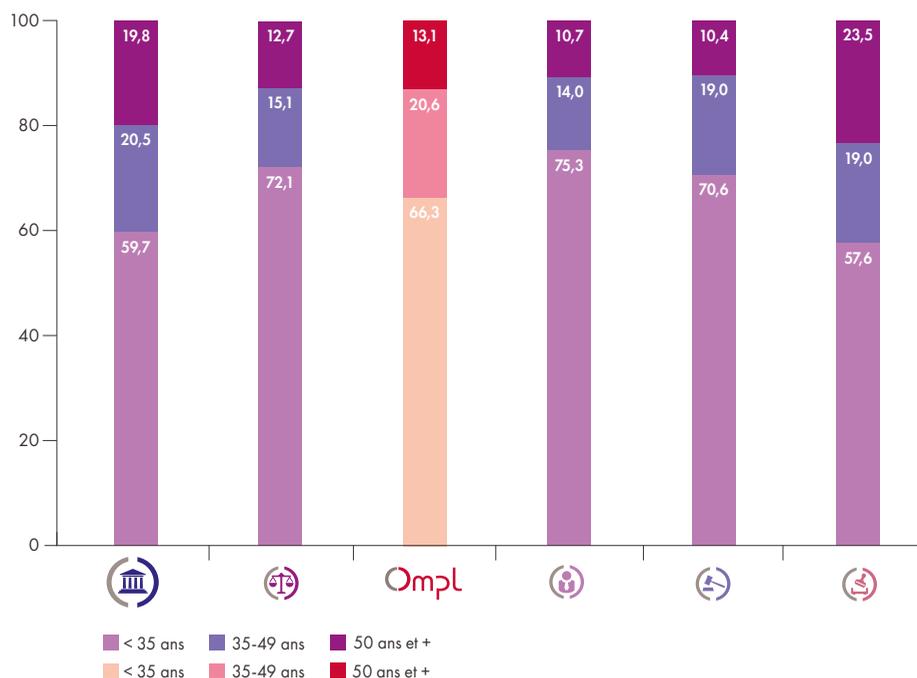
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 59,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 32,8 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



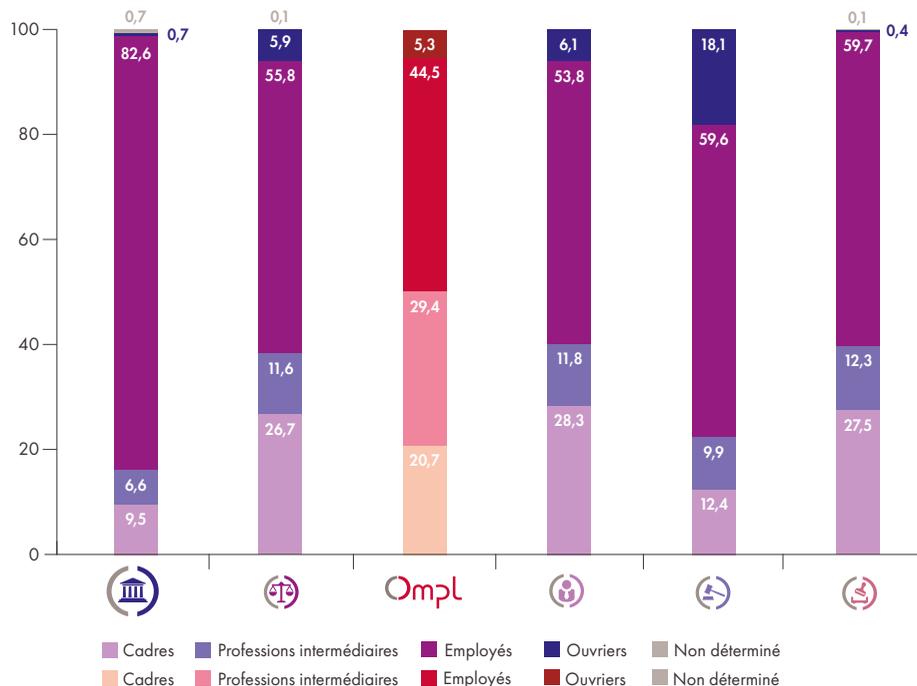
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (82,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (74,1 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (33 %);
 - cadres (9,5 %). Cette catégorie regroupe 13,1 % des salariés de la branche. 42,9 % des recrutés sont des juristes.
- Au niveau du secteur, les employés (55,8 %) et les cadres (26,7 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



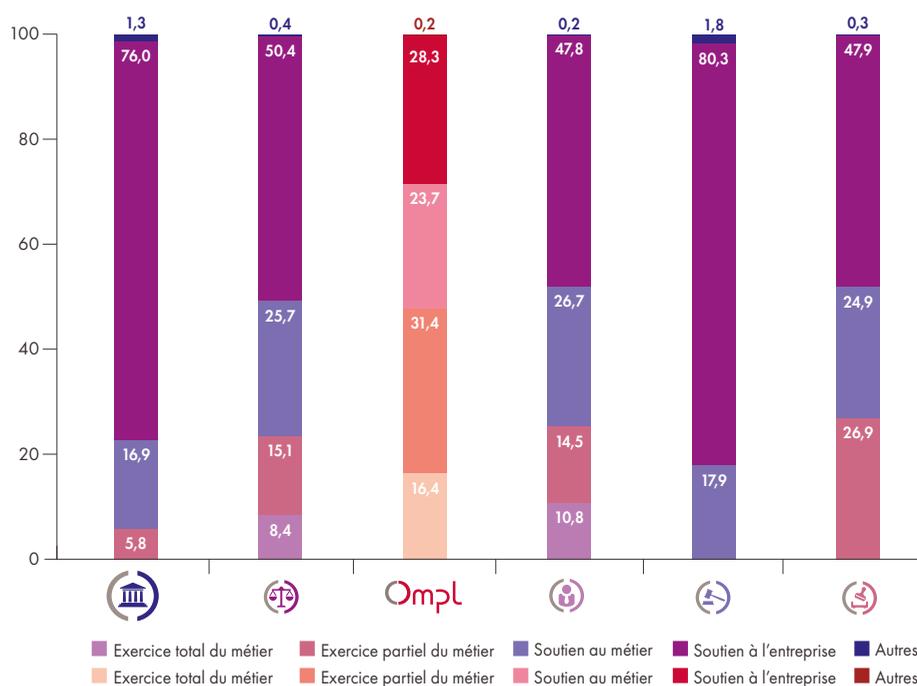
Source: Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (76 %). Ce type de métier regroupe 71,2 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge du soutien à l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 50,4 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DSN, 2021.

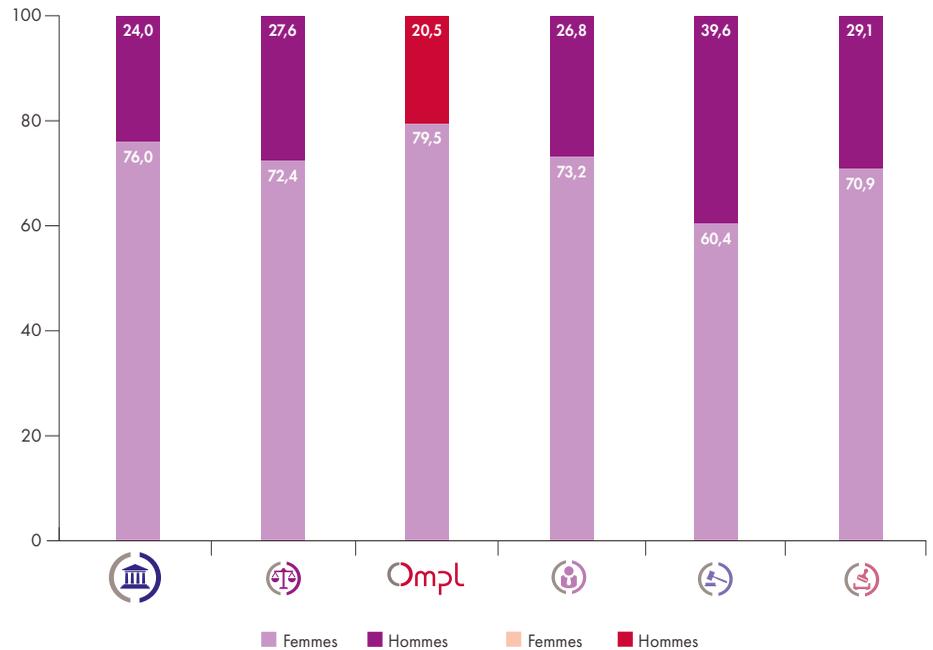


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (76 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (78,4 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est plus important. Il atteint 72,4 %, soit - 3,6 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



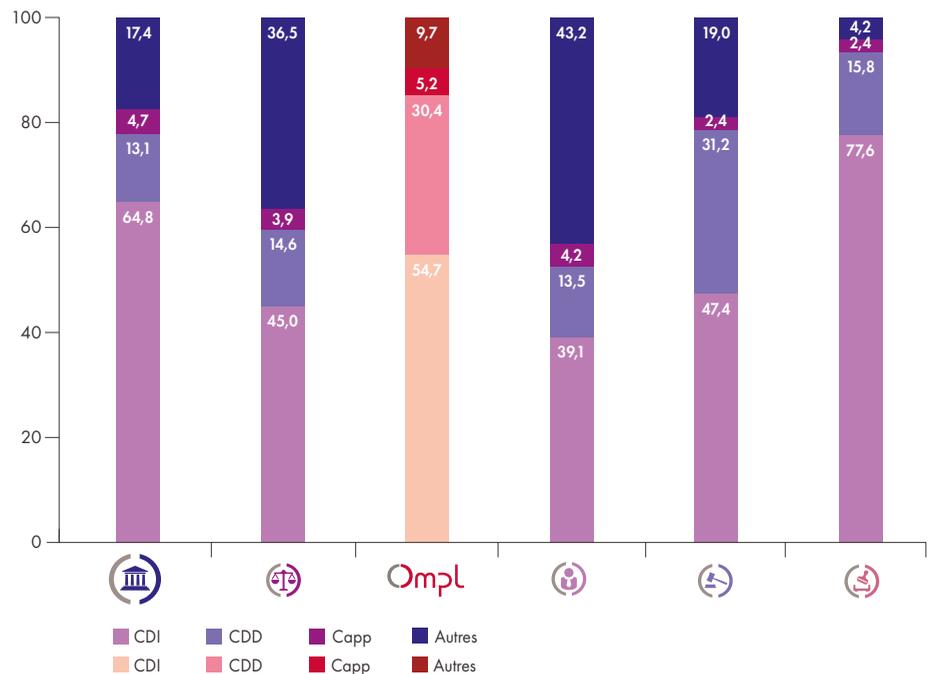
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 64,8 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (50 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants, soit un écart de - 19,8 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



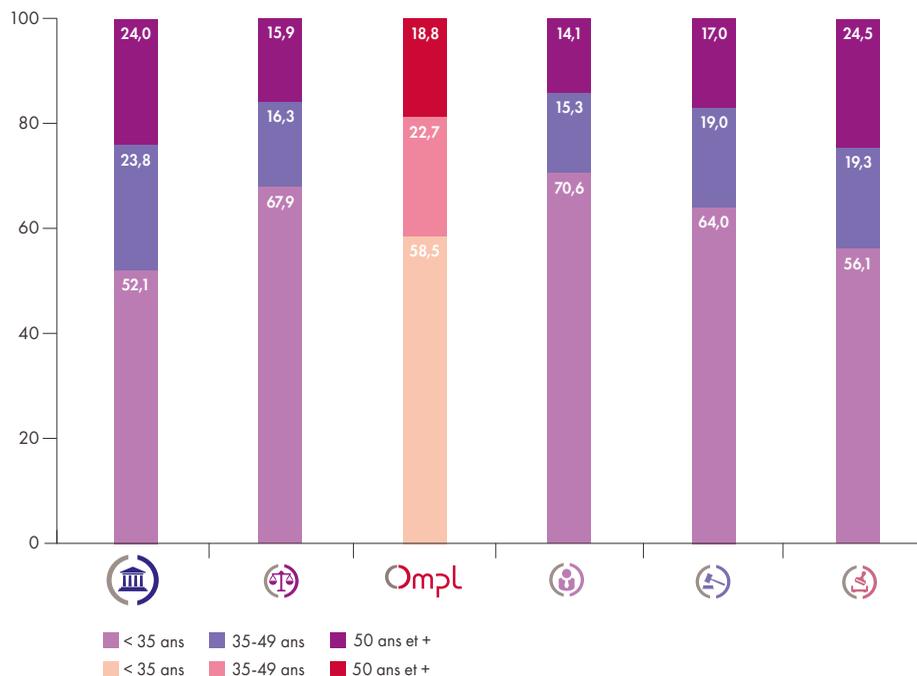
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (52,1 % contre 59,7 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (67,9 %) mais dans une proportion moins forte que celle des entrants (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



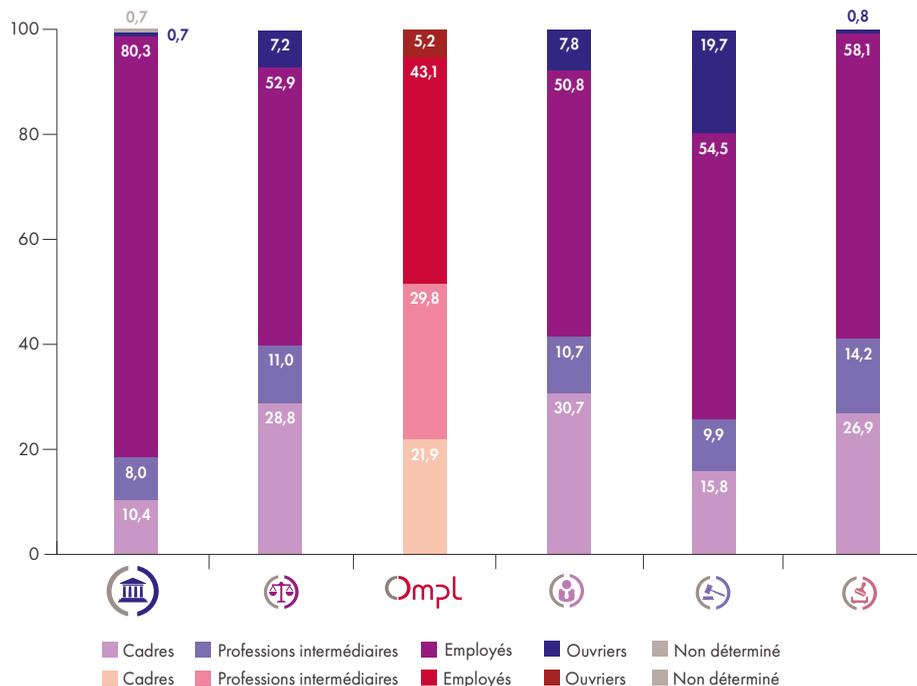
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (80,3 %) dont 31,2 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (82,6 %) ;
 - cadres (10,4 %) dont 34,6 % de juristes. Cette catégorie regroupe 9,5 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (52,9 %) et les cadres (28,8 %) sont aussi les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



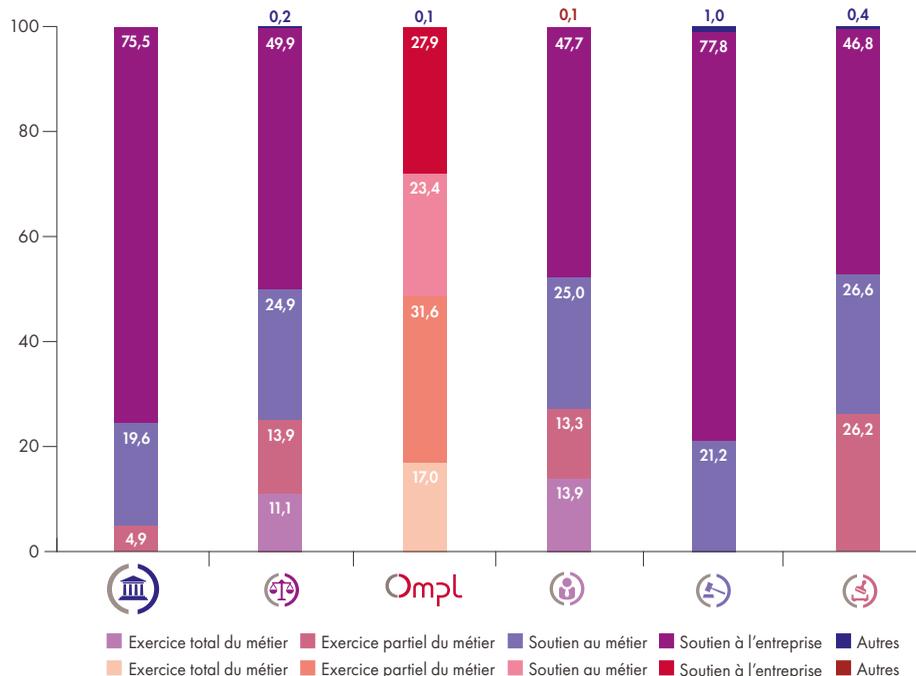
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (75,5 %). Par rapport aux entrants (76 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (49,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :
 - maximal pour les Hauts-de-France (23,3 %);
 - minimal pour les Pays de la Loire (7,9 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
 - les Hauts-de-France, avec une très forte progression de + 11,1 points;
 - le Centre-Val de Loire, caractérisé par un recul très marqué de - 9,7 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	11,9	17,4	19,6	27,3	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	11,4	13,9	31,0	23,6	15,2	19,0
Bretagne	ND	14,8	26,4	20,9	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	20,3	10,6	19,7	20,2	13,9	20,2
Corse	ND	ND	16,4	20,6	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	13,9	12,7	21,4	17,5	22,6
Grand Est	12,9	17,8	17,4	23,3	13,8	21,4
Hauts-de-France	12,2	23,3	17,0	23,2	13,6	19,2
Île-de-France	22,6	20,2	30,1	34,0	21,9	28,9
Normandie	ND	11,4	18,8	21,2	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	13,8	17,2	17,1	24,8	14,7	21,8
Occitanie	15,6	18,3	19,5	26,6	15,3	23,3
Pays de la Loire	10,9	7,9	16,6	29,4	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,9	15,2	18,6	25,9	15,7	23,1
Ensemble	15,0	16,8	22,0	28,2	16,2	23,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



25 601 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

• La rémunération nette annuelle médiane de la branche (26 808 €) est moins importante que celle du secteur (27 211 €). Elle est inférieure de 5,9 %.

Cependant, par rapport aux médianes sectorielles, les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers ont une rémunération relativement plus élevée (+ 2 843 €, + 1 954 € et + 7 224 € respectivement).

• Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les employés (- 6,4 %) et les professions intermédiaires (- 3,1 %).

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



Catégories sociales	2019		2021		2019		2021	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	43 139	42 914	40 933	40 071	37 040	38 137		
Professions intermédiaires	29 692	28 776	26 469	26 822	23 186	24 228		
Employés	25 171	23 551	23 892	23 934	21 060	21 530		
Ouvriers	23 986	24 190	17 766	16 966	17 765	18 343		
Ensemble	26 808	25 601	26 786	27 211	23 193	24 030		

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.



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.



7 504 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

- L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 625 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé de + 25,5 %.

- Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 375 €.

L'écart s'est renforcé de + 4,7 % par rapport à 2019.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

- L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (23,3 points d'écart).

Les employés constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 89,1 % de celle des hommes.

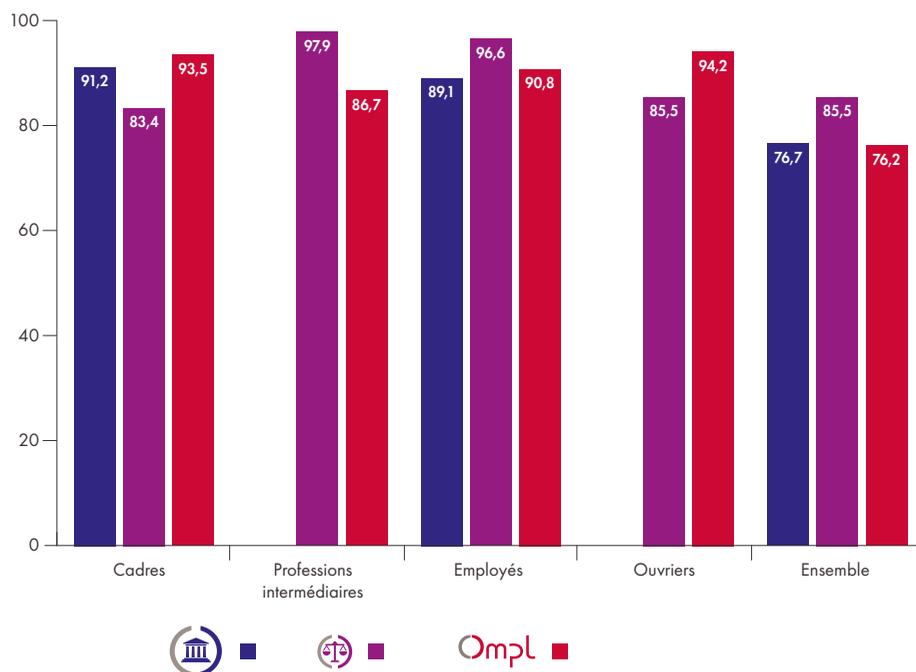
- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. Néanmoins, l'indice de parité sectoriel (85,5 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes. Les cadres forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 83,4 % de celle des hommes.

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

Genre	2019		2021		Ompl	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	26 168	24 739	26 172	26 589	22 371	23 301
Hommes	32 148	32 243	30 469	31 087	29 023	30 588
Ensemble	26 808	25 601	26 786	27 211	23 193	24 030

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



L'indice de parité F/H calculé permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

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



VALORISATION DU SALAIRE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 16,5 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (+ 10,6 %) ;
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu un repli de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge sensiblement différente de celle de la branche. Celle des seniors est plus élevée de + 15,4 % par rapport aux jeunes et moins élevée de – 2,6 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;
 - comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour l'Île-de-France (31 161 €) ;
- minimale pour la Bretagne (23 260 €).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour :

- la Bretagne, avec une très forte diminution de – 12,9 % ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par un recul tout aussi marqué de – 12,1 %.

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



Ompl

Tranches d'âge	2019		2021		2019		2021	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	24071	23535	23985	24316	20931	21648		
35-49 ans	26815	24785	28091	28815	23700	24600		
50 ans et +	28827	27421	27623	28057	24646	25510		
Ensemble	26808	25601	26786	27211	23193	24030		

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

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



Ompl

Régions	2019		2021		2019		2021	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	26855	23602	25739	26389	23493	24263		
Bourgogne-Franche-Comté	27141	25349	23034	23322	22265	22940		
Bretagne	26709	23260	25158	25347	22762	23445		
Centre-Val de Loire	25122	25258	24875	25060	22666	23403		
Corse	28653	ND	21414	19698	22571	23496		
DOM regroupés	28949	ND	23756	23739	22098	23051		
Grand Est	25254	23502	23620	23734	22424	23182		
Hauts-de-France	24757	24381	23122	23149	21943	22809		
Île-de-France	30986	31161	34771	35724	27833	28421		
Normandie	26740	23826	23703	24039	22079	22995		
Nouvelle-Aquitaine	24982	23413	23385	23849	22169	23058		
Occitanie	23742	23262	22965	23393	22156	23022		
Pays de la Loire	27027	23928	24850	25695	22447	23158		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28258	28569	24364	24317	22516	23594		
Ensemble	26808	25601	26786	27211	23193	24030		

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Nd : non déterminé pour cause de secret statistique.



CHÔMAGE FAIBLE

Au sein de la branche, 8,5 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE).

En outre, elle est similaire à la moyenne du secteur (9,8 %).

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	284	6 519	52 967	4 746	480	1 009
Salariés sans période de chômage	3 051	60 187	443 506	44 357	3 298	9 481
Effectif total	3 335	66 706	496 473	49 103	3 778	10 490
Indicateur de chômage annuel (%)	8,5	9,8	10,7	9,7	12,7	9,6

Source : Insee, DSN, 2021.



Indicateur de chômage global annuel =

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

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



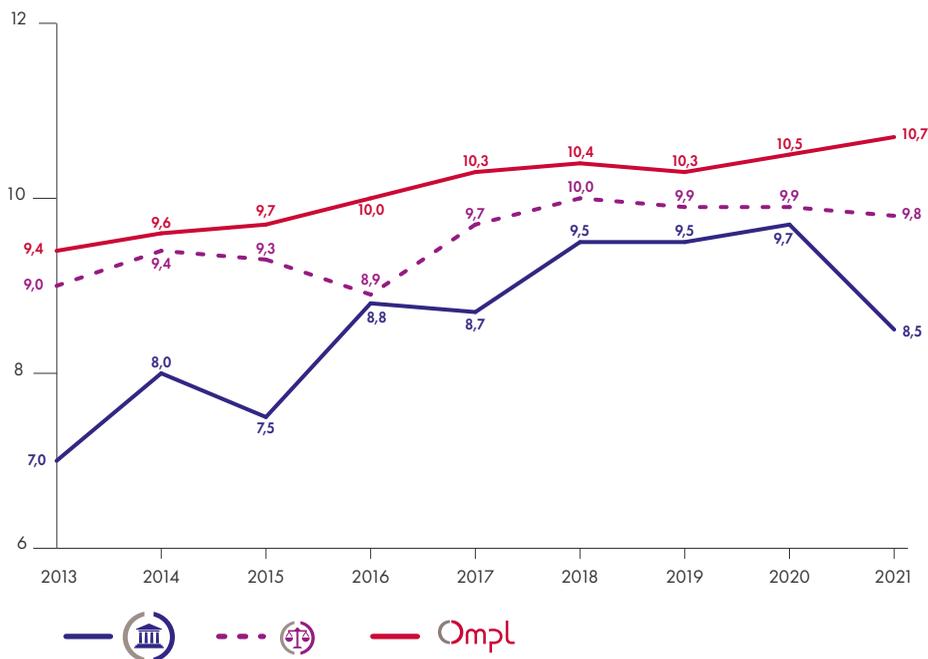
STABILITÉ DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de + 1,5 point.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était supérieur à celui de la branche en 2013 (9 % contre 7 % respectivement).

Néanmoins, jusqu'en 2021, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 0,8 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



TAUX RELATIVEMENT PROCHES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (8,8 % contre 7,5 %). Par rapport à 2016, les taux ont reculé pour les femmes (– 0,1 point) et les hommes (– 0,6 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont, comme dans la branche, plus fréquemment au chômage (10 % contre 8,9 %). Les variations par rapport à 2016 sont différentes : + 0,5 point pour les femmes et + 1,9 point pour les hommes.



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les séniors (+ 3,6 points). De 2016 à 2021, le taux de chômage s'est renforcé pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 0,6 point) et atténué pour les jeunes (– 1,5 point).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que les séniors (+ 5,3 points). Par rapport à 2016, ils ont connu la plus forte variation de l'indicateur (+ 1 point).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (8,5 %), les ouvriers sont plus souvent au chômage (+ 11,5 points). Les professions intermédiaires sont moins exposées (– 3,7 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les professions intermédiaires (– 2,4 points) et les ouvriers (+ 1,2 point).
- Au niveau sectoriel, les ouvriers sont les plus concernés par des périodes de chômage (15,3 %). De 2016 à 2021, les ouvriers (+ 5,5 points) et les cadres (+ 1,3 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre	Branche		Secteur		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	8,9	8,8	9,5	10,0	10,1	10,8
Hommes	8,1	7,5	7,0	8,9	9,7	9,9
Ensemble	8,8	8,5	8,9	9,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

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



Ompl

Tranches d'âge	Branche		Secteur		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	11,6	10,1	11,0	12,0	13,3	13,1
35-49 ans	8,7	9,3	8,9	9,8	9,0	10,2
50 ans et +	5,9	6,5	6,1	6,7	6,9	7,5
Ensemble	8,8	8,5	8,9	9,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Ompl

Catégories sociales	Branche		Secteur		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Cadres	5,4	6,2	5,6	6,9	9,8	8,5
Professions intermédiaires	7,2	4,8	8,0	9,1	7,8	7,8
Employés	9,4	9,3	10,2	10,9	11,4	13,6
Ouvriers	18,8	20,0	9,8	15,3	11,6	13,4
Ensemble	8,8	8,5	8,9	9,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps partiel (- 4,7 points). Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 1,6 point).
- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont aussi plus fréquemment au chômage que leurs homologues à temps complet (+ 3,2 points) et leur indice a progressé (+ 2,4 points) par rapport à 2016.

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



Ompl

Temps de travail	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Temps complet	8,3	7,8	8,6	9,1	9,5	10,3
Temps partiel	10,9	12,5	9,9	12,3	11,1	11,5
Ensemble	8,8	8,5	8,9	9,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Occitanie (12,8 %) et atteint un minimum pour la Corse (0 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :
- les Hauts-de-France, avec une très forte diminution de - 4,8 points ;
 - les Pays de la Loire, caractérisés par un recul similaire de - 3,5 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Ompl

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	7,1	6,0	9,3	10,0	10,2	10,7
Bourgogne-Franche-Comté	8,9	9,6	9,1	11,1	9,0	9,7
Bretagne	6,5	7,6	9,0	9,3	10,7	11,4
Centre-Val de Loire	10,7	7,3	9,2	9,0	8,9	9,4
Corse	0,0	0,0	8,6	13,7	9,0	11,3
DOM regroupés	10,5	7,1	11,5	12,2	12,5	13,2
Grand Est	8,3	7,9	8,2	10,0	8,5	9,2
Hauts-de-France	10,0	5,2	9,3	10,5	8,9	9,7
Île-de-France	9,0	8,5	7,6	8,1	9,7	10,4
Normandie	10,5	8,7	8,9	9,2	9,0	9,2
Nouvelle-Aquitaine	8,6	10,7	9,8	11,9	10,2	11,1
Occitanie	10,0	12,8	11,1	11,8	11,3	11,9
Pays de la Loire	8,5	5,0	9,6	10,6	10,5	11,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,7	11,4	10,9	11,7	11,1	11,9
Ensemble	8,8	8,5	8,9	9,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 5 % des salariés du secteur et est à l'origine de 13,5 % des actions de formation. 51,9 % des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est nettement moins fréquent. 7,8 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 13,4 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26 %) est moins importante de celle de la branche (- 25,9 points).



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (38,5 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus élevé que celui du secteur (+ 27,3 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (13,5 % contre 13 %) et recourent plus souvent au PDC (45,2 %) que l'ensemble du secteur (14,3 %).

Données de cadrage 2022

			Ompl			
Nombre total d'actions de formation	1 388	10 280	132 189	6 863	290	1 739
Effectifs salariés totaux	3 335	66 706	496 473	49 103	3 778	10 490
Nombre d'entreprises formatrices	215	3 415	34 746	2 625	134	441
Nombre total d'entreprises	414	13 136	102 459	10 747	468	1 507

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,5	2,6	38,5	3,1	13,5	45,2
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
Ompl	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : calculé sur l'ensemble des actions de formation.

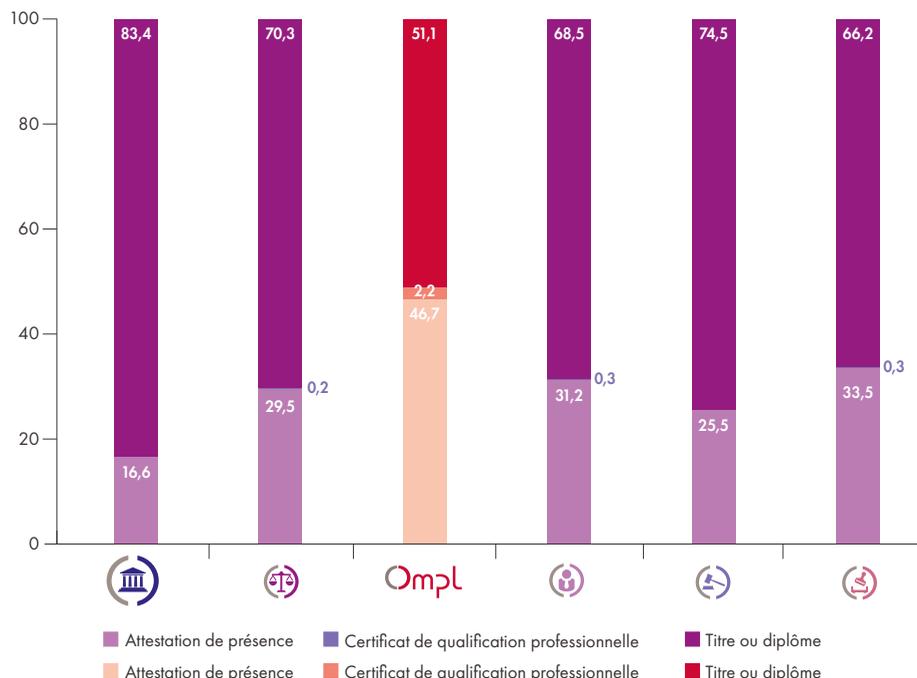
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (83,4 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (70,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (16,6 % contre 29,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



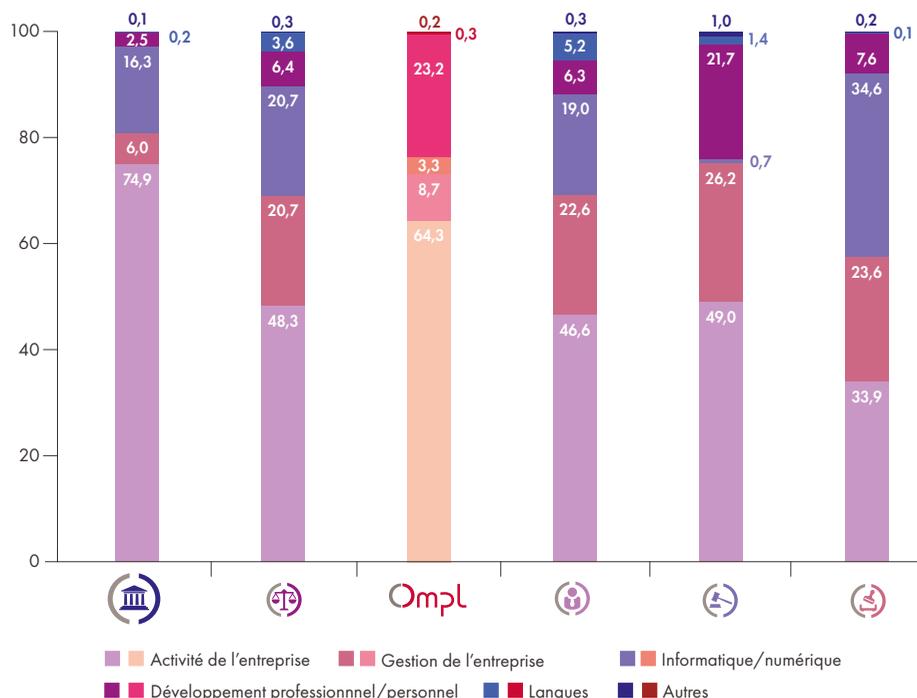
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (administration et liquidation des entreprises en difficulté, procédures collectives, analyse financière, ...). La fréquence de ce domaine (74,9 %) est supérieure de + 26,6 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



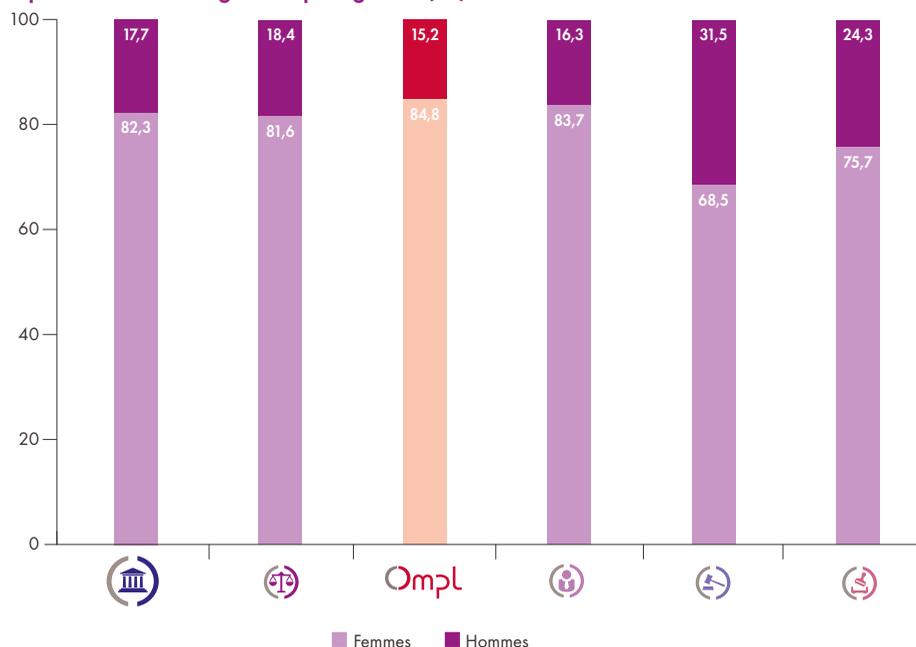
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 82,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (80,7 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 81,6 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 76,7 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS GÉNÉRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 91,6 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de + 8,5 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 13,7 % des stagiaires masculins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 7,1 % de leurs homologues féminins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé par 70,3 % des femmes stagiaires contre 61,8 % des hommes. Les contrats d'apprentissage bénéficient à 33,9 % des stagiaires masculins contre 25,7 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	1,3	3,3
	Capp	7,1	13,7
	PDC	91,6	83,1
	Cpro	4,0	4,2
	Capp	25,7	33,9
	PDC	70,3	61,8
	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



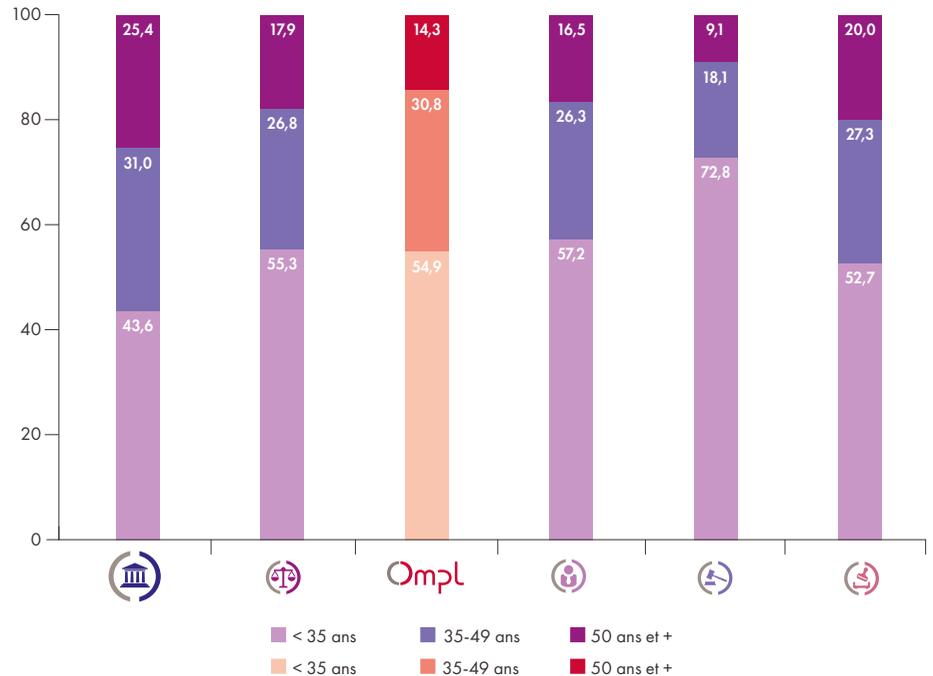
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

• Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 25,4 % sont des formés contre 37,6 % des salariés.

Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

• Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est sensiblement différent. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 55,3 % des stagiaires pour 30,3 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

• Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 77,5 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (19 %).

• La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Le PDC est largement mobilisés par les stagiaires de 35 à 49 ans (98,2 %) et séniors (99,9 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux contrats d'apprentissage (49 %) et au PDC (44,4 %).

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et dispositif (%)

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
(Building icon)	Cpro	3,6	0,3	0,0
	Capp	19,0	0,0	0,0
	PDC	77,5	99,7	100,0
(Scale icon)	Cpro	6,5	1,6	0,1
	Capp	49,0	0,2	0,0
	PDC	44,4	98,2	99,9
Ompl	Cpro	8,0	5,9	1,5
	Capp	35,1	0,4	0,1
	PDC	56,9	93,7	98,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



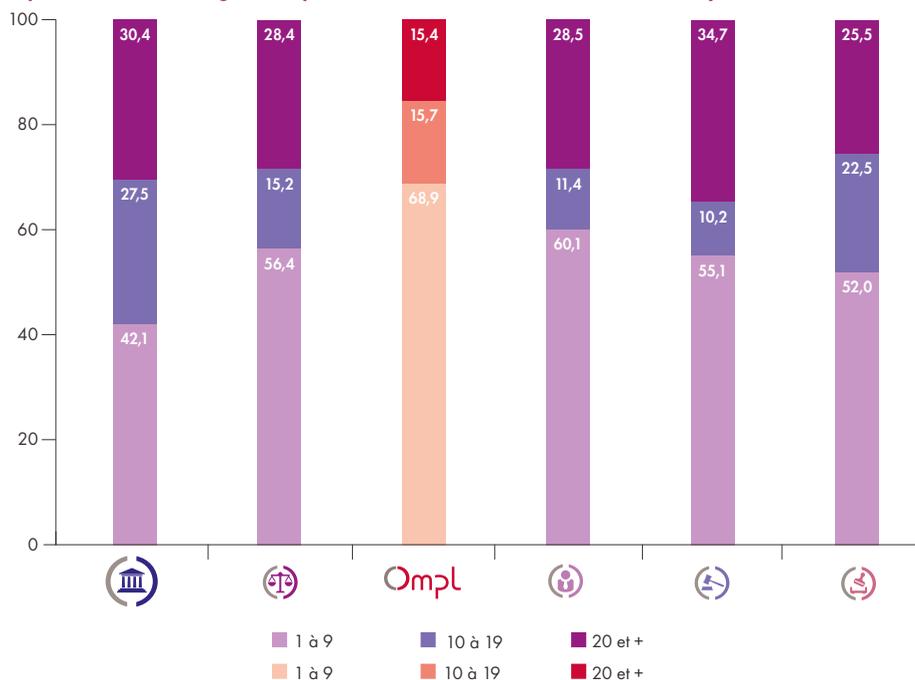
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 57,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 56,7 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 42,1 % des stagiaires contre 43,3 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (56,4 % des formés et 50,8 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (43,6 % des formés et 49,2 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (53,1 %), avec une différence de + 14,6 points par rapport la moyenne nationale de la branche (38,5 %);
- il atteint un minimum pour l'Occitanie (22,1 %) avec un écart de - 16,4 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	1,2	3,5	53,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,9	2,6	26,3
Bretagne	0,0	0,8	47,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,9	24,5
Corse	0,0	0,0	30,0
DOM regroupés	0,0	0,0	30,3
Grand Est	0,4	3,2	34,5
Hauts-de-France	0,0	1,6	31,5
Île-de-France	0,4	4,4	52,3
Normandie	0,0	0,8	38,6
Nouvelle-Aquitaine	0,0	1,4	25,7
Occitanie	1,0	1,7	22,1
Pays de la Loire	0,0	0,0	30,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,2	2,9	33,3
Auvergne-Rhône-Alpes	0,5	2,6	38,5
Bretagne	0,6	3,7	11,2
Ompl	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



NOTES

Dotted lines for writing notes.



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing or drawing.



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing or drawing.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

22 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec près de 105 500 entreprises de proximité, 496 473 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

18-20 boulevard de Reilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales