



2024
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 102 000 entreprises et 511 000 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 JOVANOVIĆ
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, clerc, dessinateur en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

- **Domaines de compétences**

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

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

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

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



LÉGER RECU DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de - 1,4 % en 2022.

La valeur plutôt importante du taux de rotation (16,2 % soit + 1,2 point relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un important mouvement de renouvellement des entreprises.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en léger recul (- 2 %). Le niveau de turnover (18,6 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche.

Entreprises employeuses¹ en 2022



Entreprises employeuses	408	12 878	101 959	10 636	433	1 401
Évolution 2021-2022 (%)	- 1,4	- 2,0	- 0,5	- 1,0	- 7,5	- 7,0
Taux d'entrée (%)	15,5	17,7	18,1	19,3	9,8	8,7
Taux de sortie (%)	16,9	19,6	18,6	20,4	17,3	15,7
Taux de rotation (%)	16,2	18,6	18,4	19,9	13,6	12,2

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2022-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



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.

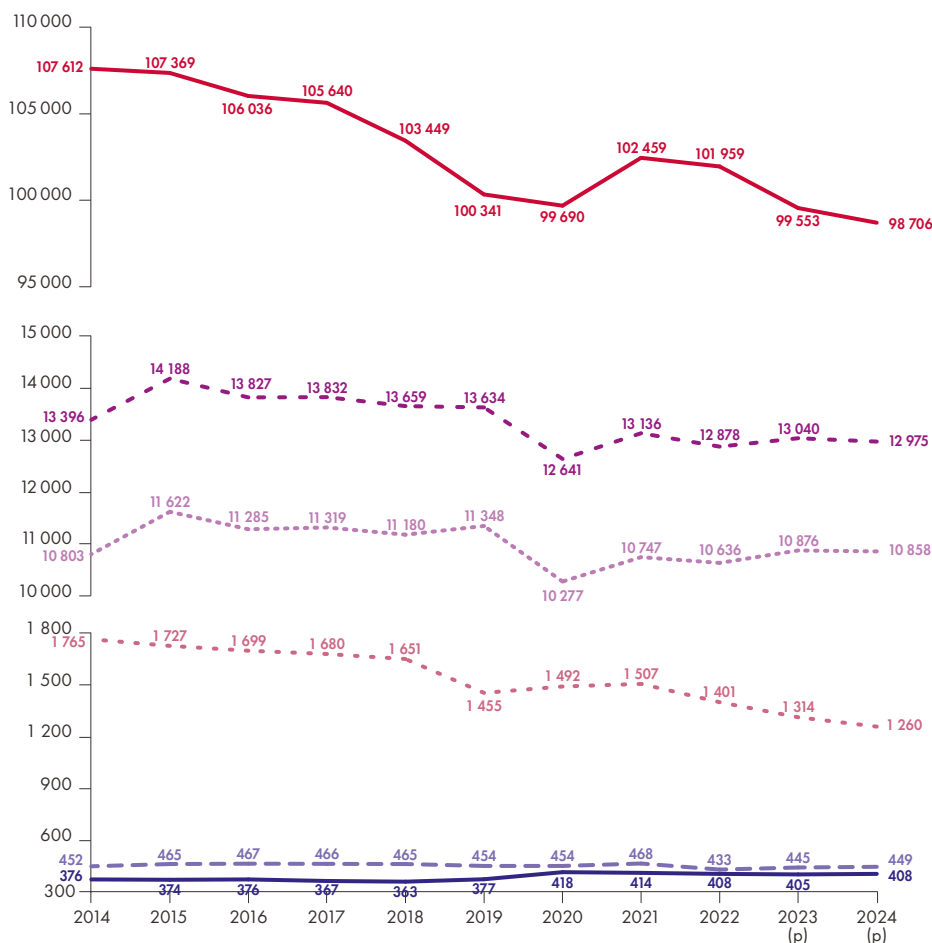
¹ : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 32 unités). Cette évolution est principalement due à une rupture de série en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à s'inverser à l'horizon 2024.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques inverses. De 2014 à 2022, le nombre d'entreprises a reculé (- 518 unités), bien qu'une inflexion soit observée en 2014. En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 97 unités par rapport à 2022.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.

(p) : prévision



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.

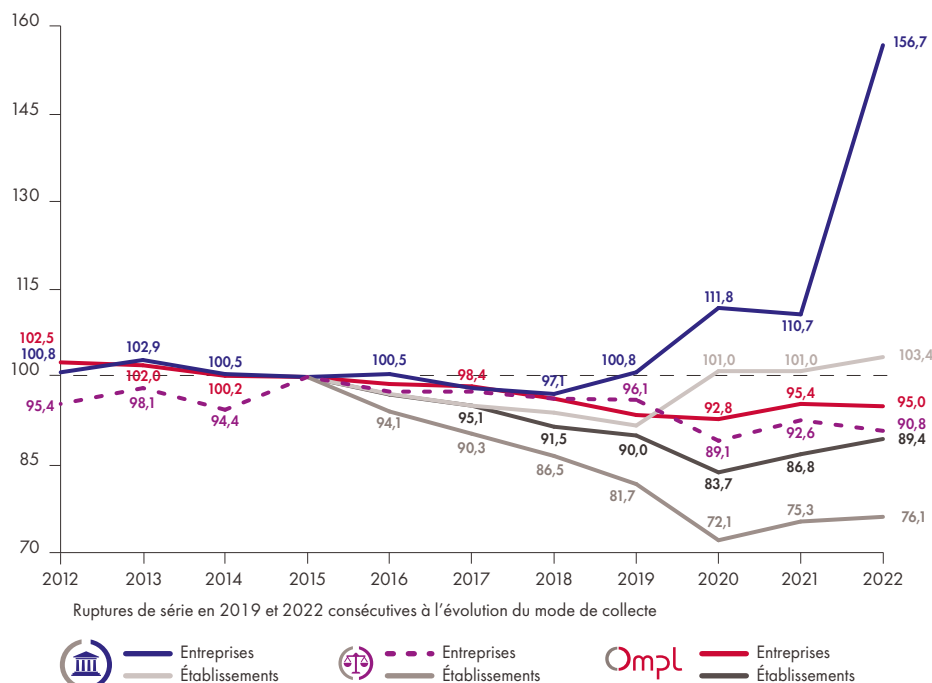


RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 56,7 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est accru (+ 3,4 %). Cette double tendance révèle un accroissement global du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 9,2 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit de notablement (– 23,9 %). 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, 2012-2022 (base 100 en 2015)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2013-2023 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2012-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2022.



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.

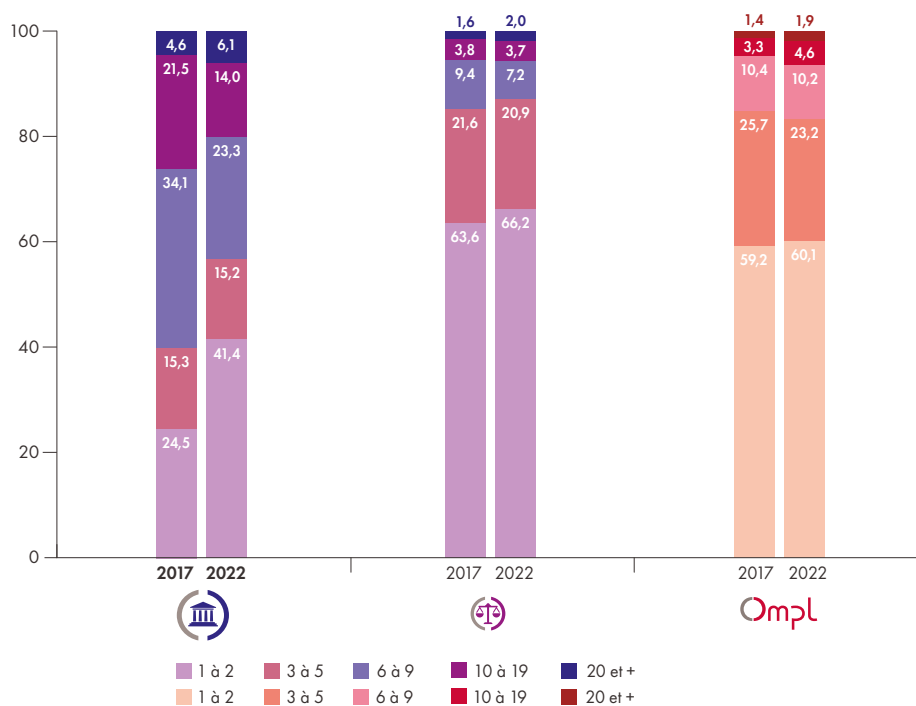
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ ETP

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (56,6 %) ont un effectif de un à cinq emplois équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont fortement surreprésentées (+ 14,4 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux ETP (+ 16,9 points), au détriment de celles de six à neuf ETP (– 10,8 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'ETP (nombre moyen d'ETP au cours de l'année, 2017-2022, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



DÉSACCESSION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (49,5 %) sont prépondérantes au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilées (+ 9,4 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- En comparaison du secteur, les entreprises individuelles sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 20 points). En outre, leur part sectorielle a diminué de – 9,5 points entre 2017 et 2022.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2017-2022)

	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Entreprise individuelle	54,2	49,5	39,0	29,5	43,9	32,6
Groupe et assimilé	15,5	10,8	29,8	25,7	22,6	21,7
Société commerciale et assimilée	30,3	39,7	31,2	44,8	33,5	45,7

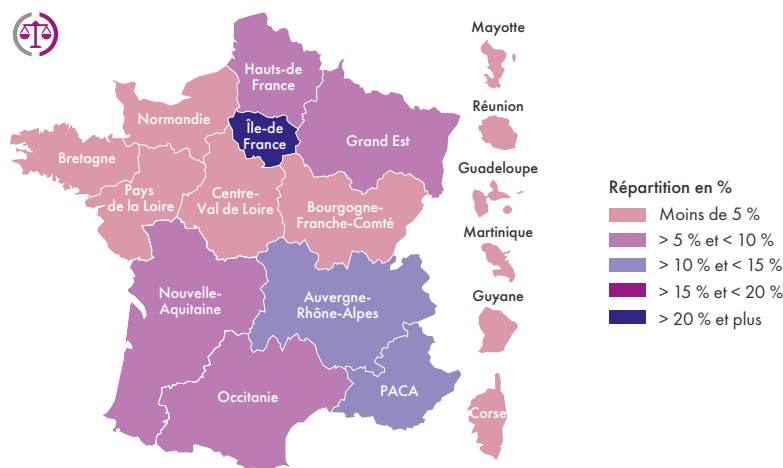
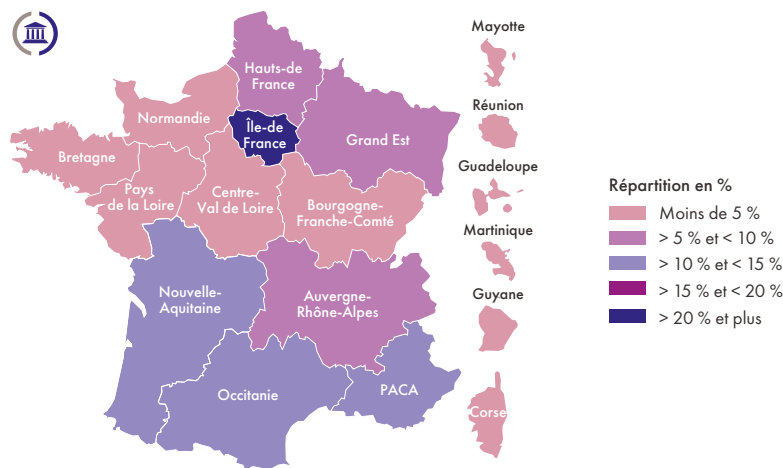
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



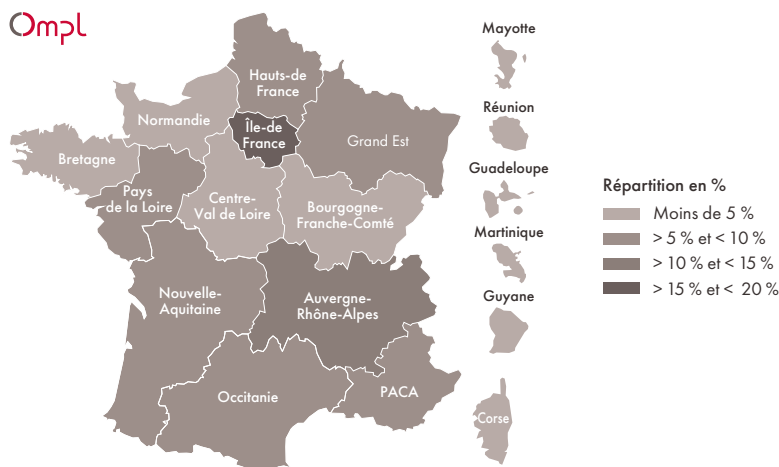
PLUS DE 2/5^E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,1 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (27,7 %).
 - L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (13 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10,3 %).
- Ces trois régions regroupent 44,4 % des entreprises employeuses de la branche et 46,7 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2025.



ENTREPRISES PLUS NOMBREUSES ET PLUS PETITES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en ETP est nettement plus importante que celle du secteur (6,3 ETP contre 3,4 ETP).

En revanche, elle a stagné par rapport à 2017.

- 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 dans la branche (49,5 %). Sa part a reculé de – 4,7 points relativement à 2017.

Données de cadrage¹

						
Nombre d'entreprises employeuses en 2022	408	12 878	101 959	10 636	433	1 401
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2017 à 2022 (%)	+ 11,2	– 6,9	– 3,5	– 6,0	– 7,1	– 16,6
Effectifs moyens d'ETP en 2022	6,3	3,4	3,7	2,8	6,6	5,9
Effectifs moyens d'ETP en 2017	8,2	3,9	3,7	3,3	5,8	6,2
Forme juridique la plus fréquente en 2022	EI	SARL	SARL	SARL	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2022 (%)	49,5	36,6	36,9	36,6	57	37,4
Forme juridique la plus fréquente en 2017	EI	EI	EI	EI	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2017 (%)	54,2	39,0	43,9	41,3	54,3	50,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



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.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

1 : sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES NETTEMENT PLUS FAIBLES

• En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 70 574 € de valeur ajoutée (– 59,2 % par rapport à 2017). Accompagnant un fort repli du chiffre d'affaires (– 54,9 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (46 067 € d'EBE) beaucoup moins important qu'en 2017 (– 50,1 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen du secteur en 2022 est plus conséquent (147 285 €) et une progression est observée par rapport à 2017 (+ 4,7 %).

En outre, avec un EBE moyen de 70 160 €, un montant de trésorerie supérieur est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique fortement progresser (+ 10,5 %).



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2017	271 633	271 066	172 904	10 168	70 425	92 311	98 063
	2022	122 598	121 920	70 574	6 109	18 398	46 067	46 715
	2017	140 627	140 065	86 010	5 114	17 423	63 473	65 062
	2022	147 285	146 726	91 275	7 568	13 547	70 160	71 607
	2017	284 435	192 762	128 581	7 668	28 286	92 627	91 278
	2022	258 764	195 985	127 759	10 807	22 596	94 432	95 500
	2017	123 239	122 911	74 930	4 717	10 205	60 008	61 106
	2022	139 013	138 531	86 855	7 520	8 487	70 848	71 993
	2017	198 278	185 883	97 023	5 724	38 624	52 675	63 377
	2022	180 793	174 288	92 508	6 650	31 532	54 326	62 075
	2017	476 440	475 347	309 711	11 628	159 133	138 949	146 149
	2022	339 110	338 616	206 201	10 386	110 202	85 614	92 614

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2018-2023 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2018-2023.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2017	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2022	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2017	NS	NS	NS	80 031***	NS	241 873***	143 025***
	2022	NS	NS	NS	54 834***	NS	NS	232 657***
	2017	2 313 747***	1 816 224***	1 122 373***	49 031***	816 275***	258 751***	151 044***
	2022	3 181 234***	2 709 757***	1 482 586***	58 706***	988 196***	440 999***	386 870***
	2017	NS	NS	NS	88 064***	NS	218 533***	133 109***
	2022	NS	NS	NS	49 122***	NS	320 841*	193 761***
	2017	NS	NS	NS	59 949**	NS	NS	NS
	2022	NS	NS	NS	49 573***	NS	NS	NS
	2017	NS	NS	NS	22 990***	NS	NS	96 502*
	2022	NS	NS	NS	44 706**	NS	NS	NS

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2018-2023.

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 2023 » issues de la base formation 2023 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



STABILITÉ DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2014, la branche enregistre une faible variation (– 1,9 %) de ses effectifs salariés en 2022.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 à 2024, cette tendance semble se maintenir.
- Sur la période (2014 à 2024), les effectifs de la branche diminuent moins fortement (– 2 %) que ceux du secteur (– 4,3 %).

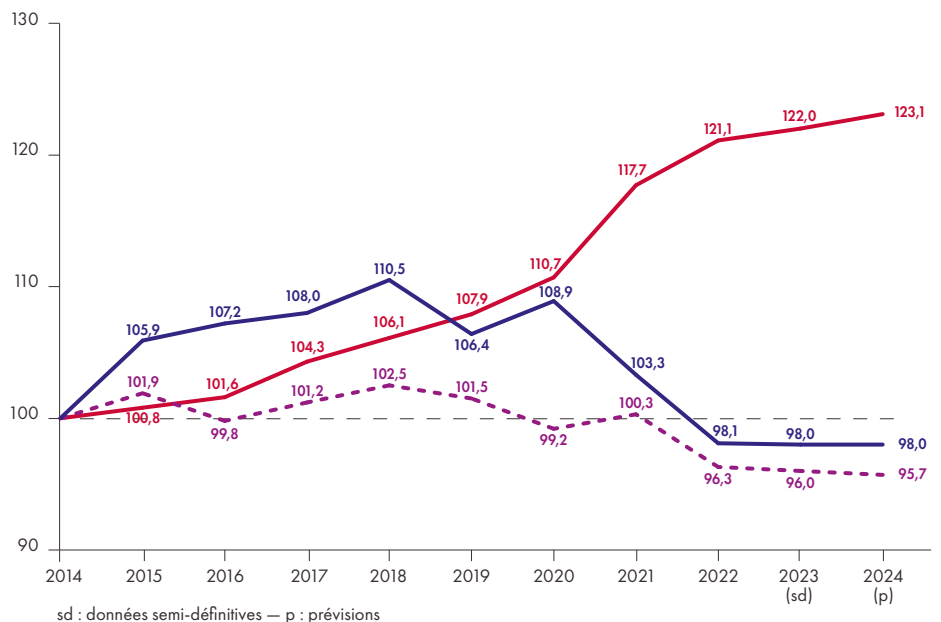
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						
2014	3 230	66 508	421 669	49 183	2 942	11 153
2015	3 420	67 787	425 087	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	3 170	64 038	510 799	46 723	3 893	10 252
2023 (sd)	3 167	63 819	514 288	46 825	3 912	9 915
2024 (p)	3 164	63 643	518 878	47 001	3 932	9 546

Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2014)



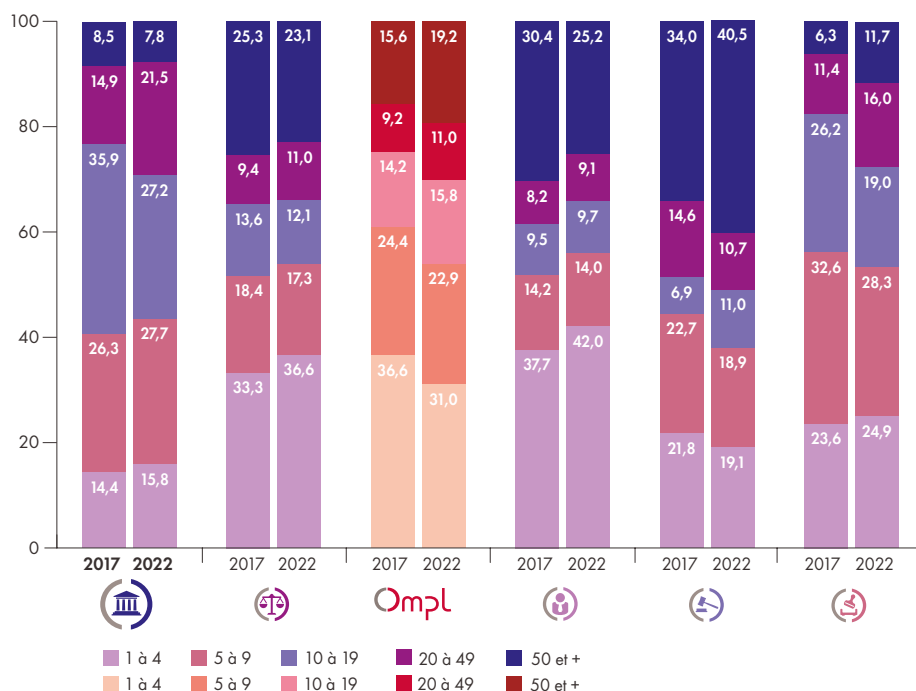
Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.



7/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 70,7 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (- 5,9 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une augmentation de + 0,7 point, le secteur connaît une évolution inverse 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 (%)



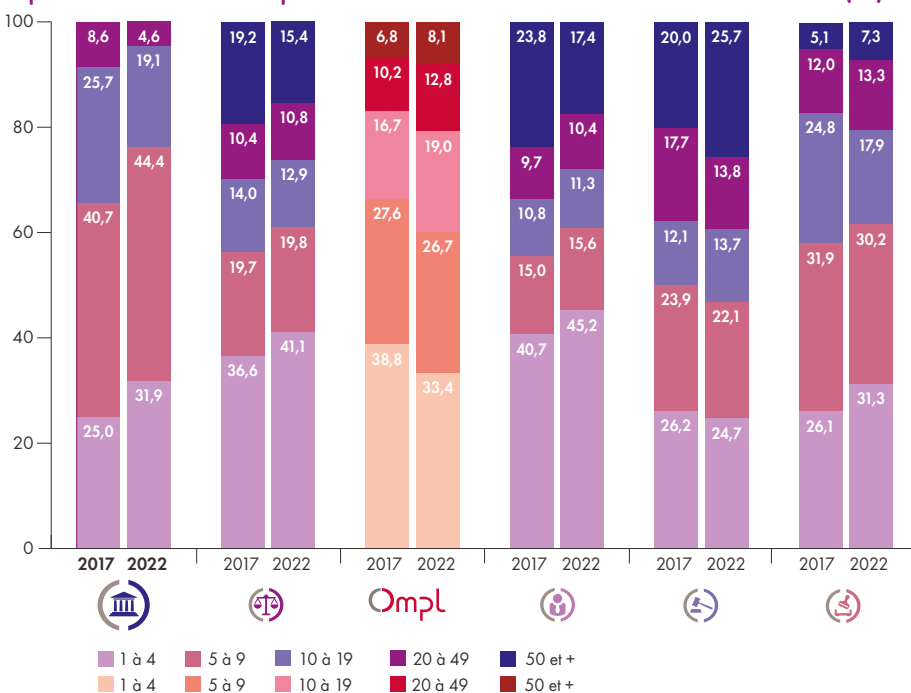
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



RÉSISTANCE DES PETITS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 95,4 % des effectifs. Cette proportion a progressé (+ 4 points) par rapport à 2017.
- Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 73,8 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés. La variation de leur part (+ 3,4 points) est d'ampleur comparable à celle de la branche.

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



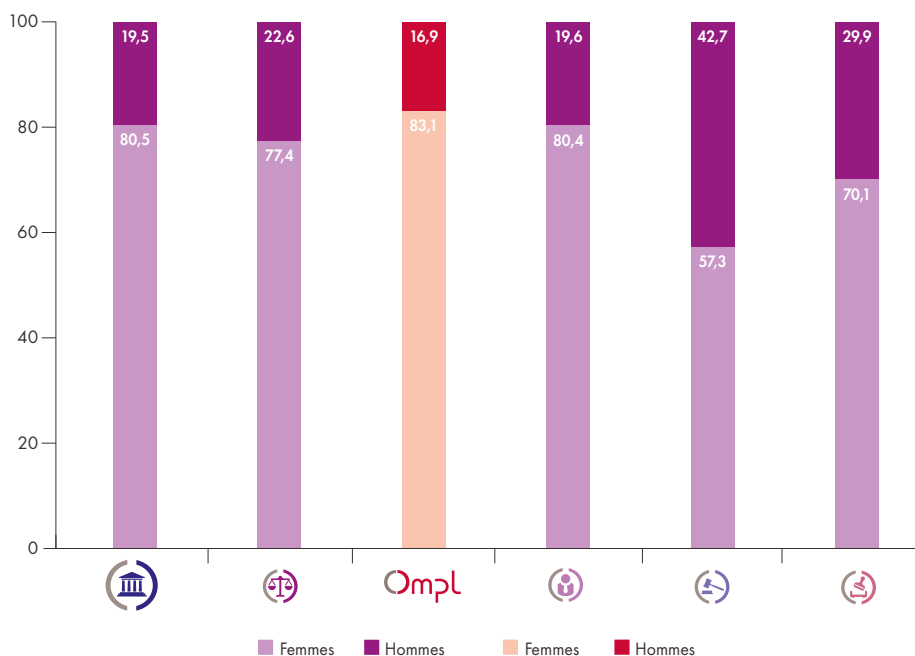
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

- Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 80,5 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est supérieure de 3,1 points à la moyenne du secteur (77,4 %).

Répartition des salariés par genre (%)



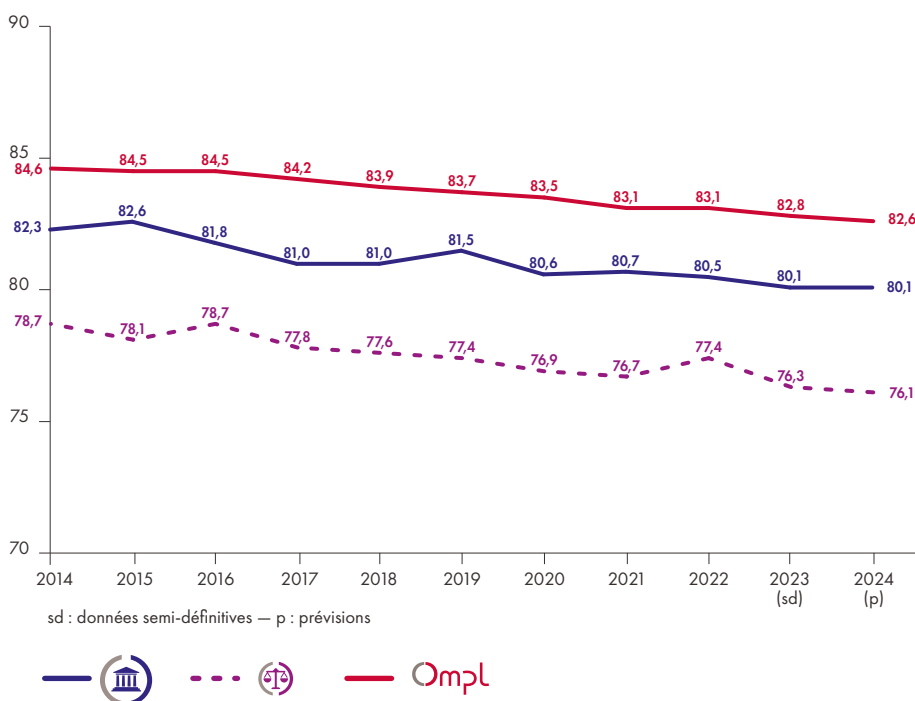
Source : Insee, DSN, 2022.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2014, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2022. Elle varie seulement de – 1,8 point.
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2014 à 2024), le taux de féminisation de la branche diminue moins fortement (– 2,2 points) que celui du secteur (– 2,6 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



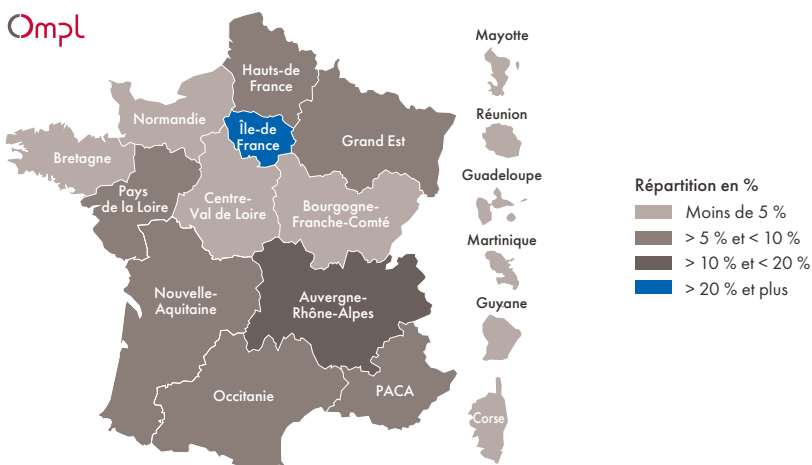
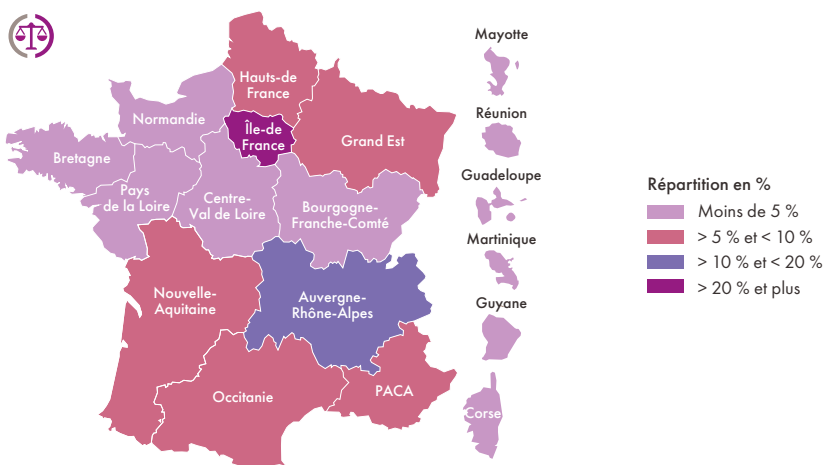
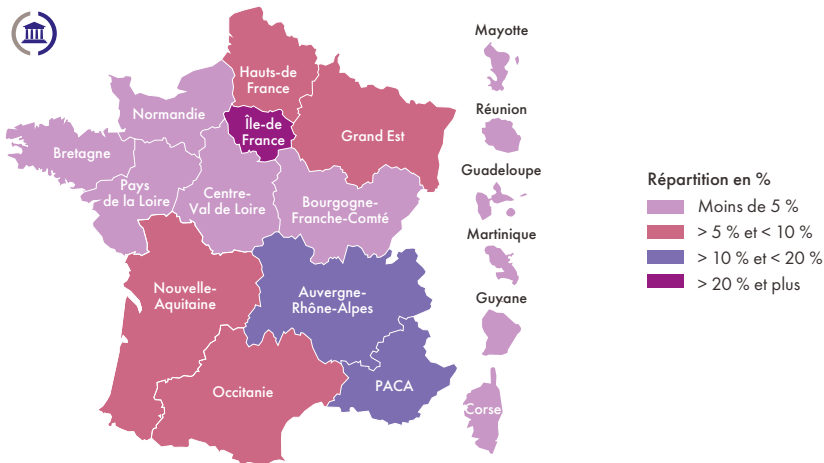
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



2/5^E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 22,8 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (36,8 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,8 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (10,8 %).
- Ces trois régions regroupent 45,4 % des salariés de la branche et 56 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Normandie (86,3 %) et minimal pour l'Île-de-France (75,9 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche a régressé par rapport à 2017 :

- 0,3 point pour la Normandie ;
- 1,7 point pour l'Île-de-France.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	78,3	79,5	81,0	81,4	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	81,8	82,1	79,3	78,7	87,4	86,4
Bretagne	83,2	82,9	80,8	80,7	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	88,4	ND	79,9	67,3	86,8	84,3
Corse	86,7	ND	77,5	81,4	83,9	83,8
DOM regroupés	75,3	ND	77,3	72,5	83,6	83,2
Grand Est	86,7	84,8	80,4	79,7	86,7	85,3
Hauts-de-France	86,3	82,8	77,2	77,1	84,1	83,7
Île-de-France	77,6	75,9	73,8	72,7	78,3	77,5
Normandie	86,6	86,3	82,5	81,4	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	84,2	85,8	80,8	81,6	86,3	85,1
Occitanie	79,3	80,4	81,1	81,7	85,8	84,8
Pays de la Loire	82,8	80,6	78,4	78,1	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	77,8	78,4	80,8	79,5	85,8	84,1
Ensemble	81,0	80,5	77,8	77,4	84,2	83,1

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

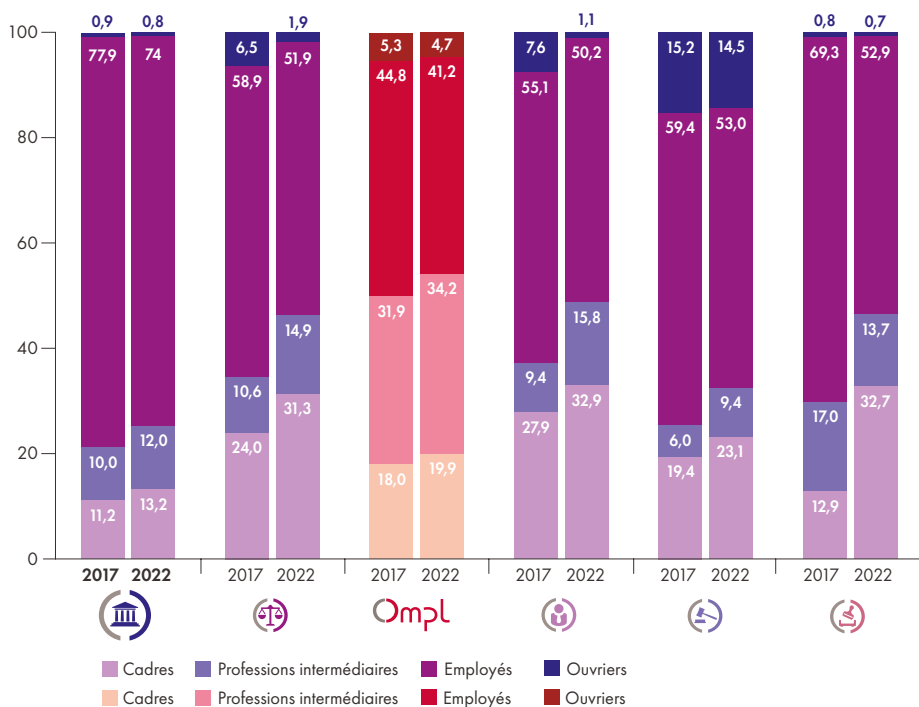
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (74 %). Avec un écart de + 60,8 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (13,2 %).
- Par rapport à 2017, la part des cadres et celle des professions intermédiaires ont varié de + 2 points. En revanche, la proportion des ouvriers (– 0,1 point) a stagné alors que la part des employés (– 3,9 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 (+ 7,3 points) et des professions intermédiaires (+ 4,3 points) ;
 - tendance à la baisse pour les employés (– 7,0 points) et les ouvriers (– 4,6 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



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...

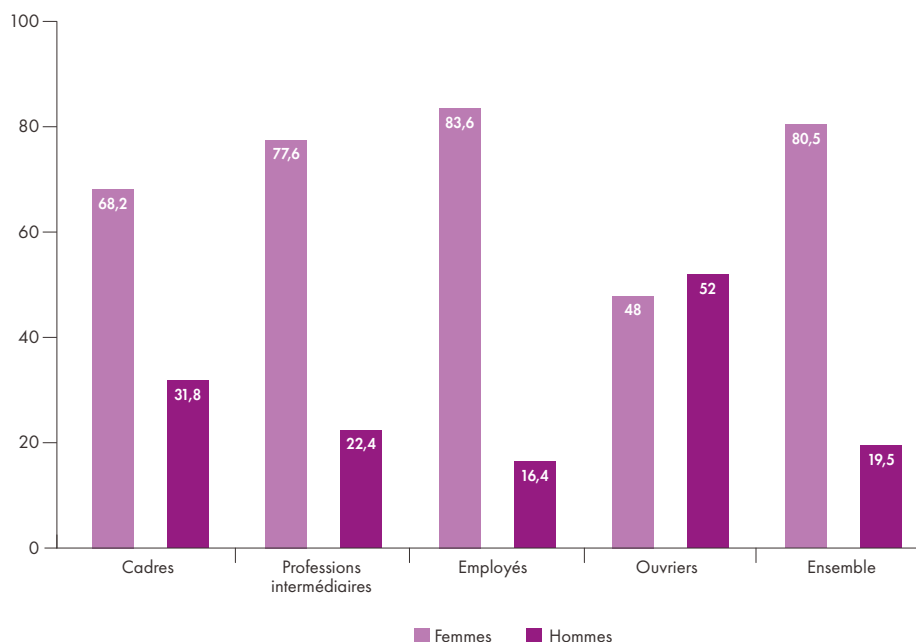


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (83,6 %), il excède de 3,1 points celui de la branche dans son ensemble (80,5 %), et minimal pour les ouvriers (48 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (31,8 %) et les ouvriers (52 %) alors qu'ils ne constituent que 19,5 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

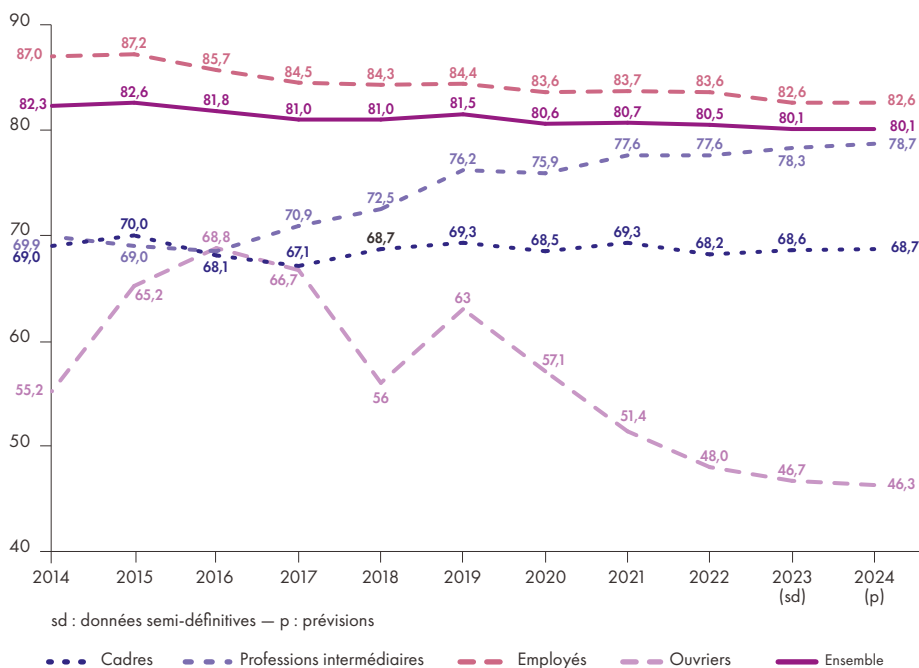
Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (– 2,2 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (– 8,9 points) et les professions intermédiaires (+ 8,8 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables.

Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 46,3 % et 78,7 % en 2024.

- En revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période :
 - 0,3 point pour les cadres ;
 - 4,4 points pour les employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



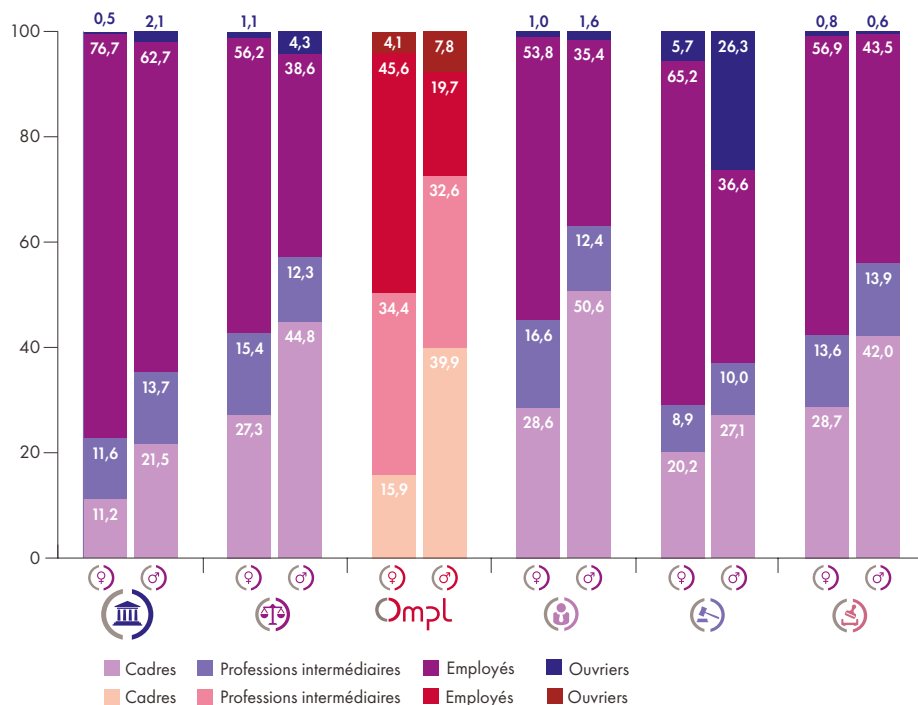
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition des hommes :
 - la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 76,7 % contre 62,7 % pour les hommes, soit un différentiel de + 14,0 points pour les femmes ;
 - avec un écart de + 10,3 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 employés est nettement moins marquée pour les femmes (56,2 %). Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche (+ 17,6 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



90,2 % DES SALARIÉS DANS 13 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 61,6 % des salariés :

- les secrétaires (24,3 %) ;
- les employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques (13,9 %) ;
- les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (12,6 %) ;
- les employés qualifiés des services comptables ou financiers (10,8 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2022	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	125	3,9	140	4,4
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	63	2,0	48	1,5
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	62	2,0	48	1,5
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	106	3,3	142	4,5
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	418	13,2	440	13,9
Soutien à l'entreprise	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	57	1,8	75	2,4
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	105	3,3	112	3,5
	461d - Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	43	1,4	64	2,0
	542a - Secrétaires	1 029	32,5	771	24,3
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	363	11,5	342	10,8
	543c - Employés non qualifiés des services comptables ou financiers	50	1,6	57	1,8
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	413	13,0	398	12,6
	543h - Employés administratifs non qualifiés	219	6,9	222	7,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022.

(1) : Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2022 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

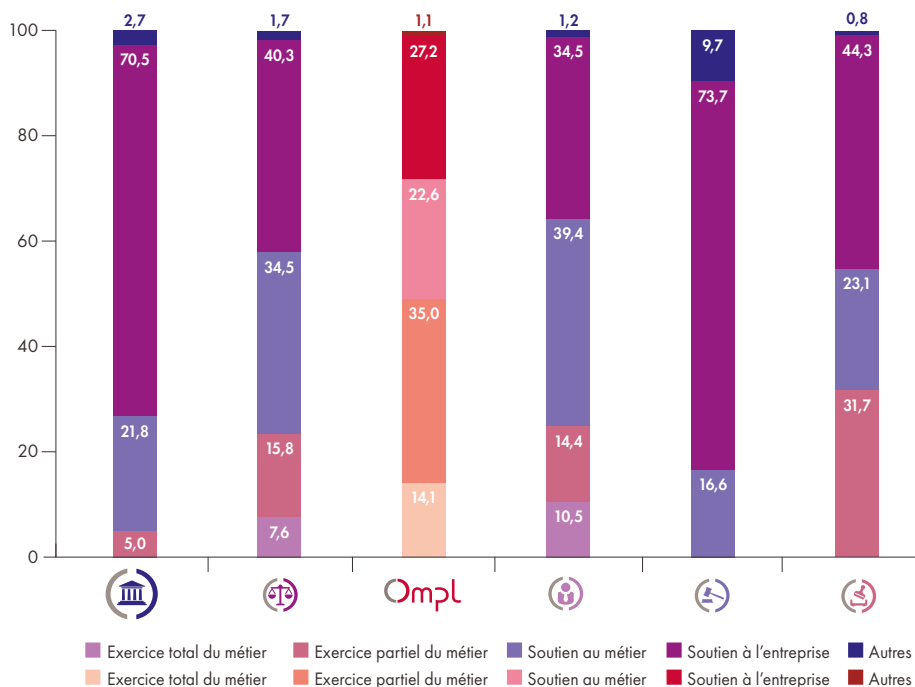
• 70,5 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

Au niveau du secteur, ce type de métier (40,3 % des effectifs) est sous représenté.

• Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien au métier (21,8 %), 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, ce type de métier (34,5 % des effectifs) est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



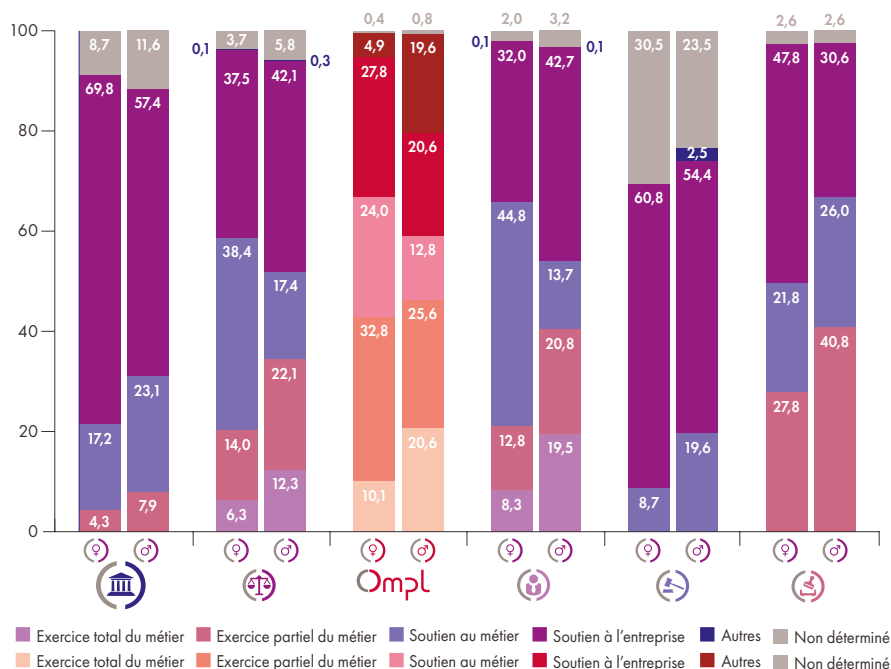
MÉTIERS GENRÉS

• Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien à l'entreprise sont les plus fréquents (70,5 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 69,8 % des femmes contre 57,4 % des hommes, soit un écart de 12,4 points.

Le soutien au métier rassemble 17,2 % des femmes contre 23,1 % des hommes, ce qui représente 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 (4,6 points pour 37,5 % de femmes et 42,1 % d'hommes). Le soutien au métier est caractérisé par un différentiel de 21 points, nettement plus important que celui de la branche. Il regroupe 38,4 % des femmes contre 17,4 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



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 (83,6 %) et minimale pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (67,1 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	ND	ND	76,0	ND	24,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND	ND	77,4	ND	22,6
Bretagne	17,9	14,6	67,5	ND	0,0
Centre-Val de Loire	8,3	12,8	78,0	0,9	0,0
Corse	ND	ND	ND	ND	100,0
DOM regroupés	ND	ND	ND	ND	100,0
Grand Est	ND	14,3	78,3	ND	7,4
Hauts-de-France	10	ND	83,6	ND	6,4
Île-de-France	20,8	9,8	68,3	1,1	0,0
Normandie	15,4	ND	76,9	ND	7,7
Nouvelle-Aquitaine	ND	12,2	79,5	ND	8,3
Occitanie	13,4	ND	74,2	ND	12,4
Pays de la Loire	ND	11,6	77,5	ND	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	ND	19,2	67,1	ND	13,7
	13,2	12,0	74,0	0,8	0,0
	31,3	14,9	52,0	1,9	0,0
	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

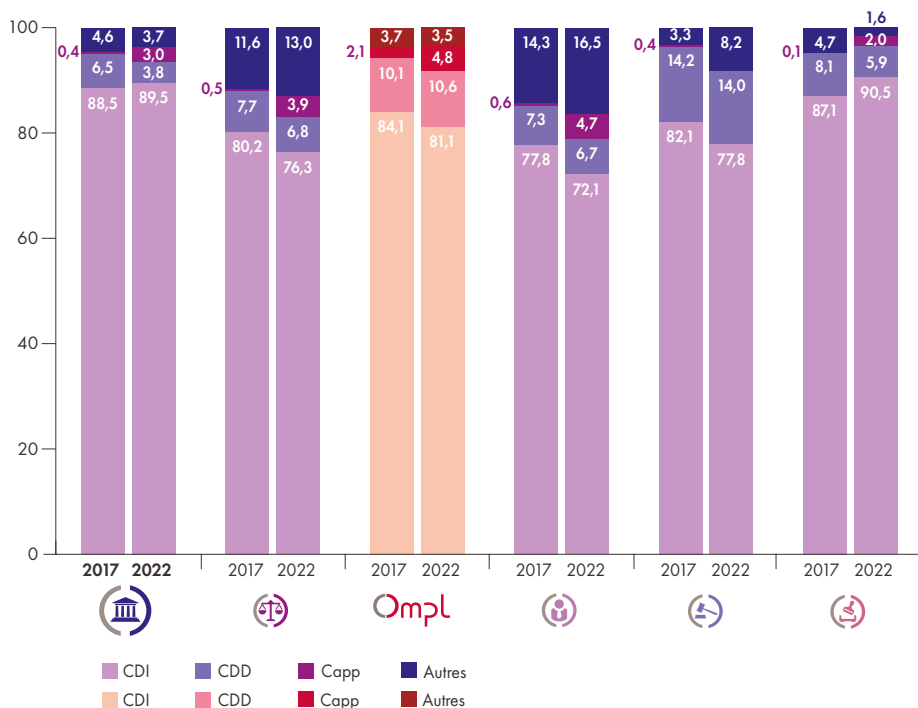
- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (89,5 %) est proche du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (76,3 %) ;
 - le CDD (3,8 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés ;
 - par rapport à 2017, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 2,6 points. En revanche, la proportion des CDI (+ 1 point) et des contrats « autres » (- 0,9 point) a stagné alors que celle des CDD (- 2,7 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont relativement différents :
 - progression des contrats d'apprentissage (+ 3,4 points) ;
 - stagnation des CDD (- 0,9 point) et des contrats « autres » (+ 1,4 point) ;
 - baisse des CDI (- 3,9 points).



DIMINUTION DES CDD

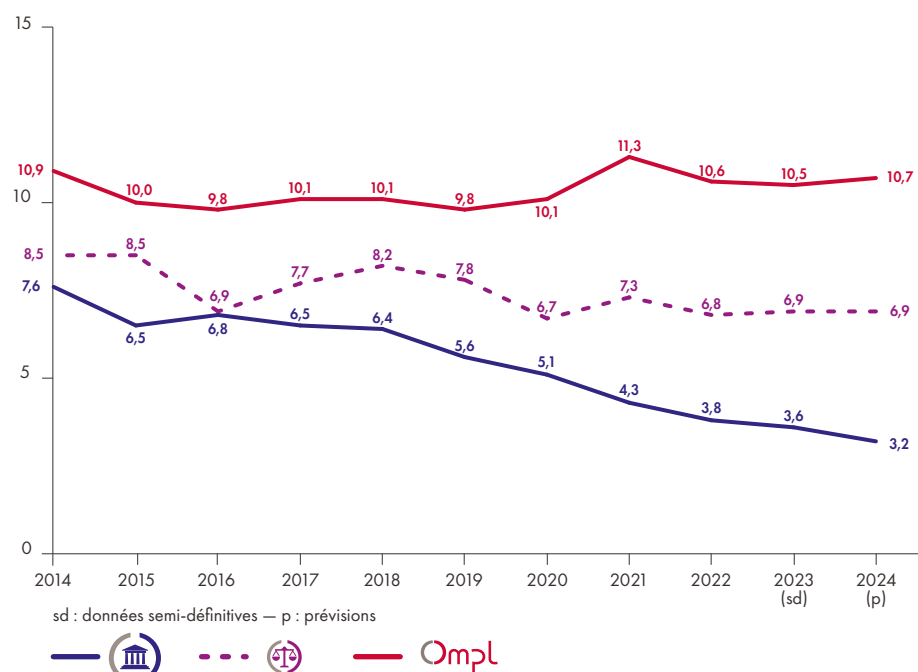
- Par rapport à 2014, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2022 (- 3,8 points).
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche diminue plus vite (- 4,4 points) que celui du secteur (- 1,6 point).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



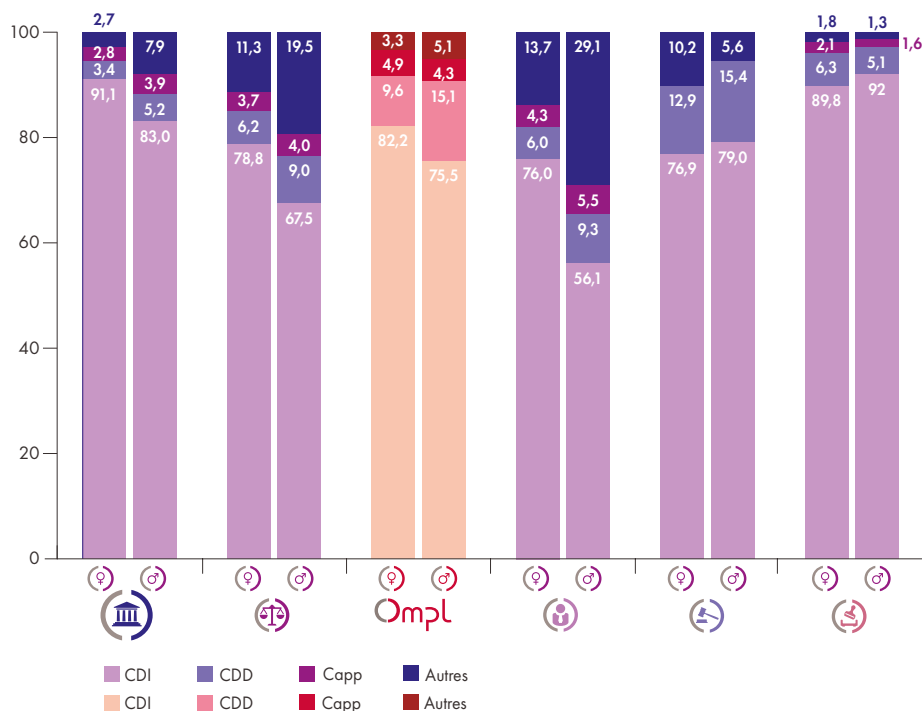
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



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: 91,1 % contre 83 % pour les hommes, soit + 8,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est plus marquée pour les femmes (78,8 %) que pour les hommes (67,5 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche: + 11,3 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



PLUS DE CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 1 et + 1,6 point respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de celui du secteur où des variations de - 3,8 et - 4,3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (- 2,5 points) comme chez les hommes (- 3,9 points), à l'image du secteur (- 0,9 et - 1,1 point respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)

	Branche		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 0,1	↑ + 1,6	↓ - 3,8	↓ - 4,3	↓ - 3,1	↓ - 2,4
CDD	↓ - 2,5	↓ - 3,9	↓ - 0,9	↓ - 1,1	↑ + 0,3	↑ + 0,7
CDD	↑ + 2,2	↑ + 3,9	↑ + 3,2	↑ + 3,5	↑ + 2,8	↑ + 2,5
Autres	↓ - 1,0	↓ - 1,6	↑ + 1,5	↑ + 1,9	↔ 0,0	↓ - 0,8

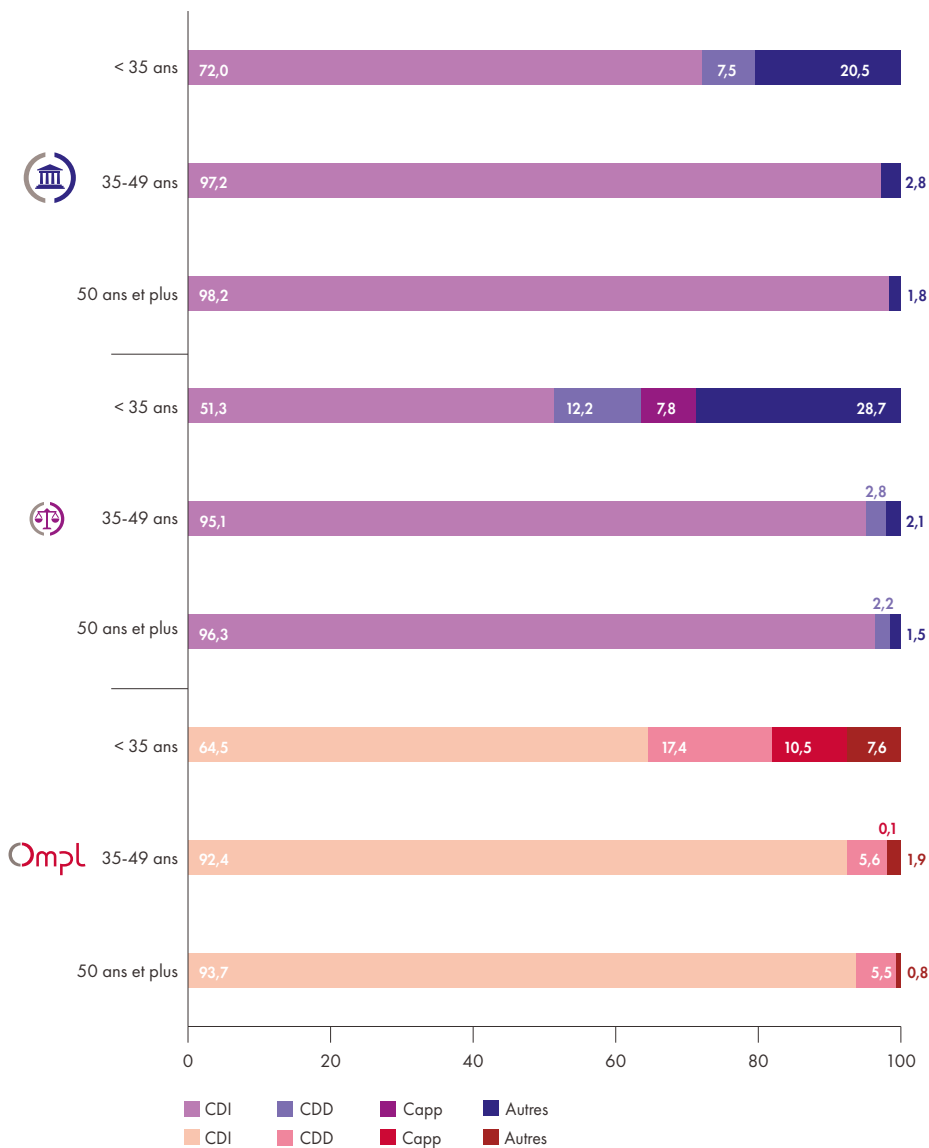
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent beaucoup moins souvent en CDI (72 % que ceux des deux autres tranches d'âge (97,2 % et 98,2 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu plus marqué : 51,3 % des salariés de moins de 35 ans sont en CDI contre 95,1 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



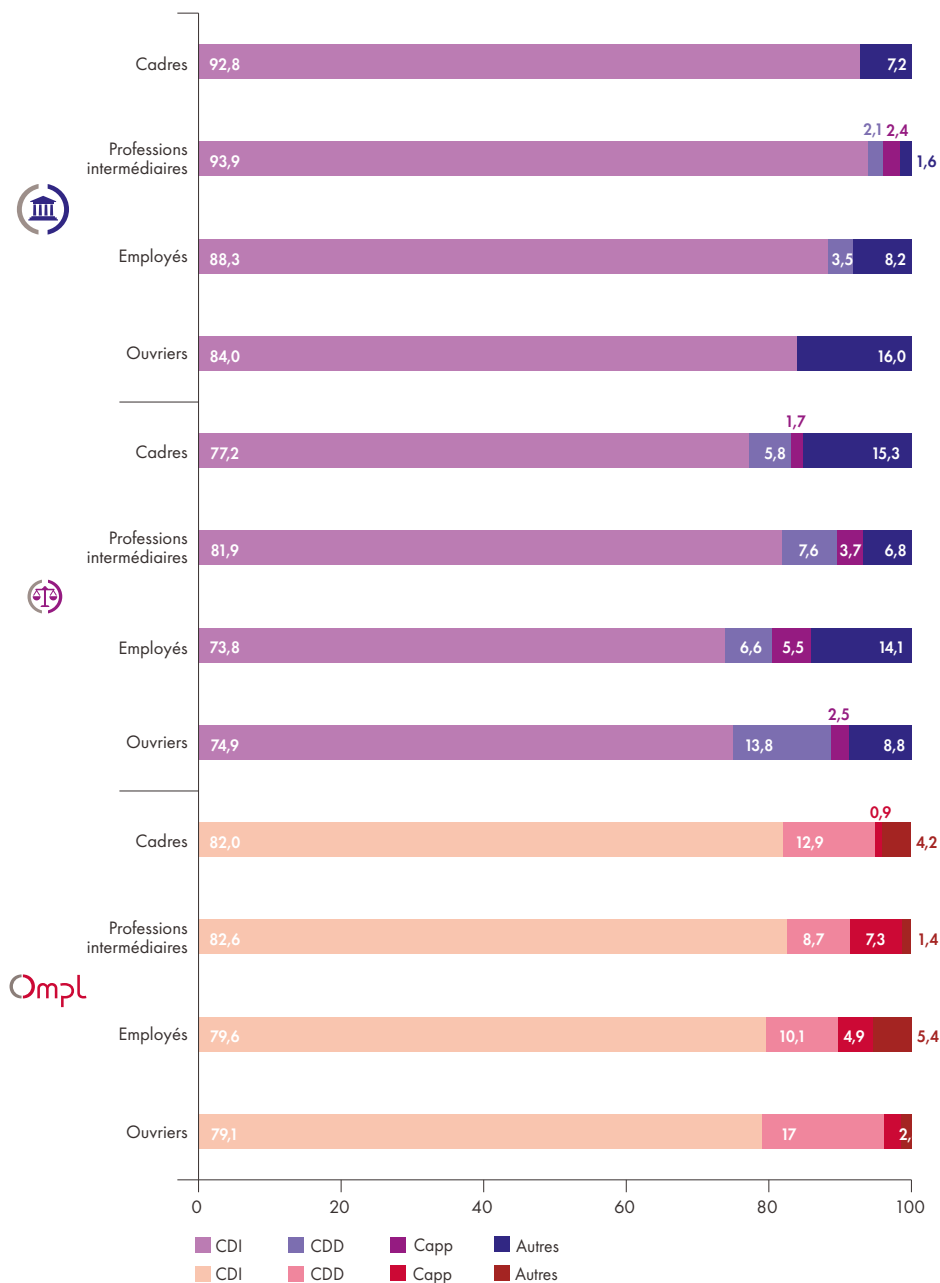
SIMILITUDES ENTRE CATÉGORIES SOCIALES

- Au niveau de la branche, le CDI est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (93,9 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour, les employés (88,3 %) et les ouvriers (84 %).

- Au sein du secteur, les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, comme pour la branche, des professions intermédiaires (81,9 %).

Les employés sont moins fréquemment recrutés en CDI (73,8 %) et plus souvent en contrat « autres » (14,1 %).

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



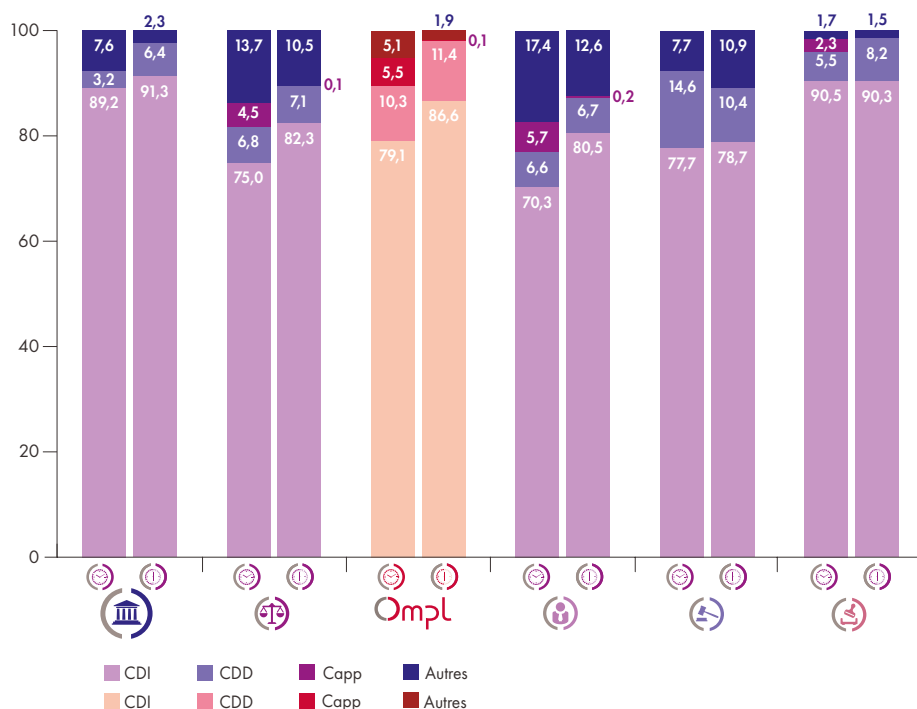
Source : Insee, DSN, 2022.



TEMPS COMPLETS MOINS EN CDD

- Dans la branche, la fréquence des CDD est relativement moins importante pour les salariés à temps complet: 3,2 % contre 6,4 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 3,2 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet: 6,8 % contre 7,1 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (0,3 point) est inférieur à celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

En 2022, la part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour le Centre-Val de Loire (5,5 %) et atteint un minimum pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (1,6 %).

Par rapport à 2017, 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 très forte diminution de - 4,9 points;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par un recul similaire de - 3,8 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	5,4	1,6	7,3	6,5	9,9	10,2
Bourgogne-Franche-Comté	7,4	ND	8,7	8,1	9,2	10,1
Bretagne	6,3	4,9	6,0	7	11,0	12,3
Centre-Val de Loire	7,2	5,5	6,2	1,9	8,5	7,5
Corse	6,7	ND	6,9	ND	10,5	10,1
DOM regroupés	7,2	ND	6,6	6,7	11,0	13,1
Grand Est	5,6	4,1	7,5	5,5	8,7	9,7
Hauts-de-France	4,0	4,4	7,5	6,7	9,4	9,7
Île-de-France	8,9	4,0	8,2	7,7	10,6	10,2
Normandie	4,5	ND	7,4	6,2	10,2	9,9
Nouvelle-Aquitaine	3,6	ND	8,0	5,3	10,3	10,7
Occitanie	7,7	ND	8,3	6,3	10,8	11,0
Pays de la Loire	4,5	ND	6,0	6,3	11,0	12,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,1	ND	7,5	5,2	9,5	10,0
Ensemble	6,5	3,8	7,7	6,8	10,1	10,6

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



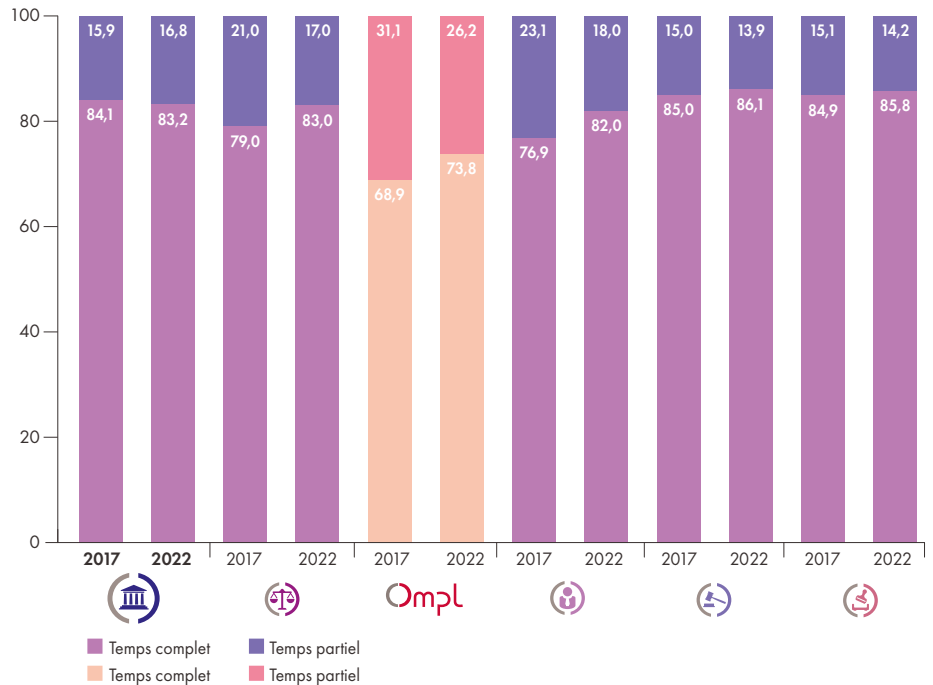
MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

• Au sein de la branche, 4/5^e des salariés travaillent à temps complet (83,2 %). Cette proportion est proche de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (83 %).

Par rapport à 2017, la structuration des contrats a faiblement évolué. Les variations sont inférieures à deux points. Les contrats à temps partiel progressent faiblement (+ 0,9 point).

• Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations diffèrent de ceux de la branche. Les contrats à temps complet ont progressé (+ 4 points).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

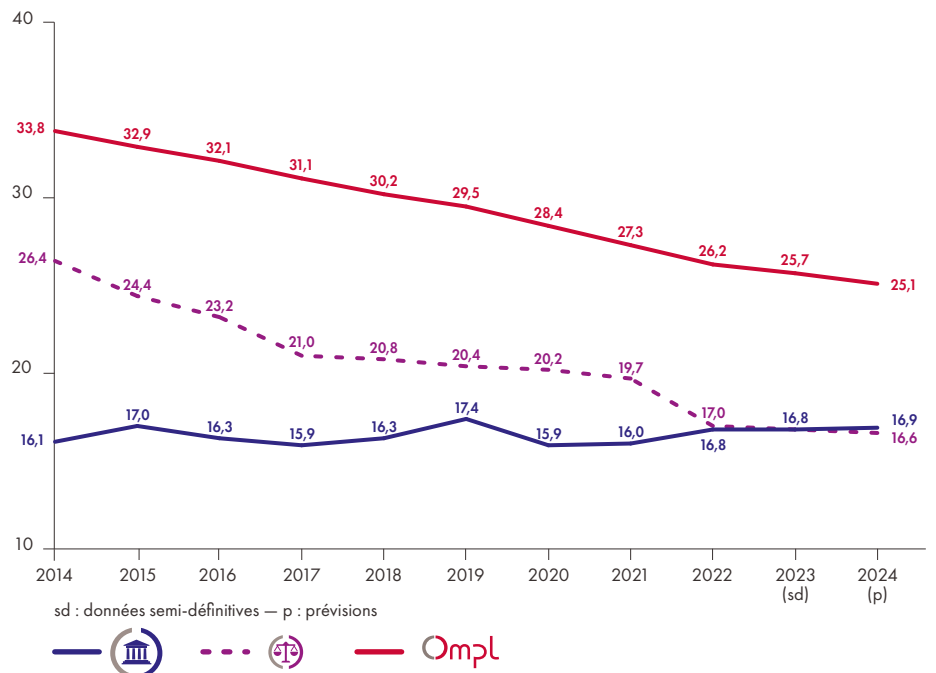


STABILITÉ DU TEMPS PARTIEL

• Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel reste stable jusqu'en 2022 (+ 0,7 point). Les prévisions pour 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.

• Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche évolue différemment (+ 0,8 point) que celle du secteur (- 9,8 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FÉMINISATION DU TEMPS PARTIEL

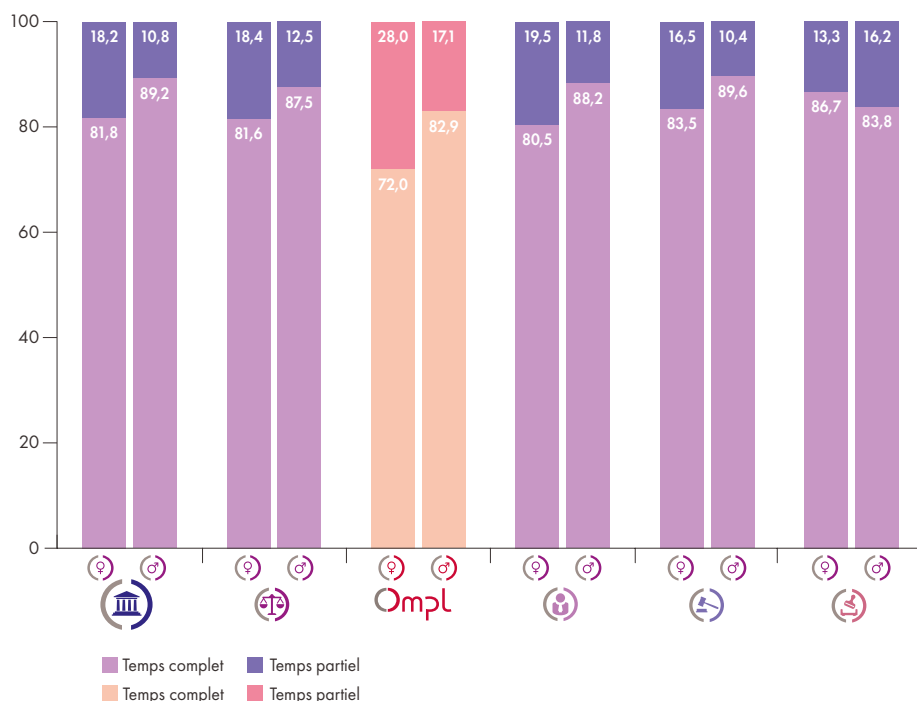
- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 18,2 % dans ce cas, soit un différentiel de + 7,4 points par rapport aux hommes.

- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus marquée pour les femmes (18,4 %).

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

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

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



Source : Insee, DSN, 2022.



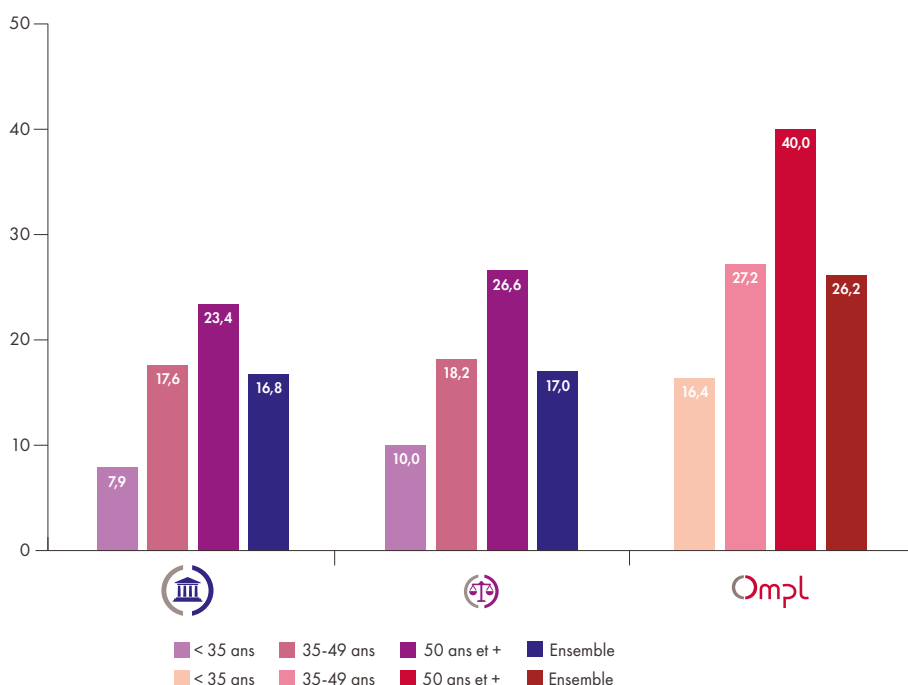
PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne un quart des 50 ans et plus (23,4 %). Cette proportion est supérieure de + 5,8 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (17,6 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (7,9 %).

Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 15,5 points.

- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les 50 ans et plus. Ils sont 26,6 % à travailler à temps partiel, soit + 3,2 points par rapport à ceux de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les employés (17 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté chez les employés (19,3 %) et chez les ouvriers (39,9 %).

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

						
Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	10,5	ND	11,4	12,0	28,6	27,7
Professions intermédiaires	11,7	ND	17,5	15,4	24,2	21,1
Employés	16,7	17,0	21,0	19,3	33,2	26,6
Ouvriers	57,6	ND	62,2	39,9	62,2	50,6
Ensemble	15,9	16,8	21,0	17,0	31,1	26,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, 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 (23 %) ;
- minimale pour les DOM regroupés (9,3 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la part de temps partiel sont observées pour :

- la Normandie (+ 8,6 points) ;
- le Centre-Val de Loire (– 5,4 points).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

						
Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	13,6	18,4	25,1	19,8	35,5	29,5
Bourgogne-Franche-Comté	12,4	10,4	28,3	21,0	36,2	30,6
Bretagne	14,0	11,4	19,5	17,0	33,1	27,2
Centre-Val de Loire	21,0	15,6	19,9	16,9	30,5	25,6
Corse	ND	ND	23,4	25,5	25,2	23,6
DOM regroupés	11,3	9,3	17,2	19,3	21,5	21,4
Grand Est	19,3	21,3	24,4	19,3	35,4	30,5
Hauts-de-France	15,3	20,4	22,2	18,3	34,8	29,0
Île-de-France	17,1	13,6	15,2	12,4	22,2	19,8
Normandie	11,9	20,5	25,8	21,0	33,6	26,5
Nouvelle-Aquitaine	12,9	16,1	25,3	19,1	31,1	25,1
Occitanie	21,1	23,0	27,5	20,9	34,5	28,2
Pays de la Loire	16,6	16,3	25,3	19,0	34,5	27,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,5	16,6	25,3	22,4	32,1	27,5
Ensemble	15,9	16,8	21,0	17,0	31,1	26,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

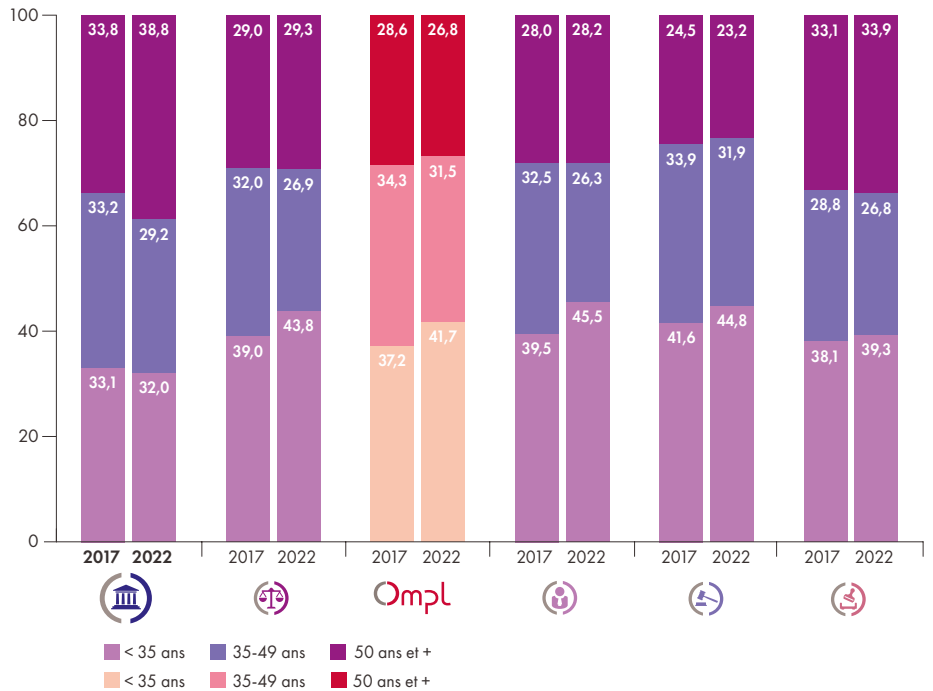
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

- Dans la branche, la proportion de salariés de 50 ans et plus est la plus importante (38,8 %). La tranche des 35 à 49 ans (29,2 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2017, la part des 50 ans et plus (+ 5 points) a fortement progressé. Celle des 35 à 49 ans (– 4 points) se distingue par un repli. Une faible variation caractérise la tranche des moins de 35 ans (– 1,1 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont différents de la branche. La part des moins de 35 ans (+ 4,8 points) a progressé alors que le poids des 35 à 49 ans (– 5,1 points) s'est réduit. La part des 50 ans et plus (+ 0,3 point) a faiblement évolué.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



RENFORCEMENT DU POIDS DES SENIORS

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2022 et des prévisions statistiques :
 - les moins de 35 ans voient leur poids relatif légèrement diminuer (– 1,7 point) ;
 - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (– 10,1 points) ;
 - le poids des seniors s'accroît nettement (+ 11,8 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 les moins de 35 ans (+ 6,1 points) et des 50 ans et plus (+ 3,4 points).

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
Branche (Bâtiment)											
< 35 ans	34,1	33,6	33,6	33,1	33,9	32,7	34,0	32,8	32,0	32,5	32,4
35-49 ans	36,8	36,1	34,4	33,2	31,5	31,5	30,3	29,6	29,2	27,7	26,7
50 ans et +	29,1	30,4	32,0	33,8	34,6	35,8	35,6	37,6	38,8	39,8	40,9
Secteur (Commerce)											
< 35 ans	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	43,8	43,6	44,2
35-49 ans	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	26,9	26,6	25,7
50 ans et +	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	29,3	29,8	30,2
Ompl (Industrie)											
< 35 ans	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,7	41,7	42,2
35-49 ans	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	31,3	30,9
50 ans et +	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	26,8	27,0	26,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

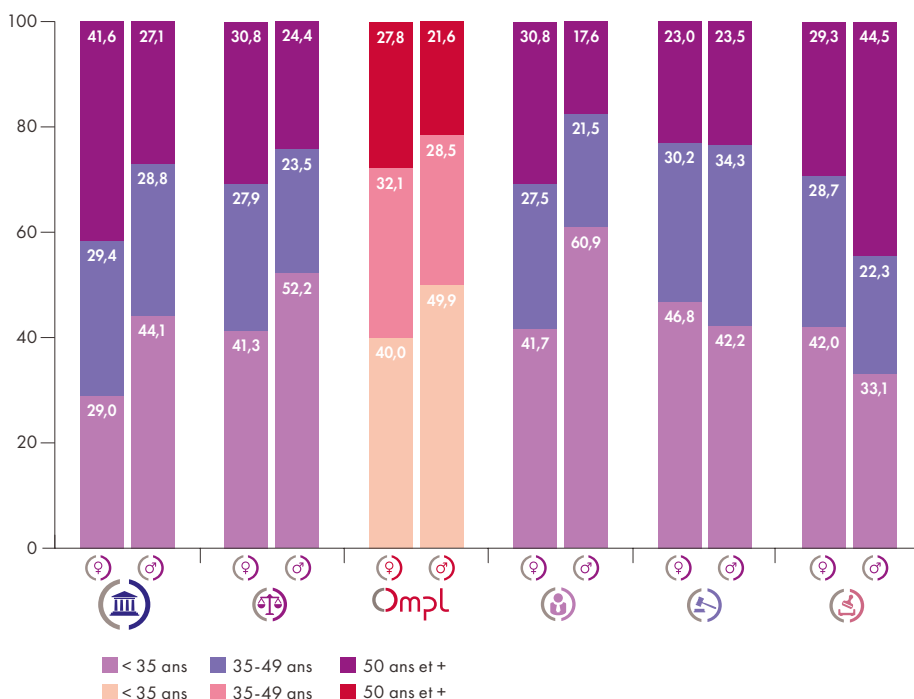
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes : 29 % seulement contre 44,1 % pour les hommes, soit – 15,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des moins de 35 ans est nettement plus marquée pour les femmes (41,3 %). Le différentiel entre les genres est inférieur à celui de la branche (– 10,9 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



MOINS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche recule chez les femmes et les hommes (– 0,8 et – 2,7 points respectivement).

Le sens des évolutions est différent du secteur avec des variations de + 4,6 et + 5,1 points.

- La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 5,4 points) et les hommes (+ 3,8 points), de manière contrastée par rapport au secteur (+ 0,9 et – 1,2 point respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points)

	Industrie		Commerce		Ompl	
Tranches d'âge	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↓ – 0,8	↓ – 2,7	↑ + 4,6	↓ – 5,1	↑ + 4,5	↑ + 4,1
35-49 ans	↓ – 4,5	↓ – 1,1	↓ – 5,4	↓ – 3,8	↓ – 2,9	↓ – 2,1
50 ans et +	↑ + 5,4	↑ + 3,8	↑ + 0,9	↓ – 1,2	↓ – 1,7	↓ – 2,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion importante de salariés seniors (45,5 %). Par rapport à 2017, cette part reste relativement stable (+ 1,4 point).
- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de 50 ans et plus (39,7 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 6,8 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la troisième tranche d'âge (37,2 %) qui a gagné + 5 points par rapport à 2017.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (64 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2017 (+ 12,5 points).

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

	Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	< 35 ans	20,2	ND	28,9	27,1	35,5	34,2	24,2	ND
	35-49 ans	35,7	ND	38,3	33,2	32,3	28,6	24,2	ND
	50 ans et +	44,1	45,5	32,9	39,7	32,2	37,2	51,5	64,0
	< 35 ans	41,9	44,0	37,2	39,0	39,7	43,7	24,8	26,8
	35-49 ans	33,0	27,7	33,9	28,5	30,9	25,4	35,5	27,0
	50 ans et +	25,1	24,4	29,0	28,8	29,4	30,9	39,7	44,7
	< 35 ans	41,3	45,2	42,3	45,7	33,7	38,2	20,7	28,9
	35-49 ans	31,9	30,2	35,6	32,5	35,0	32,2	28,6	24,5
	50 ans et +	26,8	24,6	22,1	21,8	31,3	29,6	50,6	46,6

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

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	34,4	29,1	36,5
Bourgogne-Franche-Comté	ND	32,1	ND
Bretagne	30,9	31,7	37,4
Centre-Val de Loire	28,4	28,4	43,1
Corse	ND	ND	ND
DOM regroupés	28,9	28,9	42,3
Grand Est	25,0	38,5	36,5
Hauts-de-France	26,8	28,8	44,4
Île-de-France	41,7	25,2	33,1
Normandie	28,2	28,2	43,6
Nouvelle-Aquitaine	31,9	29,1	39,0
Occitanie	30,2	28,5	41,2
Pays de la Loire	21,7	37,2	41,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28,0	28,3	43,7
	32,0	29,2	38,8
	43,8	26,9	29,3
	41,7	31,5	26,8

Source : Insee, DSN, 2022.

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 Hauts-de-France (44,4 %) et minimale pour l'Île-de-France (33,1 %).



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (17,8 %). Il excède de 2,8 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs qui interroge les composantes de la qualité de vie au travail.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est beaucoup plus marquée que celui de la branche (30 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	2 665	49 071	409 855	35 178	3 080	8 148
Effectif total de l'année	3 170	64 038	510 799	46 723	3 893	10 252
Nb. sal. entrés dans l'année	505	14 967	100 944	11 545	813	2 104
Nb. sal. sortis dans l'année	444	14 463	89 354	11 547	680	1 792
Taux d'entrée (%)	18,9	30,5	24,6	32,8	26,4	25,8
Taux de sortie (%)	16,7	29,5	21,8	32,8	22,1	22,0
Turnover annuel (%)	17,8	30,0	23,2	32,8	24,2	23,9

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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

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

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



PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2013, le turnover de la branche s'est accru (+ 3,8 points) pour atteindre 17,8 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 5,7 points et le taux d'entrée de + 1,9 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 turnover (+ 7 points) et le taux d'entrée (+ 7,5 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 (22,8 % contre 16,7 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (142 %) 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 : 40,5 % contre 12,4 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par une mobilité intense avec un niveau élevé (19,3 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
 Taux d'entrée	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,8	18,4	17,1	15,8	18,9
 Taux de sortie	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,6	17,7	17,8	17,8	16,7
 Turnover annuel	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,7	18,0	17,4	16,8	17,8
 Taux d'entrée	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1	30,5
 Taux de sortie	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4	29,5
 Turnover annuel	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2	30,0
 Taux d'entrée	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	24,6
 Taux de sortie	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	21,8
 Turnover annuel	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	23,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat				
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
	Taux d'entrée	17,6	25,1	12,0	183,3	164,0		
	Taux de sortie	15,8	20,6	12,0	ND	120,0		
	Turnover annuel	16,7	22,8	12,0	ND	142,0		
	Taux d'entrée	28,4	38,1	15,4	131,1	125,0		
	Taux de sortie	27,4	37,0	14,7	95,8	132,2		
	Turnover annuel	27,9	37,5	15,1	113,4	128,6		
	Taux d'entrée	23,4	31,2	14,4	127,0	78,4		
	Taux de sortie	20,6	27,9	13,4	109,3	61,3		
	Turnover annuel	22,0	29,6	13,9	118,2	69,8		
		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	46,2	13,9	7,5	ND	13,5	21,2	ND
	Taux de sortie	34,7	11,0	11,3	ND	15,3	17,4	ND
	Turnover annuel	40,5	12,4	9,4	ND	14,4	19,3	ND
	Taux d'entrée	65,8	14,3	9,9	30,1	27,4	33,2	22,4
	Taux de sortie	58,5	13,0	11,1	32,3	13,4	30,9	15,5
	Turnover annuel	62,1	13,6	10,5	31,2	20,4	32,0	19
	Taux d'entrée	44,5	15,6	11,1	28,6	20,8	26,2	25,3
	Taux de sortie	36,1	14,0	13,0	25,8	17,9	22,7	22,7
	Turnover annuel	40,3	14,8	12,0	27,2	19,4	24,4	24,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

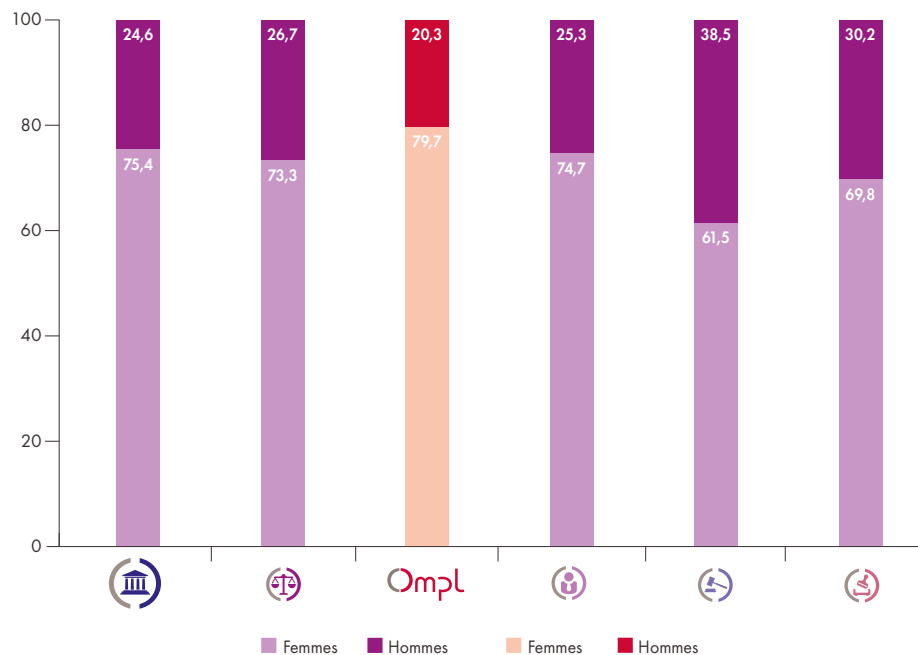


EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (75,4 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (80,5 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 73,3 % soit – 2,1 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



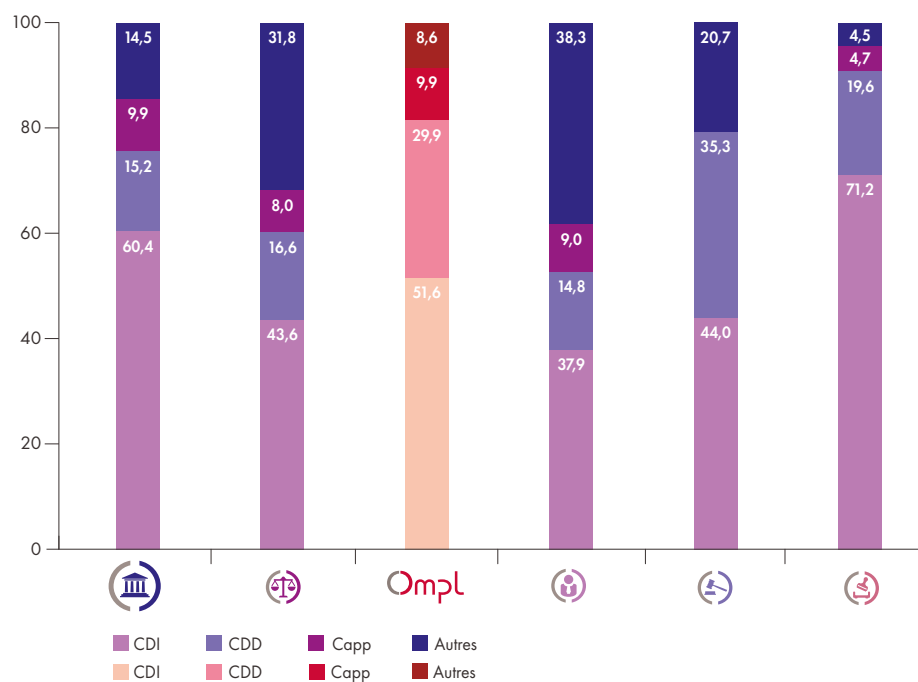
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (60,4 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (89,5 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 43,6 % des embauches (– 16,8 points par rapport à la branche).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



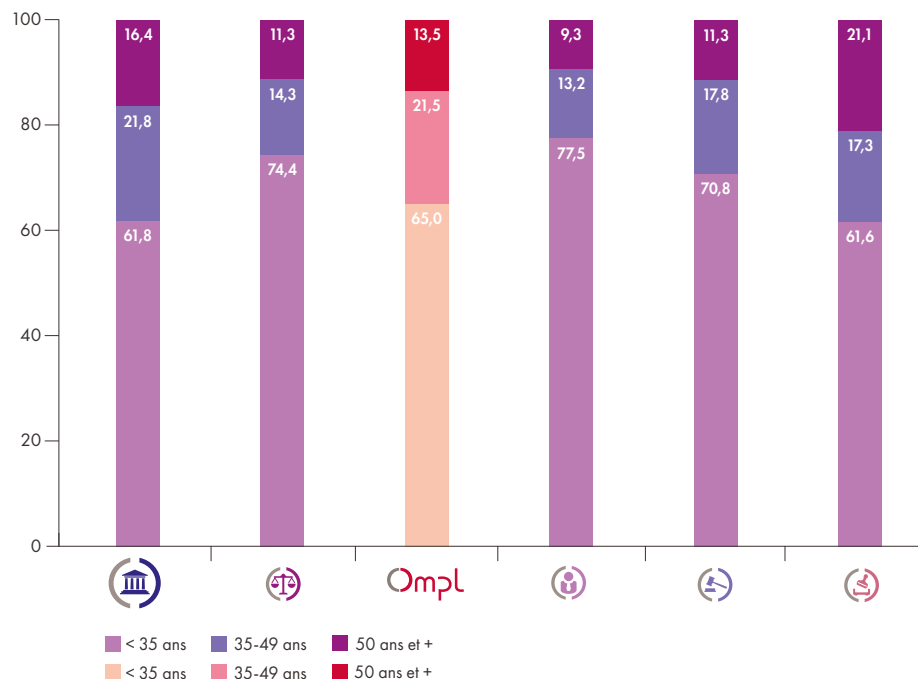
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS JEUNES

- 61,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 32 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont également majoritaires (74,4 %).

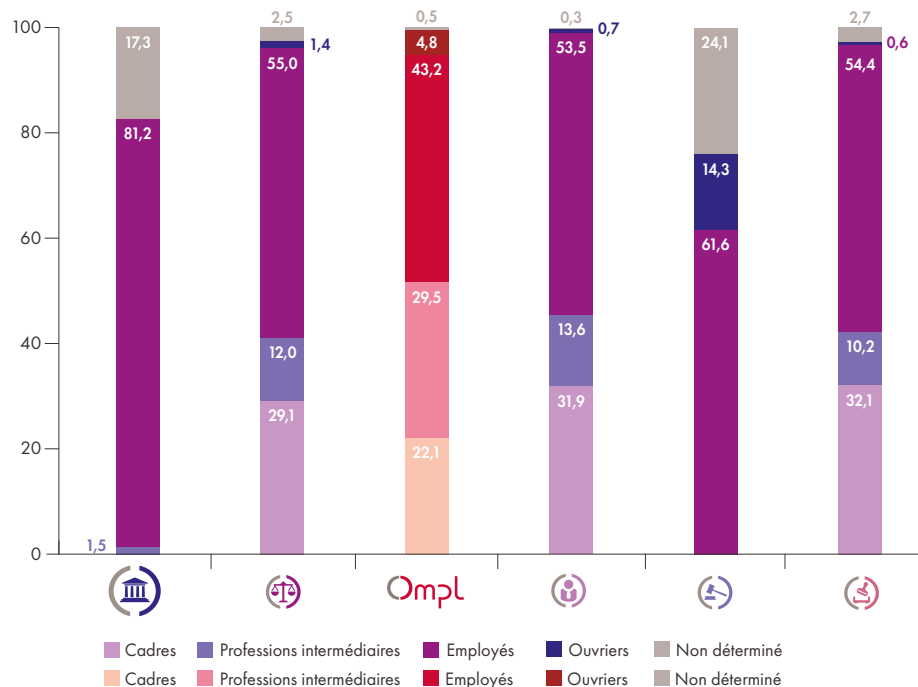
• Répartition par tranche d'âge (%)



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- Au regard des données disponibles, la branche recrute principalement des employés (81,2 %). Leur part est beaucoup plus importante que dans l'ensemble des salariés (74 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (25,6 %).
- Au niveau du secteur, les employés (55 %) et les cadres (29,1 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)

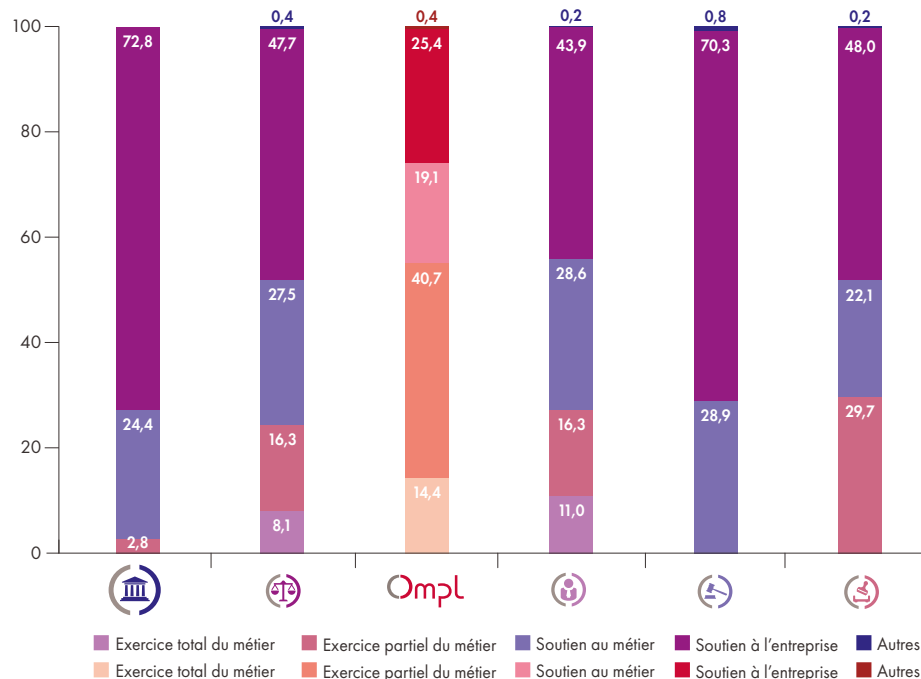




RECRUTEMENTS POUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (72,8 %). Ce type de métier regroupe 70,5 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge du soutien à l'entreprise est aussi prépondérant. Il concerne 47,7 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

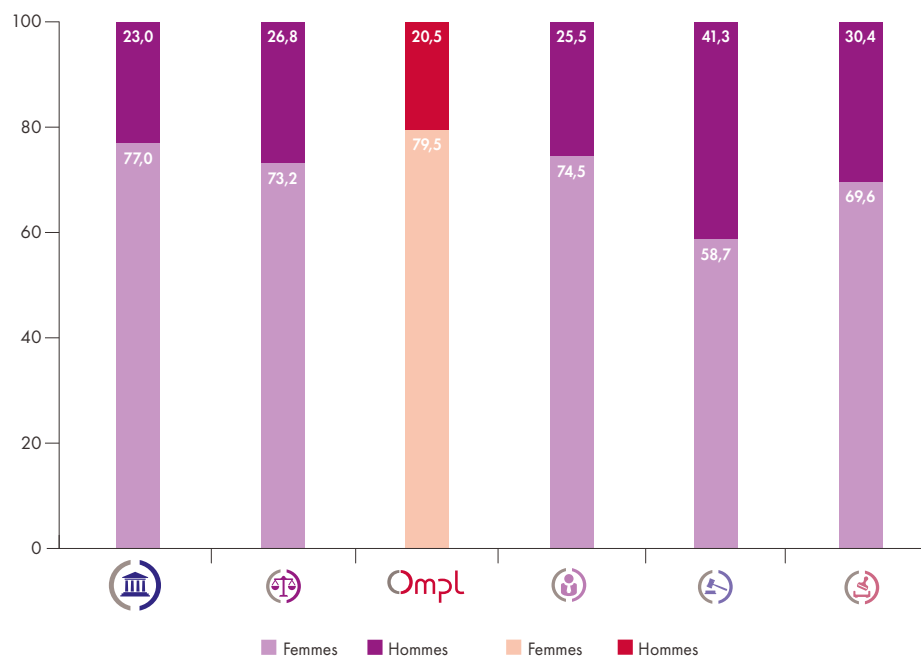


PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (77 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (75,4 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est moins important. Il atteint 73,2 %, soit - 3,8 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



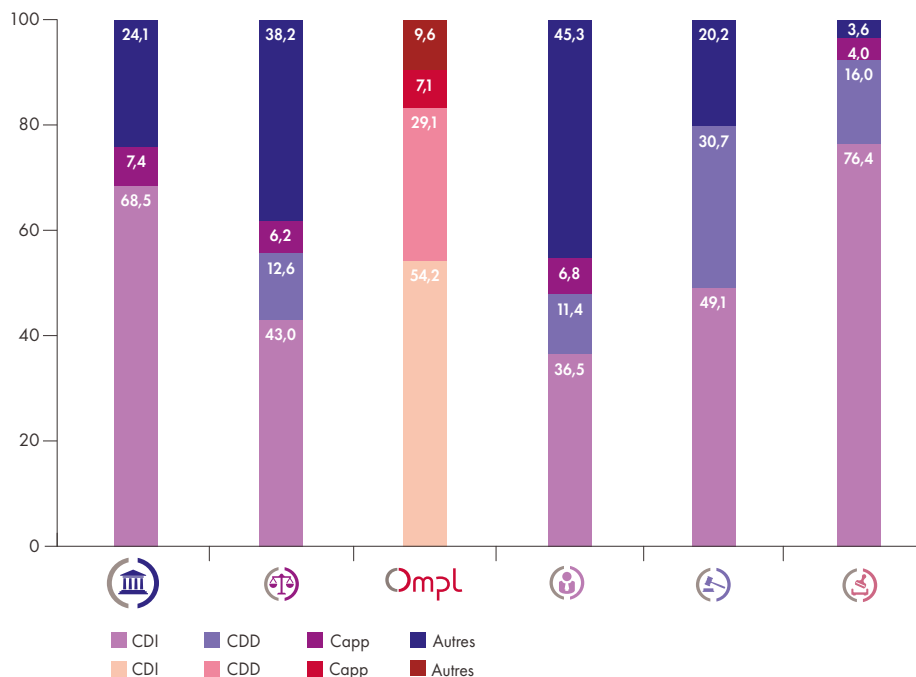
Source : Insee, DSN, 2022



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 68,5 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (60,4 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI : 43 % des sortants, soit un écart de - 25,5 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



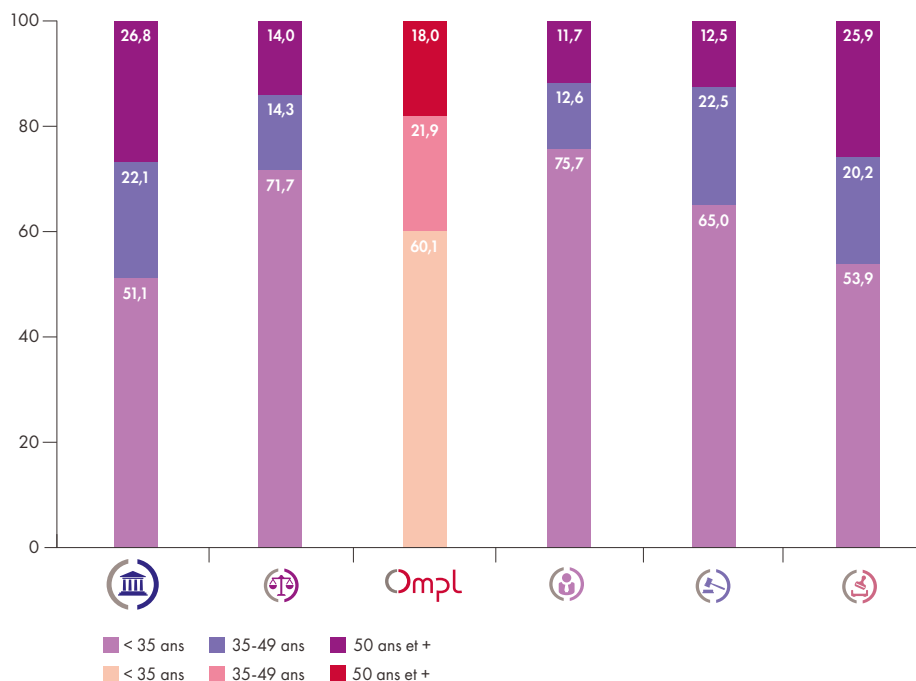
Source : Insee, DSN, 2022.



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 (51,1 % contre 61,8 %).
- Au niveau du secteur, les sortants de moins de 35 ans sont également majoritaires (71,7 %) et dans une proportion aussi forte que celle des entrants (74,4 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



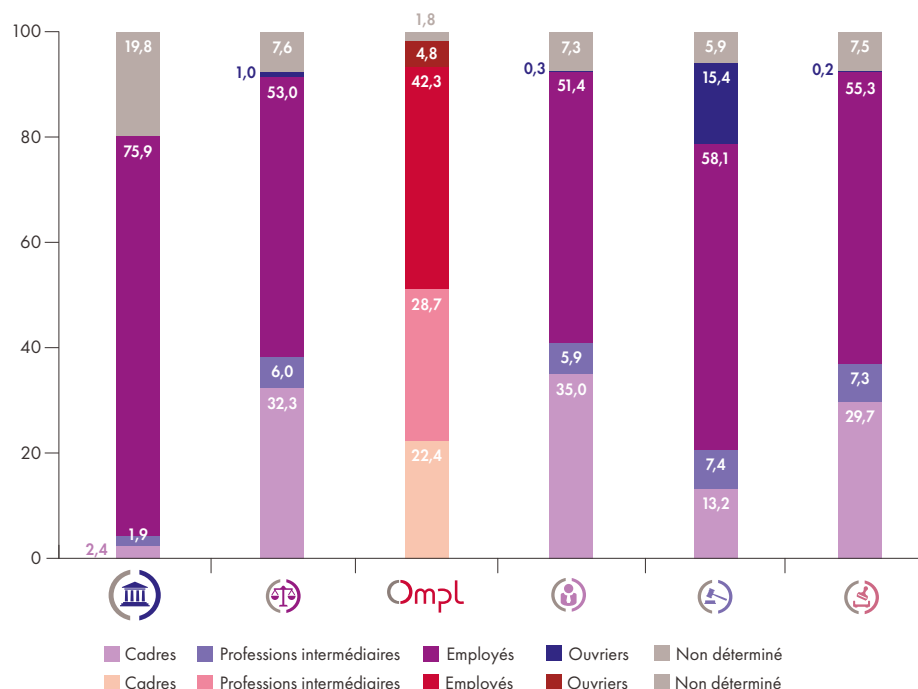
Source : Insee, DSN, 2022.



CATÉGORIES SOCIALES DIFFÉRENTES DES ENTRANTS

- Au regard des données disponibles, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (75,9 %) dont 31,1 % de secrétaires. Leur part est inférieure à celle des entrants (81,2 %) ;
 - cadres (2,4 %) dont 34,7 % de juristes.
- Au niveau du secteur, les employés (53 %) et les cadres (32,3 %) sont aussi les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



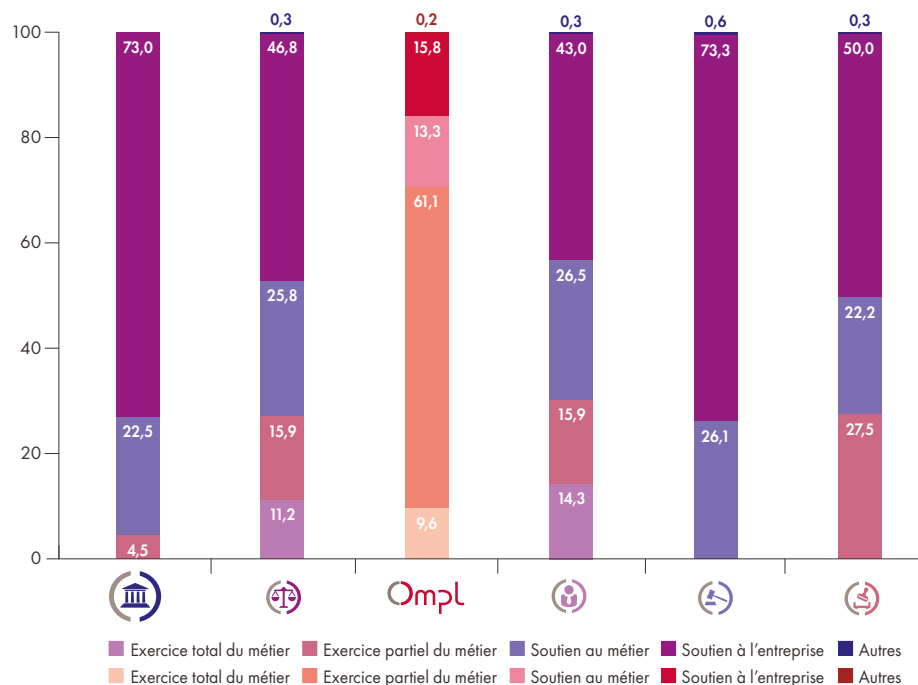
Source : Insee, DSN, 2022.



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 (73 %). Par rapport aux entrants (72,8 %), 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 (46,8 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Occitanie (22,5 %) ;
- minimal pour les Pays de la Loire (13,2 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :

- le Grand Est, avec une très forte progression de + 10,6 points ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par un recul très marqué de – 8,1 points.

Turnover par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	23,3	15,2	24,2	27,4	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	16,9	ND	19,2	38,8	17,4	19,7
Bretagne	11,5	19,1	19,1	23,9	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	13,6	14,1	19,3	22,9	16,2	20,5
Corse	47,3	ND	18,1	29,6	19,2	20,8
DOM regroupés	21,1	ND	19,7	24,5	18,8	23,8
Grand Est	11,7	22,3	19,6	23,3	17,6	20,6
Hauts-de-France	15,0	20	22,8	26,9	17,1	19,5
Île-de-France	27,1	19,8	31,4	38,6	25,2	29,2
Normandie	10,8	ND	19,1	32,4	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	14,1	ND	21,0	31,8	18,0	21,7
Occitanie	20,5	22,5	24,0	28,7	18,9	22,3
Pays de la Loire	13,9	13,2	22,0	24,7	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,3	16,5	22,8	26,1	19,3	23,3
Ensemble	18,6	17,8	25,3	30,0	19,7	23,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



27 420 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (27 420 €) est moins importante que celle du secteur (28 304 €). Elle est inférieure de 3,1 %.

Par rapport aux médianes sectorielles et au regard des données disponibles, les cadres et les employés de la branche ont une rémunération relativement plus élevée (+ 3 342 € et + 423 € respectivement).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, la variation la plus importante de la rémunération médiane est observée pour les cadres (+ 0,3 %).

Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les ouvriers (+ 8,8 %) et les professions intermédiaires (+ 4,6 %).

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



Catégories sociales	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Cadres	43 139	43 280	40 933	39 938	37 040	39 787
Professions intermédiaires	29 692	ND	26 469	27 695	23 186	25 430
Employés	25 171	25 228	23 892	24 805	21 060	22 332
Ouvriers	23 986	ND	17 766	19 327	17 765	19 526
Ensemble	26 808	27 420	26 786	28 304	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.



5 747 € 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 479 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 3,8 %.
- Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 425 €. L'écart s'est renforcé de + 18,7 % par rapport à 2019.

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



Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	26 168	26 712	26 172	27 620	22 371	24 326
Hommes	32 148	32 459	30 469	32 716	29 023	31 735
Ensemble	26 808	27 420	26 786	28 304	23 193	25 060

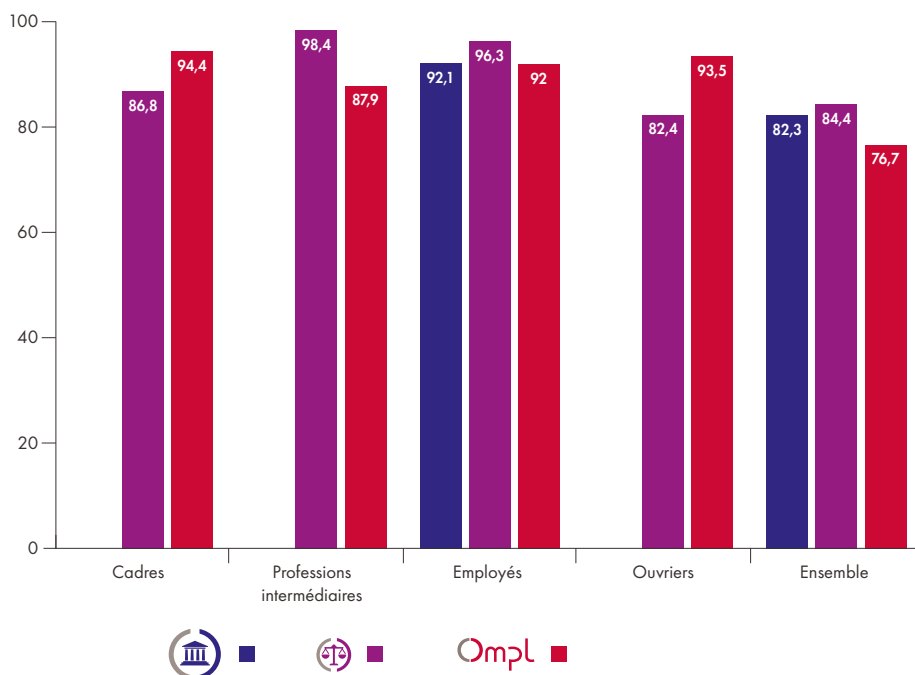
Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

- L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (17,7 points d'écart). Pour les employés, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 92,1 % de celle des hommes.
- Au niveau du secteur, l'inégalité est d'un niveau similaire. L'indice de parité sectoriel (84,4 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes. Les ouvriers forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 82,4 % de celle des hommes.

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



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 AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 14,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (+ 9 %) ;
 - par rapport à 2019, les salariés de moins de 35 ans et de 50 ans et plus ont vu leur rémunération médiane progresser (+ 1 379 € et + 338 €) alors que ceux de 35 à 49 ans ont connu un recul (– 66 €).
- 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 + 17,9 % par rapport aux jeunes et moins élevée de – 1,1 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;
 - toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, 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 (32 319 €) ;
 - minimale pour l'Occitanie (24 104 €).
- Par rapport à 2019, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour :
 - la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 8,9 % ;
 - la Normandie, caractérisée par un recul de – 4,8 %.

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



Tranches d'âge	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	24 071	25 450	23 985	24 960	20 931	22 625
35-49 ans	26 815	26 749	28 091	29 742	23 700	25 749
50 ans et +	28 827	29 165	27 623	29 426	24 646	26 629
Ensemble	26 808	27 420	26 786	28 304	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

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



Régions	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	26 855	26 289	25 739	27 583	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	27 141	ND	23 034	23 637	22 265	24 151
Bretagne	26 709	27 840	25 158	26 773	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	25 122	25 762	24 875	26 146	22 666	24 450
Corse	28 653	ND	21 414	20 723	22 571	23 992
DOM regroupés	28 949	ND	23 756	24 323	22 098	23 883
Grand Est	25 254	25 679	23 620	24 719	22 424	24 492
Hauts-de-France	24 757	24 826	23 122	24 378	21 943	23 810
Île-de-France	30 986	32 319	34 771	37 219	27 833	29 464
Normandie	26 740	25 453	23 703	25 033	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	24 982	24 789	23 385	25 070	22 169	24 197
Occitanie	23 742	24 104	22 965	24 644	22 156	24 039
Pays de la Loire	27 027	26 782	24 850	26 368	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28 258	30 784	24 364	25 404	22 516	24 673
Ensemble	26 808	27 420	26 786	28 304	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CHÔMAGE FAIBLE

Au sein de la branche, 8,6 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022.

Cette proportion est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,3 % selon l'INSEE).

En outre, elle est proche de la moyenne du secteur (9,5 %).

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	272	6 066	50 850	4 369	444	981
Salariés sans période de chômage	2 898	57 972	459 949	42 354	3 449	9 271
Effectif total	3 170	64 038	510 799	46 723	3 893	10 252
Indicateur de chômage annuel (%)	8,6	9,5	10,0	9,4	11,4	9,6

Source : Insee, DSN, 2022.



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.

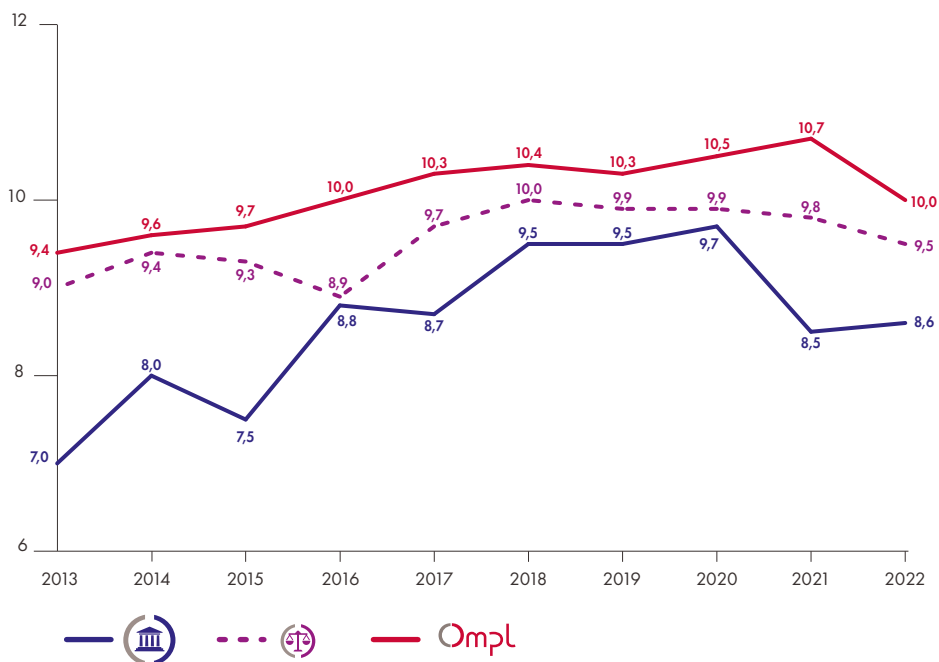


STABILITÉ DU CHÔMAGE

- 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 stable jusqu'en 2022 (+ 1,6 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 2022, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 0,5 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022, estimations.



TAUX ASSEZ PROCHES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (8,9 % contre 7,4 %). Par rapport à 2017, les proportions ont progressé pour les femmes (+ 0,6 point) mais reculé pour les hommes (– 3 points).
- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus souvent au chômage (9,7 % contre 8,5 %). Les variations par rapport à 2017 sont modestes : – 0,4 point pour les femmes et + 0,3 point pour les hommes.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Femmes	8,3	8,9	10,1	9,7	10,4	10,1
Hommes	10,4	7,4	8,2	8,5	9,8	9,2
Ensemble	8,7	8,6	9,7	9,5	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que les seniors (+ 5 points). De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les seniors (+ 0,9 point) et atténuée pour les jeunes (– 1,6 point).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les seniors (+ 5,6 points).

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



Ompl

Tranches d'âge	2017	2022	2017	2022	2017	2022
< 35 ans	12,7	11,1	11,6	11,8	13,4	11,9
35-49 ans	8,3	9,2	9,9	9,3	9,5	9,7
50 ans et +	5,2	6,1	6,8	6,2	7,3	7,1
Ensemble	8,7	8,6	9,7	9,5	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au regard des données disponibles et relativement à la moyenne de la branche (8,6 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 0,8 point). Par rapport à 2017, la variation est de + 0,4 point.
- Au niveau sectoriel, les ouvriers sont plus touchés par le chômage (11,4 %). De 2017 à 2022, les ouvriers (– 4,3 points) et les cadres (+ 1,3 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Ompl

Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	7,9	ND	5,9	7,2	9,7	7,8
Professions intermédiaires	6,6	ND	8,8	9,0	8,0	7,2
Employés	9,0	9,4	10,7	10,7	11,9	12,9
Ouvriers	18,2	ND	15,7	11,4	13,2	12,7
Ensemble	8,7	8,6	9,7	9,5	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (– 3,7 points).

Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (+ 0,3 point).

- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que ceux à temps complet (+ 2,5 points) mais leur indice a reculé (– 2 points) par rapport à 2017.

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



Ompl

Temps de travail	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	8,2	8,0	8,6	9,0	9,7	9,7
Temps partiel	11,4	11,7	13,5	11,5	11,8	10,8
Ensemble	8,7	8,6	9,7	9,5	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, 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 (14,1 %) et minimale pour la région Auvergne-Rhône-Alpes (6,4 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- le Centre-Val de Loire, avec une forte diminution de – 4,7 points ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur caractérisée par une progression de 4 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Ompl

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	9,0	6,4	10,1	9,6	10,4	9,9
Bourgogne-Franche-Comté	6,6	ND	9,4	9,4	9,4	8,4
Bretagne	4,9	ND	8,4	9,3	10,8	10,2
Centre-Val de Loire	13,0	8,3	10,4	8,9	9,5	9,2
Corse	13,3	ND	9,1	12,3	9,8	10,3
DOM regroupés	9,3	ND	12,6	12,1	12,6	13,1
Grand Est	6,8	9,4	9,0	9,4	8,8	8,9
Hauts-de-France	9,2	8,0	11,0	9,8	9,3	8,8
Île-de-France	9,6	6,8	8,0	7,9	10,1	9,7
Normandie	5,2	ND	9,6	8,4	9,2	8,6
Nouvelle-Aquitaine	7,5	7,9	10,5	11,0	10,8	10,3
Occitanie	11,5	14,1	12,0	12,6	11,6	11,0
Pays de la Loire	7,6	9,3	10,3	9,8	10,7	10,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,4	11,4	13,2	11,6	11,7	11,3
Ensemble	8,7	8,6	9,7	9,5	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 12,5 % des actions de formation. 53,2 % 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. 8,9 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 12,5 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26,8 %) est moins importante que celle de la branche (- 26,4 points).

Données de cadrage 2023

						
Nombre total d'actions de formation	1 406	11 245	125 724	7 554	435	1 850
Effectifs salariés totaux	3 170	64 038	510 799	46 723	3 893	10 252
Nombre d'entreprises formatrices	217	3 445	33 435	2 602	144	482
Nombre total d'entreprises	408	12 878	101 959	10 636	433	1 401

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, DSN, 2022.



PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (40 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus élevé que celui du secteur (+ 27,8 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont un peu plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (18,4 % contre 15,8 %) et recourent plus souvent au PDC (44,6 %) que l'ensemble du secteur (13,4 %).

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
	0,7	3,7	40,0	4,2	18,4	44,6
	0,5	4,9	12,2	1,9	15,8	13,4
	1,5	4,2	18,9	5,4	13,6	22,1

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, DSN, 2022.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

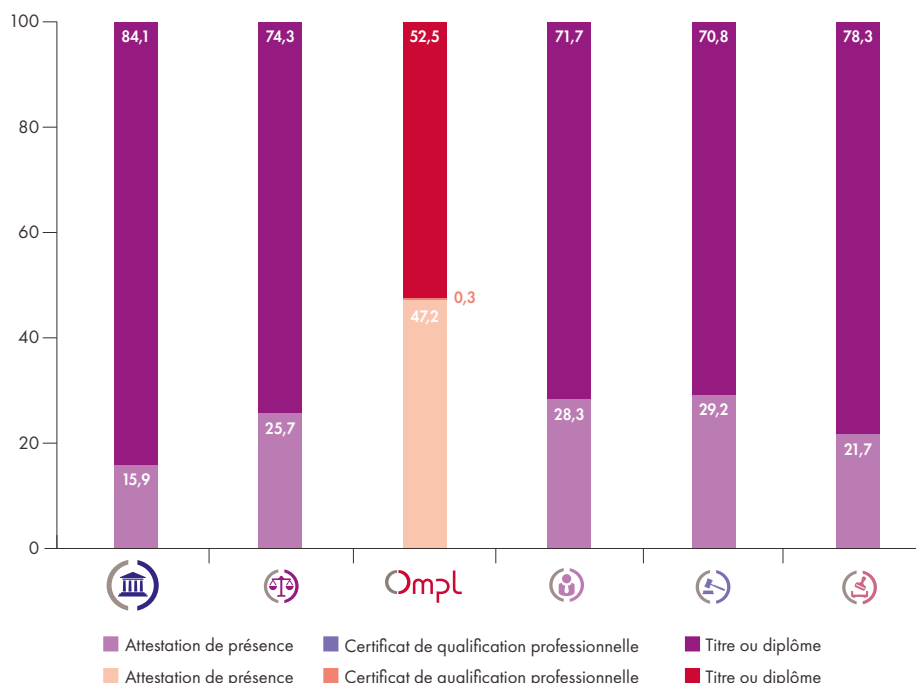
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 (84,1 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (74,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (15,9 % contre 25,7 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



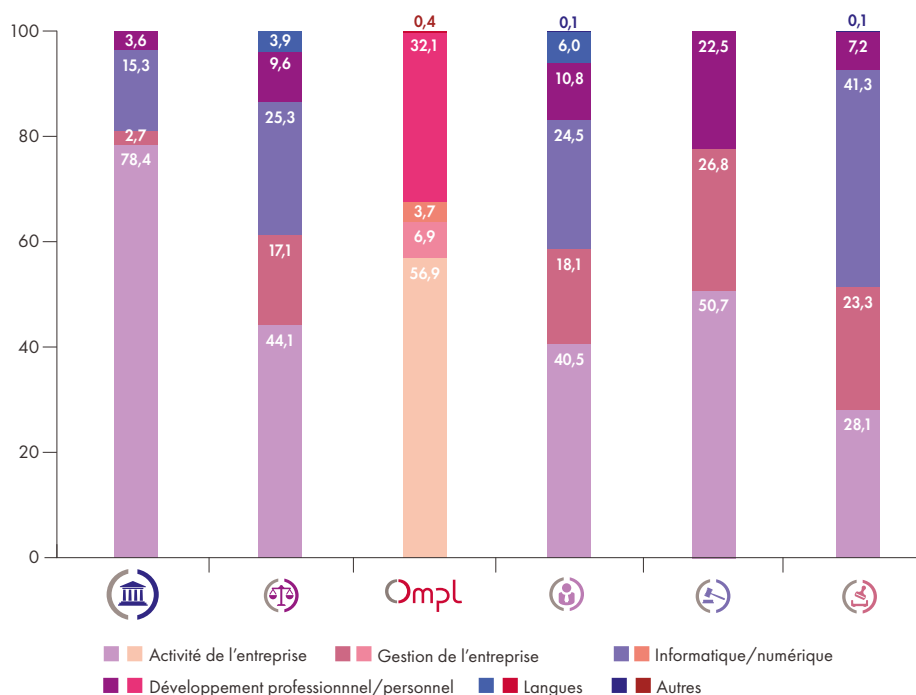
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



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 (78,4 %) est supérieure de + 34,3 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



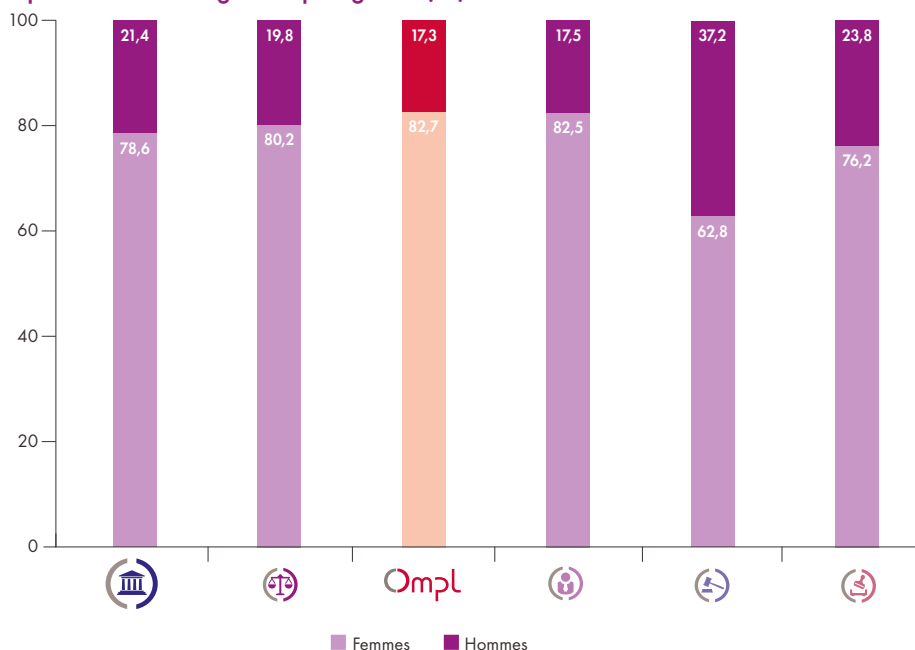
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 78,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (80,5 %).
- La configuration sectorielle est opposée à celle de la branche. 80,2 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 77,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



DISPOSITIFS GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre entre les genres. 13,5 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 3,6 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 88 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 84,8 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé par 66,7 % des femmes contre 61,3 % des hommes. Les contrats d'apprentissage bénéficient à 35,4 % des stagiaires masculins contre 30,5 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	2,1	1,8
	Capp	9,9	13,5
	PDC	88,0	84,8
	Cpro	2,8	3,3
	Capp	30,5	35,4
	PDC	66,7	61,3
	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



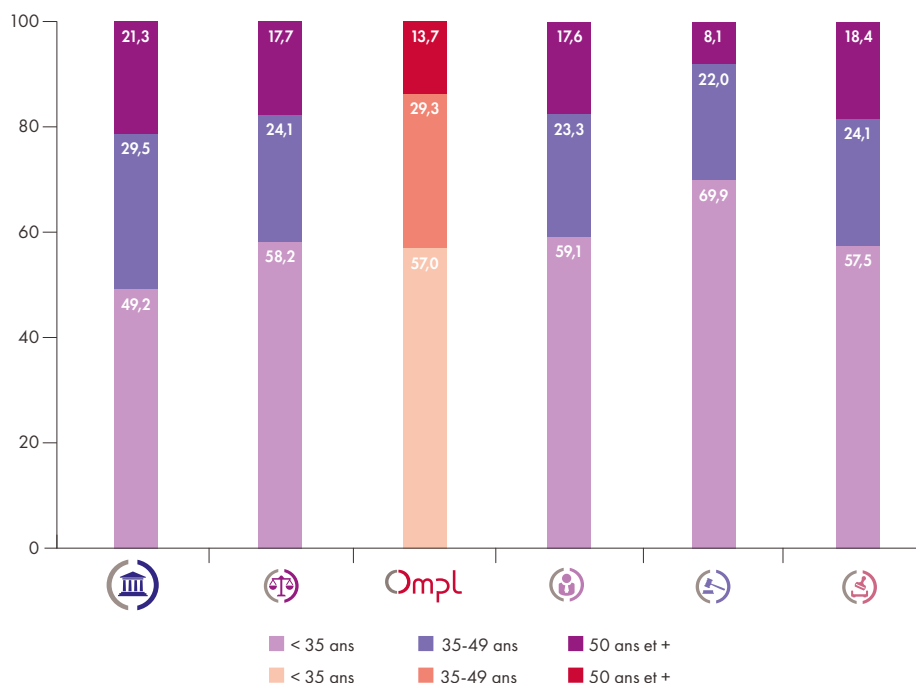
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 21,3 % des formés contre 38,8 % des salariés.

Les salariés de 35 à 49 ans (29,5 % des stagiaires pour 29,2 % des effectifs), 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 58,2 % des stagiaires pour 43,8 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023



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 74,8 % 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 (21,7 %).

- La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (98,3 %) et les seniors (99,1 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux contrats d'apprentissage (53,8 %) et au PDC (42 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	3,5	1,0	0,0
	Capp	21,7	0,0	0,0
	PDC	74,8	99,0	100,0
	Cpro	4,2	1,4	0,7
	Capp	53,8	0,3	0,2
	PDC	42,0	98,3	99,1
	Cpro	9,4	7,0	2,0
	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8

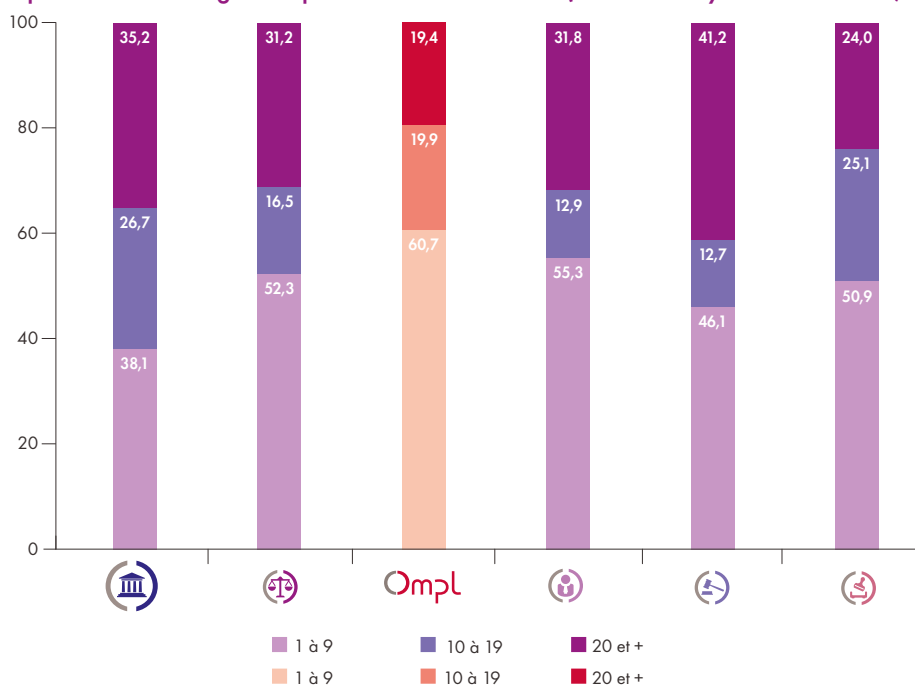
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 61,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 56,5 % des salariés de la branche.
- En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 38,1 % des stagiaires contre 43,5 % des salariés.
- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus accèdent plus souvent à la formation (47,7 % des formés et 46,2 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus petite (52,3 % des formés et 53,8 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2023, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :
- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (80,3 %), avec une différence de + 40,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (40 %) ;
 - il atteint un minimum pour les DOM regroupés (8,2 %) avec un écart de - 31,8 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	1,3	3,7	80,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,9	8,5	22,6
Bretagne	0,0	2,4	30,9
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	35,8
Corse	0,0	0,0	20,0
DOM regroupés	1,0	0,0	8,2
Grand Est	0,4	3,3	23,0
Hauts-de-France	0,4	2,8	40,0
Île-de-France	1,0	6,9	40,6
Normandie	0,0	0,0	30,8
Nouvelle-Aquitaine	0,0	1,6	44,5
Occitanie	0,0	2,7	16,8
Pays de la Loire	0,0	0,0	51,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,5	4,4	41,4
Moyenne nationale	0,7	3,7	40,0
OPCO	0,5	4,9	12,2
Ompl	1,5	4,2	18,9

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



NOTES

+ 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)

24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : 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'apprentissage : 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 d'officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

26 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 101959 entreprises de proximité, 510799 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 Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales