2021
Entreprises libérales

Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR JURIDIQUE

Ompl

ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie 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.

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

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

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

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

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

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

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).
Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
  - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
  - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
  - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
  - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
  - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
  - Expertise automobile en Europe (2014)
  - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
  - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
  - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
  - Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
  - Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
  - Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
  - Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
  - Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
  - Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
  - L'équipe dentaire en Europe (2021).
- 14 études transverses
  - Chômage des salariés (2013)
  - Qualité de l'emploi (2013)
  - L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
  - Qualité de vie au travail (2014, 2017)
  - Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
  - Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
  - Apprentissages informels (2019)
  - Cartographie des mobilités (2020)
  - OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
  - Entreprises libérales après la crise (2022)
  - Métiers en tension (en cours)
  - Formations en alternance (en cours).
- 28 baromètres annuels
  - Ompl
  - secteurs (3)
  - régions (13)
  - branches (11)

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

Ompl
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire.
  À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO.
  Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.

- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
  - la DADS, au 1/12e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié ;
  - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

  À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

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 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 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.

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

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

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

- Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, …) ;
- **exercice partiel du métier,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs 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 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, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice 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.

- Taux de chômage annuel

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

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche 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.

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

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR JURIDIQUE

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

Entreprises

Démographie des entreprises libérales 08
Caractéristiques des entreprises libérales 12
Économie des entreprises 16

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

Baromètre Entreprises

DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES

LÉGER REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à diminuer (– 0,2 %). La valeur assez importante du taux de rotation (16,7 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses du secteur en 2020[1]

Entreprises employeuses	377	11 348	454	1 455	13 634	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	3,9	1,5	– 2,4	– 11,9	– 0,2	– 3,0
Taux d'entrée (%)	25,1	17,8	10,3	8,4	16,6	14,1
Taux de sortie (%)	21,2	16,3	12,7	20,3	16,8	17,1
Taux de rotation (%)	23,1	17,1	11,5	14,4	16,7	15,6

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

Champ : territoire métropolitain.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

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

1 : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

Secteur juridique

Branches professionnelles

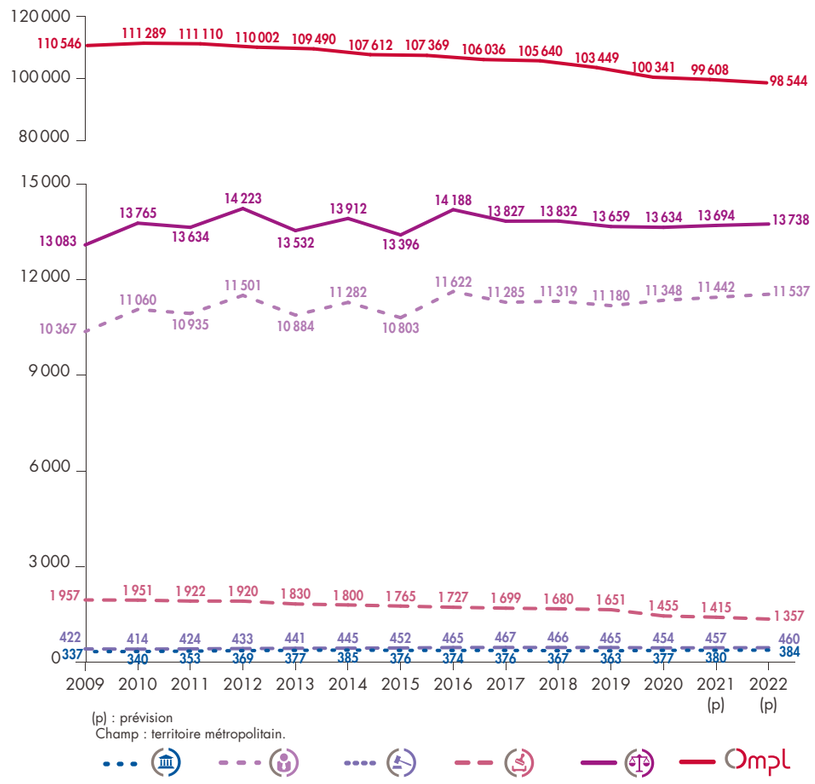
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

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

PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a augmenté de 551 unités en raison, notamment, de la progression caractérisant les cabinets d'avocats (+ 981 entreprises). La tendance a connu une inflexion en 2012.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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

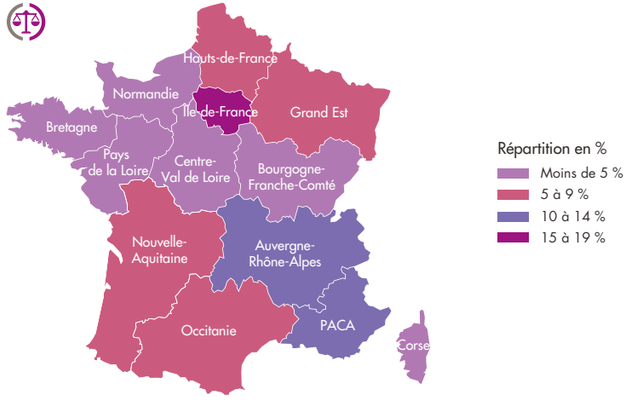
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

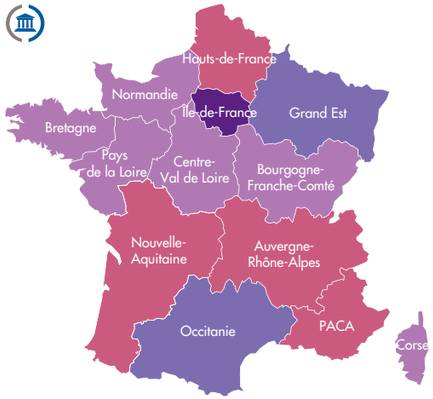
- l'Île-de-France (29,8 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,8 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (11,4 %).

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

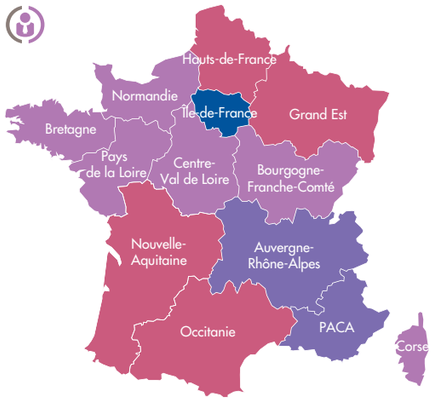
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



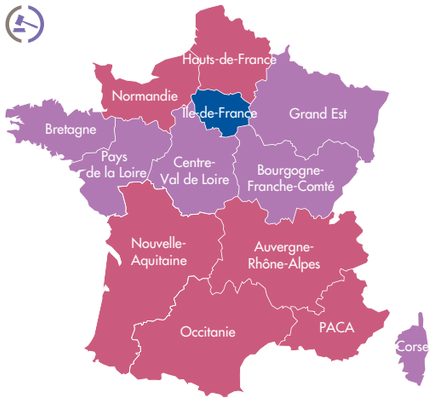
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr



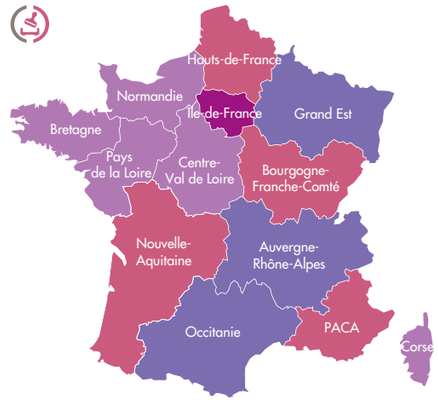
Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 20 % et < 25 %



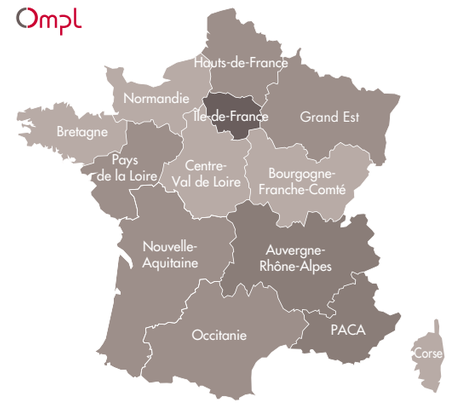
Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- 25 % et plus



Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- 25 % et plus



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



Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

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

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

Depuis 2009, le stock d'entreprises du secteur a augmenté.

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

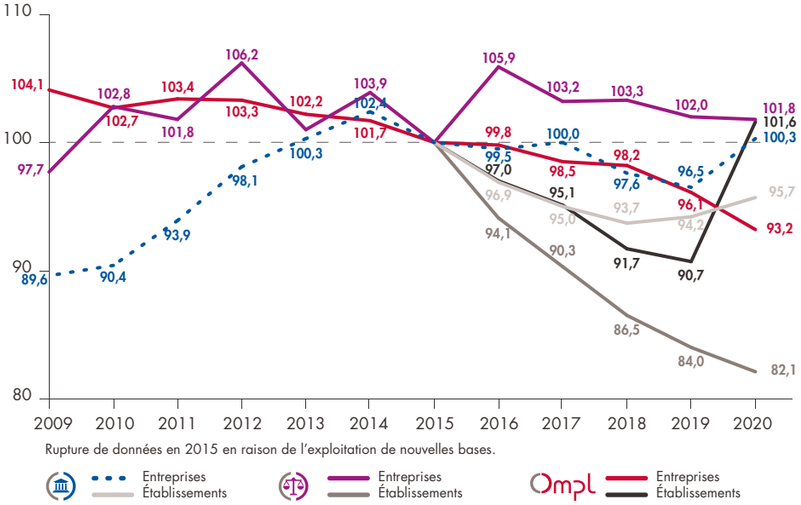
Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses.

Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs
Évolution annuelle par branche professionnelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises / Établissements — Entreprises / Établissements — Ompl Entreprises / Établissements

Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

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

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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.

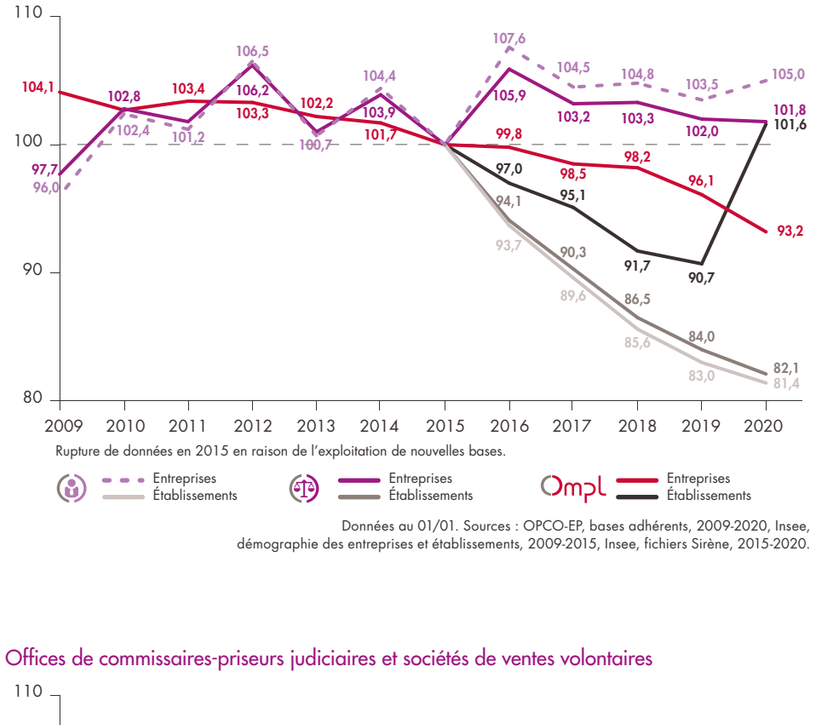
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

Cabinets d'avocats

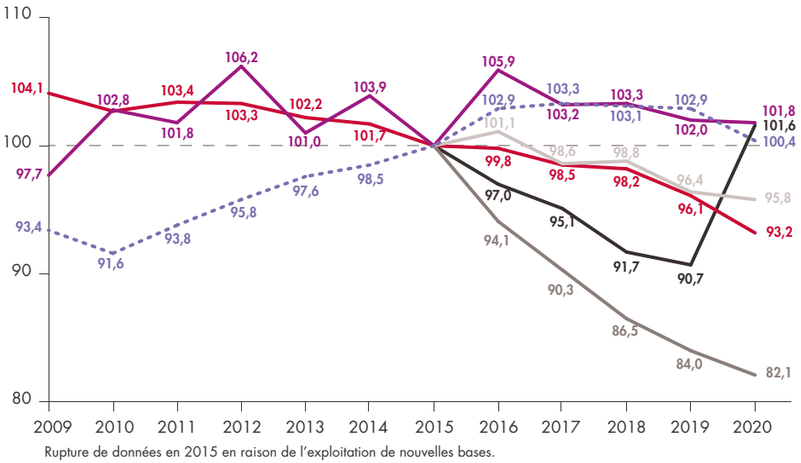


Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises / Établissements — Entreprises / Établissements — Ompl Entreprises / Établissements

Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires

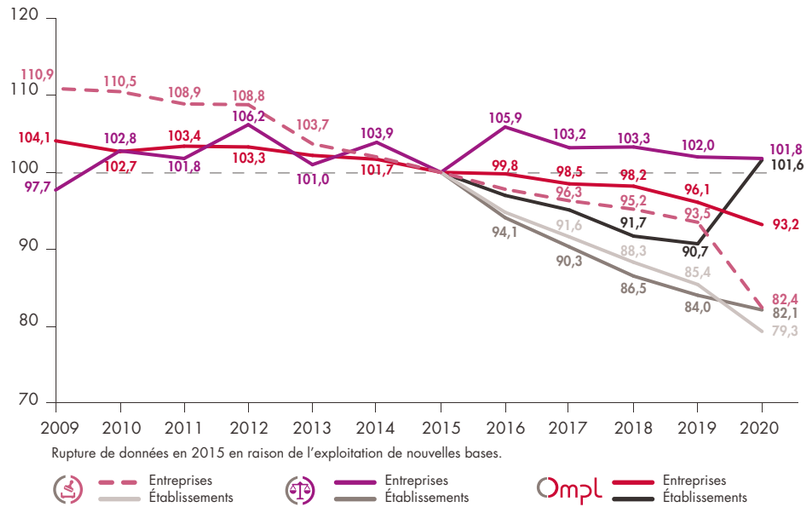


Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises / Établissements — Entreprises / Établissements — Ompl Entreprises / Établissements

Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

Études d'huissiers de justice



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

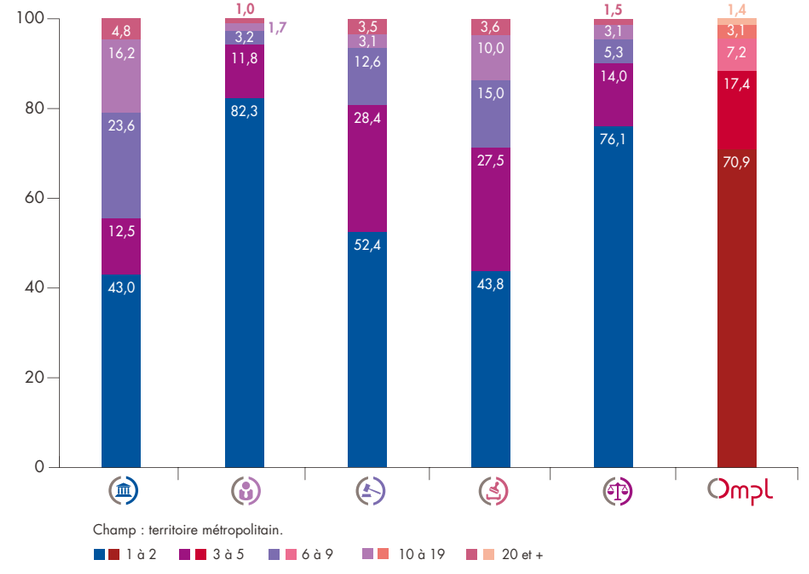
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

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

La branche des cabinets d'avocats détient la plus grande proportion d'entreprises de moins de trois salariés (82,3 %).

Répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (nombre d'emplois ETP, %)



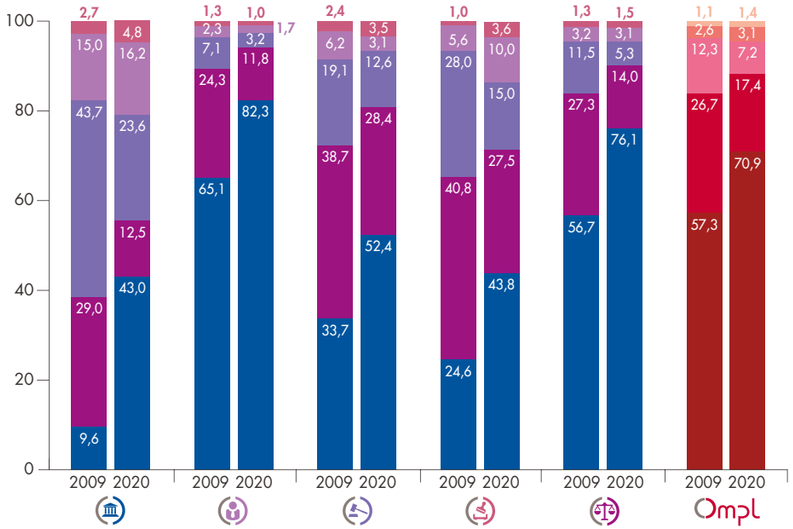
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises.

Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 19,4 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)



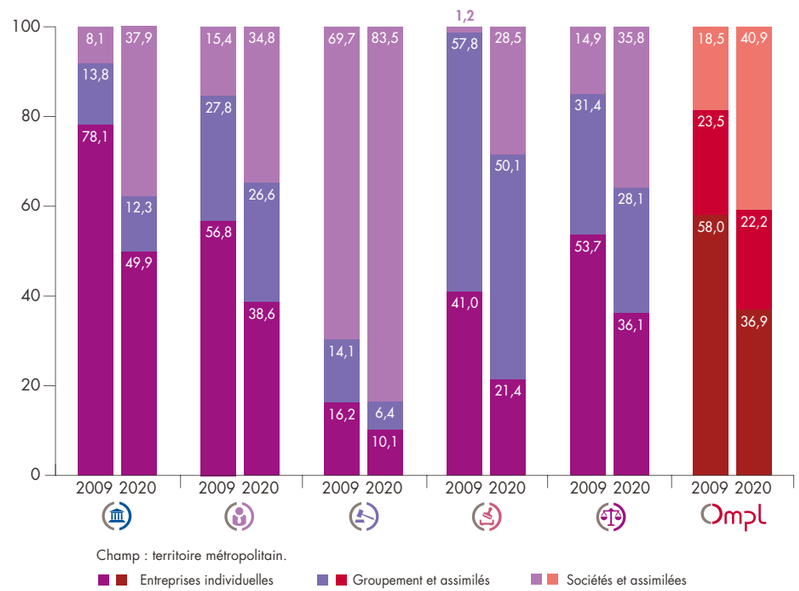
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur (36,1 %).

Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



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

ÉCONOMIE DES ENTREPRISES

ENTREPRISES INDIVIDUELLES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur sont proches de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL.

Elles emploient un peu plus de salariés (5,2 contre 4,7) et sont principalement constituées en entreprises individuelles (36,4 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	377	11 348	454	1 455	13 634	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise[1]	8,9	4,6	8,3	7,8	5,2	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (49,6 %)	EI (38,8 %)	SARL (59,1 %)	Société civile (45,3 %)	EI (36,4 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.

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

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

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

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

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

1 : estimations.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

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

PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES À CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 85 183 € de valeur ajoutée (VA), soit 31,9 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (68 377 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	157 471	127 988	161 712	317 219	133 949	259 302
Marge commerciale	156 999	127 530	154 553	316 822	133 417	184 337
VA	97 451	81 809	83 088	198 768	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 984	4 895	4 320	7 397	4 952	9 076
Salaires et cotisations	34 251	8 414	27 731	104 968	11 854	23 412
EBE	58 216	68 500	51 037	86 403	68 377	92 755
Bénéfice	57 607	69 480	57 007	95 273	69 549	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

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

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR JURIDIQUE

La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.
Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhérent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés

Effectifs salariés 20
Catégories sociales 24
Effectifs par genre 28
Contrats de travail 32
Temps de travail 37
Effectifs par tranche d'âge 40
Mobilité annuelle 44
Rémunération nette annuelle 53
Formation professionnelle 56
Chômage annuel 60

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

EFFECTIFS SALARIÉS

CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, le secteur enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

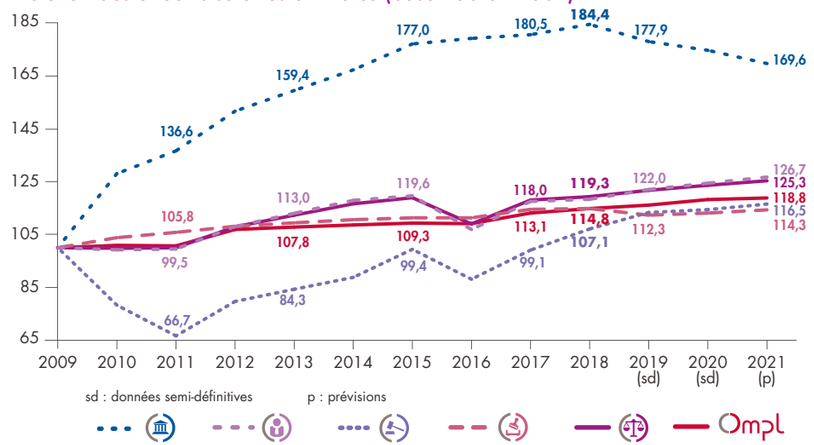
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						Ompl
2009	1 932	41 700	3 312	10 080	57 024	402 000
2010	2 472	41 364	2 592	10 464	56 892	405 558
2011	2 640	41 496	2 208	10 668	57 012	404 712
2012	2 929	45 049	2 641	10 893	61 512	429 885
2013	3 080	47 116	2 792	11 023	64 011	433 200
2014	3 230	49 183	2 942	11 153	66 508	436 504
2015	3 420	49 859	3 291	11 217	67 787	439 506
2016	3 461	44 563	2 918	11 220	62 162	438 649
2017*	3 487	48 980	3 282	11 545	67 294	454 488
2018	**3 562**	**49 345**	**3 548**	**11 568**	**68 023**	**461 601**
2019 (sd)	3 437	50 894	3 754	11 318	69 403	466 700
2020 (sd)	3 374	51 895	3 790	11 399	70 458	475 288
2021 (p)	3 277	52 817	3 857	11 518	71 469	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur juridique

Branches professionnelles

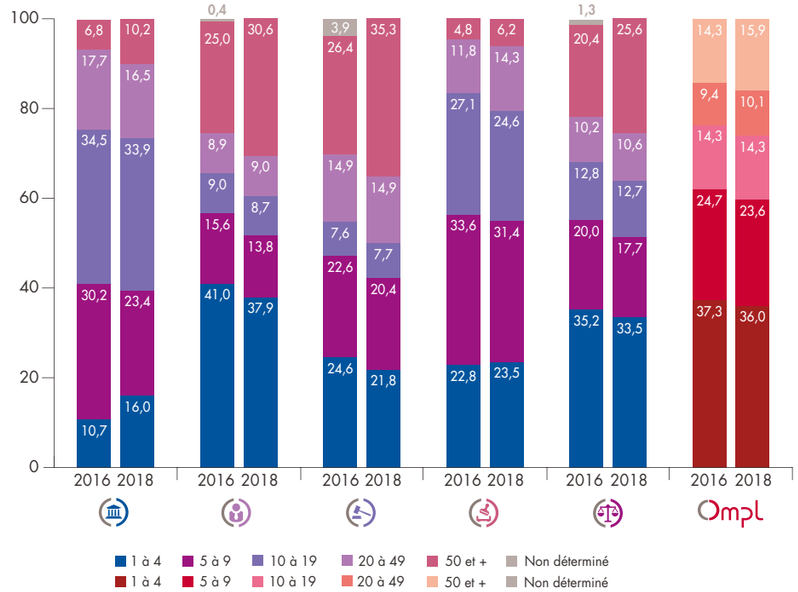
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

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

6/10E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 63,9 % des salariés du secteur travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés a régressé (– 4,1 points) au profit de celles de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)

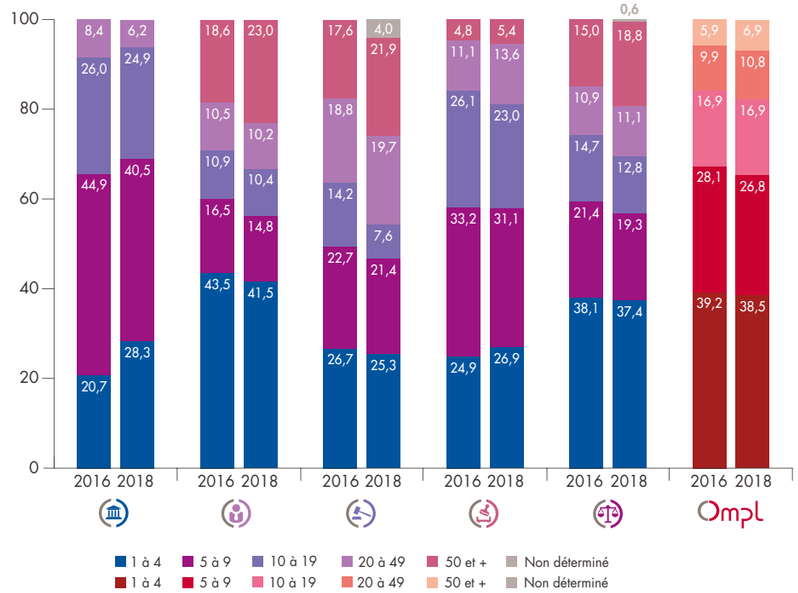


Source : Insee, DADS 2016-2018.

PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine reste important, les établissements de moins de 20 salariés emploient 69,5 % des effectifs.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 20 salariés a régressé (– 4,7 points) au profit de ceux de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

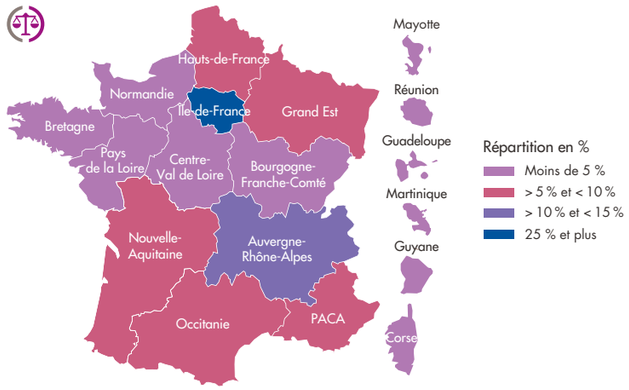
Ompl
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

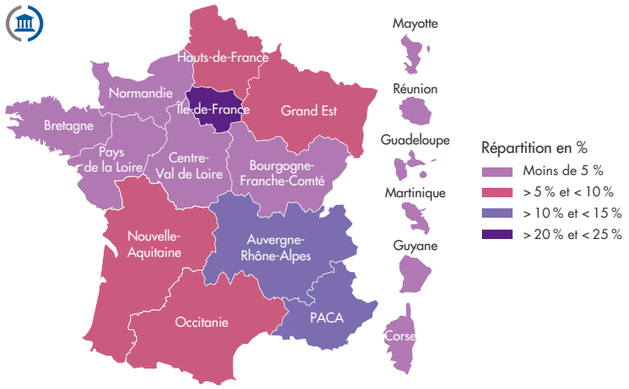
PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

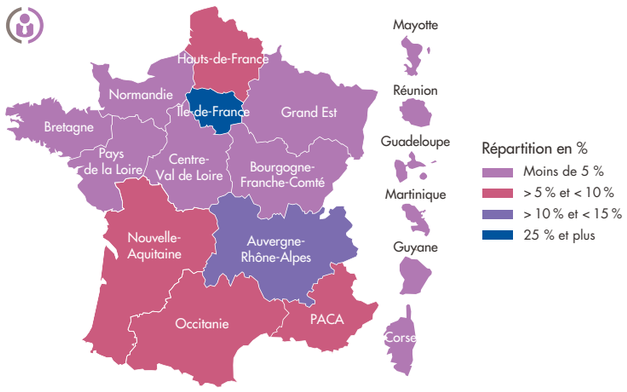
- L'Île-de-France rassemble 37,8 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (11,1 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (7,6 %).

Ces trois régions regroupent 56,5 % des salariés du secteur.

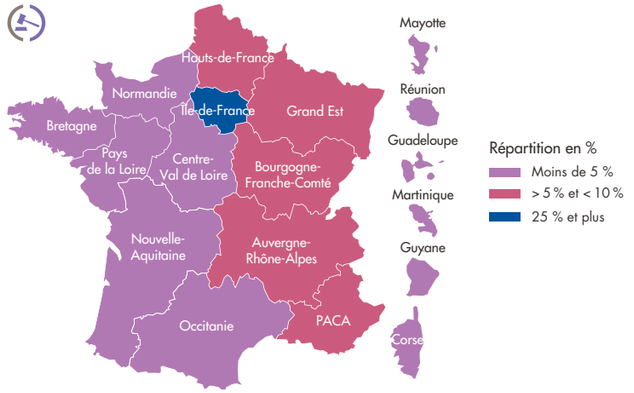
Effectifs par région (%)

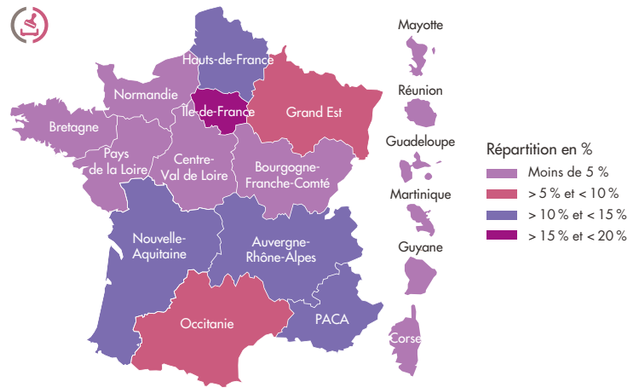


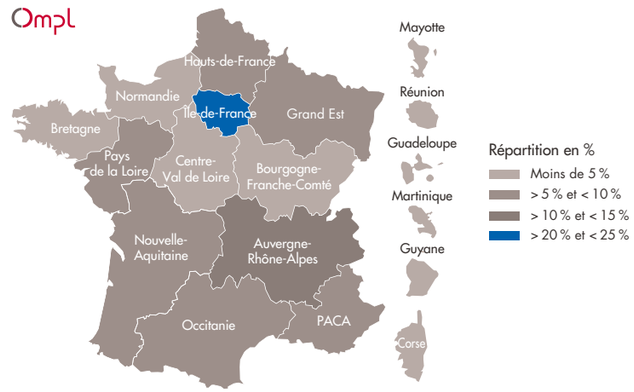




EFFECTIFS SALARIÉS







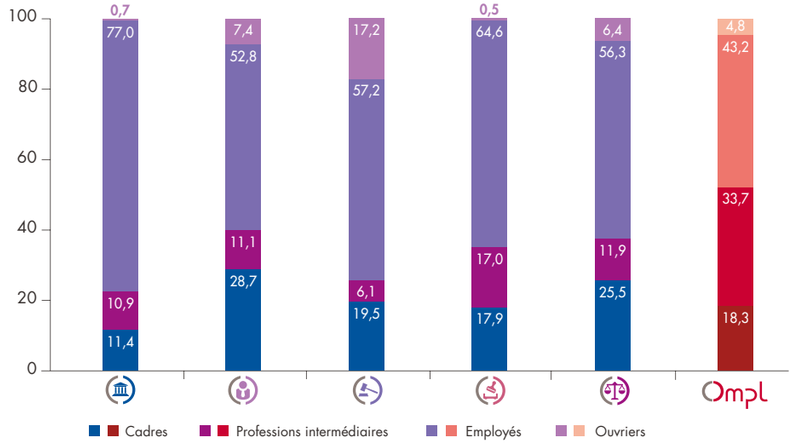
Source : Insee, DADS 2018.

CATÉGORIES SOCIALES

PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont bien représentés : 25,5 % contre 18,3 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est moins bien représentée (11,9 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (33,7 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (56,3 % contre 43,2 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien sauf pour la branche des commissaires-priseurs judiciaires et société de ventes volontaires qui recrute également des magasiniers et des manutentionnaires.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.

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 des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

Secteur juridique

Branches professionnelles

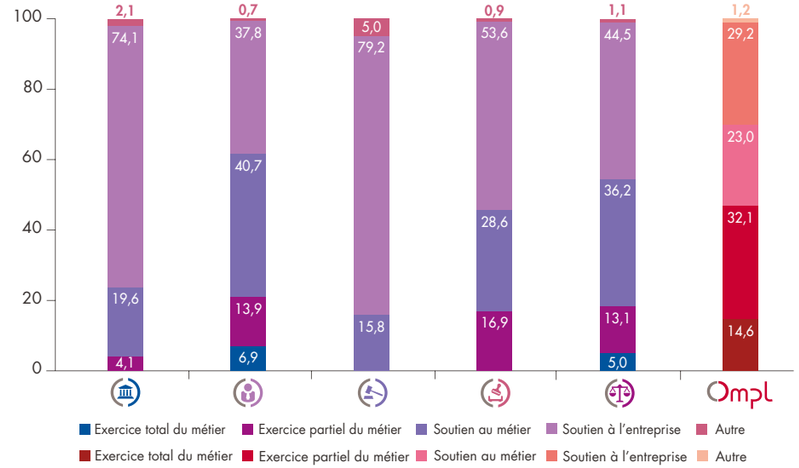
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

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

EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

80,7 % des salariés du secteur réalisent des activités de soutien dans leur emploi.
Ils sont ainsi 44,5 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

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…).

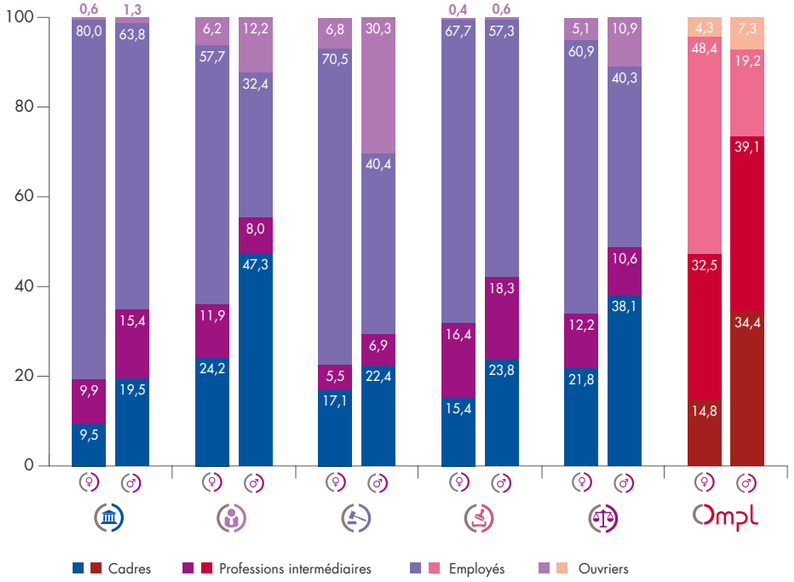
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

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

FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est assez importante.
Elle atteint 60,9 % contre 40,3 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)

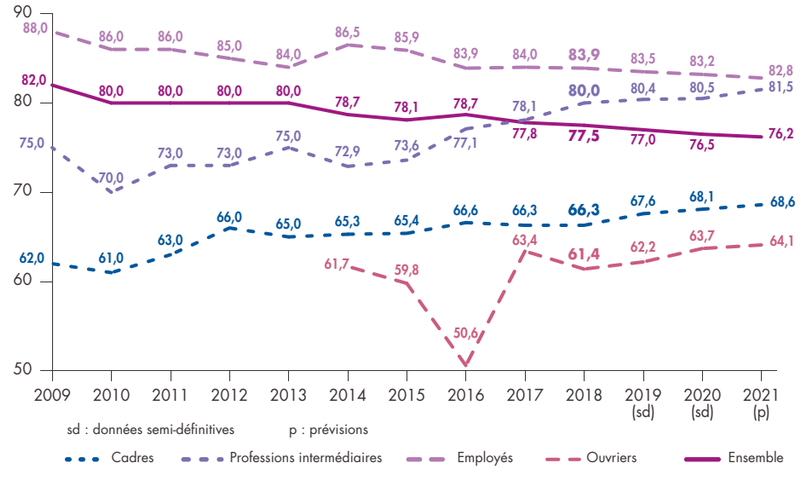


Source : Insee, DADS 2018.

REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer jusqu'en 2018.
Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021.
Néanmoins, la féminisation des cadres, des professions intermédiaires et des ouvriers devrait connaître une progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.
Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (71,6 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (50,2 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé[1]
Auvergne-Rhône-Alpes	23,3	16,9	52,8	6,9	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	16,2	12,2	59,2	12,1	0,2
Bretagne	26,0	11,5	60,0	2,4	0,0
Centre-Val de Loire	20,8	13,8	61,9	3,1	0,4
Corse	19,7	12,9	65,7	ND[1]	1,7
DOM	17,0	8,5	71,6	1,8	1,1
Grand Est	18,5	11,4	65,1	4,9	0,2
Hauts-de-France	18,8	8,4	65,1	7,6	0,1
Île-de-France	33,1	10,7	50,2	5,9	0,0
Normandie	19,3	11,9	63,3	5,5	0,1
Nouvelle-Aquitaine	21,1	9,7	60,1	8,9	0,1
Occitanie	20,9	12,1	58,6	8,3	0,1
Pays de la Loire	24,9	16,6	50,7	7,9	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,8	12,8	63,7	4,5	0,2
⚖	**25,5**	**11,9**	**56,3**	**6,4**	**0,0**
Ompl	**18,3**	**33,7**	**43,2**	**4,8**	**0,0**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

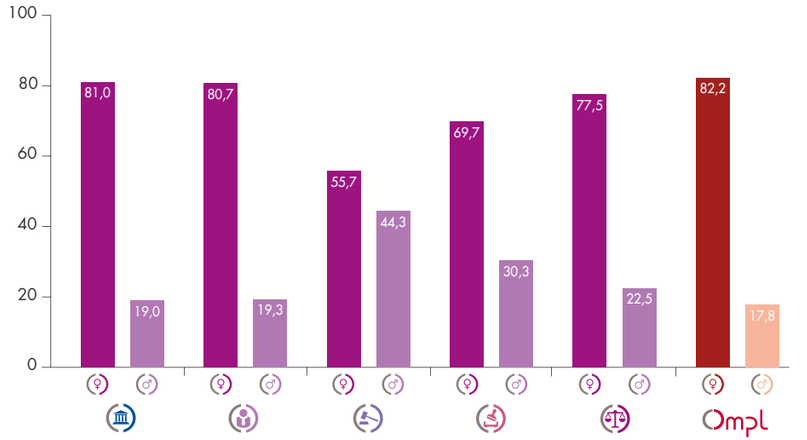
EFFECTIFS PAR GENRE

EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 77,5 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (82,2 %).

Répartition des salariés par genre (%)



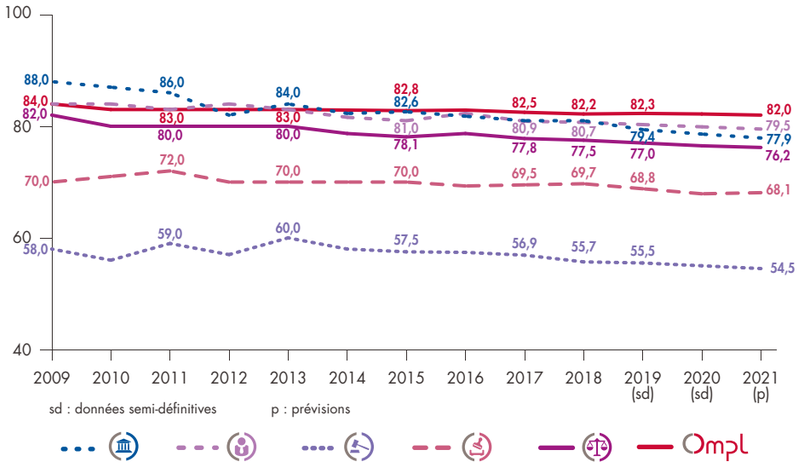
Source : Insee, DADS 2018.

REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer jusqu'en 2018. Elle baisse de 4,5 points.

Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

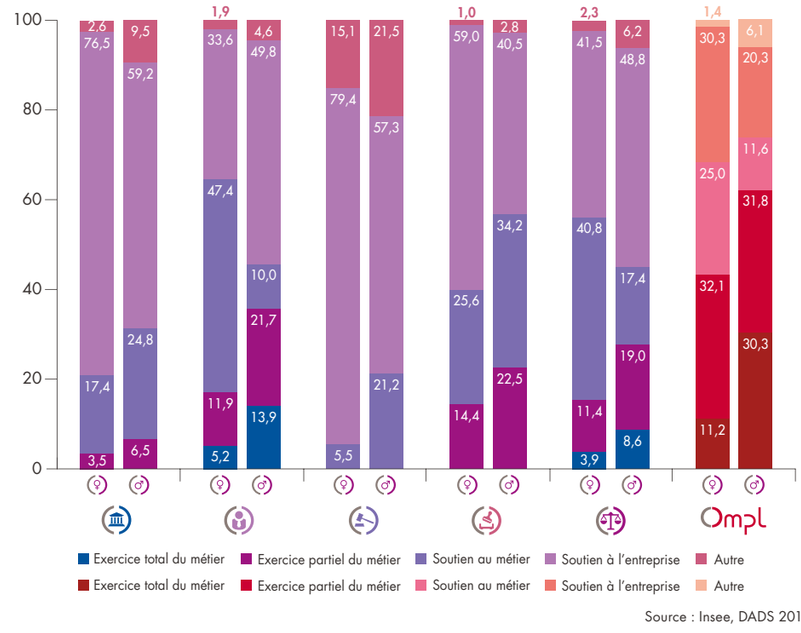
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

MÉTIERS GENRÉS

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

Néanmoins, un effet du genre existe : seules 15,3 % des femmes exercent un emploi en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier) contre 27,6 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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…).

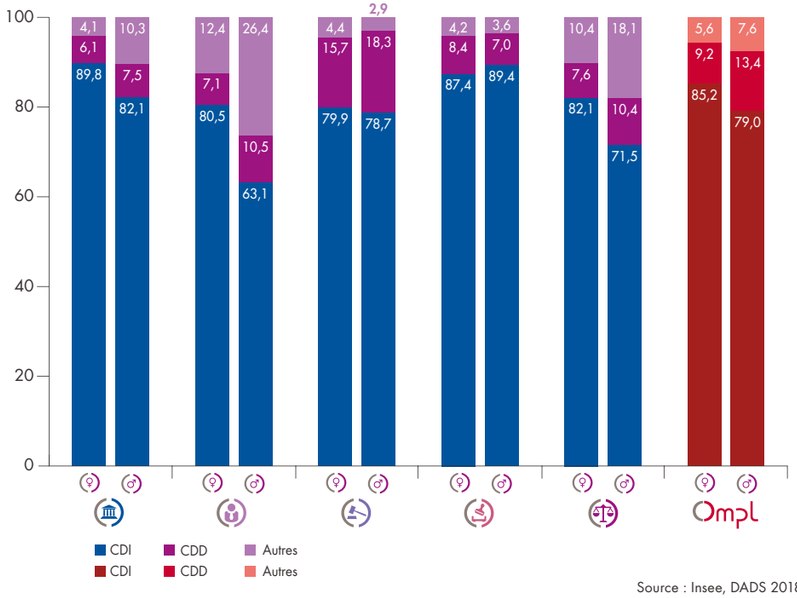
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

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

PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.
Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (– 10,6 points).

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Au niveau du secteur, par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes.
Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	♀	♂	Ompl	♀	♂
CDI	↓ – 1,0	↑ + 0,9	CDI	↓ – 0,4	↓ – 0,3
CDD	↑ + 1,2	↑ + 1,3	CDD	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↑ + 0,1	⟺ 0,0	Apprentis	↑ + 0,1	↓ – 0,1
Autres	↓ – 0,3	↓ – 2,2	Autres	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour la Normandie (82,2 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (73,4 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	77,8	84,4	42,8	72,5	80,3	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	83,1	88,2	57,7	69,0	79,4	85,7
Bretagne	85,9	85,0	56,2	73,2	81,1	82,8
Centre-Val de Loire	88,5	87,5	49,6	69,1	80,5	84,8
Corse	88,2	89,8	ND[1]	63,3	80,3	81,2
DOM	73,0	89,2	ND[1]	62,8	77,9	81,9
Grand Est	87,7	86,7	50,8	66,2	79,4	85,1
Hauts-de-France	86,1	83,7	43,4	70,3	78,2	82,3
Île-de-France	77,0	74,6	61,2	68,9	73,4	76,7
Normandie	85,7	87,5	58,6	74,0	82,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	83,2	85,1	56,8	71,8	80,8	83,8
Occitanie	80,5	83,8	56,0	70,2	79,8	83,7
Pays de la Loire	82,5	82,3	54,9	71,7	79,4	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	78,5	86,4	53,3	67,8	80,2	83,8
Ensemble	**81,0**	**80,7**	**55,7**	**69,7**	**77,5**	**82,2**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.

CONTRATS DE TRAVAIL

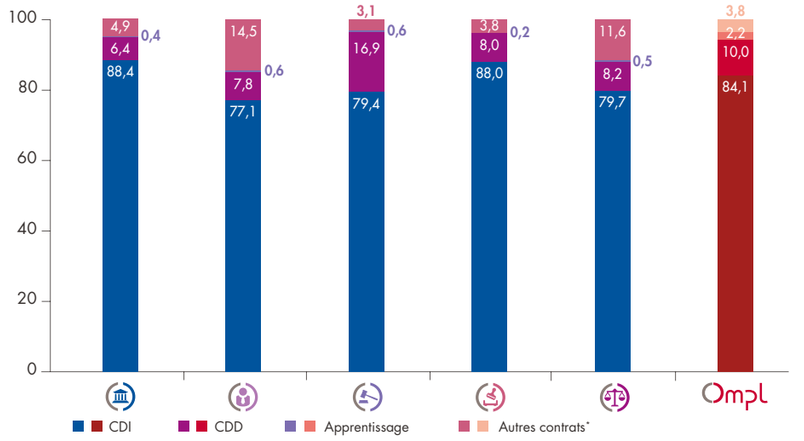
CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (79,7 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL.

Hors CDD, les autres contrats sont fréquemment mobilisés (11,6 %).

Il s'agit principalement de stages rémunérés.

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



* Tous les autres contrats et les non renseignés.

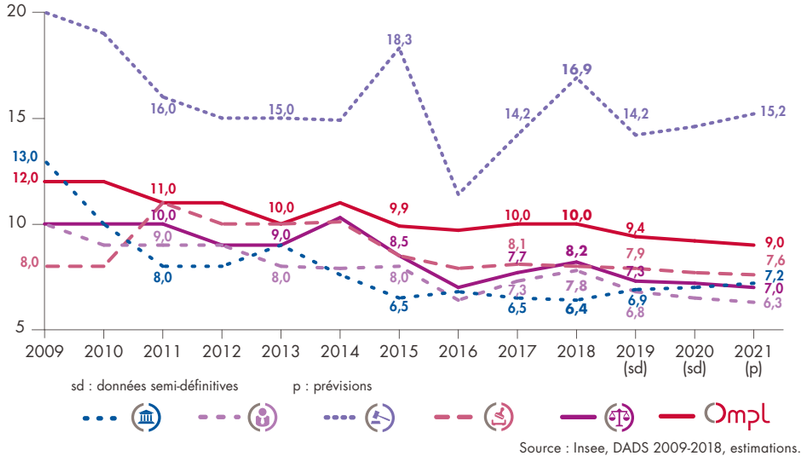
Source : Insee, DADS 2018.

LÉGÈRE BAISSE DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018.

Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

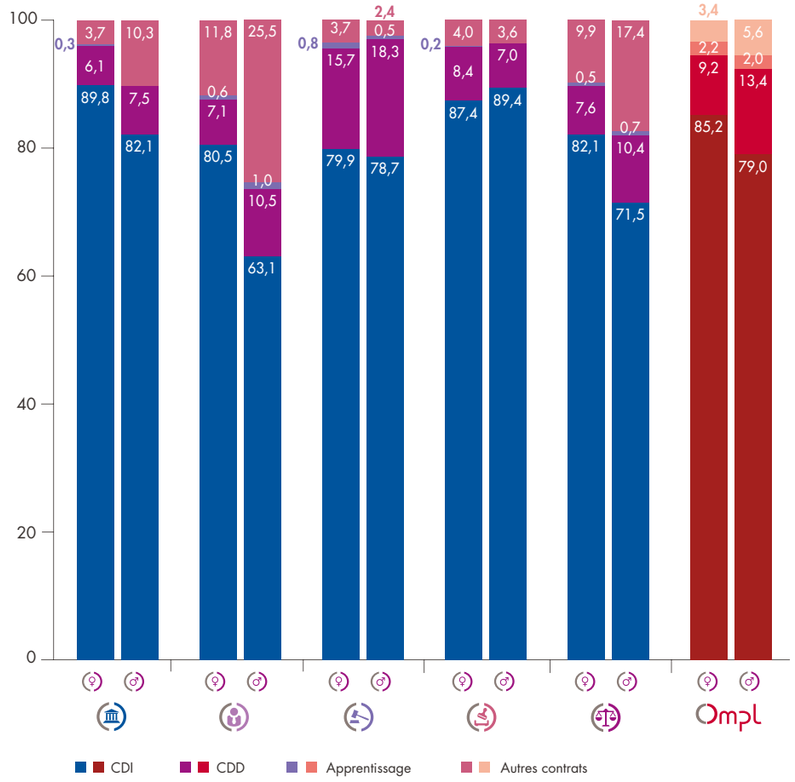
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.

Le différentiel atteint 2,8 points.

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



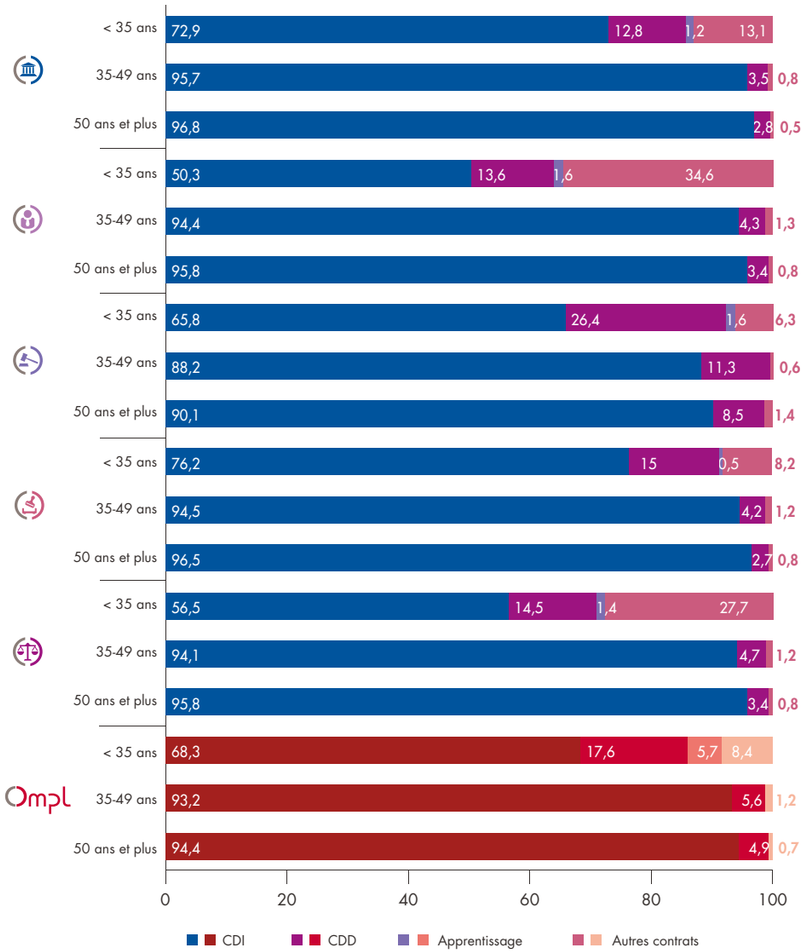
Source : Insee, DADS 2018.

Ompl
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

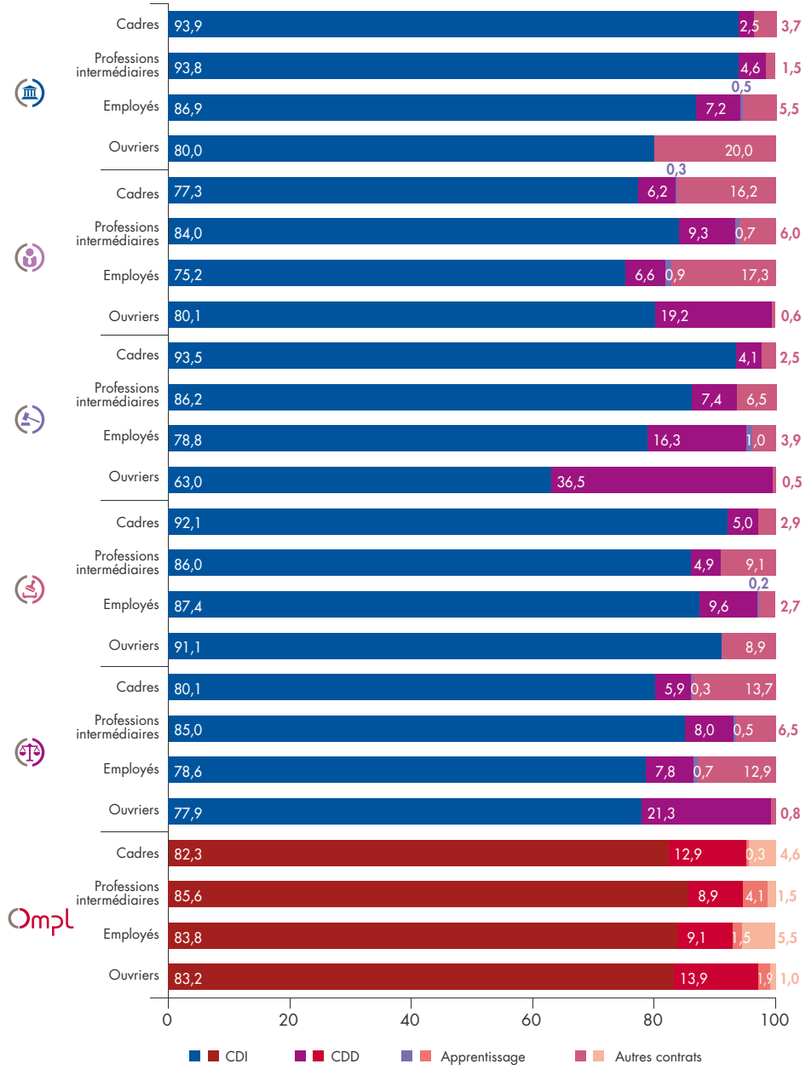
CONTRATS DE TRAVAIL

NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers.

Pour les autres catégories sociales et notamment les professions intermédiaires, le CDI est nettement plus privilégié.

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



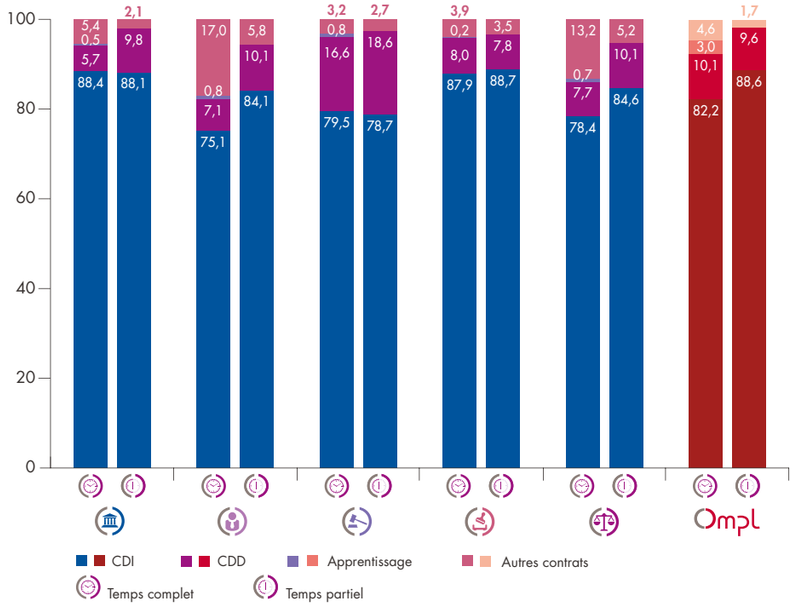
Source : Insee, DADS 2018.

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

NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 6,2 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (11,0 %) et minimale pour la Corse (5,6 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	4,5	7,2	29,8	6,8	7,9	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	8,1	6,2	34,4	10,9	11,0	9,2
Bretagne	5,4	7,2	18,9	5,7	7,8	10,8
Centre-Val de Loire	5,4	5,5	20,2	5,8	6,5	8,3
Corse	ND[1]	4,7	ND[1]	7,8	5,6	10,3
DOM	ND[1]	8,3	ND[1]	9,0	7,8	11,8
Grand Est	5,4	6,5	38,0	6,4	8,4	8,7
Hauts-de-France	4,9	6,8	11,1	12,8	8,6	9,2
Île-de-France	8,6	8,5	11,7	6,0	8,5	10,2
Normandie	3,8	7,0	13,4	6,4	7,1	9,6
Nouvelle-Aquitaine	5,4	7,7	12,9	9,4	8,2	10,7
Occitanie	9,7	8,6	8,7	7,8	8,5	10,6
Pays de la Loire	ND[1]	7,2	8,0	7,6	6,9	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,1	6,4	9,3	8,5	7,1	9,3
Ensemble	**6,4**	**7,8**	**16,9**	**8,0**	**8,2**	**10,0**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

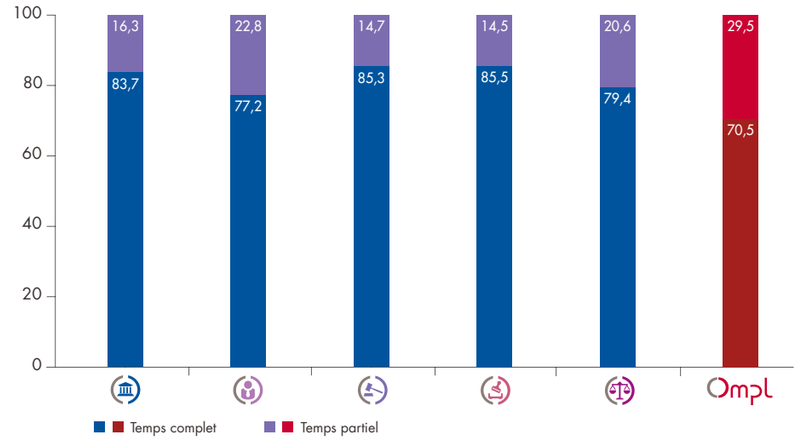
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

TEMPS DE TRAVAIL

PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés du secteur travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2018.

LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur tend à diminuer jusqu'en 2018.

Il baisse de 3,9 points.

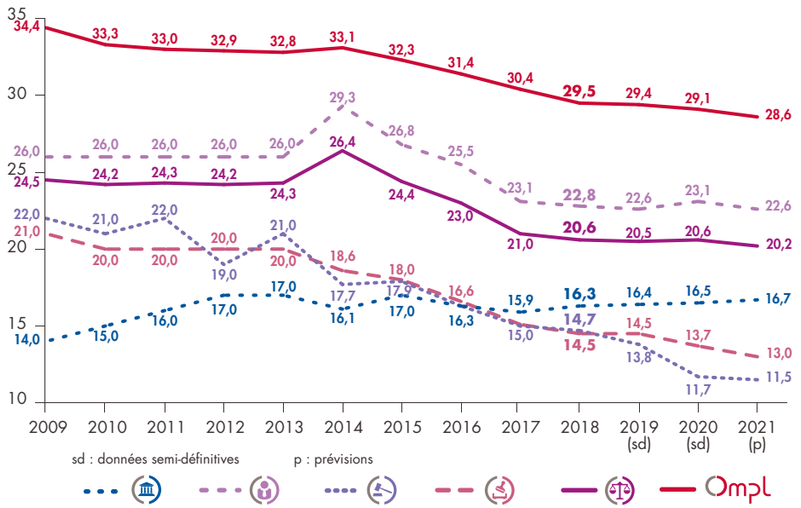
Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



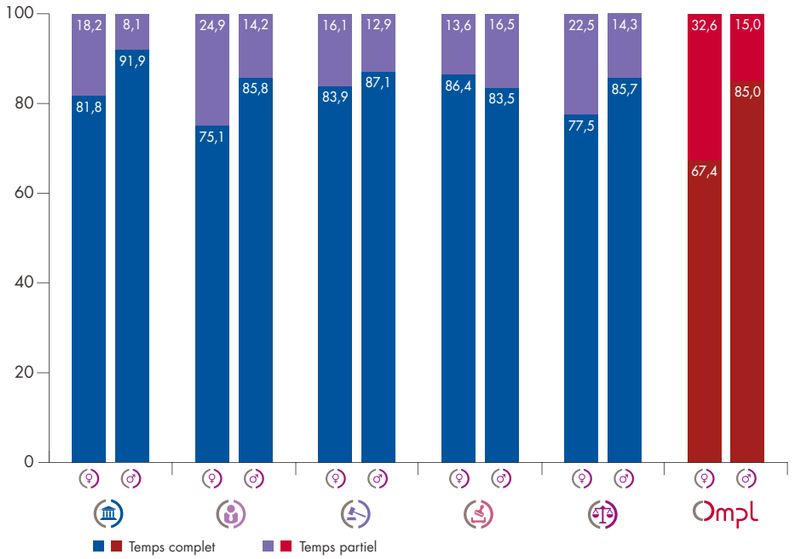
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

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

FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 8,2 points).

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

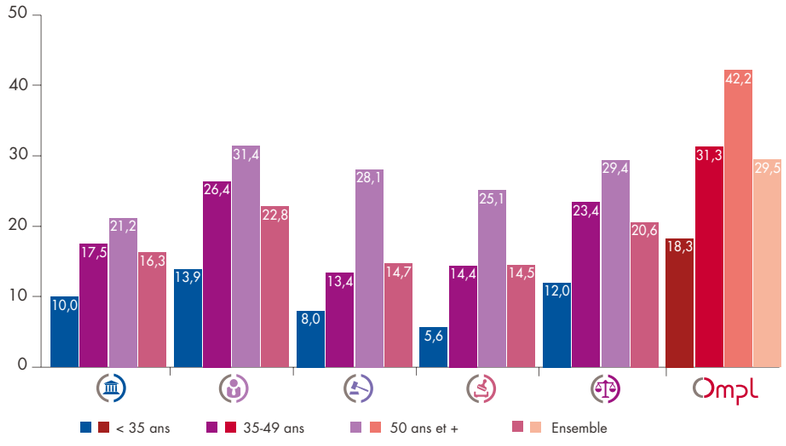


Source : Insee, DADS 2018.

PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 17,4 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (26,4 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (15,2 %).

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	11,8	11,3	11,6	12,6	11,5	28,0
Professions intermédiaires	13,1	18,3	16,1	14,0	16,9	22,6
Employés	17,0	23,6	16,2	14,8	21,0	32,3
Ouvriers	52,0	69,0	12,8	58,9	60,8	57,5
Ensemble	**16,3**	**22,8**	**14,7**	**14,5**	**20,6**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,5	27,9	12,6	17,8	24,8	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	16,1	32,9	12,6	20,3	26,1	34,1
Bretagne	19,5	21,8	10,7	13,4	19,5	31,4
Centre-Val de Loire	22,3	21,3	25,2	13,5	19,7	28,9
Corse	0,0	32,0	–	14,4	23,0	24,8
DOM	9,0	23,0	10,0	8,8	16,8	21,6
Grand Est	20,7	25,5	17,8	19,6	23,2	34,1
Hauts-de-France	16,3	28,0	14,6	11,1	21,9	33,1
Île-de-France	14,4	16,1	11,2	9,5	15,2	21,2
Normandie	11,3	29,3	26,1	15,8	24,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	12,5	29,4	22,6	13,7	24,4	28,7
Occitanie	23,0	29,3	18,0	19,4	26,4	32,5
Pays de la Loire	17,5	27,1	15,9	20,5	25,0	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	17,7	30,9	23,1	13,9	25,6	31,2
Ensemble	**16,3**	**22,8**	**14,7**	**14,5**	**20,6**	**29,5**

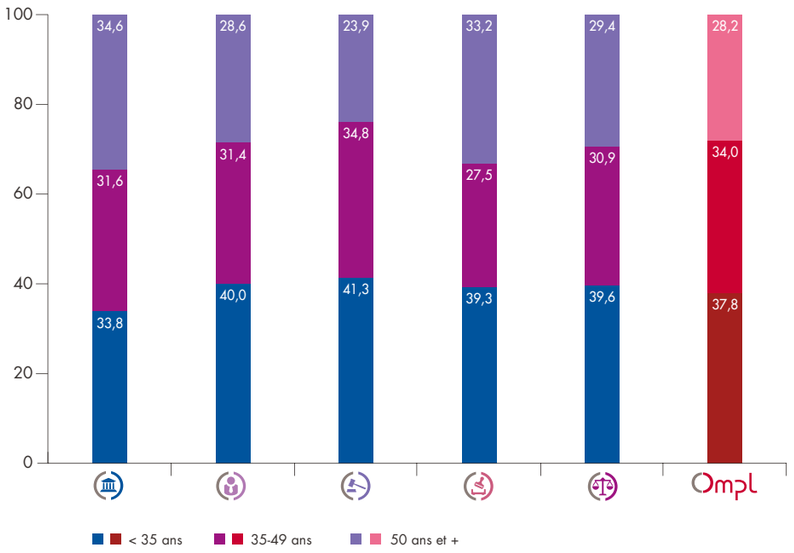
Source : Insee, DADS 2018.

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (39,6 %).
Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

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

VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 5,0 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (– 13,4 points) ;
- le poids des seniors s'accentue (+ 8,4 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	**2018**	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	32,0	35,0	35,0	36,0	34,0	34,1	33,6	33,6	33,1	**33,8**	32,3	32,7	31,5
35-49 ans	43,0	41,0	40,0	39,0	36,0	36,8	36,1	34,4	33,2	**31,6**	30,7	29,5	28,3
> 50 ans	25,0	24,0	25,0	25,0	30,0	29,1	30,4	32,0	33,8	**34,6**	37,1	37,8	40,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	37,0	37,0	38,0	37,0	36,0	38,2	39,8	41,0	39,5	**40,0**	40,6	41,0	41,4
35-49 ans	41,0	40,0	39,0	39,0	38,0	36,0	34,2	32,7	32,5	**31,4**	30,2	29,0	27,9
> 50 ans	21,0	23,0	23,0	24,0	25,0	25,8	26,0	26,3	28,0	**28,6**	29,3	29,9	30,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	41,0	40,0	43,0	38,0	41,9	43,0	42,3	41,6	**41,3**	41,9	42,0	42,0
35-49 ans	37,0	36,0	37,0	35,0	37,0	35,7	34,8	34,0	33,9	**34,8**	33,9	33,6	33,4
> 50 ans	24,0	23,0	23,0	22,0	24,0	22,4	22,2	23,6	24,5	**23,9**	24,2	24,4	24,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	31,0	33,0	35,0	35,0	36,0	37,8	38,2	37,7	38,1	**39,3**	40,1	40,9	41,7
35-49 ans	39,0	36,0	33,0	32,0	32,0	30,3	29,7	29,1	28,8	**27,5**	26,4	25,3	24,3
> 50 ans	31,0	31,0	32,0	34,0	32,0	31,9	32,2	33,2	33,1	**33,2**	33,5	33,8	34,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**36,0**	**36,0**	**37,0**	**37,0**	**36,0**	**38,1**	**39,4**	**40,1**	**39,0**	**39,7**	**40,2**	**40,7**	**41,0**
35-49 ans	**41,0**	**39,0**	**38,0**	**37,0**	**37,0**	**35,0**	**33,6**	**32,2**	**32,0**	**30,9**	**29,8**	**28,7**	**27,6**
> 50 ans	**23,0**	**24,0**	**25,0**	**26,0**	**27,0**	**26,8**	**27,1**	**27,7**	**29,0**	**29,4**	**30,1**	**30,6**	**31,4**
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**39,0**	**39,0**	**39,0**	**39,0**	**36,0**	**38,4**	**38,2**	**37,5**	**37,2**	**37,8**	**37,8**	**37,6**	**37,7**
35-49 ans	**38,0**	**37,0**	**36,0**	**35,0**	**36,0**	**35,1**	**34,8**	**34,6**	**34,4**	**34,0**	**33,3**	**33,0**	**32,5**
> 50 ans	**23,0**	**24,0**	**24,0**	**25,0**	**27,0**	**26,5**	**27,0**	**27,8**	**28,4**	**28,2**	**28,9**	**29,4**	**29,8**

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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

VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (43,5 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (37,2 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge (40,3 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (40,6 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	23,6	29,3	36,0	32,0	33,8
35-49 ans	33,2	36,3	30,7	28,0	31,6
> 50 ans	43,2	34,4	33,3	40,0	34,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	45,7	36,3	40,4	20,8	40,0
35-49 ans	30,9	35,5	30,2	36,4	31,4
> 50 ans	23,4	28,2	29,4	42,8	28,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	24,4	37,8	49,5	34,5	41,3
35-49 ans	46,2	36,9	29,4	39,3	34,8
> 50 ans	29,4	25,3	21,1	26,2	23,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,4	41,1	39,0	19,7	39,3
35-49 ans	29,1	25,7	27,6	23,2	27,5
> 50 ans	31,5	33,2	33,4	57,1	33,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**43,5**	**37,2**	**40,3**	**22,8**	**39,7**
35-49 ans	**31,4**	**33,2**	**29,6**	**36,6**	**30,9**
> 50 ans	**25,1**	**29,6**	**30,1**	**40,6**	**29,4**
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**42,1**	**42,8**	**33,8**	**22,6**	**37,8**
35-49 ans	**31,4**	**35,2**	**34,7**	**28,8**	**34,0**
> 50 ans	**26,5**	**22,0**	**31,5**	**48,6**	**28,2**

Source : Insee, DADS 2018.

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

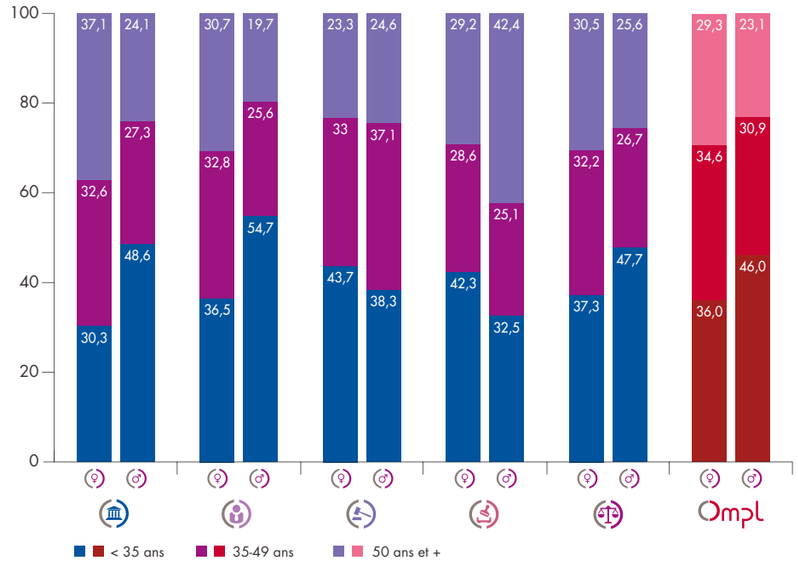
PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (47,7 %).
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge mais dans une moindre proportion (37,3 %).

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre.
Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (48,6 %) et minimale pour la Corse (29,6 %).

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	37,1	33,1	29,9
Bourgogne-Franche-Comté	31,5	31,7	36,8
Bretagne	35,1	31,0	33,9
Centre-Val de Loire	29,7	33,9	36,3
Corse	29,6	30,0	40,3
DOM	30,3	36,5	32,7
Grand Est	34,8	31,9	33,3
Hauts-de-France	37,8	32,4	29,7
Île-de-France	48,6	28,0	23,4
Normandie	31,1	33,6	35,3
Nouvelle-Aquitaine	33,7	33,7	32,6
Occitanie	33,0	32,7	34,4
Pays de la Loire	35,9	34,1	30,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,8	31,0	37,3
	39,6	**30,9**	**29,4**
Ompl	**37,8**	**34,0**	**28,2**

Source : Insee, DADS 2018.

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel (27,1 %) excède très largement le seuil critique de 15 %.
La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	2956	38286	2811	9301	53354	381611
Effectif total de l'année	3562	49345	3548	11568	68023	461601
Nb. sal. entrés dans l'année	606	11059	737	2267	14669	79990
Nb. sal. sortis dans l'année	607	11130	620	1930	14287	71479
Taux d'entrée (%)	20,5	28,9	26,2	24,4	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	20,5	29,1	22,1	20,8	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	**20,5**	**29,0**	**24,1**	**22,6**	**27,1**	**19,8**

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

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

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

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

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

PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 4,1 points. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (35,2 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés…) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Évolution du taux de mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	19,2	26,3	12,9	144,1	149,3
	Taux de sortie	19,8	23,9	13,8	130,1	136,0
	Turnover annuel	19,5	25,1	13,3	137,1	142,7
	Taux d'entrée	25,9	43,0	13,3	143,5	138,2
	Taux de sortie	26,0	43,8	13,8	113,7	150,8
	Turnover annuel	25,9	43,4	13,6	128,6	144,5
	Taux d'entrée	23,9	29,3	13,3	129,1	106,2
	Taux de sortie	22,5	21,5	13,3	91,6	78,5
	Turnover annuel	23,2	25,4	13,3	110,3	92,3
	Taux d'entrée	24,7	23,5	17,8	183,1	40,1
	Taux de sortie	20,9	20,3	15,5	130,4	49,1
	Turnover annuel	22,8	21,9	16,7	156,7	44,6
	Taux d'entrée	**25,3**	**35,8**	**14,1**	**147,6**	**128,8**
	Taux de sortie	**24,7**	**34,5**	**14,1**	**114,3**	**139,9**
	Turnover annuel	**25,0**	**35,2**	**14,1**	**130,9**	**134,3**
Ompl	Taux d'entrée	**19,6**	**27,9**	**11,6**	**152,5**	**75,7**
	Taux de sortie	**17,6**	**24,3**	**11,7**	**112,4**	**65,4**
	Turnover annuel	**18,6**	**26,1**	**11,7**	**132,4**	**70,6**

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

MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES EMPLOYÉS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (58,0 %).
- Les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,5 %).

MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches annexes « autre » à l'activité de l'entreprise (49,7 %).

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,5	14,4	9,3	16,6	13,4	22,2	ND[1]
	Taux de sortie	35,6	13,7	15,2	15,2	11,1	22,8	23,8
	Turnover annuel	39,1	14,1	12,2	15,9	12,2	22,5	11,9
	Taux d'entrée	67,6	14,2	9,0	28,0	22,0	30,7	30,7
	Taux de sortie	64,5	14,2	12,4	30,0	22,4	31,0	22,1
	Turnover annuel	66,0	14,2	10,7	29,0	22,2	30,9	26,4
	Taux d'entrée	42,3	18,2	15,1	13,1	29,9	26,9	40,8
	Taux de sortie	33,7	15,7	14,8	12,8	18,6	24,0	29,5
	Turnover annuel	38,0	16,9	14,9	12,9	24,3	25,4	35,1
	Taux d'entrée	45,1	14,8	13,1	23,2	19,9	25,9	27,3
	Taux de sortie	33,5	14,6	14,0	17,3	21,0	21,7	13,6
	Turnover annuel	39,3	14,7	13,5	20,2	20,5	23,8	20,5
	Taux d'entrée	**60,6**	**14,5**	**10,1**	**26,5**	**21,3**	**28,9**	**31,8**
	Taux de sortie	**55,3**	**14,4**	**13,0**	**27,3**	**21,4**	**28,2**	**23,0**
	Turnover annuel	**58,0**	**14,4**	**11,5**	**26,9**	**21,3**	**28,5**	**27,4**
Ompl	Taux d'entrée	**40,8**	**13,0**	**9,6**	**25,7**	**18,2**	**21,0**	**22,5**
Ompl	Taux de sortie	**32,0**	**12,2**	**12,5**	**23,5**	**16,1**	**18,9**	**18,7**
Ompl	Turnover annuel	**36,4**	**12,6**	**11,0**	**24,6**	**17,2**	**20,0**	**20,6**

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND[1]	16,8	19,4	19,7	66,7
	Taux de sortie	ND[1]	13,6	14,8	21,1	66,7
	Turnover annuel	ND[1]	15,2	17,1	20,4	66,7
	Taux d'entrée	8,1	46,9	18,5	40,2	51,8
	Taux de sortie	13,9	51,3	18,7	37,7	42,8
	Turnover annuel	11,0	49,1	18,6	39,0	47,3
	Taux d'entrée	ND[1]	ND[1]	26,3	23,9	60,3
	Taux de sortie	ND[1]	ND[1]	21,4	20,9	41,1
	Turnover annuel	ND[1]	ND[1]	23,8	22,4	50,7
	Taux d'entrée	ND[1]	23,9	22,5	25,3	41,2
	Taux de sortie	ND[1]	17,0	20,7	21,5	47,1
	Turnover annuel	ND[1]	20,5	21,6	23,4	44,1
	Taux d'entrée	**8,1**	**40,6**	**19,2**	**33,3**	**53,9**
	Taux de sortie	**13,9**	**42,1**	**18,9**	**30,9**	**45,4**
	Turnover annuel	**11,0**	**41,3**	**19,1**	**32,1**	**49,7**
Ompl	Taux d'entrée	**25,8**	**19,4**	**18,9**	**21,0**	**45,3**
Ompl	Taux de sortie	**22,7**	**17,7**	**17,2**	**18,6**	**35,3**
Ompl	Turnover annuel	**24,3**	**18,5**	**18,0**	**19,8**	**40,3**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (72,5 %) des entrants est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (77,5 %).

ENTRANTS EN CDI

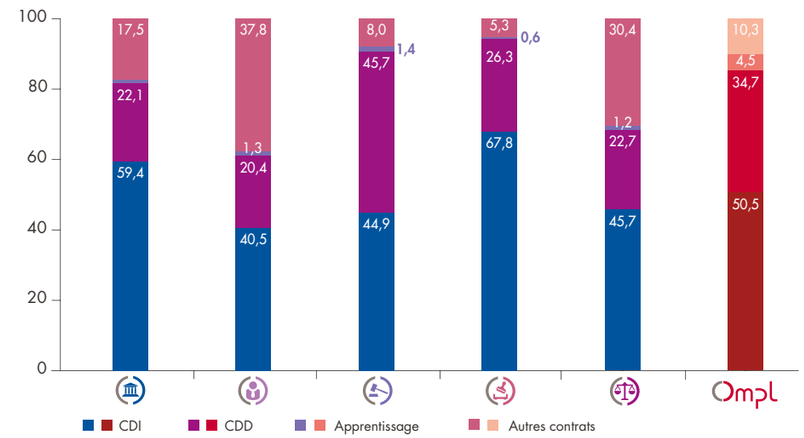
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)

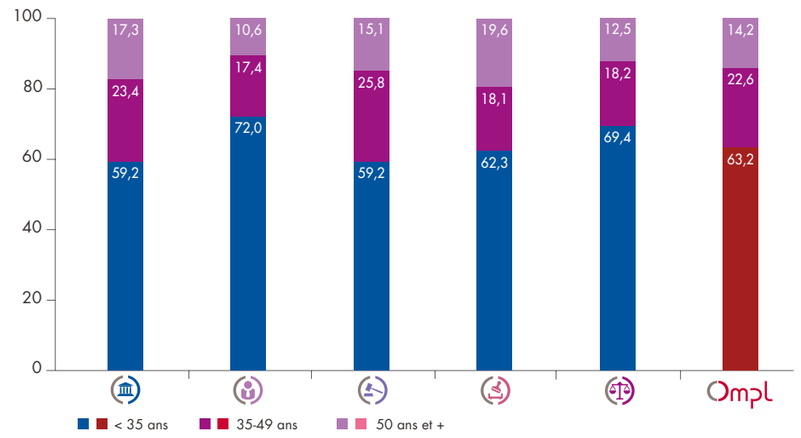


Source : Insee, DADS 2018.

ENTRANTS JEUNES

69,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,6 % pour les salariés du secteur.

Répartition par tranche d'âge (%)



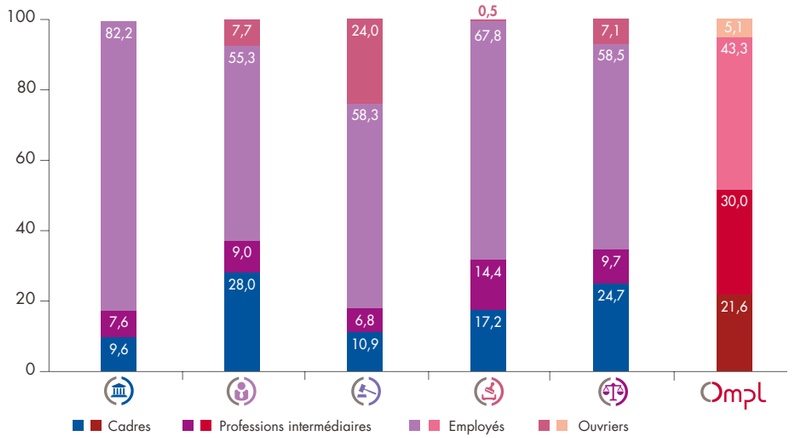
Source : Insee, DADS 2018.

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (58,5 %).

Elle est un peu supérieure à l'ensemble du secteur (56,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.

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

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

RECRUTEMENTS SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien de l'activité de l'entreprise « soutien à l'entreprise » qui sont le plus souvent recrutés (51,4 %).

Répartition par type de métier (%)

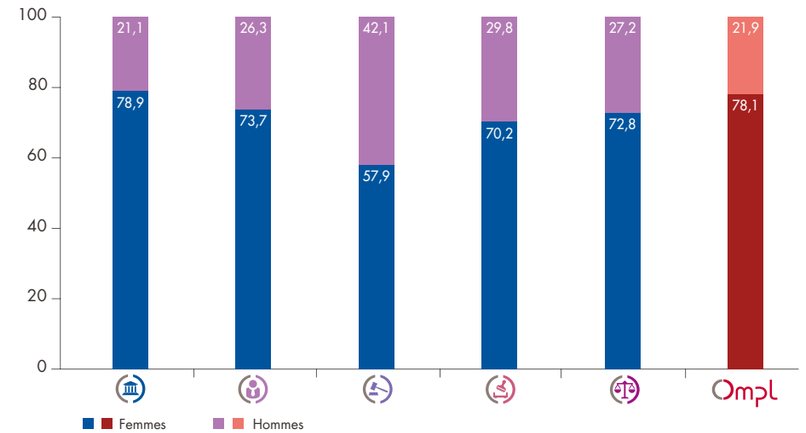
Source : Insee, DADS 2018.

SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (72,8 %) est proche de celle des entrants (72,5 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



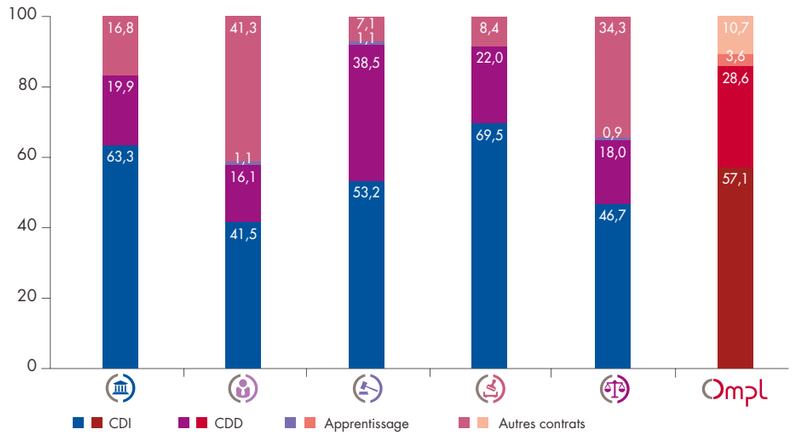
Source : Insee, DADS 2018.

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

MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

46,7 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire celle observée pour les entrants (45,7 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

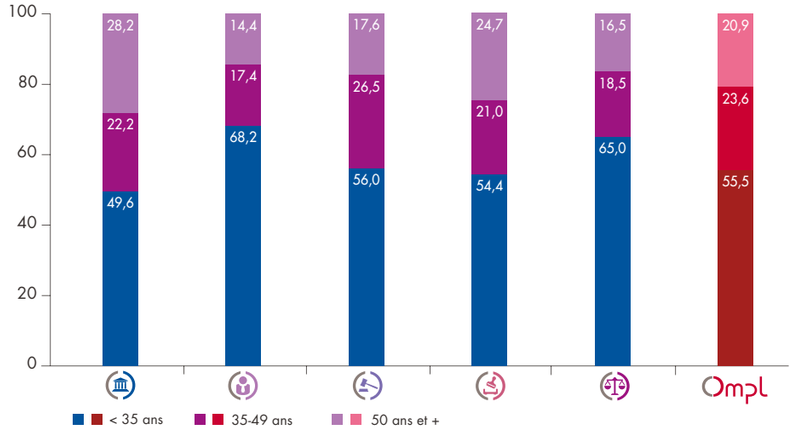


Source : Insee, DADS 2018.

DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (65,0 % contre 69,4 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

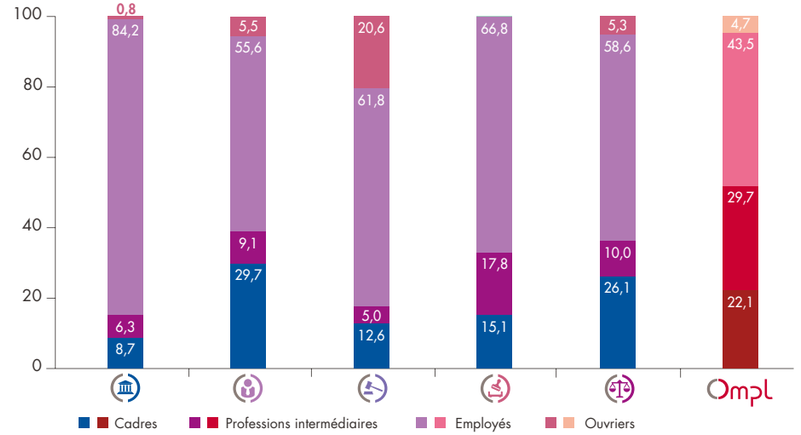
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (58,6 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

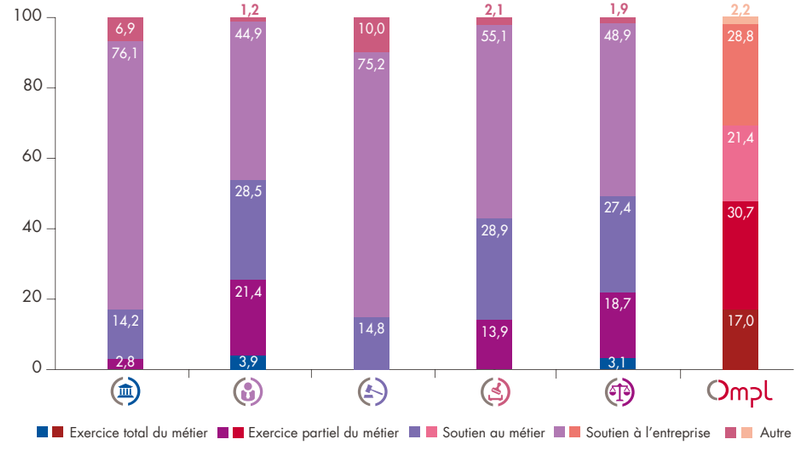


Source : Insee, DADS 2018.

DÉPARTS DE SALARIÉS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (48,9 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

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

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (34,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (18,1 %).

Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,3	27,3	28,2	26,4	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,6	20,6	28,6	22,3	21,6	16,9
Bretagne	26,5	21,8	26,6	16,3	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	33,0	21,5	17,5	22,6	22,3	16,8
Corse	17,9	18,7	ND[1]	17,3	18,1	21,1
DOM	17,1	26,5	ND[1]	16,8	22,5	19,1
Grand Est	13,4	22,7	33,3	27,5	23,7	18,0
Hauts-de-France	16,9	22,1	19,4	24,0	22,2	16,2
Île-de-France	27,3	36,2	24,1	23,6	34,0	26,1
Normandie	13,4	18,6	18,8	18,5	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	18,0	22,0	20,0	26,9	22,8	18,0
Occitanie	19,0	28,7	19,4	17,7	25,2	18,5
Pays de la Loire	11,6	22,1	21,4	19,5	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,9	24,8	21,3	19,5	22,9	19,8
Ensemble	**20,5**	**29,0**	**24,1**	**22,6**	**27,1**	**19,8**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

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

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

25753 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL. Un écart positif en faveur du secteur est d'ailleurs constaté pour toutes les catégories sociales.

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	41064	43034	42931	24626	40329	36136
Professions intermédiaires	29639	26724	30119	21450	25500	22520
Employés	24313	23762	24738	20153	22927	20416
Ouvriers	24827	17324	17228	17400	17345	17264
Ensemble	**25927**	**27605**	**26480**	**20995**	**25753**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

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

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

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

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que 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.

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

4 474 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés du secteur.
Rapporté au mois, un différentiel de 373 € est observé au profit des hommes.

ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

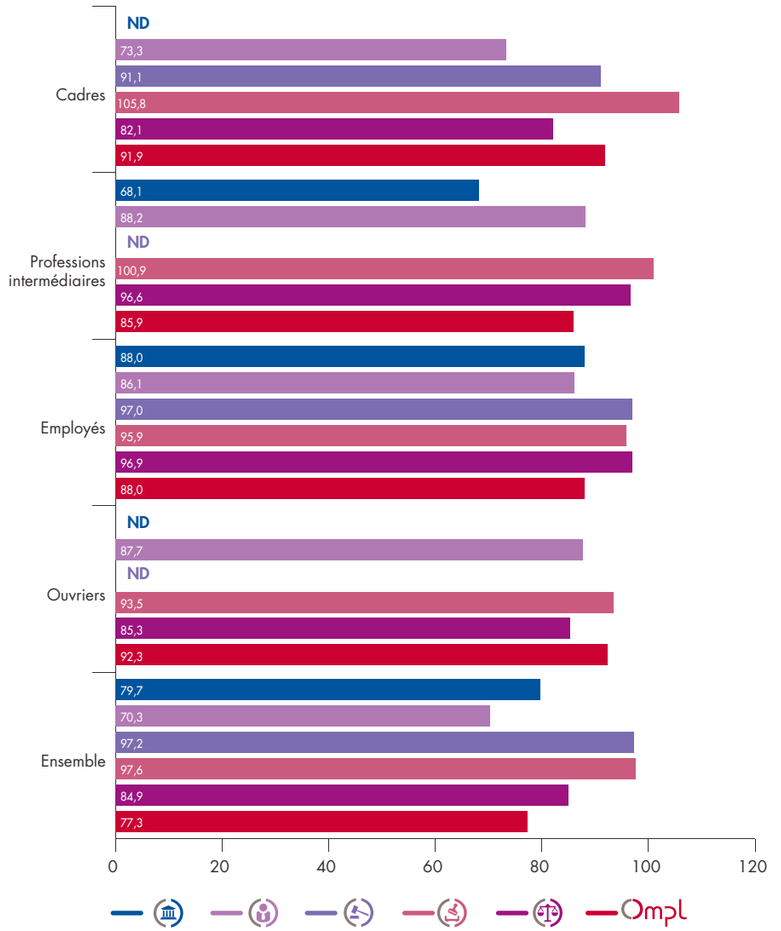
L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (15,1 points d'écart).
Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire.
Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 82,1 % de celle des hommes.

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

Genre						Ompl
Femmes	25 131	26 459	26 169	20 832	25 139	21 689
Hommes	31 519	37 626	26 923	21 350	29 613	28 075
Ensemble	**25 927**	27 605	**26 480**	20 995	**25 753**	**22 469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 15,7 % à ceux de moins de 35 ans.
Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (– 2,1 %).

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 13 097 € est observé entre la région Île-de-France, qui possède le plus fort revenu médian net annuel (33 499 €) et la Corse où le revenu médian net annuel est le plus faible (20 402 €).

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	22 884	24 792	23 575	19 135	22 857	20 157
35 à 49 ans	26 309	28 991	28 606	21 634	27 016	22 982
50 ans et +	28 222	28 120	27 898	21 671	26 452	23 913
Ensemble	**25 927**	27 605	**26 480**	20 995	**25 753**	**22 469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 411	26 356	21 483	20 767	25 140	22 864
Bourgogne-Franche Comté	25 869	23 286	14 199	19 638	22 185	21 637
Bretagne	26 178	25 224	23 112	20 729	24 217	22 113
Centre-Val de Loire	26 869	24 416	24 509	21 183	23 685	21 849
Corse	ND	20 234	ND	20 889	20 402	21 614
DOM	28 467	24 105	ND	21 462	23 008	21 494
Grand Est	23 815	23 419	15 585	21 242	22 582	21 683
Hauts-de-France	23 360	23 831	22 806	18 768	22 145	21 281
Île-de-France	29 319	35 104	32 856	25 175	33 499	26 731
Normandie	25 745	23 507	26 227	19 985	22 801	21 511
Nouvelle-Aquitaine	24 117	23 564	22 285	19 878	22 587	21 516
Occitanie	23 157	23 004	25 253	19 727	22 181	21 500
Pays de la Loire	ND	24 309	ND	19 588	23 467	21 637
Provence-Alpes Côte d'Azur	27 106	24 525	24 560	21 004	23 586	21 879
Ensemble	**25 927**	27 605	**26 480**	20 995	**25 753**	**22 469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle.

En effet, il regroupe 15,3 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 9,5 % des actions de formation. Seul 12,0 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

TAUX PLUTÔT MODESTE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein du secteur :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (10,3 %). Par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du champ de l'OMPL.

Données de cadrage 2020[1]

Nombre total d'actions de formation	922	6025	416	1099	8462	89175
Effectifs salariés totaux[2]	3374	51895	3790	11399	70458	459600
Nombre d'entreprises formatrices	175	2097	108	269	2649	25364
Nombre total d'entreprises	**383**	**11556**	**455**	**1501**	**13895**	**102031**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation[3]			Taux d'entreprises formatrices[4]		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	1,1	26,1	1,3	7,8	41,5
	0,4	1,6	9,6	1,7	5,2	13,2
	0,1	0,9	9,9	1,1	5,5	20,0
	0,2	0,9	8,6	1,2	3,9	14,3
	0,4	**1,4**	**10,3**	**1,6**	**5,1**	**14,3**
Ompl	**0,8**	**3,5**	**15,1**	**2,8**	**10,2**	**17,3**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
Capp : contrat d'apprentissage.
PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhérent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau au niveau des données relatives à l'OMPL.
2 : données estimées.
3 : ensemble des actions de formation.
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, *77,7* % (stages et assimilés).

À l'exception des titres et diplômes, les autres sanctions sont plus marginales.

DOMAINES DE COMPÉTENCES VARIÉS

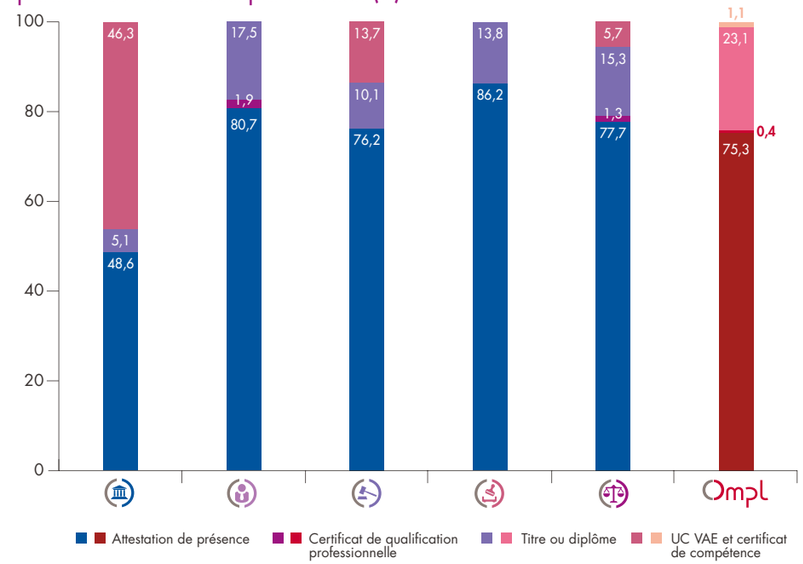
Les besoins du secteur en acquisition de compétences concernent principalement l'activité première de l'entreprise (51,4 %), l'informatique ou les outils numériques et la gestion d'entreprise (management, gestion financière, gestion des ressources humaines…).

Secteur juridique

Branches professionnelles

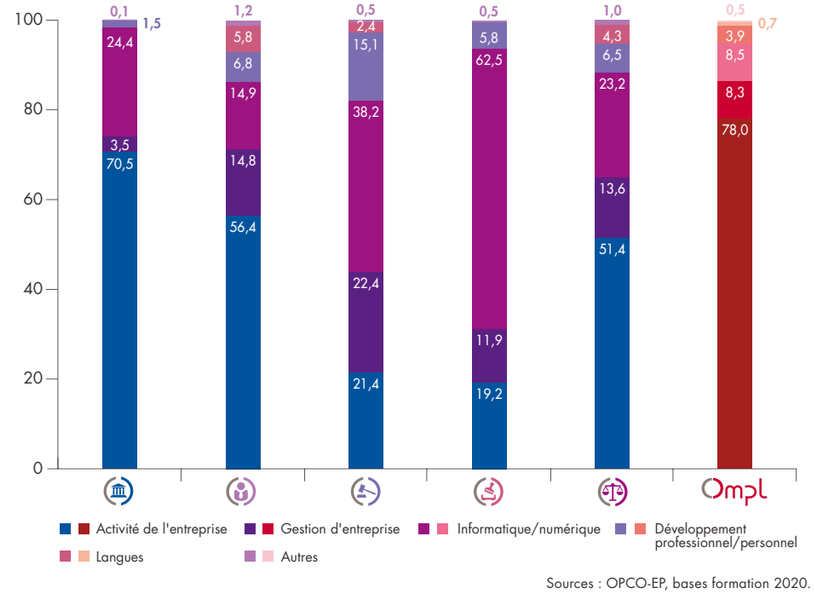
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

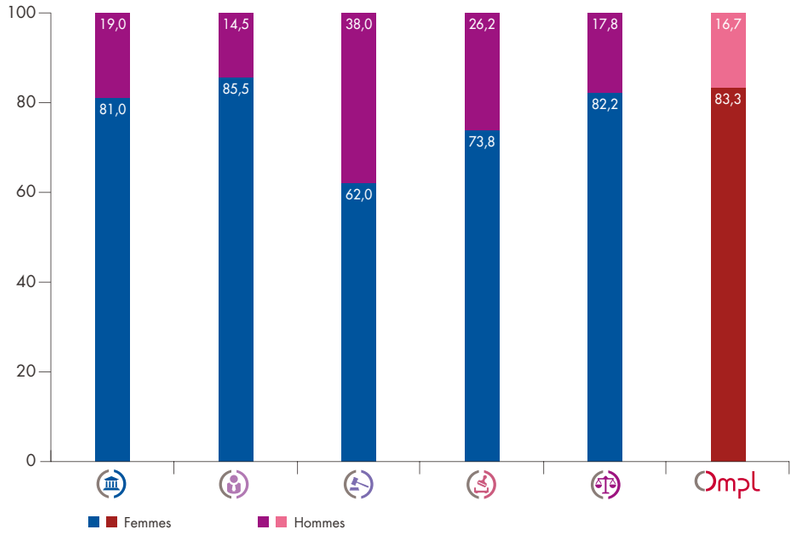


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 82,2 % des salariés formés sont des femmes.
Cette proportion est plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 76,5 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)

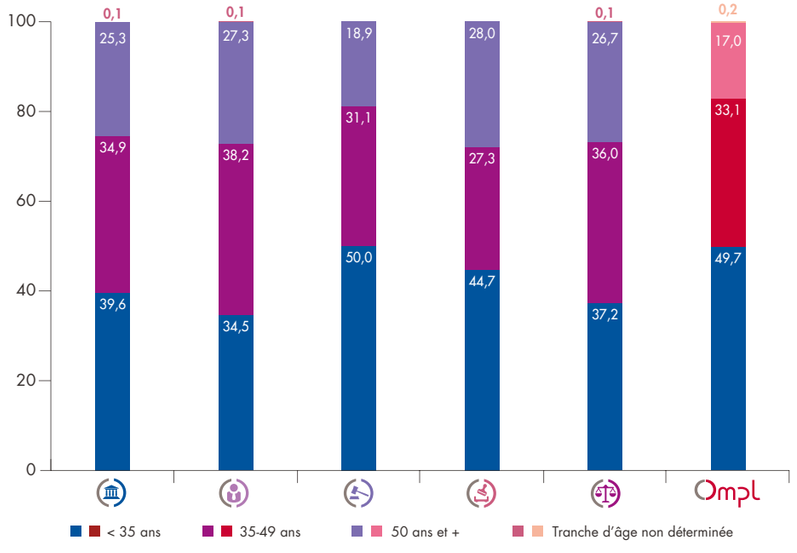


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement un peu moins nombreux parmi les stagiaires : 37,2 % des formés contre 37,6 % des salariés (part estimée pour 2020).
Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

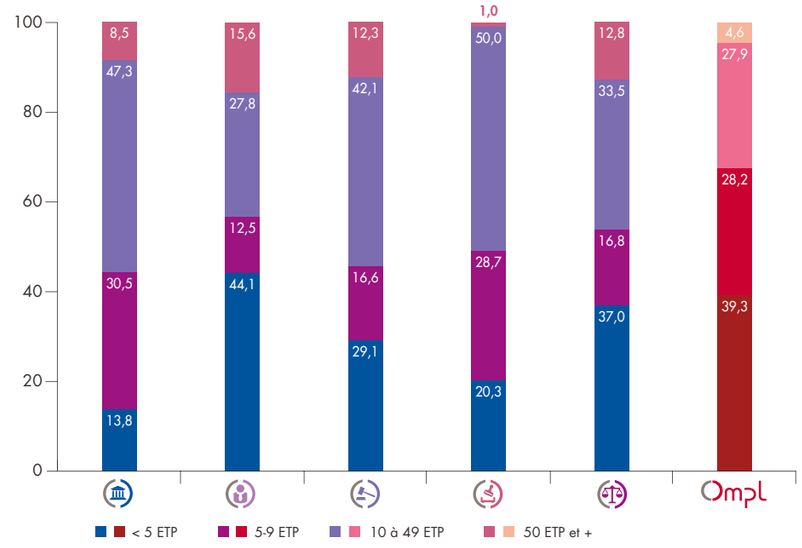


Sources : OPCO EP, bases formation 2020.

ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 53,8 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 51,1 % des salariés du secteur.
En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 46,3 % des stagiaires contre 48,9 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,4 %) et minimal pour les DOM (1,4 %).

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

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

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.

CHÔMAGE ANNUEL

CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 10,0 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé.
Il est proche de celui du champ de l'OMPL (10,3 %).

HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a progressé de 1 point.

Taux de chômage annuel

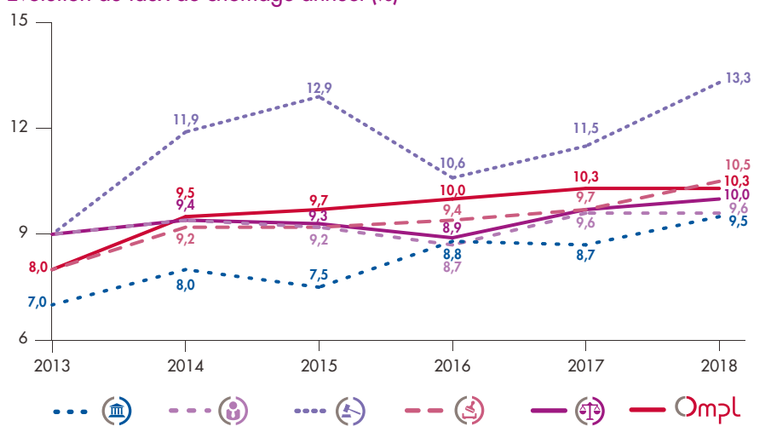
Salariés avec période(s) de chômage	338	4749	472	1215	6774	47460
Salariés sans période de chômage	3224	44596	3076	10353	61249	414141
Effectif total	3562	49345	3548	11568	68023	461601
Taux de chômage annuel (%)	**9,5**	9,6	**13,3**	**10,5**	**10,0**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage global annuel = Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année / Nombre total de salariés

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche 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.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.

Secteur juridique

Branches professionnelles

- 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

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

TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 1,8 point).
Le différentiel de taux est similaire au sein du champ de l'OMPL.

BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (11,9 %).

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (15,3 %).
En revanche, celui des cadres est moindre (6,1 %).

TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel (– 4,7 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre						
Femmes	9,9	10,1	12,8	11,2	10,4	10,5
Hommes	7,7	7,7	13,9	8,8	8,6	9,4
Ensemble	**9,5**	9,6	**13,3**	**10,5**	**10,0**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge						
< 35 ans	12,3	10,7	17,4	15,3	11,9	13,1
35-49 ans	9,0	7,9	9,6	7,5	7,9	8,6
50 ans et +	6,8	5,5	5,2	4,0	5,3	5,5
Ensemble	**9,5**	9,6	**13,3**	**10,5**	**10,0**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales						
Cadres	6,1	5,6	8,1	9,3	6,1	9,3
Professions intermédiaires	6,2	9,0	10,6	8,3	8,7	7,9
Employés	10,4	11,3	12,8	11,4	11,3	12,3
Ouvriers	20,0	14,2	21,8	14,3	15,3	13,0
Ensemble	**9,5**	9,6	**13,3**	**10,5**	**10,0**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

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

Durée du temps de travail						
Temps complet	8,1	8,3	13,6	10,5	9,0	9,6
Temps partiel	16,6	14,2	11,5	10,5	13,7	11,9
Ensemble	**9,5**	9,6	**13,3**	**10,5**	**10,0**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

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

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour l'Occitanie (12,8 %) et minimal pour l'Île-de-France (8,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

NOTES

+ de 200 publications depuis 2005

41 études statistiques

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

20 études prospectives

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

24 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Expertise automobiles en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

14 études transverses

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

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, 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

Conception et réalisation : itinerairgraphic.com – 2022