



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR JURIDIQUE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

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

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

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



Secteur juridique

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



Secteur santé

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

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

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

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

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

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR JURIDIQUE 

Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

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



Le *Baromètre Entreprises* du secteur juridique présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à progresser.

La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

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

Entreprises employées du secteur en 2018

						Ompl
Entreprises employées	363	11 180	465	1 651	13 659	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	-0,8	1,2	0,4	1,8	1,2	-1,5
Taux d'entrée (%)	19,1	17,0	11,4	12,0	16,3	12,7
Taux de sortie (%)	20,2	18,3	11,7	13,8	11,4	14,7
Taux de rotation (%)	19,7	17,7	11,6	12,9	13,9	13,7

Données au 01/01.

Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.

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



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

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

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

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

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



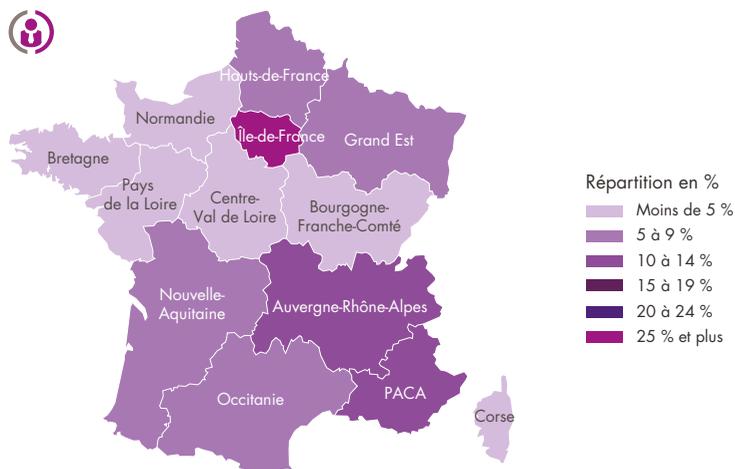
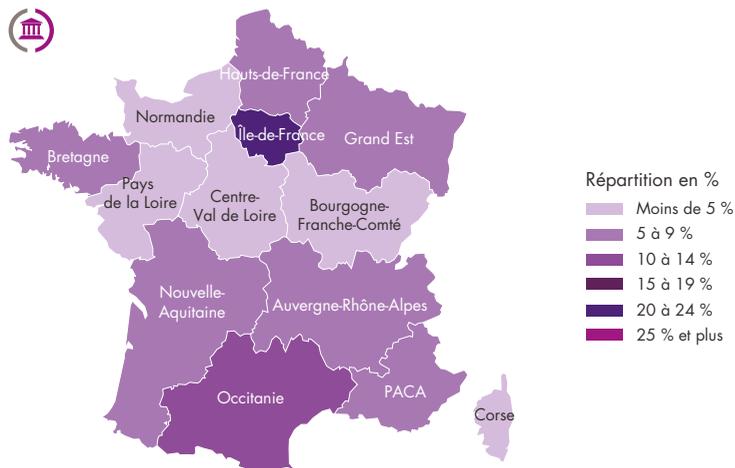
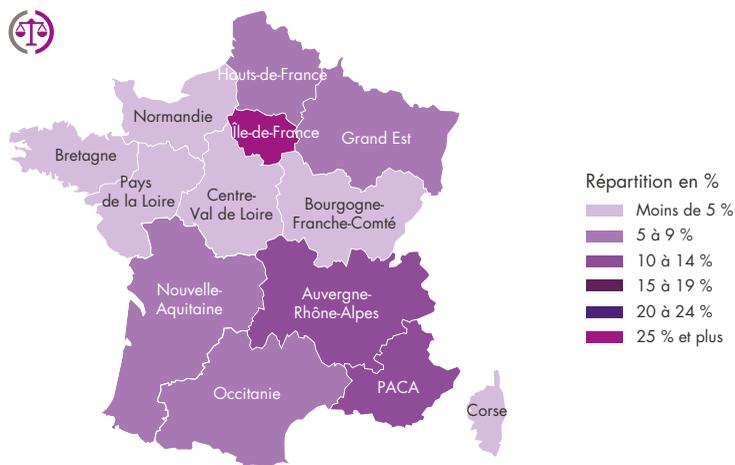
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (29,5 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,0 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,5 %).

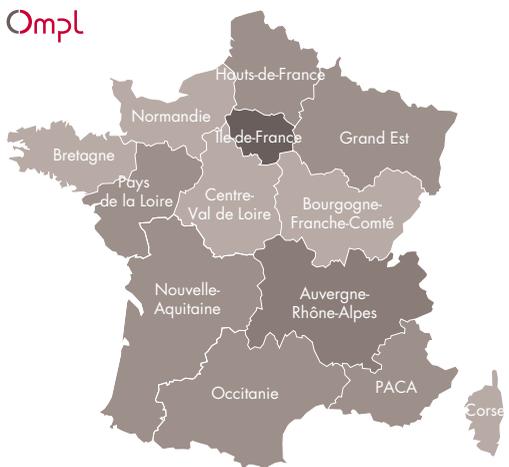
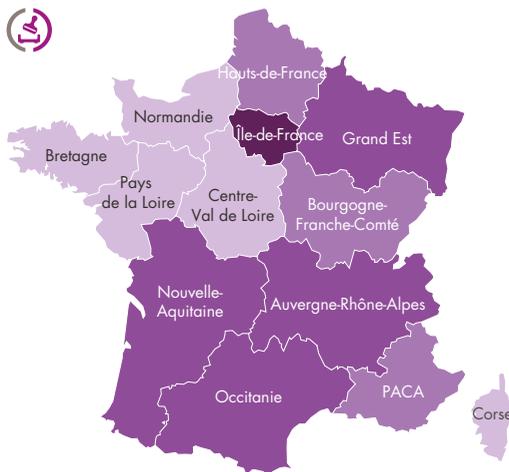
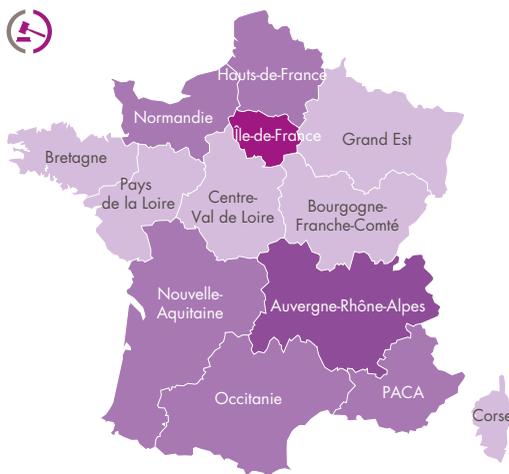
À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses par branche professionnelle (%)





DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES



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



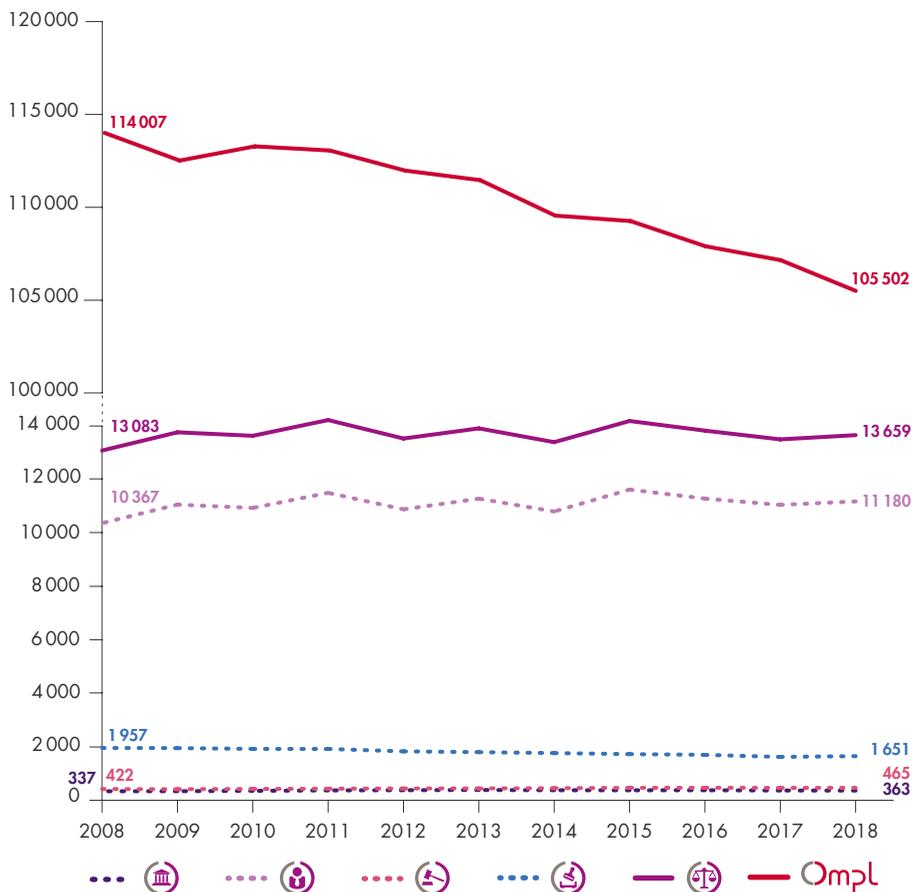


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a augmenté de 576 unités en raison, notamment, de la progression caractérisant les cabinets d'avocats.

La tendance a connu une inflexion en 2011.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le *Baromètre Entreprises* du secteur juridique présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



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

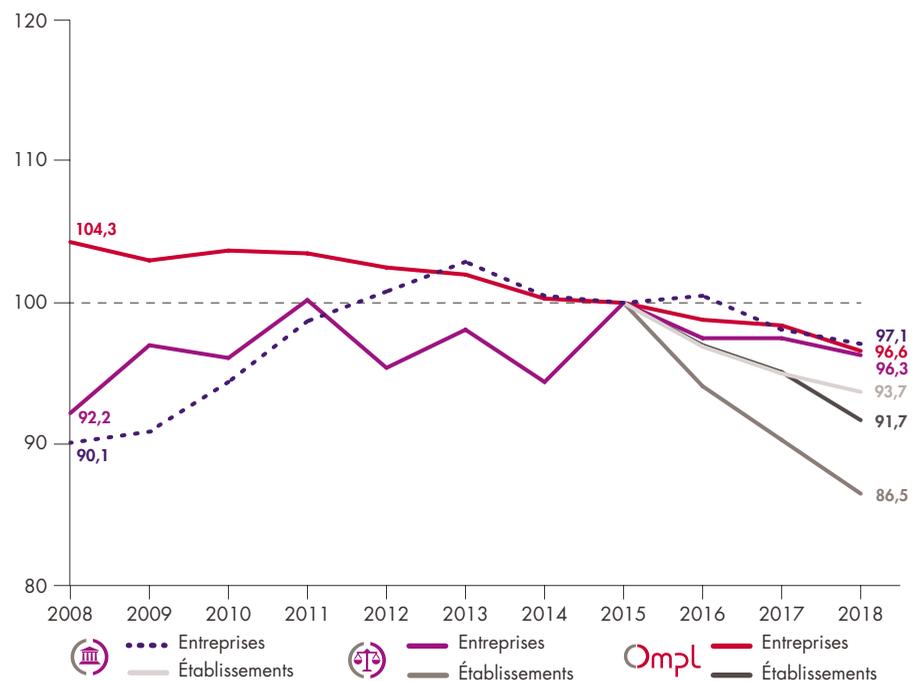
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du secteur a augmenté. En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à décroître. Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses. Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

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

Entreprises et établissements employeurs

Évolution annuelle par branche professionnelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



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



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

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

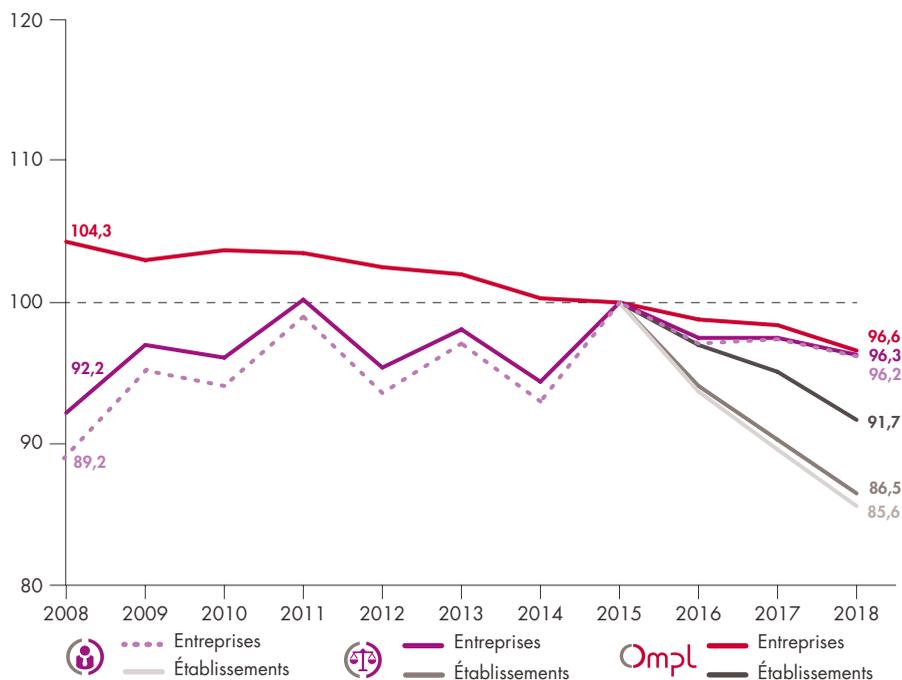
Entreprises individuelles : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

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

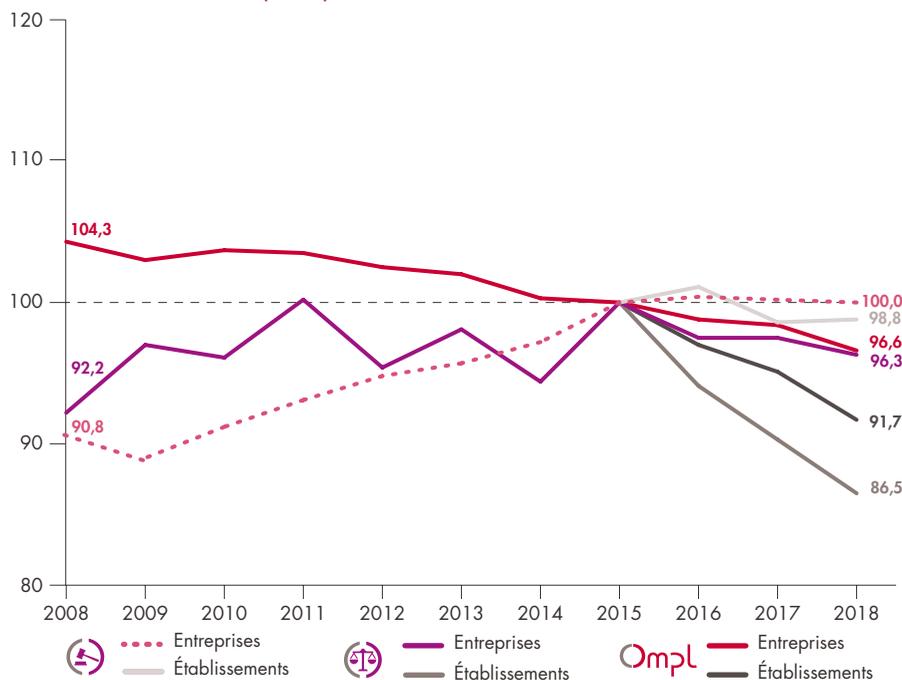
Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



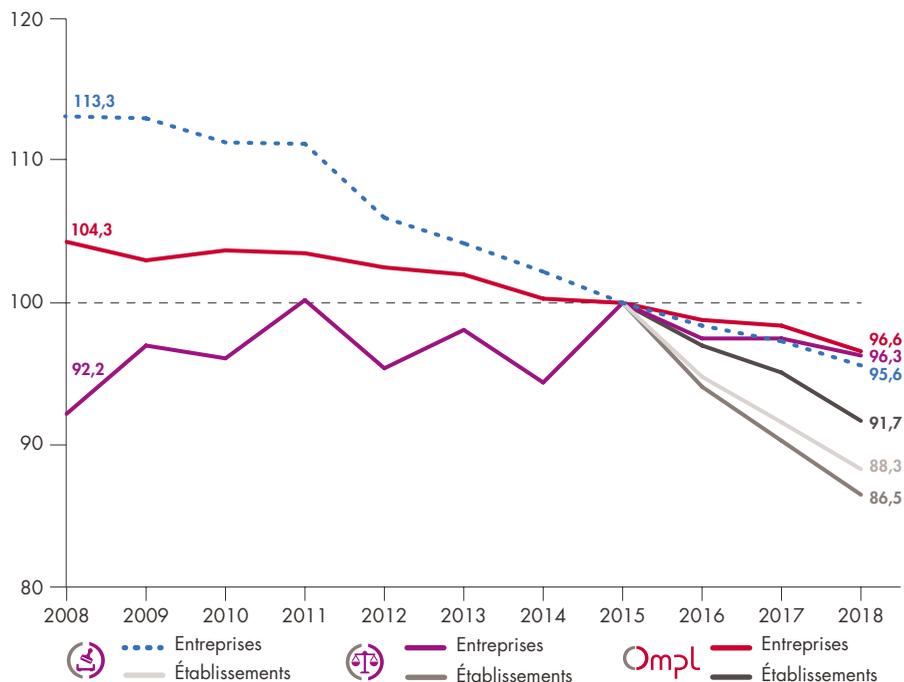
Cabinets d'avocats



Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



Études d'huissiers de justice



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



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.

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



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



ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport 2008, 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 7,8 points.

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



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



NETTE DÉSAFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

Répartition des entreprises employeuses par statut juridique et branche professionnelle (2008-2018, %)



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



Le *Baromètre Entreprises* du secteur juridique présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur sont proches de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL : elles emploient 4,4 salariés et sont majoritairement constituées en entreprises individuelles.

Données de cadrage

						Ompl
Nombre d'entreprises	363	11 180	465	1 651	13 659	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	10,0	3,7	6,3	7,2	4,4	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (46,6 %)	EI (38,3 %)	SARL (52,5 %)	SCP (48,3 %)	EI (35,8 %)	EI (40,7 %)

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



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

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

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

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

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

Secteur juridique

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

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MOINS BONNES QUE CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 85 008 € de valeur ajoutée (VA), soit 26,3 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

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



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser le secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

						Ompl
CA HT	288 895	120 913	175 135	444 647	136 001	186 150
Marge commerciale	288 317	120 591	162 207	443 908	135 442	176 062
VA	191 248	75 320	82 090	293 031	85 008	115 344
Impôts et taxes	11 267	5 839	5 715	12 325	6 159	9 589
Salaires et cotisations	73 957	8 946	33 072	147 828	15 303	16 232
EBE	106 024	60 535	43 303	132 878	63 546	89 523
Bénéfice	110 069	61 070	51 004	135 345	64 336	90 625

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

						Ompl
CA HT	NS	NS	NS	NS	NS	1 519 548***
Marge commerciale	-3***	NS	NS	NS	NS	131 143***
VA	NS	NS	NS	NS	NS	752 930***
Impôts et taxes	NS	NS	NS	NS	NS	32 162***
Salaires et cotisations	NS	NS	NS	NS	NS	561 762***
EBE	NS	NS	NS	NS	NS	160 344***
Bénéfice	NS	80 982***	NS	NS	89 322***	98 123***

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

Marge d'erreur de 2 %

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

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



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



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR JURIDIQUE 

Salariés

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

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



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



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, le secteur enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016.

Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

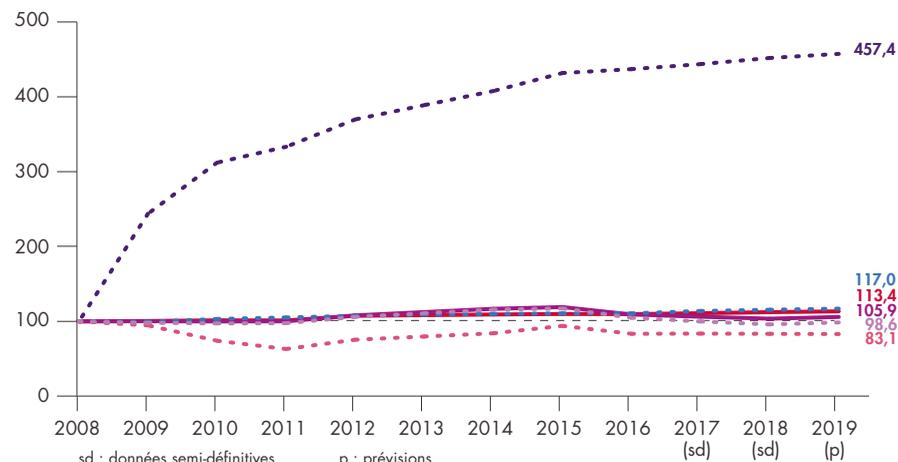
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						Ompl
2008	792	42 504	3 500	10 140	56 936	399 860
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 (sd)	3 514	42 465	2 931	11 551	60 461	443 279
2018 (sd)	3 579	40 790	2 919	11 709	58 997	449 155
2019 (p)	3 623	41 895	2 910	11 866	60 294	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



Source : Insee, DADS 2008-2016, 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



PLUS DE DEUX TIERS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

68,0 % des salariés du secteur travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

La part des structures à taille humaine reste très majoritaire : les établissements de moins de 20 salariés emploient 74,2 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

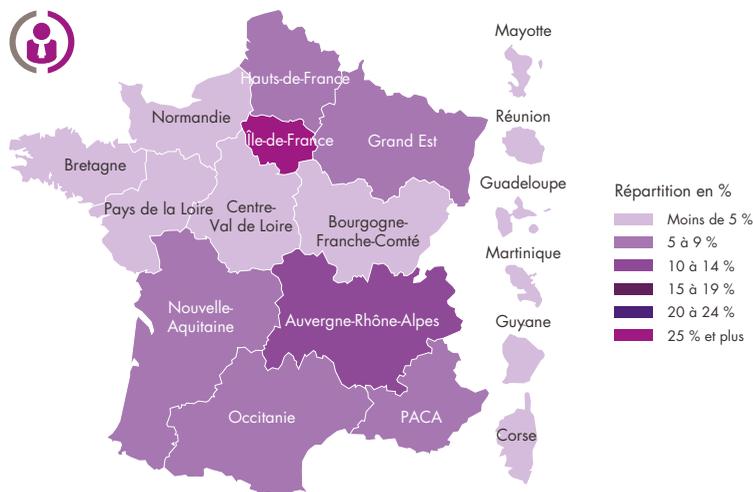
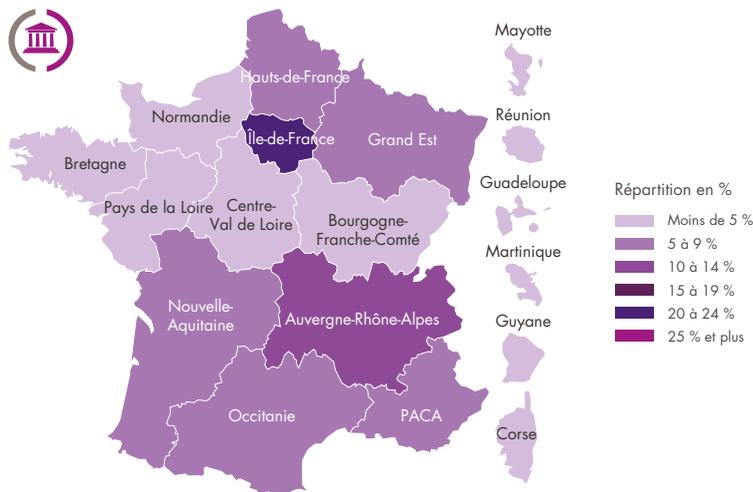
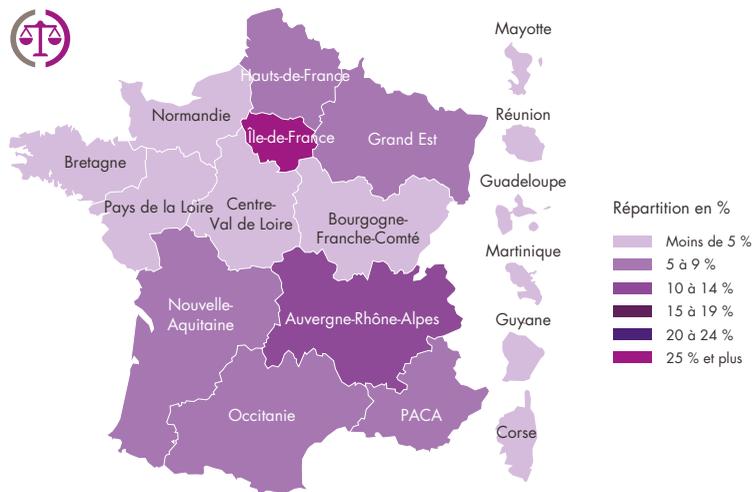


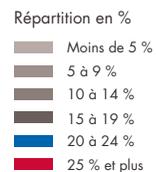
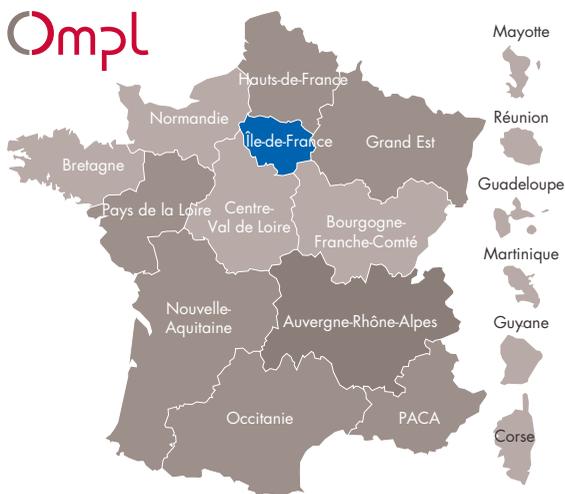
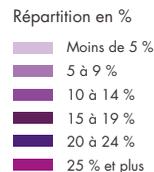
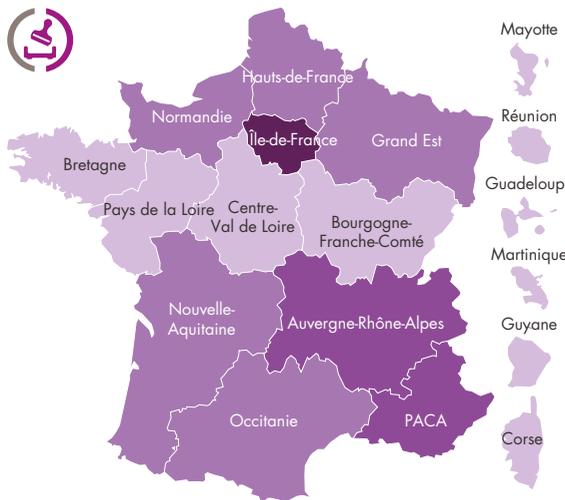
PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 38,1 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (20,9 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (10,9 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (7,9 %).

Ces trois régions regroupent 56,9 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





Source : Insee, DADS 2016.



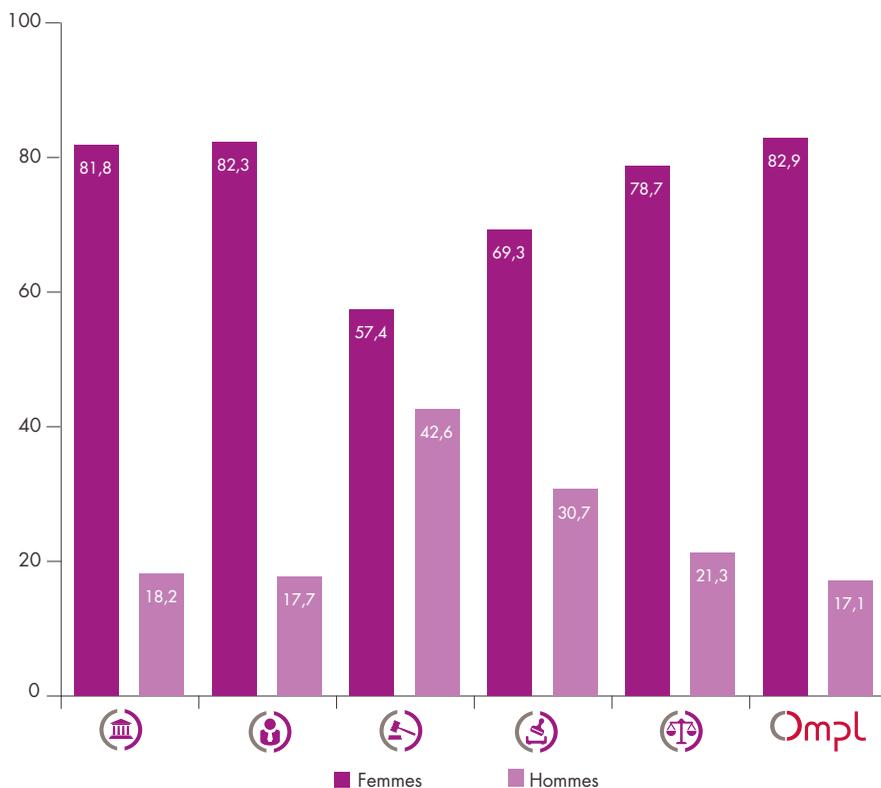
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques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



**EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 78,7 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (82,9 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

 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



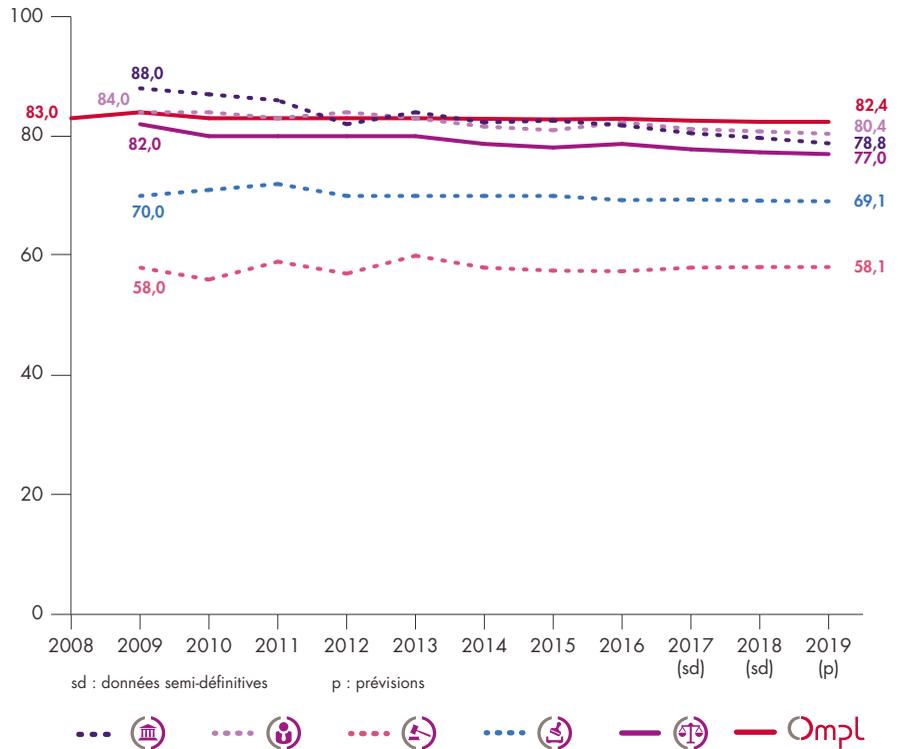
REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

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

Il baisse de 3,3 points.

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

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

Les emplois 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 de genre existe : seules 14,1 % des femmes exercent un emploi en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier) contre 27,7 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.

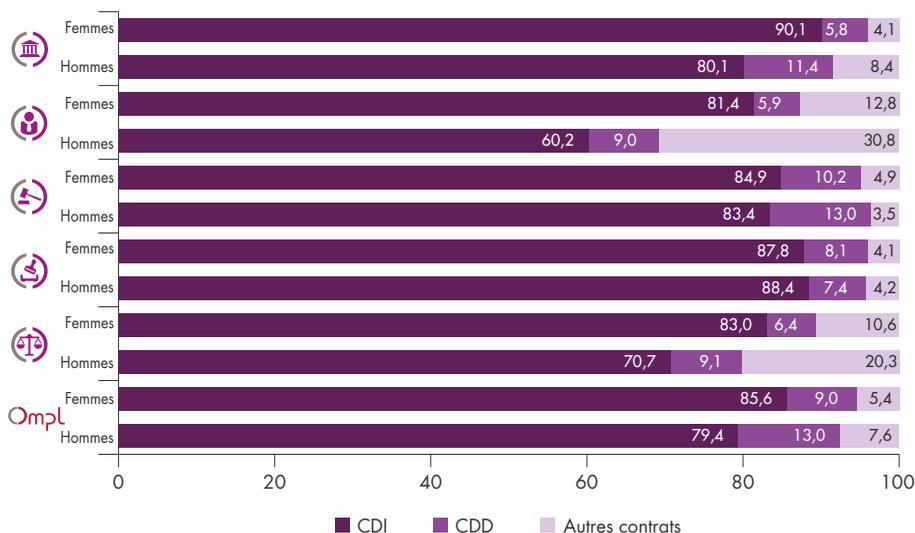
Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine (83,7 %) et atteint un minimum pour la Corse (66,1 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	(Bibliothèque)	(Généraliste)	(Procureur)	(Notaire)	(Juge)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	80,0	86,2	49,6	73,5	82,4	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	78,6	88,7	53,7	70,2	80,9	86,4
Bretagne	85,6	86,4	55,5	71,1	81,8	83,5
Centre-Val de Loire	87,2	87,6	52,8	68,9	80,5	85,0
Corse	ND ¹	83,7	ND ¹	55,3	66,1	81,5
DOM	82,6	82,7	ND ¹	62,3	75,5	81,3
Grand Est	87,6	88,0	44,2	67,8	81,5	85,8
Hauts-de-France	88,3	86,0	42,1	68,9	79,2	83,0
Île-de-France	77,6	75,6	63,5	67,8	74,3	77,3
Normandie	ND ¹	81,0	56,7	71,3	72,3	85,0
Nouvelle-Aquitaine	85,9	89,0	61,4	72,5	83,7	84,6
Occitanie	81,5	88,4	55,2	69,5	82,2	84,6
Pays de la Loire	78,4	83,6	50,0	70,7	79,5	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79,8	88,1	54,1	67,7	81,2	84,6
Ensemble	81,8	82,3	57,4	69,3	78,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont bien représentés : 23,3 % contre 17,6 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est très faible (9,5 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,5 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (65,7 % contre 45,5 %).



EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

81,4 % des salariés du secteur réalisent des activités de soutien au métier ou à l'entreprise. Ils sont ainsi 42,2 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (secrétariat, gestion, RH...).

Secteur juridique

Branches professionnelles

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

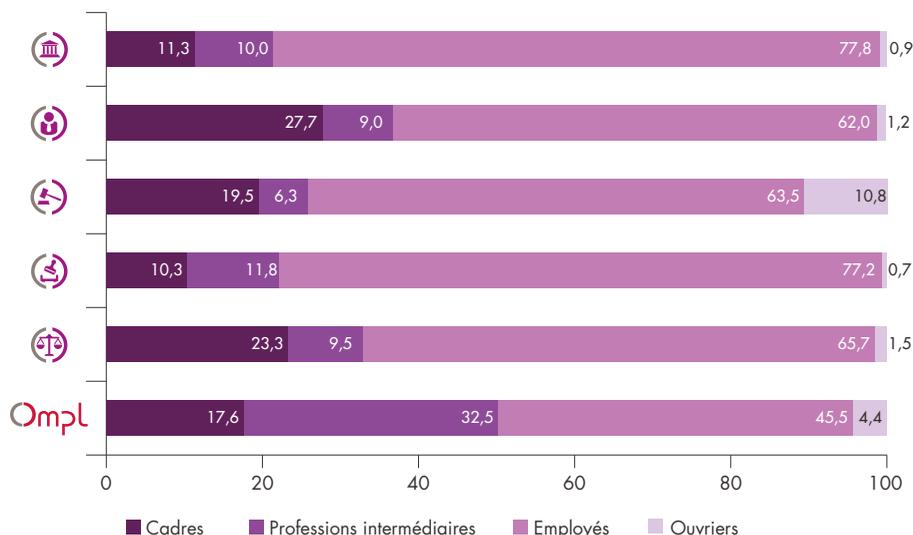
Cabinets d'avocats

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

Études d'huissiers de justice

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

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est assez importante.

Elle atteint 70,0 % contre 49,7 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.



REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

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

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

Néanmoins, la féminisation des cadres devrait connaître une progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹
2009	62,0	75,0	88,0	ND ¹	82,0
2010	61,0	70,0	86,0	ND ¹	80,0
2011	63,0	73,0	86,0	ND ¹	80,0
2012	66,0	73,0	85,0	ND ¹	80,0
2013	65,0	75,0	84,0	ND ¹	80,0
2014	65,3	72,9	86,5	61,7	78,7
2015	65,4	73,6	85,9	59,8	78,1
2016	66,6	77,1	83,9	50,6	78,7
2017 (sd)	67,8	76,1	84,3	ND ¹	77,8
2018 (sd)	68,6	76,6	84,0	ND ¹	77,3
2019 (p)	69,5	77,1	83,6	ND ¹	77,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour le Grand Est (74,5 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (58,1 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	20,1	12,5	62,8	0,9	3,7
Bourgogne-Franche-Comté	12,8	10,7	66,8	1,8	8,0
Bretagne	21,7	6,8	65,8	0,4	5,2
Centre-Val de Loire	13,1	9,8	71,6	1,8	3,7
Corse	5,0	ND ¹	71,9	ND ¹	23,1
DOM	11,7	3,3	70,2	1,9	12,8
Grand Est	16,0	7,4	74,5	1,5	0,7
Hauts-de-France	15,9	6,5	73,3	2,3	2,0
Île-de-France	31,1	9,1	58,1	1,4	0,2
Normandie	14,9	8,8	72,6	2,1	1,7
Nouvelle-Aquitaine	18,6	8,4	70,6	1,3	1,1
Occitanie	16,1	8,5	71,0	1,3	3,0
Pays de la Loire	22,5	3,3	61,9	ND ¹	12,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,5	8,9	73,1	1,7	1,8
	23,3	9,5	65,7	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (80,4 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL.

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

Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016.

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

Secteur juridique

Branches professionnelles

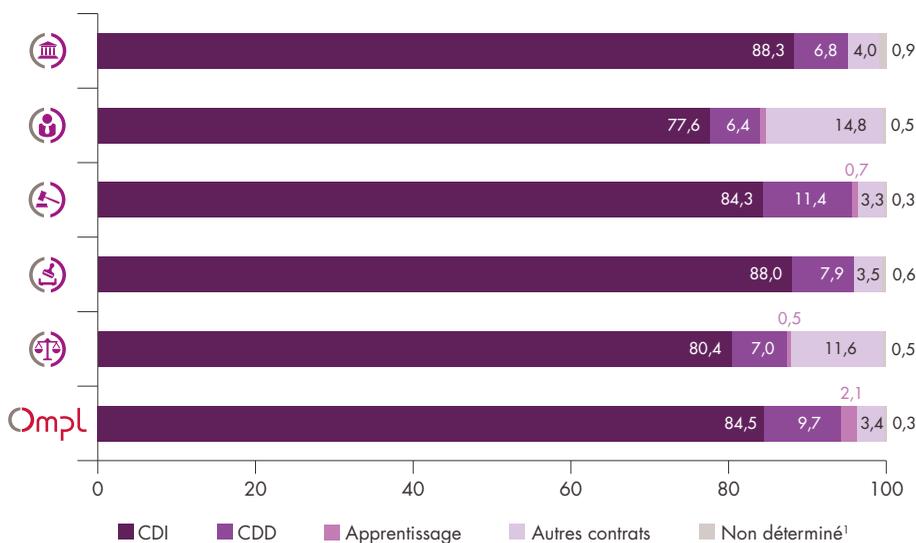
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

Cabinets d'avocats

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

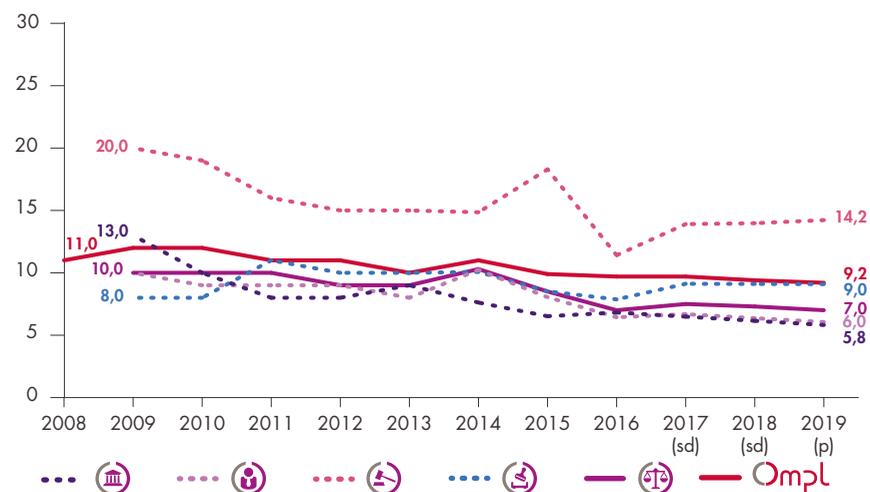
Études d'huissiers de justice

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



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 2,7 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

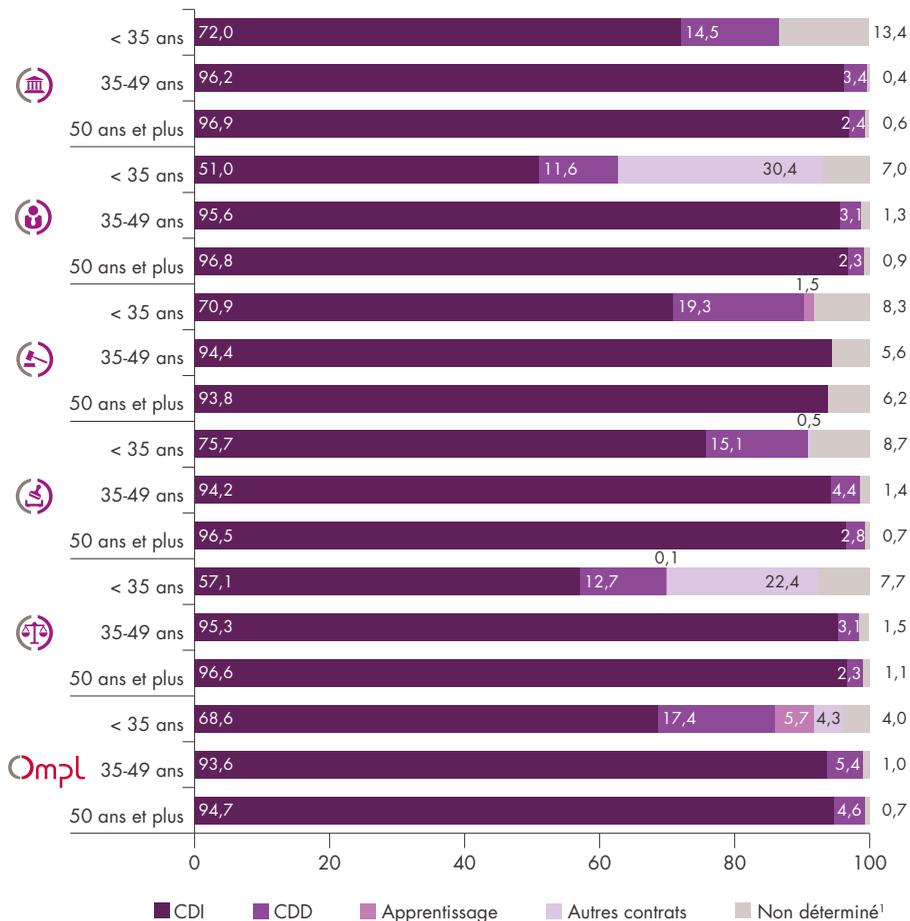
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source: Insee, DADS 2016.

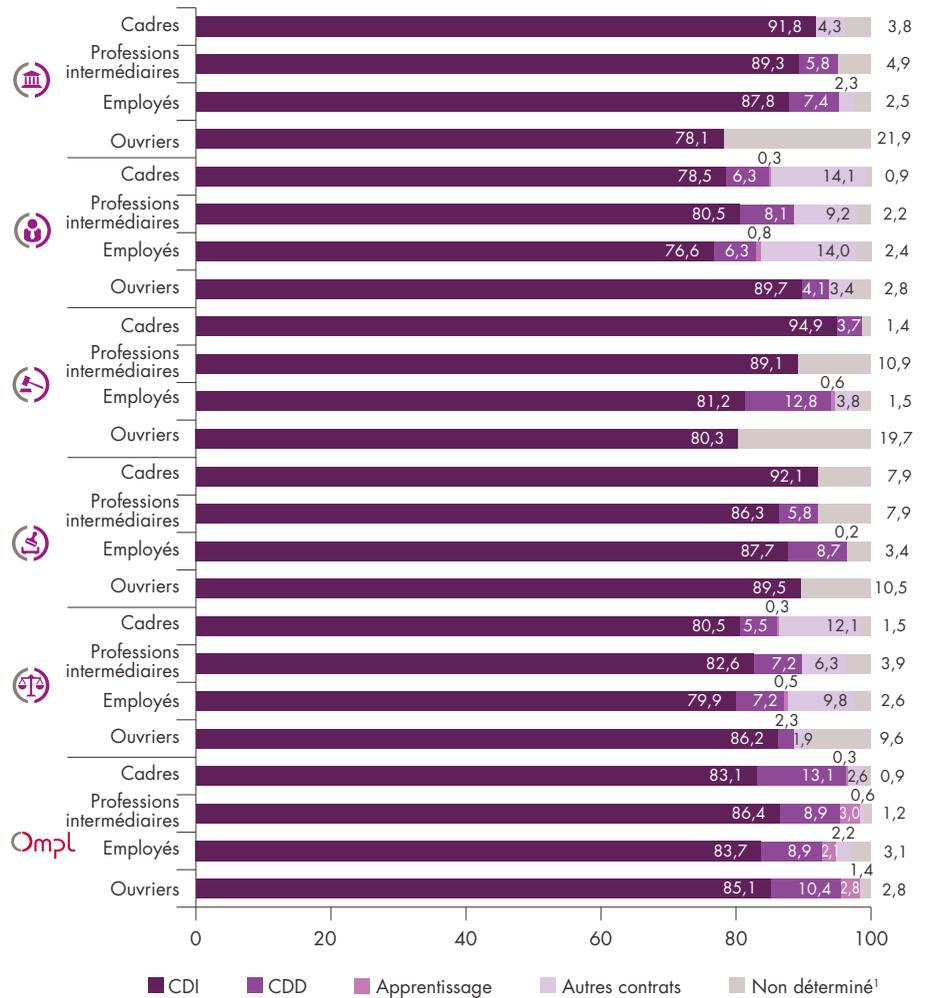
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



MOBILISATION DIFFÉRENCIÉE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires et les employés.

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



Source : Insee, DADS 2016.

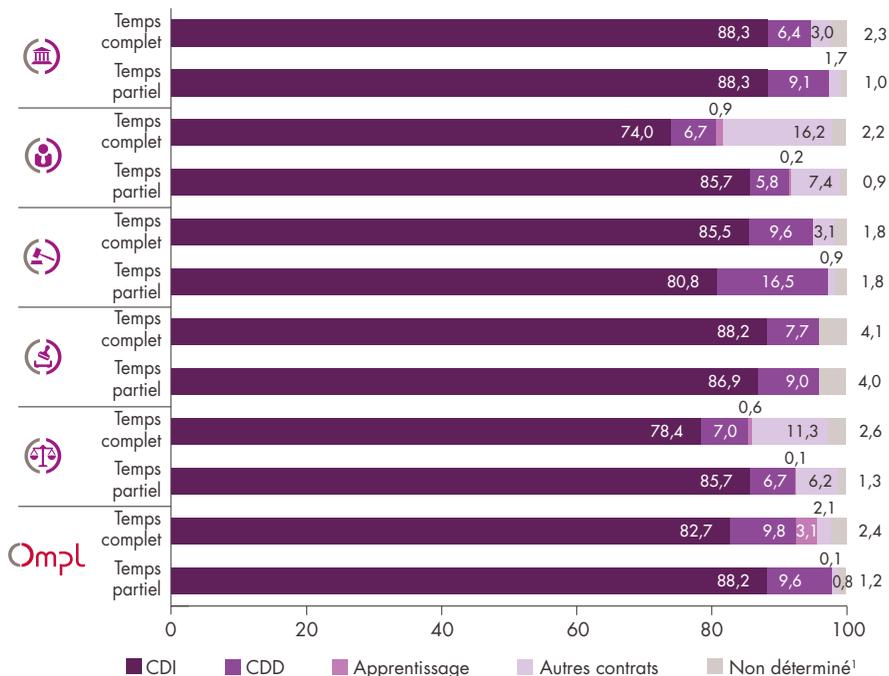
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.

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



Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (7,7 %) et minimale pour la Corse (0,0 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Paris	Ile-de-France	Normandie	Bretagne	Occitanie	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	6,6	5,7	9,5	8,2	6,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	5,5	11,9	7,9	6,1	9,1
Bretagne	5,9	6,3	11,7	ND ¹	5,7	11,1
Centre-Val de Loire	8,1	5,5	8,5	7,7	6,5	8,4
Corse	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	0,0	10,1
DOM	ND ¹	ND ¹	ND ¹	6,1	2,1	10,9
Grand Est	4,6	4,6	22,1	7,3	5,7	8,7
Hauts-de-France	4,2	5,2	11,4	8,0	6,2	9,0
Île-de-France	9,7	7,3	11,1	8,2	7,7	10,0
Normandie	ND ¹	5,8	17,8	7,4	6,7	9,5
Nouvelle-Aquitaine	7,6	6,7	8,3	8,8	7,4	9,9
Occitanie	6,3	5,6	ND ¹	7,4	5,9	10,3
Pays de la Loire	ND ¹	6,3	ND ¹	7,3	5,8	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,2	5,1	ND ¹	8,4	5,7	9,1
Ensemble	6,8	6,4	11,4	7,9	7,0	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés du secteur travaillent à temps complet.



LÉGÈRE PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur tend à augmenter jusqu'en 2016.

Il progresse de 2,3 points.

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

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



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, 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

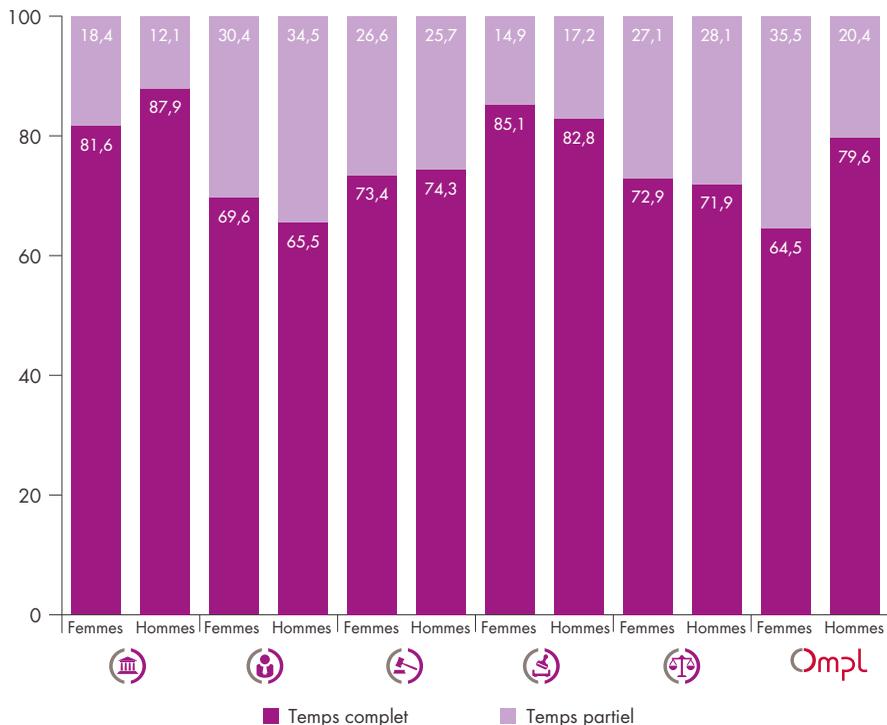
Études d'huissiers de justice



PEU DE DIFFÉRENCE DANS LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent aussi souvent à temps partiel que les hommes

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



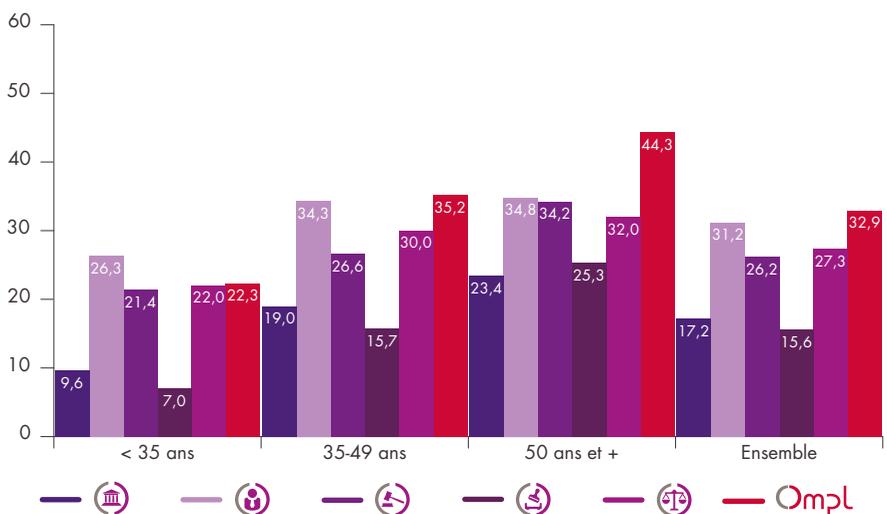
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 10,0 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel, au sein du secteur varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (31,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (15,3 %).

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	20,7	44,9	47,5	14,5	41,9	39,7
Professions intermédiaires	15,9	22,3	24,0	18,0	21,0	24,0
Employés	16,4	25,6	19,9	15,1	22,5	34,0
Ouvriers	62,5	68,7	26,1	52,6	53,2	60,3
Ensemble	17,2	31,2	26,2	15,6	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de temps partiel par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	15,3	34,4	22,0	20,8	30,4	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	30,6	ND ¹	20,0	23,7	37,7
Bretagne	15,7	33,5	20,4	14,1	28,2	35,1
Centre-Val de Loire	18,1	27,8	ND ¹	16,0	22,1	31,5
Corse	ND ¹	27,9	ND ¹	18,1	21,9	25,7
DOM	ND ¹	21,7	ND ¹	8,4	15,3	21,6
Grand Est	17,0	32,4	ND ¹	20,3	27,3	36,3
Hauts-de-France	13,4	32,0	23,3	12,1	25,0	35,5
Île-de-France	19,0	28,3	26,2	11,2	26,3	26,6
Normandie	13,7	34,2	40,8	17,8	29,4	35,1
Nouvelle-Aquitaine	16,8	33,3	25,8	15,9	27,5	32,2
Occitanie	25,7	34,2	20,7	18,3	29,3	35,3
Pays de la Loire	19,0	35,7	29,0	20,6	31,6	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	16,2	33,9	23,8	13,6	27,2	32,6
Ensemble	17,2	31,2	26,2	15,6	27,3	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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

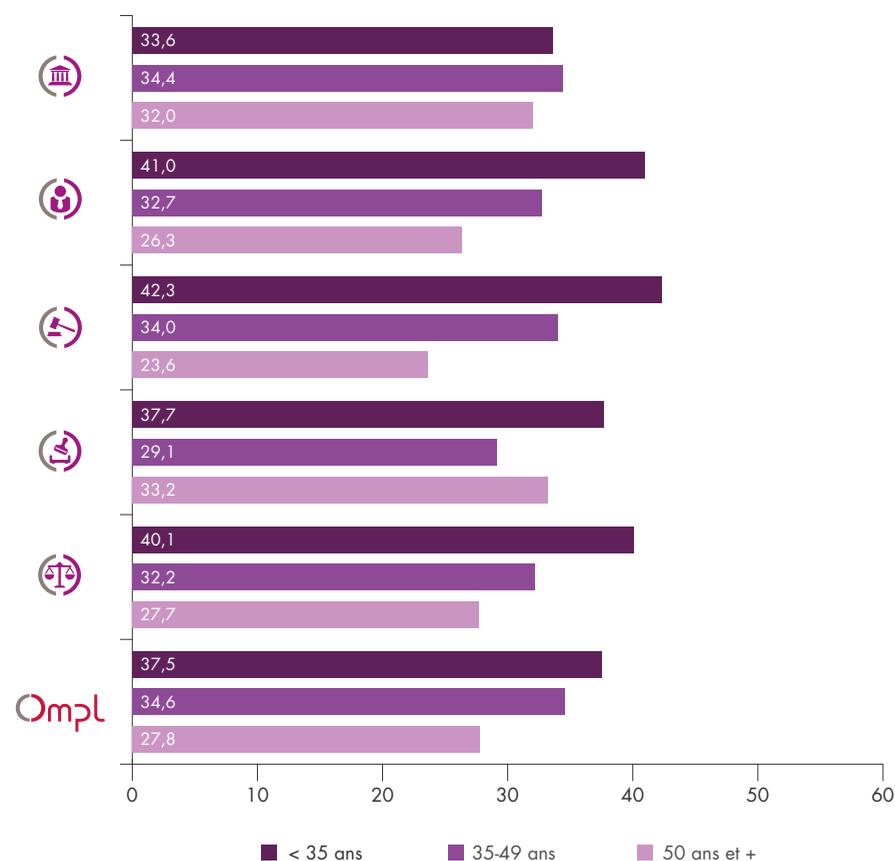


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

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

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

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.

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



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 4,8 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit ;
- le poids des seniors s'accroît.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	32,0	35,0	35,0	36,0	34,0	34,1	33,6	33,6	33,9	33,9	33,9
35-49 ans	ND ¹	43,0	41,0	40,0	39,0	36,0	36,8	36,1	34,4	33,1	31,9	30,8
> 50 ans	ND ¹	25,0	24,0	25,0	25,0	30,0	29,1	30,4	32,0	33,0	34,2	35,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	37,0	37,0	38,0	37,0	36,0	38,2	39,8	41,0	40,4	40,9	41,3
35-49 ans	ND ¹	41,0	40,0	39,0	39,0	38,0	36,0	34,2	32,7	32,3	31,1	30,0
> 50 ans	ND ¹	21,0	23,0	23,0	24,0	25,0	25,8	26,0	26,3	27,3	28,0	28,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	40,0	41,0	40,0	43,0	38,0	41,9	43,0	42,3	42,6	42,9	43,2
35-49 ans	ND ¹	37,0	36,0	37,0	35,0	37,0	35,7	34,8	34,0	35,0	33,4	34,3
> 50 ans	ND ¹	24,0	23,0	23,0	22,0	24,0	22,4	22,2	23,6	22,4	23,8	22,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	31,0	33,0	35,0	35,0	36,0	37,8	38,2	37,7	38,8	39,7	40,6
35-49 ans	ND ¹	39,0	36,0	33,0	32,0	32,0	30,3	29,7	29,1	27,7	26,5	25,3
> 50 ans	ND ¹	31,0	31,0	32,0	34,0	32,0	31,9	32,2	33,2	33,5	33,8	34,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,8	40,3	40,8
35-49 ans	ND ¹	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	31,6	30,3	29,3
> 50 ans	ND ¹	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	28,6	29,3	29,9
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
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	33,8	35,3	ND ¹	33,6
35-49 ans	ND ¹	ND ¹	34,0	ND ¹	34,4
> 50 ans	ND ¹	ND ¹	30,7	56,3	32,0
Non déterminé ¹	100,0	66,2	0,0	43,8	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	46,3	37,2	39,6	13,6	41,0
35-49 ans	31,6	34,6	32,9	24,6	32,7
> 50 ans	22,1	24,8	27,6	56,7	26,3
Non déterminé ¹	0,0	3,5	0,0	5,0	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	27,3	38,3	48,2	36,9	42,3
35-49 ans	44,2	38,8	30,7	32,8	34,0
> 50 ans	28,5	23,0	21,1	30,3	23,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	33,9	40,3	37,9	19,7	37,7
35-49 ans	31,5	27,0	29,1	30,3	29,1
> 50 ans	34,5	32,7	33,0	50,0	33,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,3	37,7	39,3	21,3	40,1
35-49 ans	31,2	31,0	32,0	26,9	32,2
> 50 ans	22,7	25,0	28,6	47,5	27,7
Non déterminé ¹	2,7	6,3	0,0	4,3	2,7
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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

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

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



Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide 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 (50,6 %) et minimale pour la Corse (21,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	36,7	35,0	28,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	30,6	34,4	35,0	0,0
Bretagne	32,4	34,6	33,0	0,0
Centre-Val de Loire	29,7	37,1	33,2	0,0
Corse	21,5	31,4	35,1	12,0
DOM	27,2	33,0	30,0	9,8
Grand Est	35,6	31,4	33,0	0,0
Hauts-de-France	37,5	33,2	29,3	0,0
Île-de-France	50,6	28,8	20,6	0,0
Normandie	30,5	34,4	35,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	33,0	34,7	32,4	0,0
Occitanie	32,3	34,4	33,3	0,0
Pays de la Loire	35,9	35,3	28,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,6	33,4	36,0	0,0
	40,1	32,2	27,7	0,0
Ompl	37,5	34,6	27,8	0,0

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



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



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel 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	2 980	36 113	2 481	9 714	51 288	374 441
Effectif total de l'année	3 461	44 563	2 918	11 220	62 162	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	481	8 450	437	1 506	10 874	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	423	9 260	407	1 445	11 535	57 526
Taux d'entrée (%)	16,1	23,4	17,6	15,5	21,2	17,1
Taux de sortie (%)	14,2	25,6	16,4	14,9	22,5	15,4
Turnover annuel (%)	15,2	24,5	17,0	15,2	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



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

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

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

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

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

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

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

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover du secteur varie peu. Il oscille entre 20,1 % et 23 %. 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 ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables.

Évolution du taux mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	14,2	25,5	8,3	165,2	150,7
	Taux de sortie	12,9	20,4	8,7	114,6	111,9
	Turnover annuel	13,6	23,0	8,5	139,9	131,3
	Taux d'entrée	20,2	40,6	8,3	129,2	143,2
	Taux de sortie	22,3	43,9	10,3	113,0	156,0
	Turnover annuel	21,2	42,3	9,3	121,1	149,6
	Taux d'entrée	17,3	18,0	8,1	122,0	121,1
	Taux de sortie	16,3	16,5	8,9	96,7	105,3
	Turnover annuel	16,8	17,3	8,5	109,3	113,2
	Taux d'entrée	15,2	16,2	9,1	157,4	43,3
	Taux de sortie	14,8	15,0	10,4	114,3	34,7
	Turnover annuel	15,0	15,6	9,8	135,9	39,0
	Taux d'entrée	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

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

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	38,8	8,5	6,0	14,3	10,9	16,9	39,1
	Taux de sortie	27,8	9,3	8,4	12,5	12,2	14,6	21,7
	Turnover annuel	33,3	8,9	7,2	13,4	11,5	15,8	30,4
	Taux d'entrée	57,7	8,6	5,4	22,1	19,7	24,8	11,2
	Taux de sortie	59,4	9,9	9,4	26,5	20,8	26,3	8,9
	Turnover annuel	58,5	9,3	7,4	24,3	20,2	25,5	10,1
	Taux d'entrée	33,9	8,2	7,6	6,6	11,6	22,4	16,3
	Taux de sortie	27,5	10,3	9,0	8,1	14,0	19,6	16,3
	Turnover annuel	30,7	9,3	8,3	7,3	12,8	21,0	16,3
	Taux d'entrée	32,5	8,9	5,8	13,2	12,7	16,2	20,6
	Taux de sortie	26,3	9,0	9,6	12,8	12,3	15,5	19,0
	Turnover annuel	29,4	8,9	7,7	13,0	12,5	15,9	19,8
	Taux d'entrée	50,5	8,7	5,6	20,5	17,2	22,2	14,3
	Taux de sortie	49,6	9,7	9,4	24,1	18,0	22,8	12,4
	Turnover annuel	50,1	9,2	7,5	22,3	17,6	22,5	13,4
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4

Branches professionnelles	Types de métiers						
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹	
	Taux d'entrée	ND ¹	25,9	11,5	16,8	ND ¹	16,4
	Taux de sortie	ND ¹	11,6	11,9	14,7	ND ¹	16,0
	Turnover annuel	ND ¹	18,8	11,7	15,7	ND ¹	16,2
	Taux d'entrée	7,6	43,2	14,0	39,0	16,7	16,3
	Taux de sortie	12,1	49,0	15,3	41,3	8,3	14,4
	Turnover annuel	9,8	46,1	14,6	40,1	12,5	15,3
	Taux d'entrée	ND ¹	ND ¹	14,8	19,9	ND ¹	12,8
	Taux de sortie	ND ¹	ND ¹	15,5	16,9	ND ¹	15,4
	Turnover annuel	ND ¹	ND ¹	15,2	18,4	ND ¹	14,1
	Taux d'entrée	ND ¹	13,7	15,6	15,9	ND ¹	12,7
	Taux de sortie	ND ¹	13,4	14,9	15,2	ND ¹	13,3
	Turnover annuel	ND ¹	13,6	15,2	15,6	ND ¹	13,0
	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7	15,0
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4	14,7
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0	14,8
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS JEUNES EN CONTRAT AUTRE (STAGE, ETC.)

- Le taux de féminisation (71,7 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (78,7 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un contrat autre que CDI ou CDD sont majoritaires (38,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein du secteur (2,1 %).
- 76,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,1 % pour les salariés du secteur.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	73,4	26,6	100,0
	73,0	27,0	100,0
	56,5	43,5	100,0
	68,1	31,9	100,0
	71,7	28,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	48,4	30,6	ND ¹	18,3	2,7
	31,3	19,1	1,6	46,6	1,3
	42,3	41,9	ND ¹	12,1	3,7
	54,8	35,9	ND ¹	8,8	0,5
	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	67,6	19,3	13,1	100,0
	79,2	13,7	7,1	100,0
	71,6	17,2	11,2	100,0
	68,8	17,7	13,5	100,0
	76,9	14,7	8,4	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



RECRUTEMENTS IMPORTANTES D'EMPLOYÉS SUR DES EMPLOIS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (68,3 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble du secteur (65,7 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (accueil, secrétariat, comptabilité...) qui sont le plus souvent recrutés.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	10,2	7,1	80,9	1,9
	26,5	7,8	65,0	0,6
	8,0	4,3	77,6	10,1
	8,9	10,0	80,3	0,9
	22,6	8,0	68,3	1,1
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	6,0	13,1	70,1	ND ¹	10,8
	3,0	21,0	29,3	43,9	0,1	2,6
	ND ¹	ND ¹	9,8	73,0	ND ¹	17,2
	ND ¹	7,8	26,1	63,0	ND ¹	3,1
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (72,4 %) est proche de celle des entrants (71,7 %).
- 40,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (35,8 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (71,2 % contre 76,9 %).

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	75,9	24,1	100,0
	73,3	26,7	100,0
	57,2	42,8	100,0
	69,3	30,7	100,0
	72,4	27,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	58,2	24,1	ND ¹	14,2	3,5
	35,5	15,3	1,1	46,8	1,3
	49,6	35,6	ND ¹	9,6	5,2
	65,1	27,1	ND ¹	7,5	0,3
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	55,1	24,1	20,8	100,0
	74,3	14,3	11,3	100,0
	62,4	23,3	14,3	100,0
	58,0	18,7	23,3	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (66,0 %).
- À l'image des entrants, les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	10,2	9,0	79,7	1,2
	29,0	7,5	62,8	0,5
	10,6	5,7	73,0	10,8
	9,0	10,0	80,1	0,8
	25,1	7,8	66,0	0,9
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	3,1	15,4	69,5	ND ¹	12,1
	4,4	21,7	29,2	42,5	0,1	2,1
	ND ¹	ND ¹	11,1	66,8	ND ¹	22,1
	ND ¹	8,0	26,1	62,6	ND ¹	3,3
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (29,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour les DOM (15,5 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

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



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

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

En effet, il regroupe 13,4 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 8,4 % des actions de formation.

Seuls 11,3 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

Nombre total d'actions de formation	1 348	6 110	366	707	8 531	101 366
Nombre de salariés formés	899	4 854	308	622	6 683	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	271	940	49	35	1 295	16 789
Effectifs salariés totaux ³	3 533	41 320	2 910	11 465	59 228	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	206	1 964	131	112	2 413	28 734
Nombre total d'entreprises	363	11 180	465	1 651	13 659	105 502

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

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

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX PLUTÔT MODESTE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein du secteur, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences. Néanmoins, 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 des entreprises du champ de l'OMPL.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés). Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

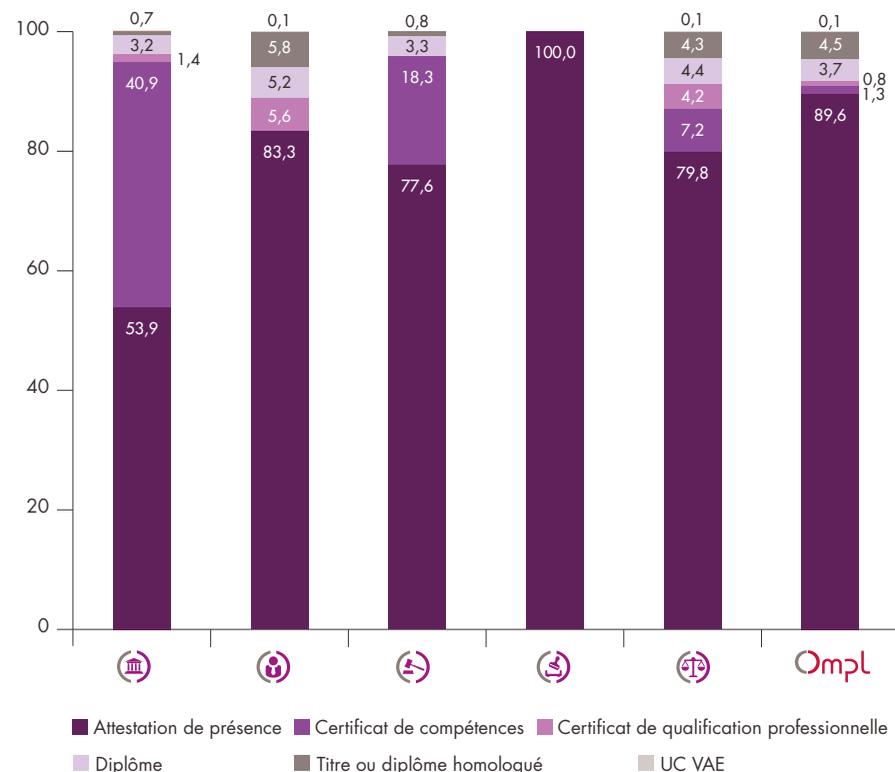
Taux d'accès à la formation¹ par branche (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,7	0,8	37,1	0,1	4,4	6,1	54,0	0,6
	1,5	1,2	12,5	0,0	3,3	2,3	14,1	0,1
	0,3	1,0	11,2	0,0	1,7	4,5	24,9	0,2
	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	0,0	6,8	0,0
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.
CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

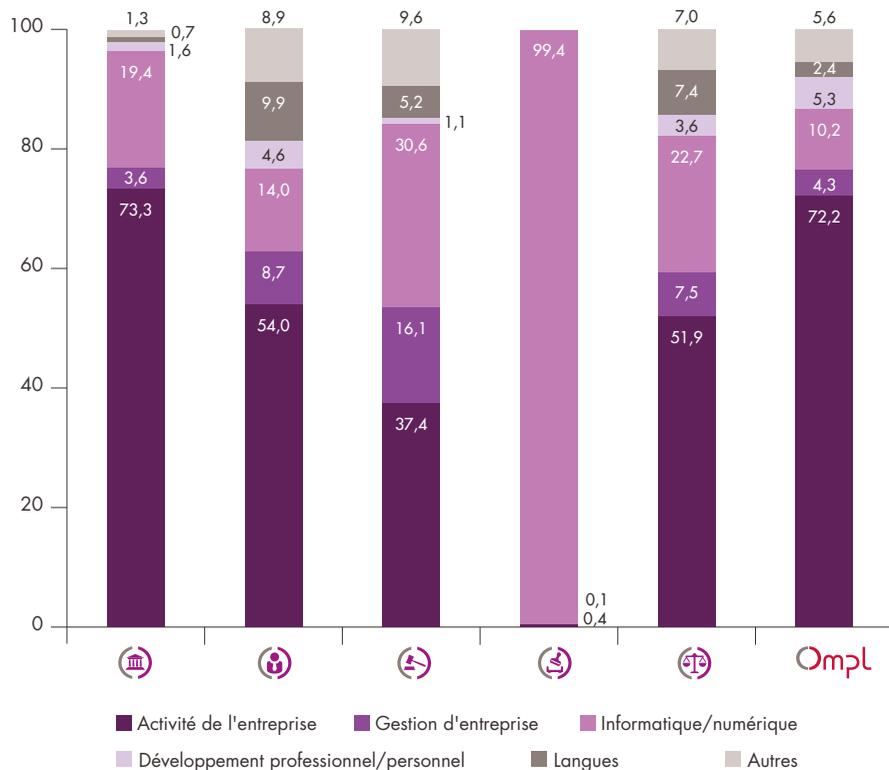
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins du secteur en acquisition de compétences concernent principalement les domaines de l'activité première de l'entreprise, de l'informatique ou des outils numériques et plus marginalement de la gestion de l'entreprise.

Répartition des formations par domaine de compétences et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 81,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 77,0 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

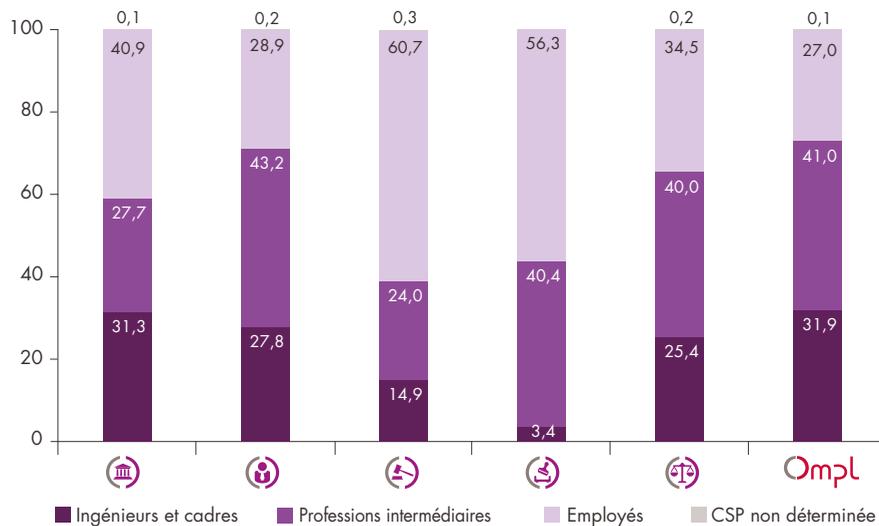


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (40,0 % des formés et 9,5 % des salariés).

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

Répartition des stagiaires par catégorie sociale et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les stagiaires : 37,8 % des formés contre 40,8 % des salariés (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.

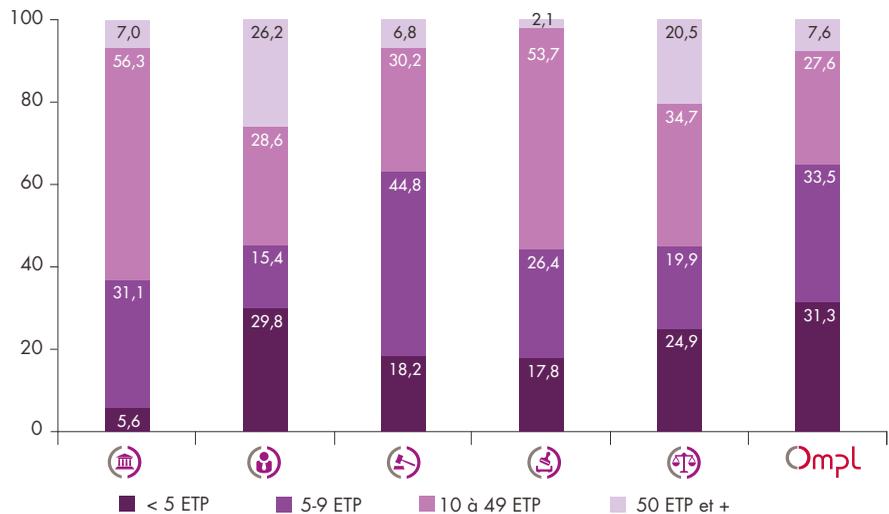


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous-représentés parmi les stagiaires : 44,8 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 57,7 % des salariés du secteur.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 55,2 % des stagiaires contre 42,3 % des salariés.

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



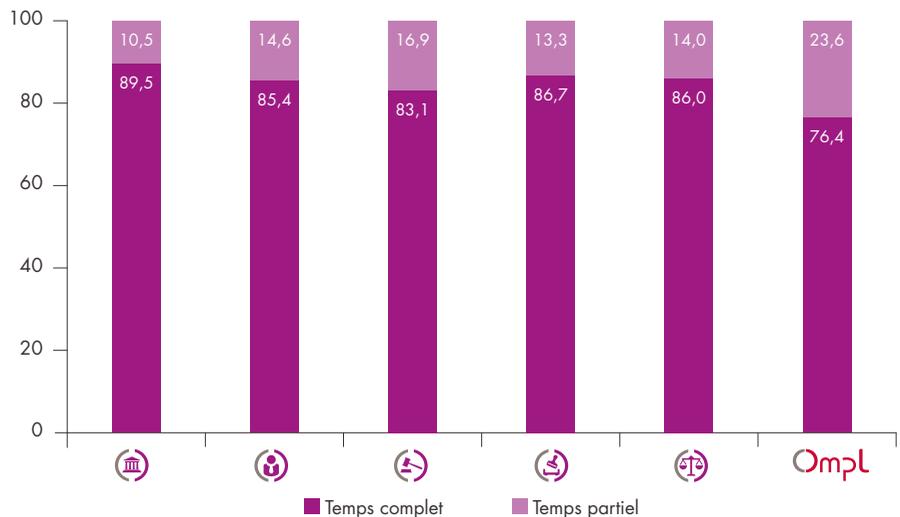
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 14,0 % des stagiaires contre 26,8 % des salariés du secteur (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Bretagne (16,2 %) et minimal pour les Hauts-de-France (7,3 %).

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

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,7	1,1	15,6	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,4	0,5	12,1	0,1
Bretagne	0,5	0,3	16,2	0,0
Centre-Val de Loire	0,1	0,2	11,0	0,1
Corse	0,0	0,0	8,1	0,0
Grand Est	1,0	0,2	11,0	0,0
Hauts-de-France	0,2	0,4	7,3	0,0
Île-de-France	2,1	1,5	12,9	0,0
Normandie	0,5	0,3	12,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,2	0,6	12,0	0,0
Occitanie	0,6	0,4	12,5	0,0
Pays de la Loire	0,7	0,5	13,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5	0,6	13,3	0,0
Ensemble	1,1	0,9	12,7	0,0

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



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



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 8,9 %, 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 (10,0 %).



STABILITÉ DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a peu évolué : il varie de -0,1 points.

Taux de chômage¹ annuel

						Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	304	3 893	310	1 050	5 557	43 771
Salariés sans période de chômage	3 157	44 670	2 608	10 170	56 605	394 878
Effectif total	3 461	44 563	2 918	11 220	62 162	438 649
Taux de chômage annuel (%)	8,8	8,7	10,6	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

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

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

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



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

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

Taux de chômage annuel par genre (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	11,6	9,7	15,5	14,6	11,0	13,3
35-49 ans	9,0	7,1	6,4	6,8	7,1	8,3
50 ans et +	5,6	4,4	3,2	3,4	4,2	5,1
Ensemble	8,8	8,7	10,6	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales						Ompl
Cadres	5,4	5,4	5,6	8,1	5,6	9,8
Professions intermédiaires	7,2	8,0	11,5	7,8	8,0	7,8
Employés	9,4	10,3	12,2	9,7	10,2	11,4
Ouvriers	18,8	8,8	9,9	13,2	9,8	11,7
Ensemble	8,8	8,7	10,6	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	8,3	8,2	10,0	9,4	8,6	9,4
Temps partiel	10,9	9,8	12,4	9,1	9,9	11,1
Ensemble	8,8	8,7	10,6	9,4	8,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Occitanie (11,1 %) et minimal pour l'Île-de-France (7,6 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

19 études prospectives

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

23 études thématiques

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

30 baromètres annuels

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

11 études transverses

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

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

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

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