2024
Entreprises libérales

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS D'AVOCATS

Ompl

ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 102 000 entreprises et 511 000 salariés.

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

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

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

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président

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

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

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

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

Secteur santé

- Cabinets dentaires libéraux
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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

PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.
L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie…
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Types de métiers**

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

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

- **Domaines de compétences**

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

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

MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté…). La rémunération est exprimée annuellement.
Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.
Un indice de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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

SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE

CABINETS D'AVOCATS

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales **08**

Économie des entreprises **13**

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de – 1 % en 2022. La valeur plutôt importante du taux de rotation (19,9 % soit + 4,9 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un important mouvement de renouvellement des entreprises.
- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en léger recul (– 2 %). Le niveau de turnover (18,6 %) est proche de celui de la branche.

Entreprises employeuses[1] en 2022

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

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

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

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

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

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

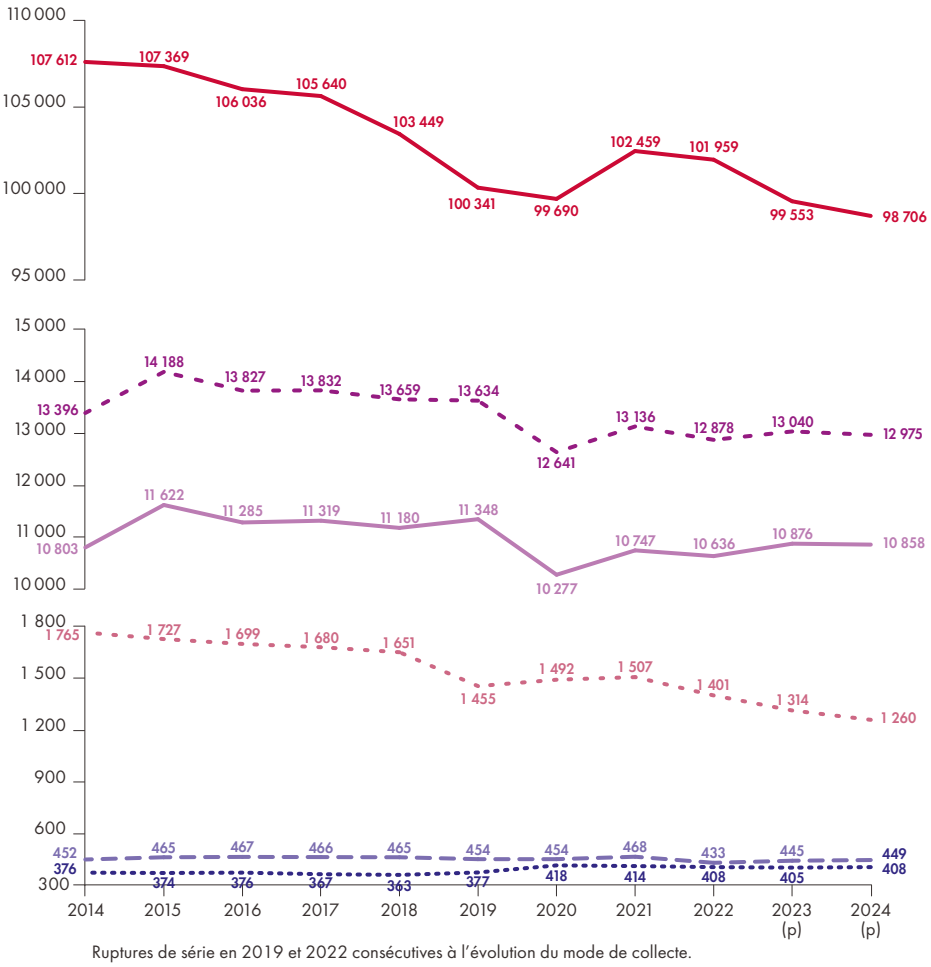
1 : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.

RELATIVE STABILITÉ SUR LONGUE PÉRIODE

• De 2014 à 2022, la branche a connu un recul du nombre d'entreprises employeuses (– 167 unités). Les ruptures de série intervenues en 2019 et 2022 impactent cette évolution. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à s'inverser à l'horizon 2024.

• Le secteur se caractérise par des dynamiques sensiblement différentes. De 2014 à 2022, le nombre d'entreprises a reculé (– 518 unités), bien qu'une inflexion soit observée en 2014. En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 97 unités par rapport à 2022.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.
(p) : prévision

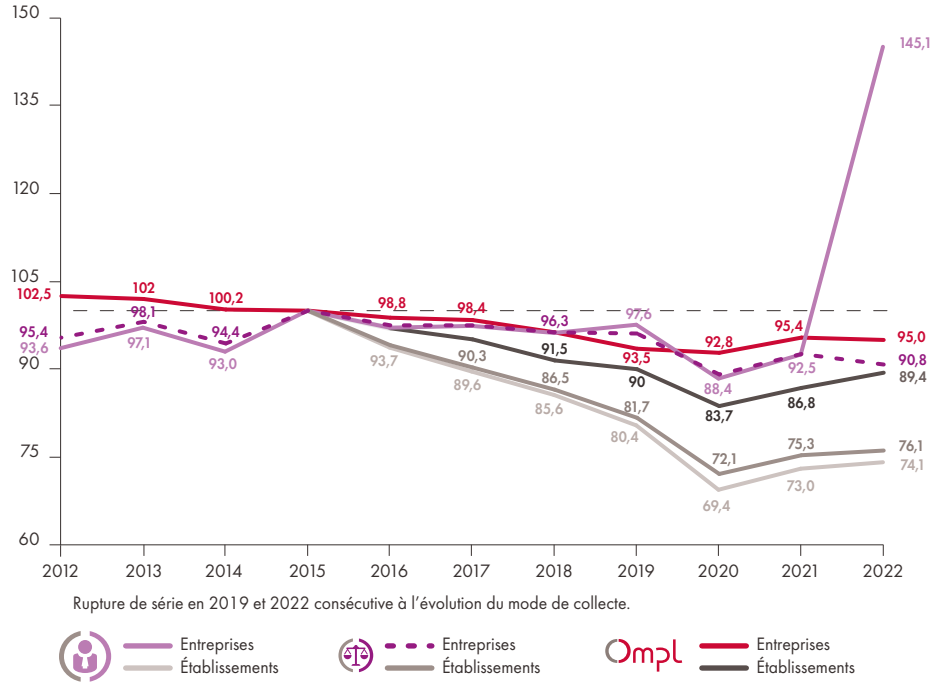
Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.

PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 45,1 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 25,9 %). Ces tendances opposées sont révélatrices d'un mouvement de réorganisation du tissu entrepreneurial impliquant des fusions d'établissements et la disparition d'implantations sur les territoires.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 9,2 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (– 23,9 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

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

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2012-2022 (base 100 en 2015)



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

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

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

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

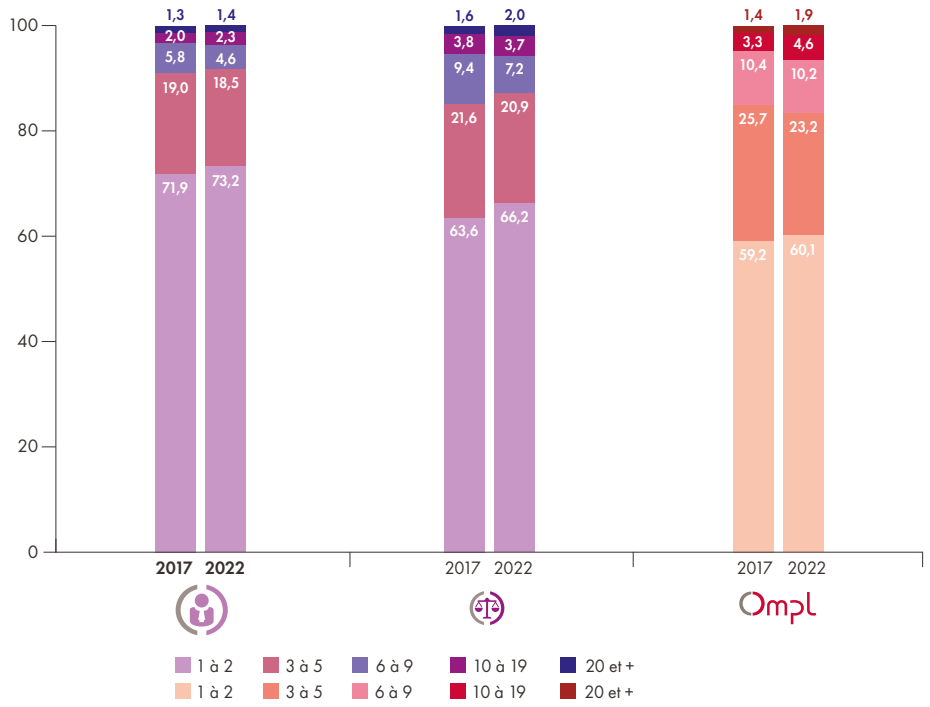
Groupement et assimilé : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

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

UN À DEUX ETP

- Plus de deux tiers des entreprises de la branche (73,2 %) ont un effectif de un à deux emplois équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont nettement sous-représentées (– 2 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux ETP (+ 1,3 point), au détriment de celles de six à neuf ETP (– 1,2 point).

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



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

NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (43,8 %) sont prépondérantes au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 12,5 points par rapport à 2017.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont légèrement sous-représentées dans la branche (– 1 point). En outre, leur part sectorielle s'est accrue de + 13,6 points entre 2017 et 2022.

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

	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Entreprise individuelle	41,3	31,1	39,0	29,5	43,9	32,6
Groupement et assimilé	27,4	25,1	29,8	25,7	22,6	21,7
Société commerciale et assimilée	31,3	43,8	31,2	44,8	33,5	45,7

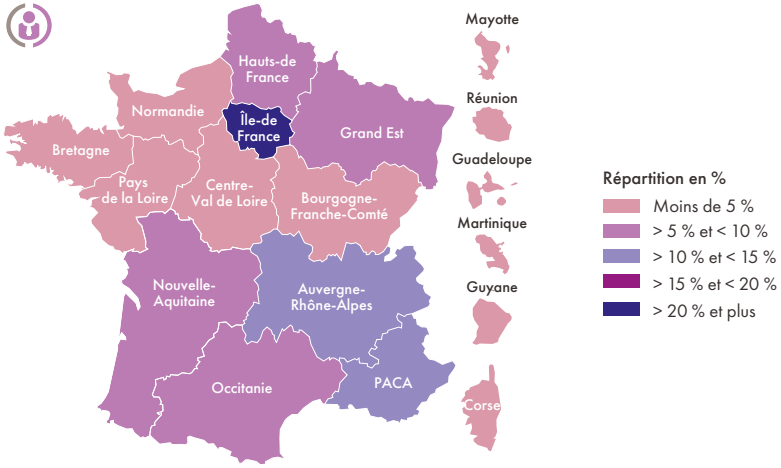
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.

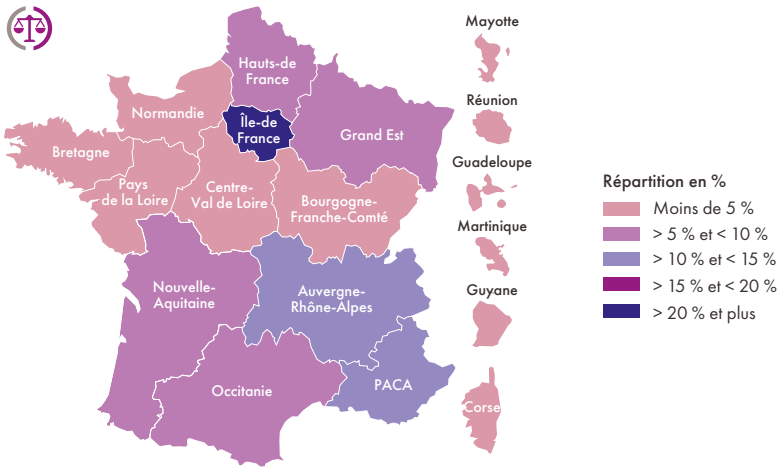
LA MOITIÉ DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

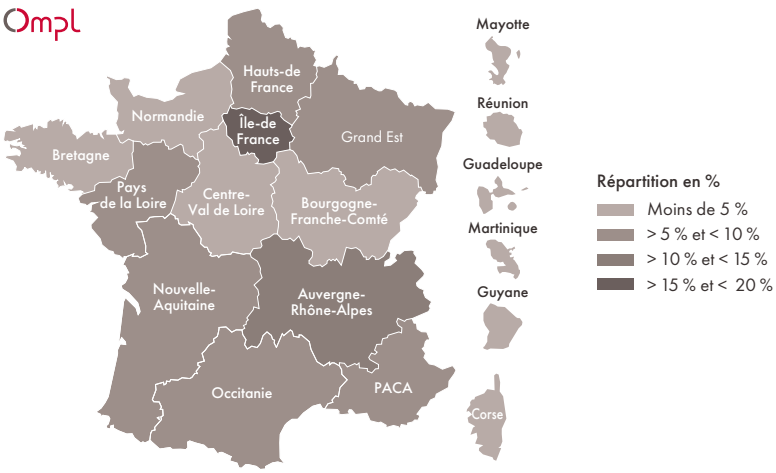
- L'Île-de-France rassemble 29,6 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (27,7 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12,4 %).
- La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10,3 %).

Ces trois régions regroupent 52,3 % des entreprises employeuses de la branche et 50 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)







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

ÉCONOMIE DES ENTREPRISES

ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS PETITES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en ETP est moins importante que celle du secteur (2,8 ETP contre 3,4 ETP). En outre, elle a stagné par rapport à 2017.
- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans la branche est la société à responsabilité limitée (SARL, 36,6 %). Témoignant d'une évolution de la nature du tissu entrepreneurial, cette catégorie a surpassé l'entreprise individuelle qui dominait en 2017.

Données de cadrage[1]

Nombre d'entreprises employeuses en 2022	10636	12878	101959	408	433	1401
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2017 à 2022 (%)	– 6,0	– 6,9	– 3,5	+ 11,2	– 7,1	– 16,6
Effectifs moyens d'ETP en 2022	2,8	3,4	3,7	6,3	6,6	5,9
Effectifs moyens d'ETP en 2017	3,3	3,9	3,7	8,2	5,8	6,2
Forme juridique la plus fréquente en 2022	SARL	SARL	SARL	EI	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2022 (%)	36,6	36,6	36,9	49,5	57	37,4
Forme juridique la plus fréquente en 2017	EI	EI	EI	EI	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2017 (%)	41,3	39	43,9	54,2	54,3	50,6

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

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

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

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

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

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

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

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

PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 86 855 € de valeur ajoutée (+ 15,9 % par rapport à 2017). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+ 12,8 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (70 848 € d'EBE) beaucoup plus important qu'en 2017 (+ 18,1 %).

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

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

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

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

PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2022, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 320 841 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2017 (+ 46,8 %).

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

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

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.
Marge d'erreur de 2 %
Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %
NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

- des données fournies par l'INSEE, DADS pour les années antérieures à 2020 et DSN à partir de 2020, pour chacune des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2023 » issues de la base formation 2023 de l'OPCO EP.

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

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

EFFECTIFS SALARIÉS

STABILITÉ DES EFFECTIFS

• Par rapport à 2014, la branche enregistre une faible variation (– 5 %) de ses effectifs salariés en 2022.

Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 à 2024, cette tendance semble s'orienter à la hausse.

• Sur la période (2014 à 2024), les effectifs de la branche diminuent plus fortement (– 4,4 %) que ceux du secteur (– 4,3 %).

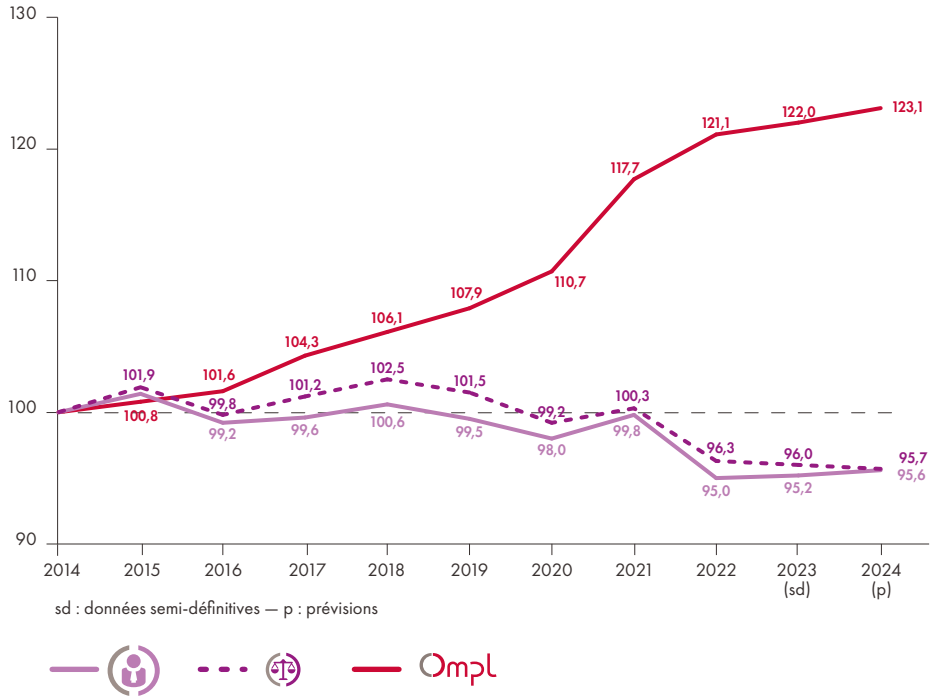
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl			
2014	49 183	66 508	421 669	3 230	2 942	11 153
2015	49 859	67 787	425 087	3 420	3 291	11 217
2016	48 792	66 391	428 511	3 461	2 918	11 220
2017	48 980	67 294	439 646	3 487	3 282	11 545
2018	49 460	68 163	447 199	3 570	3 547	11 586
2019	48 914	67 494	454 932	3 436	3 502	11 642
2020	48 217	66 008	466 760	3 519	3 511	10 761
2021	49 103	66 706	496 473	3 335	3 778	10 490
2022	**46 723**	**64 038**	**510 799**	**3 170**	**3 893**	**10 252**
2023 (sd)	46 825	63 819	514 288	3 167	3 912	9 915
2024 (p)	47 001	63 643	518 878	3 164	3 932	9 546

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions

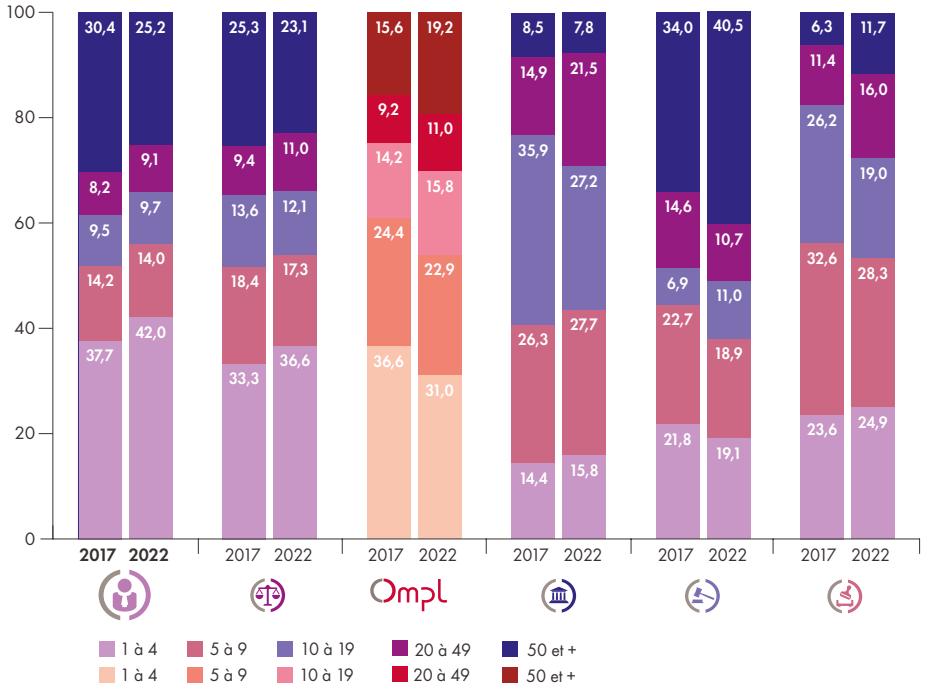
Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.

2/3 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

• 65,7 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.
Par rapport à 2017, cette part a progressé (+ 4,3 points) au détriment des entreprises de plus grande taille.

• Avec une augmentation de + 0,7 point, le secteur connaît une évolution similaire mais moins marquée de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



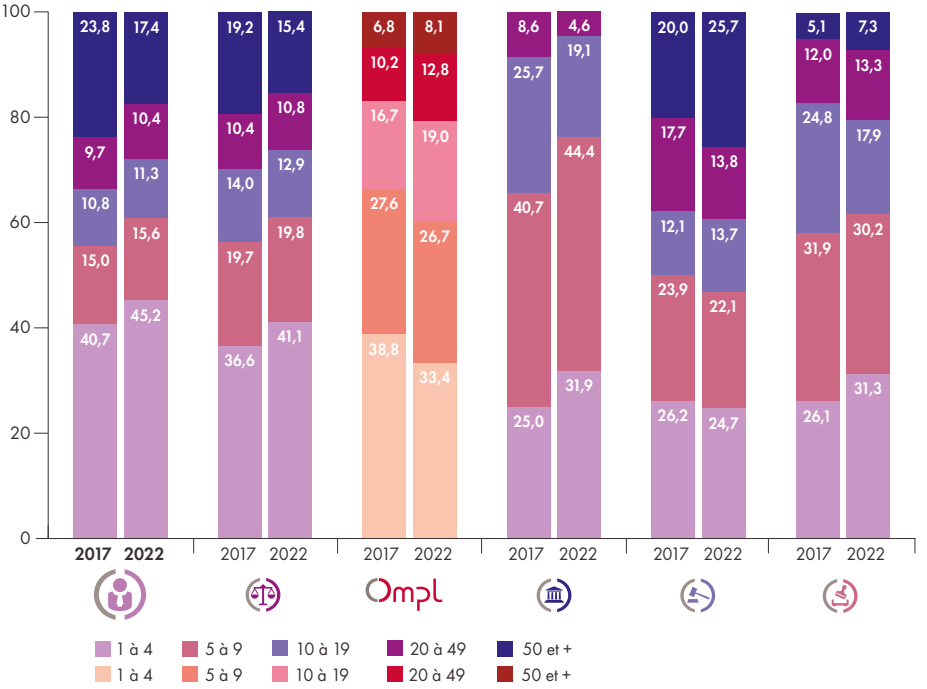
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

RÉSISTANCE DES PETITS ÉTABLISSEMENTS

• L'importance des structures à taille humaine est marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 72,1 % des effectifs.
Cette proportion a d'ailleurs progressé (+ 5,6 points) par rapport à 2017.

• Le secteur est caractérisé par une configuration similaire dans la mesure où 73,8 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés.
La variation de leur part (+ 3,5 points) est moins marquée que celle observée dans la branche.

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

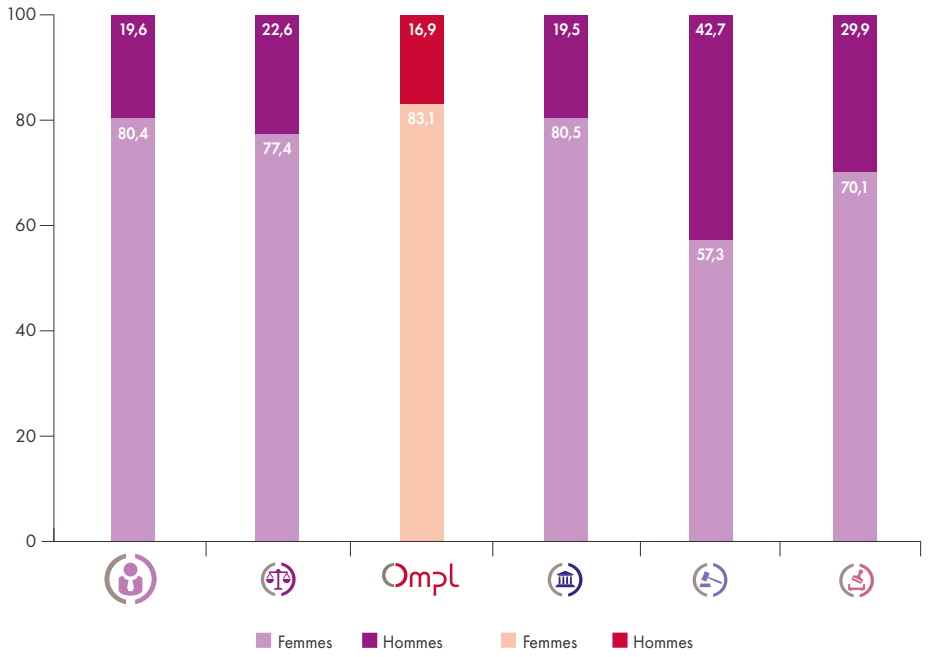


Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

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

Répartition des salariés par genre (%)

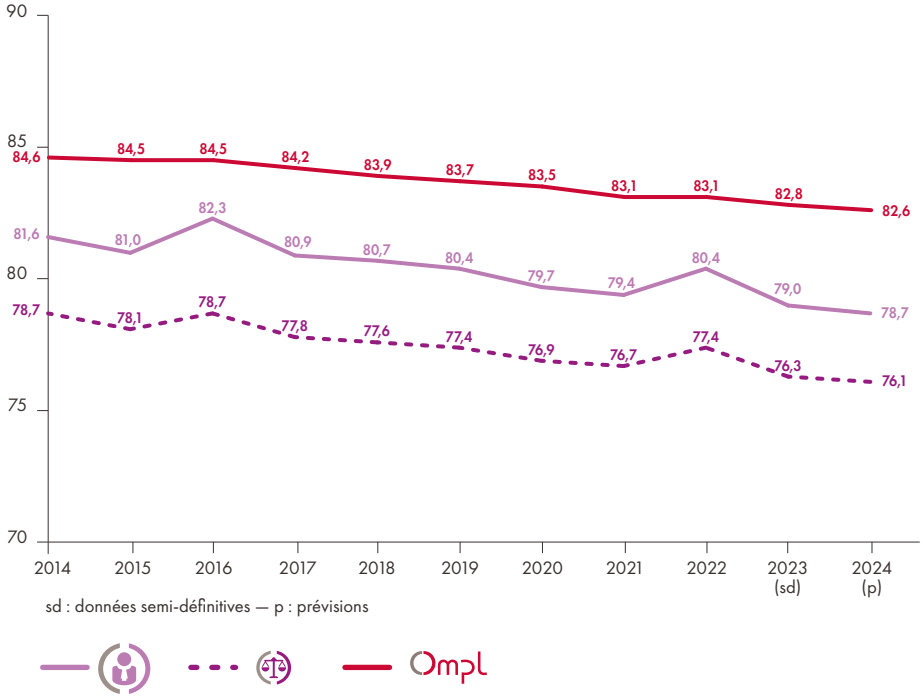


Source : Insee, DSN, 2022.

STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2014, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2022. Elle varie seulement de – 1,2 point.
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2014 à 2024), le taux de féminisation de la branche diminue plus fortement (– 2,9 points) que celui du secteur (– 2,6 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

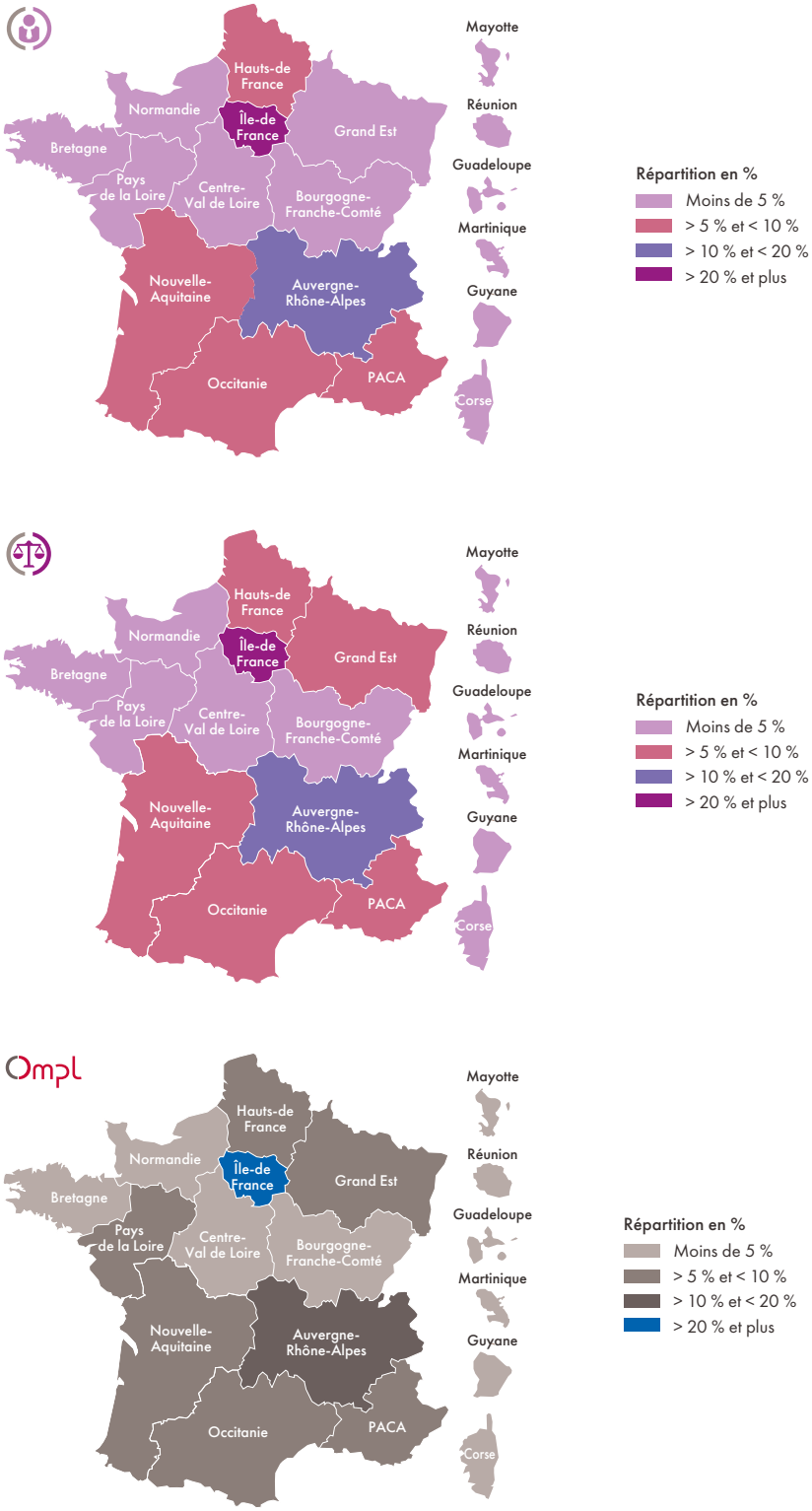
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

6/10E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 41,2 % des salariés de la branche et son poids est supérieur à celui du secteur (36,8 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,7 %).
- La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (7,2 %).

Ces trois régions regroupent 60,1 % des salariés de la branche et 56 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour la Corse (92,7 %) et minimal pour l'Île-de-France (73,9 %).

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

- – 0,6 point pour la Corse ;
- – 1,0 point pour l'Île-de-France.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	84,8	85,0	81,0	81,4	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	85,4	88,0	79,3	78,7	87,4	86,4
Bretagne	85,3	83,7	80,8	80,7	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	87,3	75,0	79,9	67,3	86,8	84,3
Corse	93,3	92,7	77,5	81,4	83,9	83,8
DOM regroupés	87,1	87,8	77,3	72,5	83,6	83,2
Grand Est	87,3	86,1	80,4	79,7	86,7	85,3
Hauts-de-France	82,9	83,2	77,2	77,1	84,1	83,7
Île-de-France	74,9	73,9	73,8	72,7	78,3	77,5
Normandie	88,7	87,7	82,5	81,4	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	85,0	86,1	80,8	81,6	86,3	85,1
Occitanie	86,0	85,8	81,1	81,7	85,8	84,8
Pays de la Loire	80,8	81,7	78,4	78,1	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	87,1	84,1	80,8	79,5	85,8	84,1
Ensemble	80,9	80,4	77,8	77,4	84,2	83,1

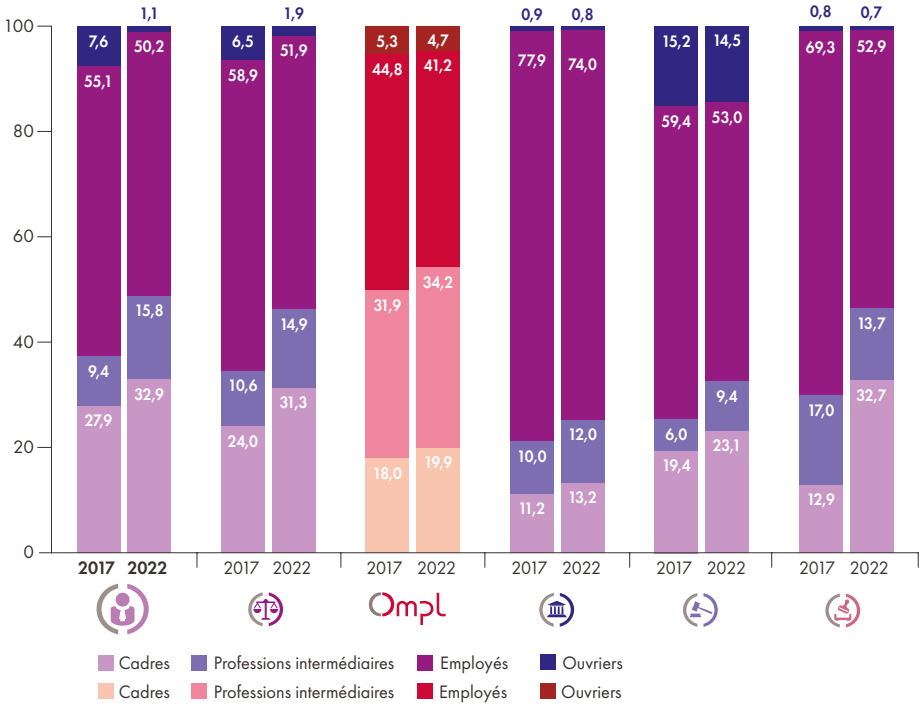
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

CATÉGORIES SOCIALES

PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (50,2 %). Avec un écart de + 17,3 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (32,9 %).
- Par rapport à 2017, la part des cadres a varié de + 5 points et celle des professions intermédiaires de + 6,4 points. En revanche, la part des employés (– 4,9 points) et des ouvriers (– 6,5 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :
  - progression de la part des cadres (+ 7,3 points) et des professions intermédiaires (+ 4,3 points) ;
  - tendance à la baisse pour les employés (– 7,0 points) et les ouvriers (– 4,6 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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

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

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

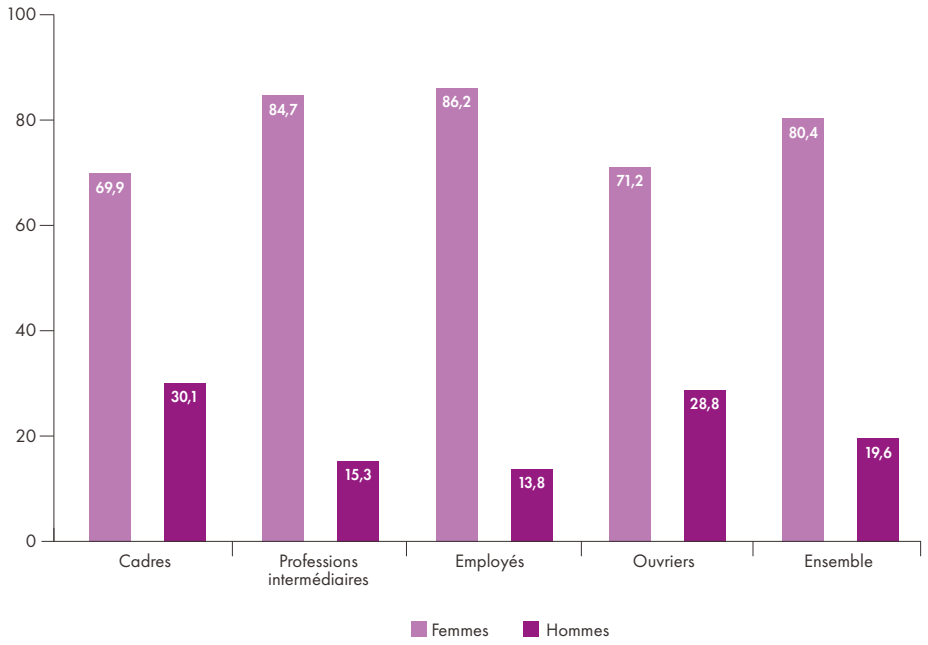
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation **« ouvriers »** de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (86,2 %), il excède de 5,8 points celui de la branche dans son ensemble (80,4 %), et minimal pour les cadres (69,9 %).
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (30,1 %) et les ouvriers (28,8 %) alors qu'ils ne représentent que 19,6 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

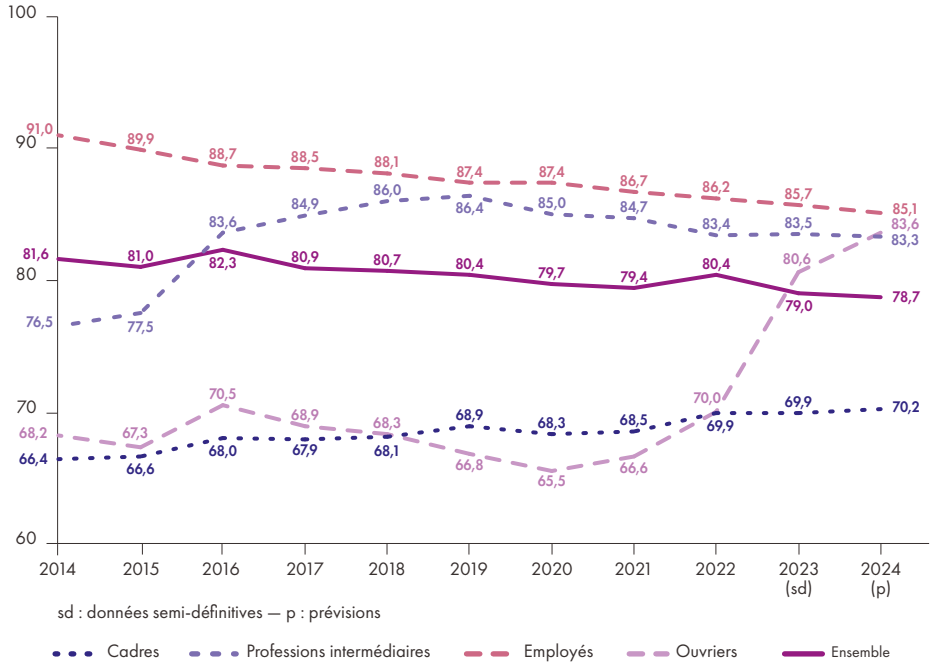
Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (– 2,9 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (+ 15,4 points) et les professions intermédiaires (+ 6,8 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 83,6 % et 83,3 % en 2024.

• En revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période :

- + 3,8 points pour les cadres ;
- – 5,9 points pour les employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



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

FEMMES MOINS SOUVENT CADRES

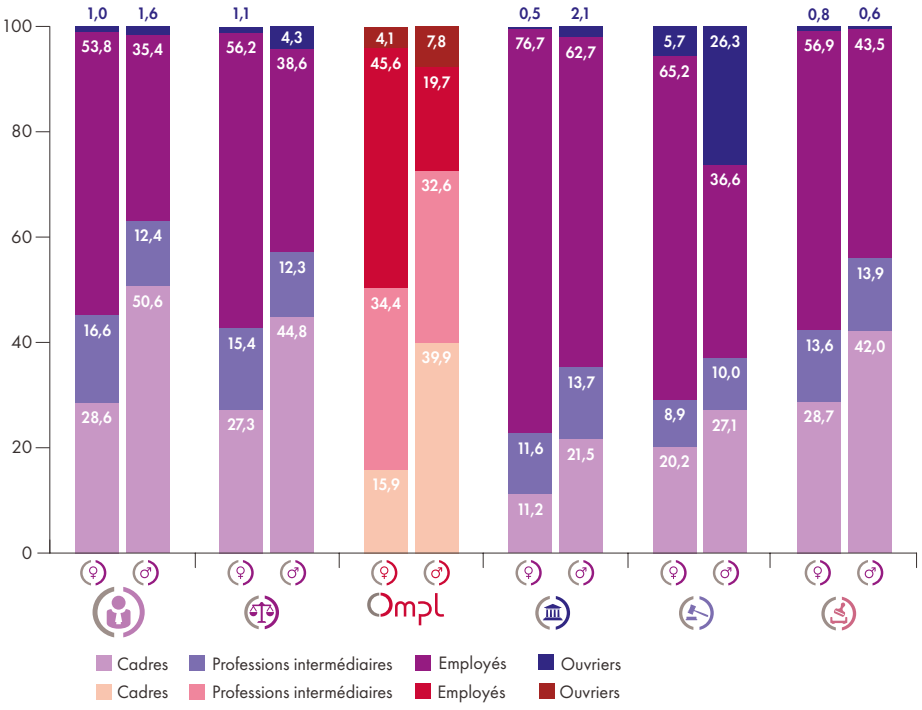
• Au niveau de la branche, par rapport à la répartition des hommes :

– la part des cadres est beaucoup moins importante chez les femmes. Elle atteint 28,6 % contre 50,6 % pour les hommes, soit un différentiel de – 22 points pour les femmes ;

– avec un écart de + 18,4 points en faveur des femmes, les employés constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.

• Au niveau du secteur, la fréquence des cadres est légèrement moins marquée pour les femmes (27,3 %). Le différentiel entre les genres est moins important que celui de la branche (– 17,5 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

87,3 % DES SALARIÉS DANS 12 PROFESSIONS

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

Dans la branche, trois professions regroupent 50,8 % des salariés :

- les secrétaires (25,9 %) ;
- les juristes (14,4 %) ;
- les avocats (10,5 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées[1]

		2016		2022	
Type de métier	PCS-ESE	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	312a - Avocats	5 268	11,3	4 890	10,5
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	4 436	9,5	6 726	14,4
Soutien au métier	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	1 357	2,9	1 855	4,0
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	1 510	3,2	3 788	8,1
	542a - Secrétaires	16 204	34,7	12 080	25,9
Soutien à l'entreprise	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1 457	3,1	1 542	3,3
	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information	310	0,7	563	1,2
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1 161	2,5	1 268	2,7
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	2 877	6,2	3 945	8,4
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 268	2,7	1 073	2,3
	543h - Employés administratifs non qualifiés	2 234	4,8	2 265	4,8
	564b - Employés des services divers	1 325	2,8	810	1,7

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

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

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

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

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

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

EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER

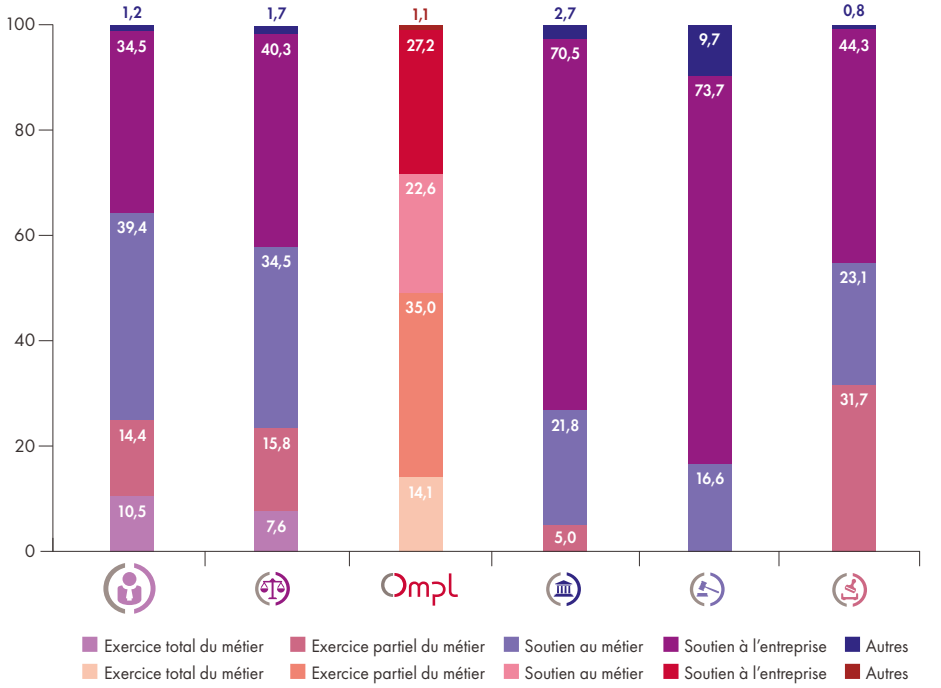
• 39,4 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier (34,5 % des effectifs) est sous représenté.

• Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien à l'entreprise (34,5 %), concerne toutes les activités permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

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

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

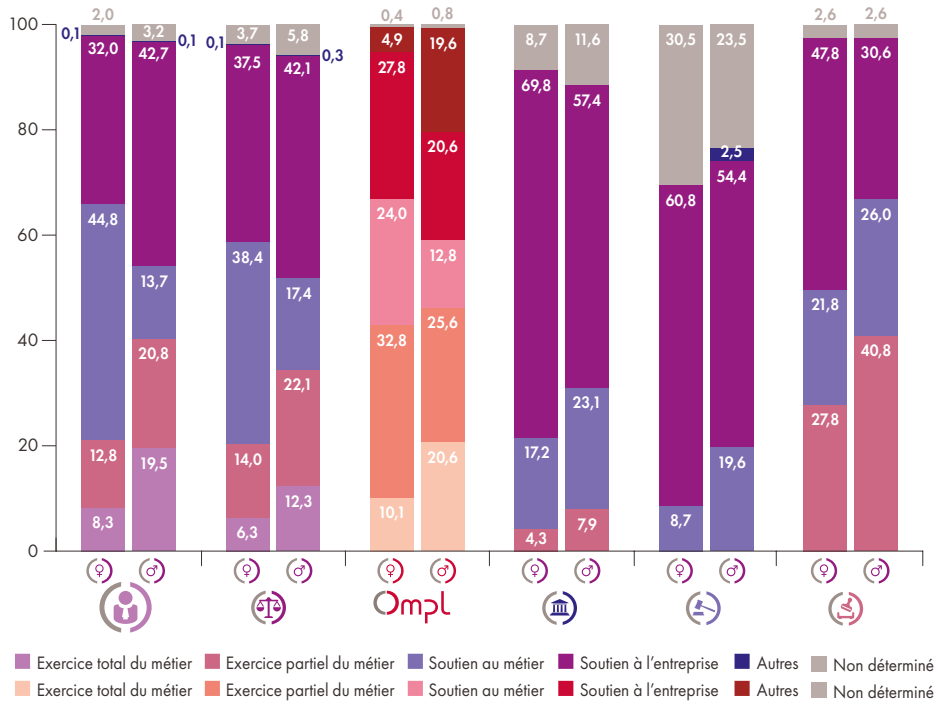
MÉTIERS GENRÉS

• Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (39,4 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 44,8 % des femmes contre 13,7 % des hommes, soit un écart considérable de 31,1 points.

L'exercice total du métier rassemble 8,3 % des femmes contre 19,5 % des hommes, ce qui représente un écart conséquent de 11,2 points.

• Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien au cœur de métier de l'entreprise (21 points pour 38,4 % de femmes et 17,4 % d'hommes). L'exercice total du métier est caractérisé par un différentiel de 6 points, moins important que celui de la branche. Il regroupe 6,3 % des femmes contre 12,3 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (70,8 %) et minimale pour les Pays de la Loire (41,3 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	31,2	18,8	48,9	0,6	0,4
Bourgogne-Franche-Comté	23,6	15,8	57,6	1,0	2,0
Bretagne	33,9	16,0	49,4	0,6	0,0
Centre-Val de Loire	27,9	15,8	51,6	0,7	4,0
Corse	0,0	13,1	70,8	ND	16,1
DOM regroupés	19,3	18,3	58,3	4,1	0,0
Grand Est	26,0	15,2	56,8	0,4	1,6
Hauts-de-France	25,9	14,8	58,6	0,7	0,0
Île-de-France	39,7	13,9	45,0	1,3	0,2
Normandie	25,0	15,3	58,9	0,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	27,3	15,9	55,5	0,9	0,3
Occitanie	26,2	17,0	55,0	1,3	0,5
Pays de la Loire	15,3	20,2	41,3	ND	23,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26,9	16,1	55,1	1,7	0,2
	32,9	**15,8**	**50,2**	**1,1**	**0,0**
	31,3	**14,9**	**52,0**	**1,9**	**0,0**
Ompl	**19,9**	**34,1**	**41,2**	**4,7**	**0,0**

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

CONTRATS DE TRAVAIL

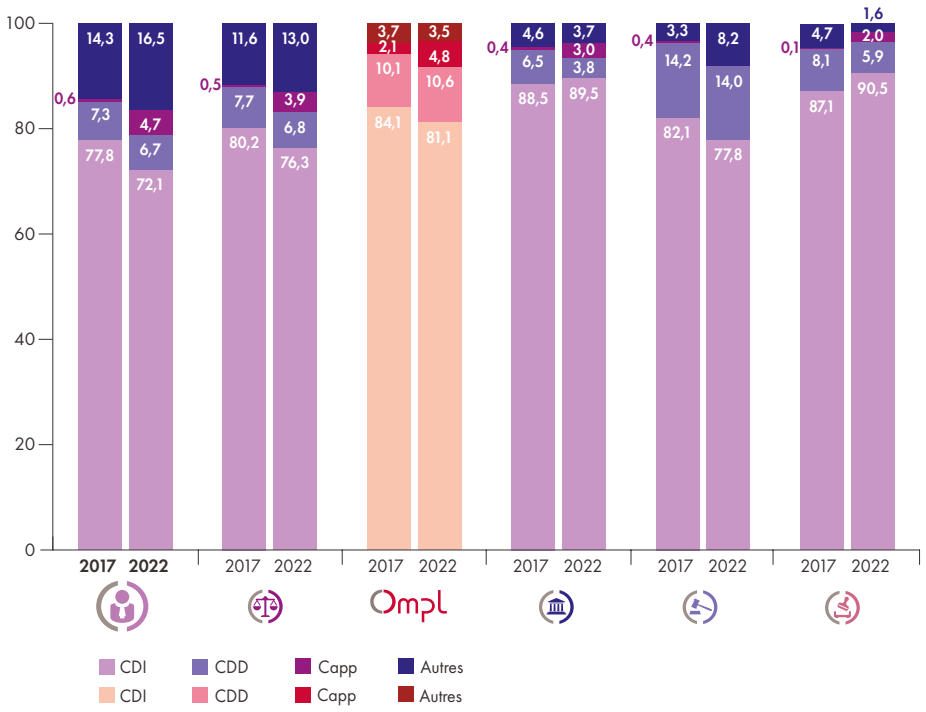
MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
  - la part de salariés en CDI (72,1 %) est prépondérante mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est inférieure à la moyenne du secteur (76,3 %) ;
  - hors contrats « autres » (16,5 %), principalement des stages rémunérés, les CDD (6,7 %) et les contrats d'apprentissage (4,7 %) sont peu mobilisés ;
  - par rapport à 2017, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 4,1 points et celle des contrats « autres » de + 2,2 points. En revanche, la proportion des CDD (– 0,6 point) a stagné alors que celle des CDI (– 5,7 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires :
  - progression des contrats d'apprentissage (+ 3,4 points) ;
  - stagnation des CDD (– 0,9 point) et des contrats « autres » (+ 1,4 point) ;
  - baisse des CDI (– 3,9 points).

STABILITÉ DES CDD

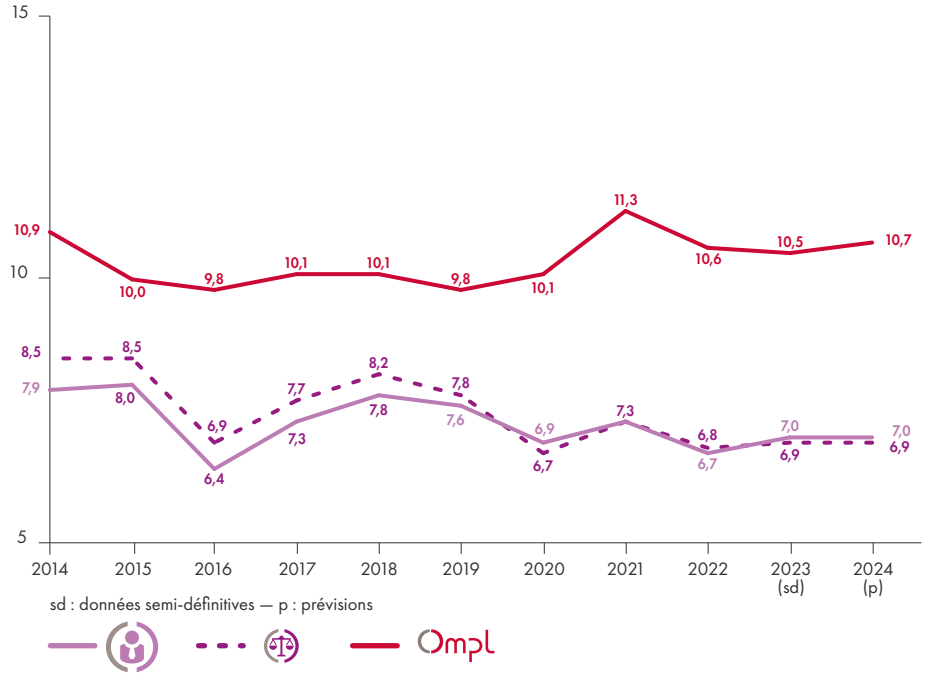
- Par rapport à 2014, le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2022 (– 1,2 point).
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche diminue moins vite (– 0,9 point) que celui du secteur (– 1,6 point).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



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

CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDI est beaucoup plus importante pour les femmes : 76 % contre 56,1 % pour les hommes, soit + 19,9 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est plus marquée pour les femmes (78,8 %) que pour les hommes (67,5 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche : + 11,3 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

MOINS DE CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (– 5,1 et – 7,6 points respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de – 3,8 et – 4,3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (– 0,6 point) comme chez les hommes (– 1,1 point), à l'image du secteur (– 0,9 et – 1,1 point respectivement).

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

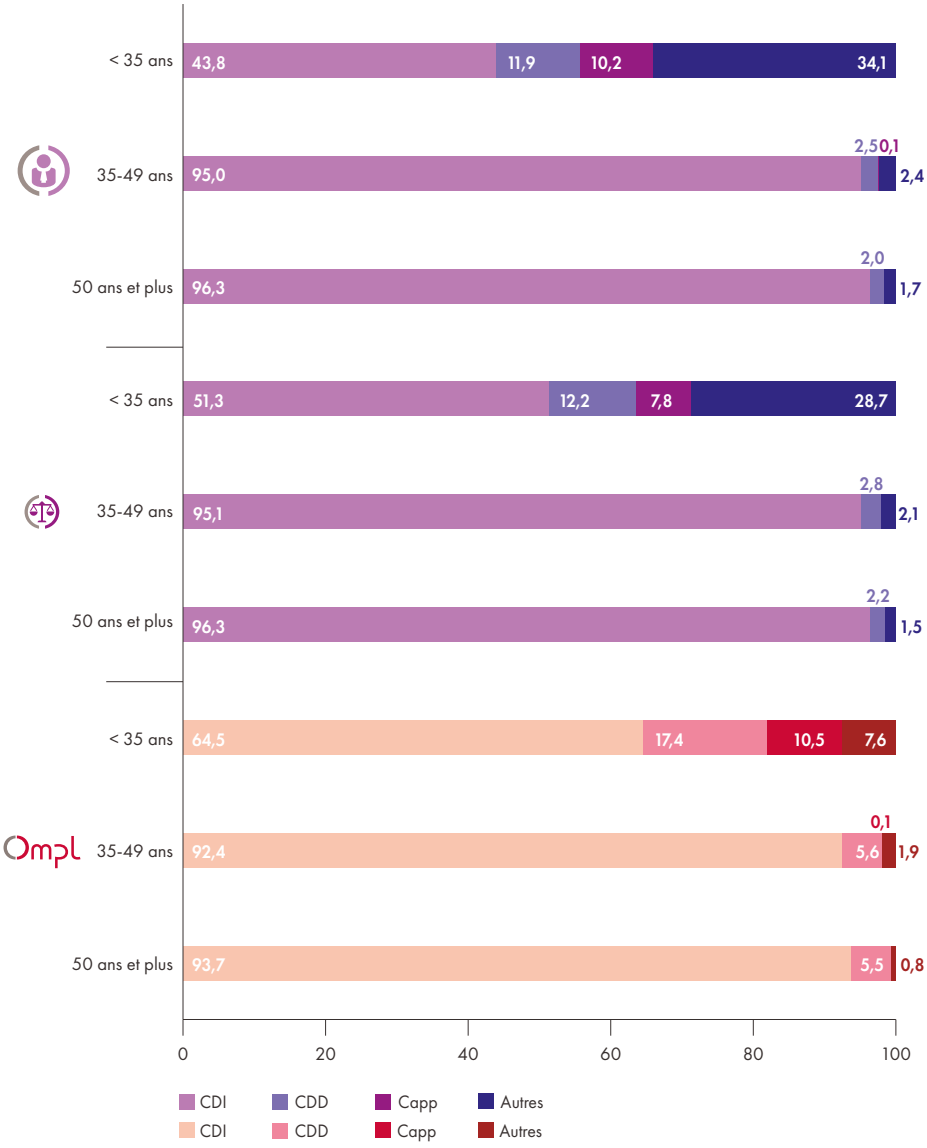
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ – 5,1	↓ – 7,6	↓ – 3,8	↓ – 4,3	↓ – 3,1	↓ – 2,4
CDD	↓ – 0,6	↓ – 1,1	↓ – 0,9	↓ – 1,1	↑ + 0,3	↑ + 0,7
Capp	↑ + 3,8	↑ + 4,7	↑ + 3,2	↑ + 3,5	↑ + 2,8	↑ + 2,5
Autres	↑ + 1,9	↑ + 4,0	↑ + 1,5	↑ + 1,9	⟺ 0,0	↓ – 0,8

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

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent cinq fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (11,9 % contre 2,5 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu moins marqué : 12,2 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 2,8 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (8,4 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les :

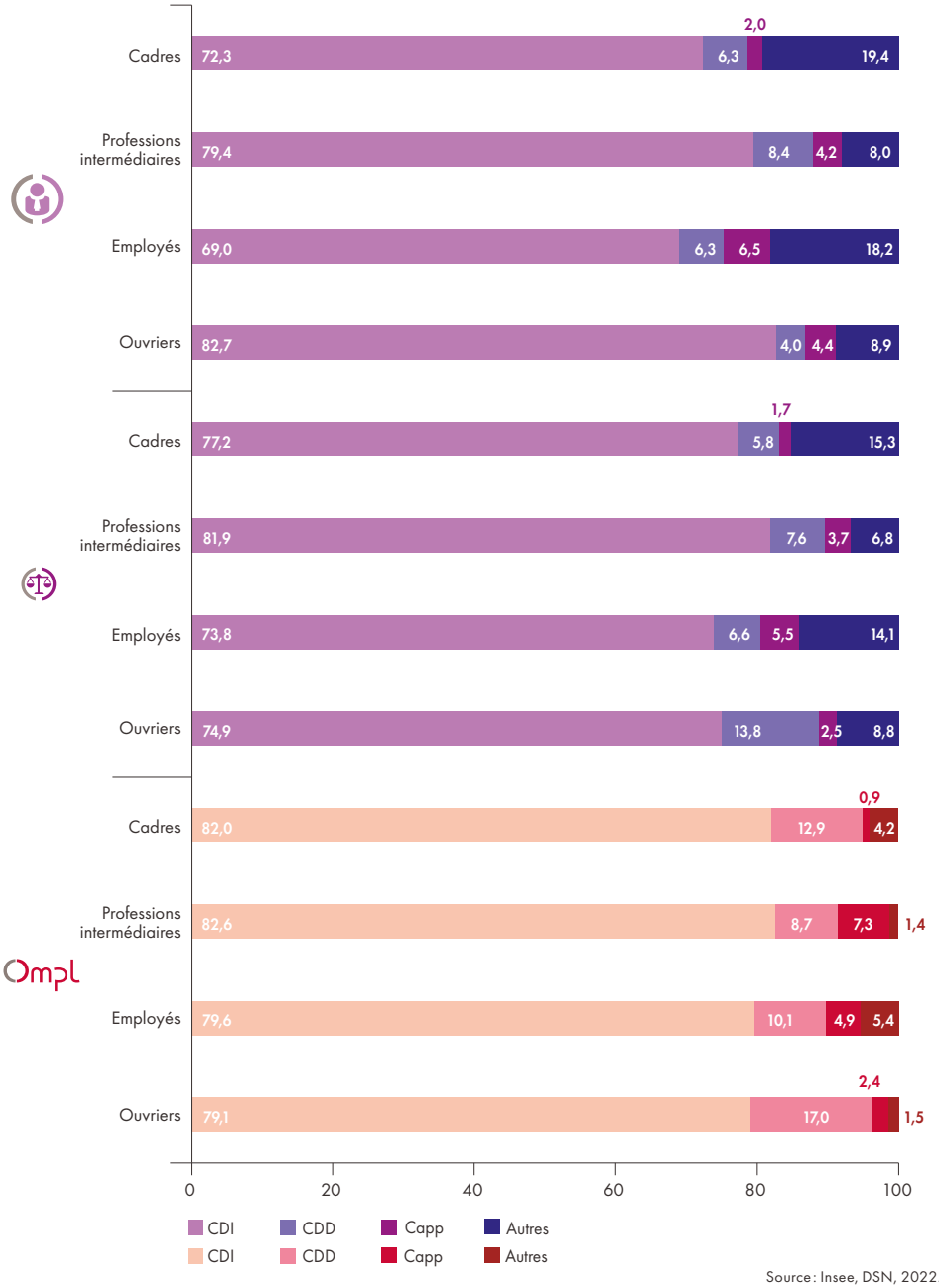
- ouvriers (4 %), plus souvent en CDI (82,7 %) ;
- cadres (6,3 %), plus souvent en contrat « autres » (19,4%).

- Au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (13,8 %).

Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie des professions intermédiaires (81,9 %).

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

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



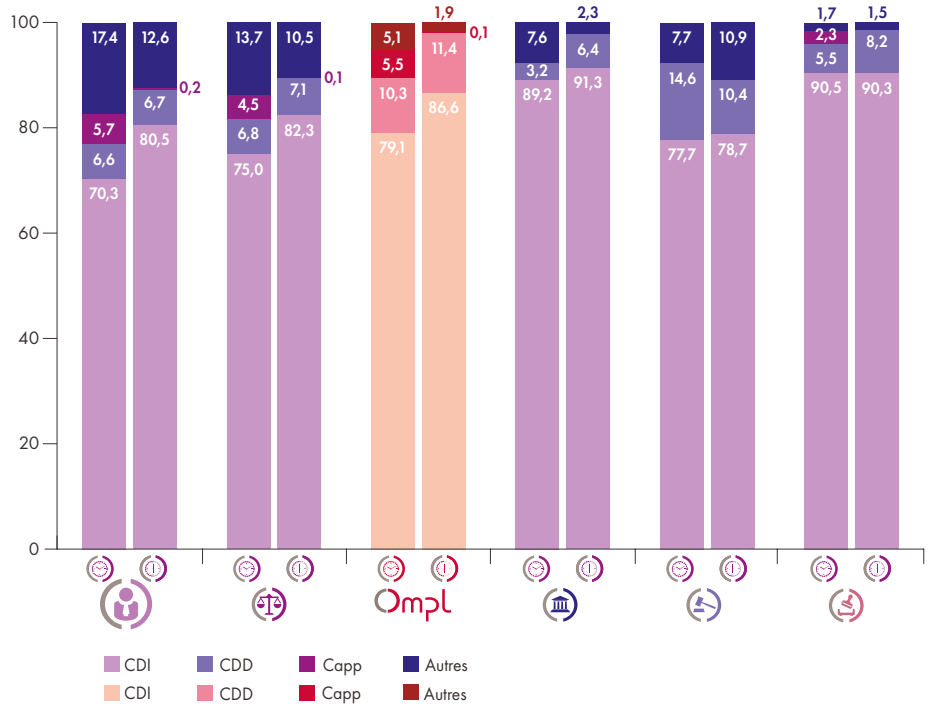
Source : Insee, DSN, 2022.

TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

• Dans la branche, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés à temps complet : 70,3 % contre 80,5 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 10,2 points.

• Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet que pour ceux à temps partiel (75 % contre 82,3 %).
Le différentiel entre les deux proportions (7,3 points) est inférieur à celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (8,8 %) et atteint un minimum pour la Bourgogne-Franche-Comté (3,7 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :

– la Bourgogne-Franche-Comté, avec une diminution de – 3,1 points ;

– la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une évolution de – 2,3 points.

Taux de CDD par région (%)

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

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

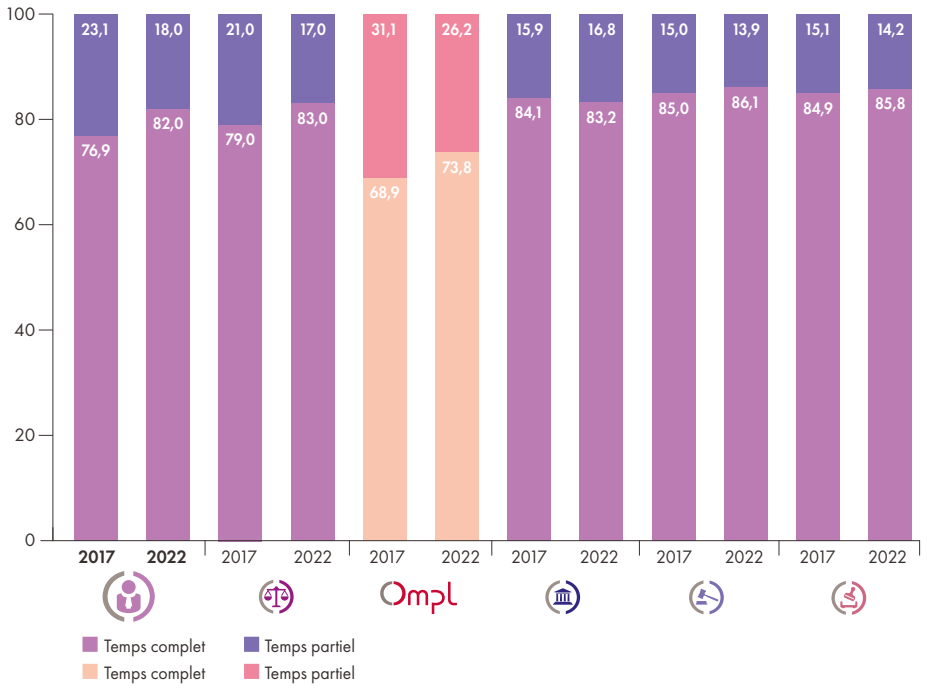
TEMPS DE TRAVAIL

MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

• Au sein de la branche, 4/5e des salariés travaillent à temps complet (82 %). Cette proportion est proche de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (83 %). Par rapport à 2017, la part des contrats à temps complet a fortement progressé (+ 5,1 points).

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

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



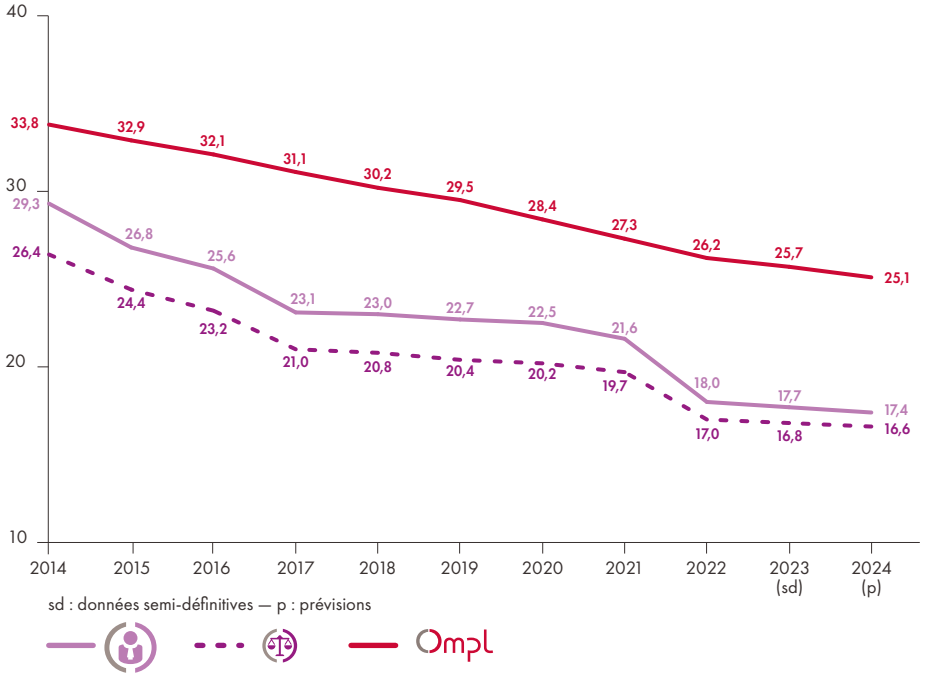
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

REPLI DU TEMPS PARTIEL

• Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (– 11,3 points). Les prévisions pour 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.

• Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (– 11,9 points) que celle du secteur (– 9,8 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



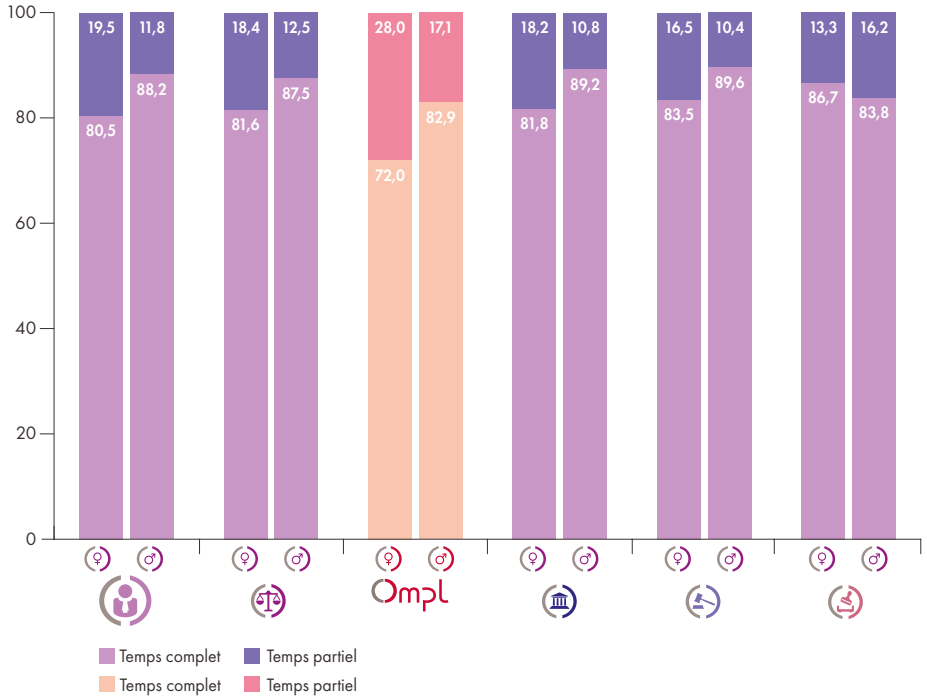
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

FÉMINISATION DU TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 19,5 % dans ce cas, soit un différentiel de + 7,7 points par rapport aux hommes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus marquée pour les femmes (18,4 %).

Le différentiel entre les genres est moins important que celui de la branche. La proportion du temps partiel est supérieure de + 5,9 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

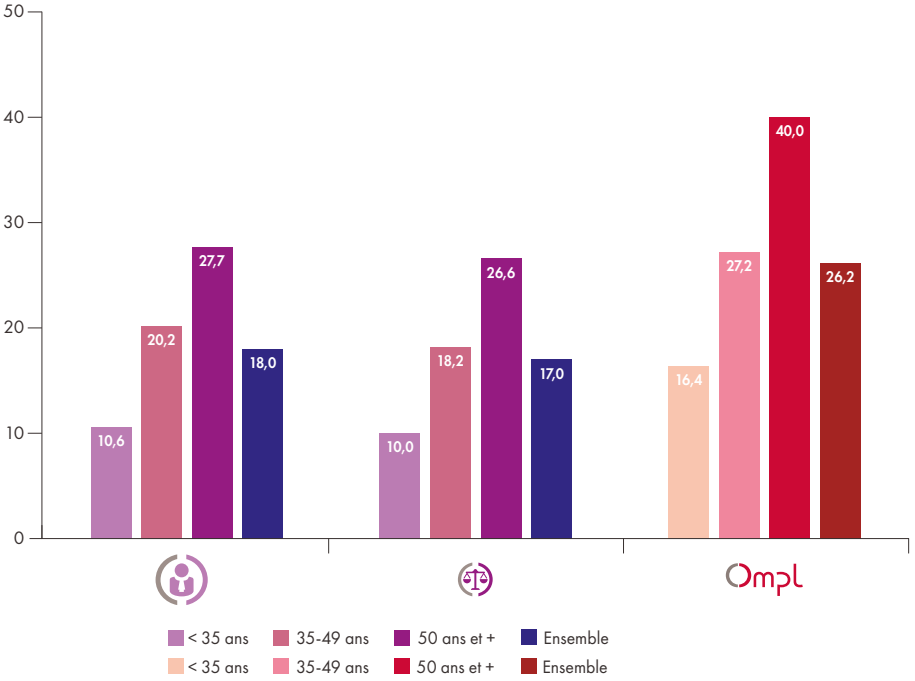
PROGRESSION AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne moins du tiers des 50 ans et plus (27,7 %). Cette proportion est supérieure de + 7,5 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (20,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (10,6 %).

Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 17,1 points.

- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est assez similaire à celle de la branche : les écarts observés sont inférieurs à trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

• Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (70 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (12 %).

Par rapport à 2017 les plus grandes variations sont observées pour les employés (– 2,6 points) et les professions intermédiaires (– 2,1 points).

• Au niveau du secteur, le temps partiel est également surreprésenté chez les ouvriers (39,9 %).

Les plus grandes variations concernent les ouvriers (– 22,3 points) et les professions intermédiaires (– 2,1 points).

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

Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	11,3	12,0	11,4	12,0	28,6	27,7
Professions intermédiaires	18,7	16,6	17,5	15,4	24,2	21,1
Employés	23,6	21,0	21,0	19,3	33,2	26,6
Ouvriers	68,5	70,0	62,2	39,9	62,2	50,6
Ensemble	23,1	18,0	**21,0**	**17,0**	**31,1**	**26,2**

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-202.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour la Corse (29,2 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (12,6 %).

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

- l'Occitanie (– 10,3 points) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (– 8,9 points).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

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

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

• Dans la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (45,5 %). La tranche des 35 à 49 ans (26,3 %) est nettement moins représentée.

Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 6 points) a fortement progressé. Celle des 35 à 49 ans (– 6,2 points) se distingue par un repli. Une faible variation caractérise la tranche des 50 ans et plus (+ 0,2 point).

• Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires à la branche. La part des moins de 35 ans (+ 4,8 points) a progressé alors que le poids des 35 à 49 ans (– 5,1 points) s'est réduit. La part des 50 ans et plus (+ 0,3 point) a faiblement évolué.

RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

• Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2022 et des prévisions statistiques :

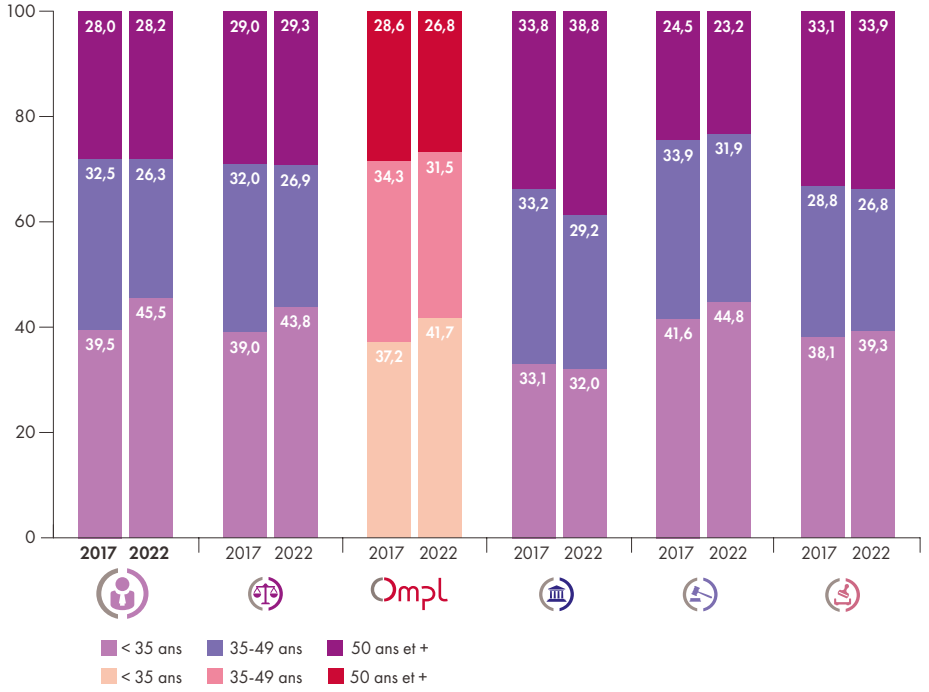
– les moins de 35 ans voient leur poids relatif fortement augmenter (+ 7,8 points) ;

– la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (– 11,1 points) ;

– le poids des seniors s'accentue (+ 3,3 points).

• Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport à la branche.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
< 35 ans	38,2	39,8	41,0	39,5	40,0	39,9	39,6	42,1	45,5	45,3	46,0
35-49 ans	36,0	34,2	32,7	32,5	31,4	30,8	30,3	28,3	26,3	26,0	24,9
50 ans et +	25,8	26,0	26,3	28,0	28,6	29,3	30,2	29,6	28,2	28,7	29,1
< 35 ans	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	43,8	43,6	44,2
35-49 ans	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	26,9	26,6	25,7
50 ans et +	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	29,3	29,8	30,2
< 35 ans	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,7	41,7	42,2
35-49 ans	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	31,3	30,9
50 ans et +	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	26,8	27,0	26,9

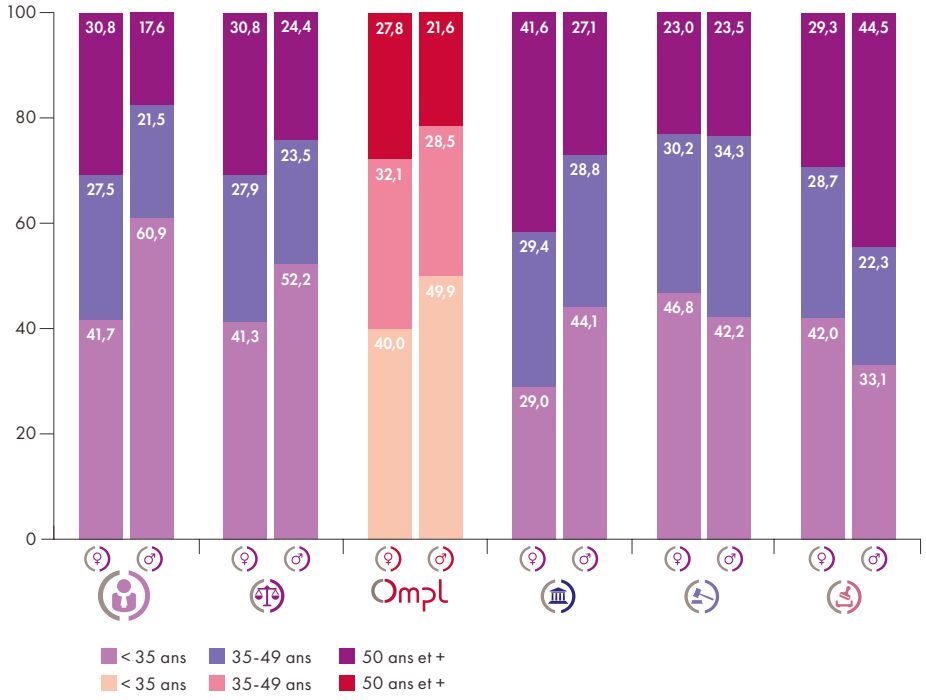
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes : 41,7 % contre 60,9 % pour les hommes, soit – 19,2 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des moins de 35 ans est légèrement moins marquée pour les femmes (41,3 %). Le différentiel entre les genres est inférieur à celui de la branche (– 0,9 point chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.

PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes et les hommes (+ 5,6 et + 7 points respectivement). Le sens des évolutions est similaire au niveau du secteur avec des variations de + 4,6 et + 5,1 points.
- La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 0,9 point) mais diminue chez les hommes (– 2,1 points), à l'image du secteur (+ 0,9 et – 1,2 point respectivement).

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

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

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

VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion importante de salariés jeunes (48,4 %). Par rapport à 2017, cette part progresse (+ 4,4 points).
- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (42 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 5,5 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (45 %) qui a gagné + 5,1 points par rapport à 2017.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (57,8 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2017 (+ 17,2 points).

FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (53,8 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (31,7 %).

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

	Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	< 35 ans	44,0	48,4	36,5	42,0	39,9	45,0	23,6	17,3
	35-49 ans	32,4	27,6	36,1	28,6	31,5	24,6	35,9	23,2
	50 ans et +	23,5	24,0	27,4	27,8	28,6	30,3	40,6	57,8
	< 35 ans	41,9	44,0	37,2	39,0	39,7	43,7	24,8	26,8
	35-49 ans	33,0	27,7	33,9	28,5	30,9	25,4	35,5	27,0
	50 ans et +	25,1	24,4	29,0	28,8	29,4	30,9	39,7	44,7
Ompl	< 35 ans	41,3	45,2	42,3	45,7	33,7	38,2	20,7	28,9
Ompl	35-49 ans	31,9	30,2	35,6	32,5	35,0	32,2	28,6	24,5
Ompl	50 ans et +	26,8	24,6	22,1	21,8	31,3	29,6	50,6	46,6

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	42,9	28,4	28,7
Bourgogne-Franche-Comté	31,7	30,7	31,7
Bretagne	40,6	27,4	32,0
Centre-Val de Loire	33,8	30,7	35,5
Corse	32,1	26,3	41,6
DOM regroupés	33,7	33,7	32,6
Grand Est	40,3	27,7	32,0
Hauts-de-France	39,1	28,3	32,6
Île-de-France	53,8	23,3	22,9
Normandie	35,7	31,7	32,6
Nouvelle-Aquitaine	36,4	30,2	33,4
Occitanie	42,5	26,3	31,2
Pays de la Loire	43,4	29,6	27,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,2	25,5	36,3
	45,5	**26,3**	**28,2**
	43,8	**26,9**	**29,3**
Ompl	**41,7**	**31,5**	**26,8**

Source : Insee, DSN, 2022.

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (32,8 %). Il excède de 17,8 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (30 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle

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

Source : Insee, DSN, 2022.

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

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

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

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

FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2013, le turnover de la branche s'est accru (+ 6,8 points) pour atteindre 32,8 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 6,8 points et le taux d'entrée de + 6,8 points. En conséquence, les départs et les embauches s'équilibrent.

• Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.

FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (47,2 % contre 29,7 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (108 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (130,6 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation : 70,1 % contre 13,3 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (35,5 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Taux d'entrée	26,0	21,4	24,5	23,4	27,9	29,2	29,2	24,9	31,2	32,8
	Taux de sortie	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,2	29,4	26,8	30,2	32,8
	Turnover annuel	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,2	29,3	25,9	30,7	32,8
	Taux d'entrée	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1	**30,5**
	Taux de sortie	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4	**29,5**
	Turnover annuel	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2	**30,0**
Ompl	Taux d'entrée	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	**24,6**
Ompl	Taux de sortie	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	**21,8**
Ompl	Turnover annuel	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	**23,2**

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

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	29,8	47,0	14,9	121,9	124,6
	Taux de sortie	29,7	47,4	14,4	94,2	136,6
	Turnover annuel	29,7	47,2	14,6	108,0	130,6
	Taux d'entrée	28,4	38,1	15,4	131,1	125,0
	Taux de sortie	27,4	37,0	14,7	95,8	132,2
	Turnover annuel	27,9	37,5	15,1	113,4	128,6
Ompl	Taux d'entrée	23,4	31,2	14,4	127,0	78,4
Ompl	Taux de sortie	20,6	27,9	13,4	109,3	61,3
Ompl	Turnover annuel	22,0	29,6	13,9	118,2	69,8

		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	72,9	14,1	8,9	31,5	27,6	36,2	17,8
	Taux de sortie	67,4	12,5	10,2	34,6	12,0	34,8	7,9
	Turnover annuel	70,1	13,3	9,5	33,0	19,8	35,5	12,8
	Taux d'entrée	65,8	14,3	9,9	30,1	27,4	33,2	22,4
	Taux de sortie	58,5	13,0	11,1	32,3	13,4	30,9	15,5
	Turnover annuel	62,1	13,6	10,5	31,2	20,4	32,0	19,0
Ompl	Taux d'entrée	44,5	15,6	11,1	28,6	20,8	26,2	25,3
Ompl	Taux de sortie	36,1	14,0	13,0	25,8	17,9	22,7	22,7
Ompl	Turnover annuel	40,3	14,8	12,0	27,2	19,4	24,4	24,0

Source : Insee, DSN, 2022.

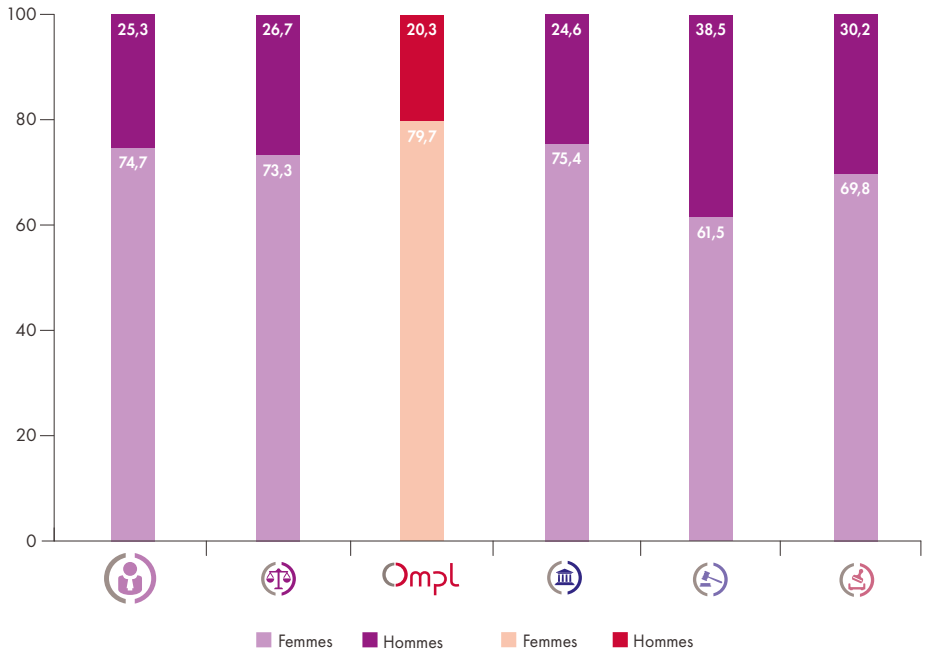
EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

• Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (74,7 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (80,4 %).

• Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 73,3 % soit – 1,4 point par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



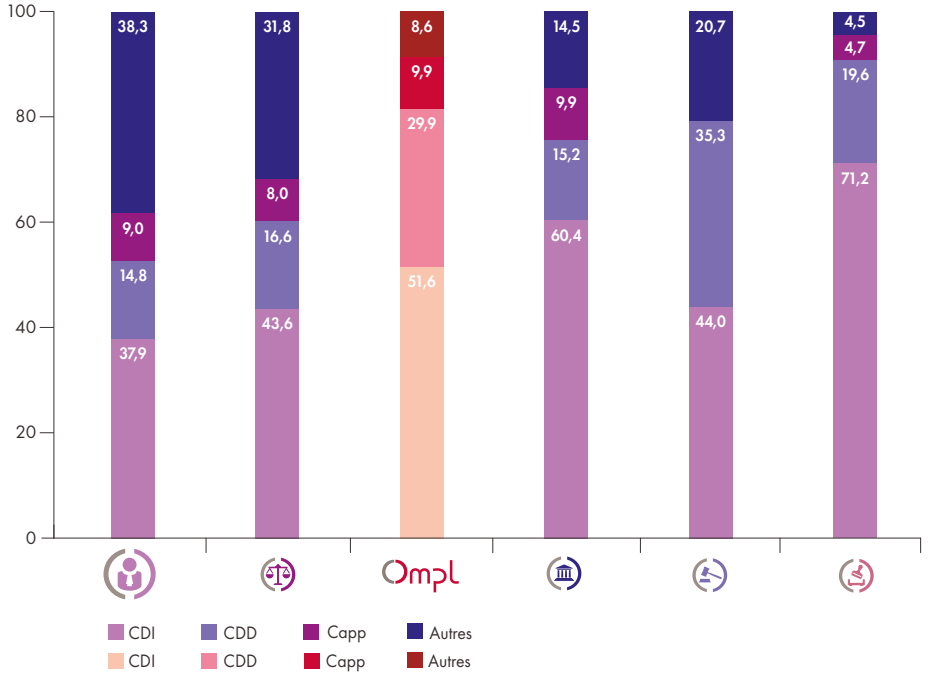
Source : Insee, DSN, 2022.

ENTRANTS PLUTÔT EN CONTRATS « AUTRES »

• Pour le recrutement, la branche mobilise plus fréquemment des contrats « autres » (38,3 %). Ces types de contrats sont moins présents au sein des effectifs globaux (16,5 %).

• Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI (43,6 %) des embauches sectorielles contre 37,9 % pour la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



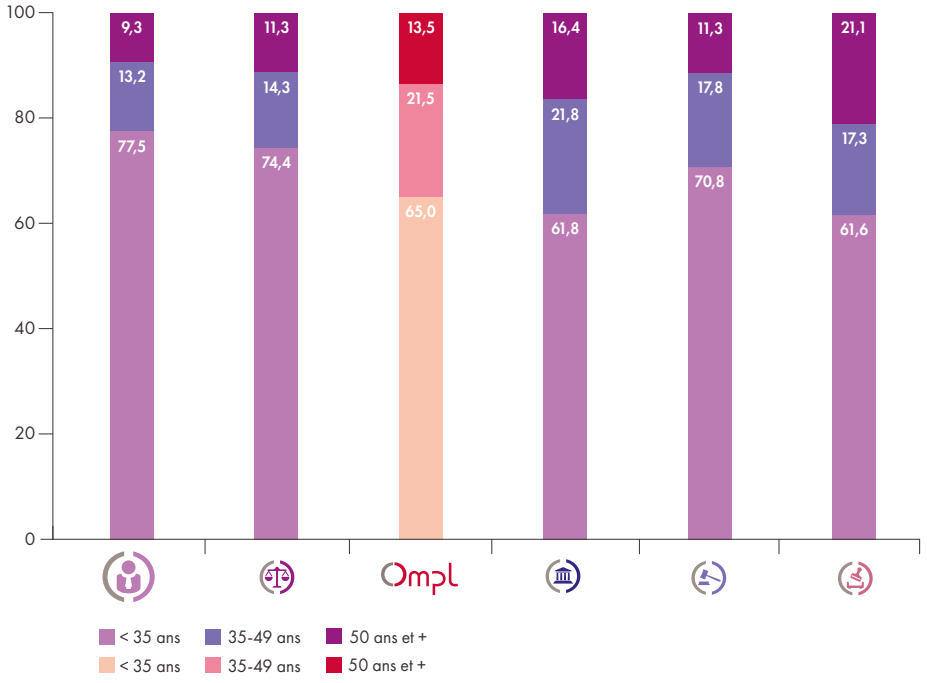
Source : Insee, DSN, 2022.

ENTRANTS JEUNES

• *77,5 %* des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 45,5 % pour les salariés de la branche.

• Au sein du secteur, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont également majoritaires (*74,4 %*).

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

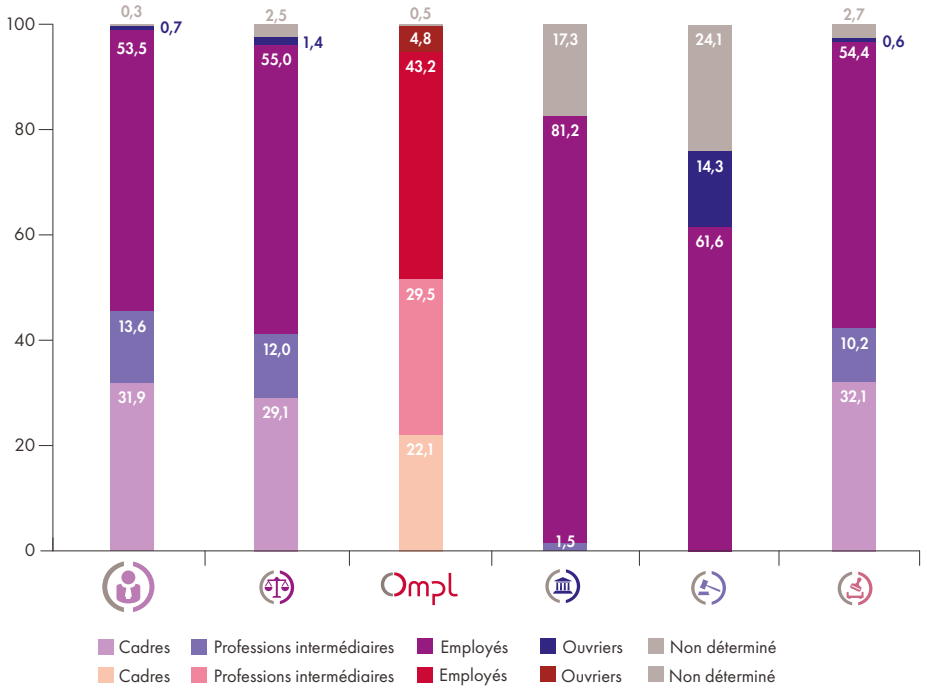
• Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :

– employés (53,5 %) dont la part est plus importante que celle de l'ensemble des salariés (50,2 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (29,5 %) ;

– cadres (31,9 %). Cette catégorie regroupe 32,9 % des salariés de la branche. 48,2 % des recrutés sont des juristes.

• Au niveau du secteur, les employés (55 %) et les cadres (29,1 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



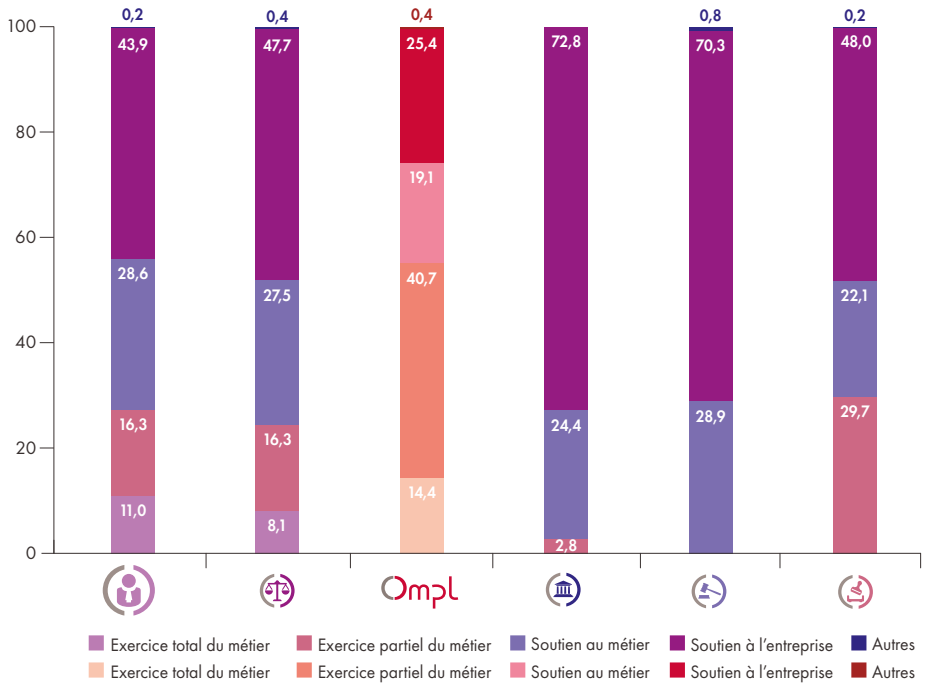
Source : Insee, DSN, 2022.

RECRUTEMENTS POUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

• Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (43,9 %). Ce type de métier regroupe 34,5 % de l'ensemble des salariés.

• Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge du soutien à l'entreprise est aussi prépondérant. Il concerne 47,7 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

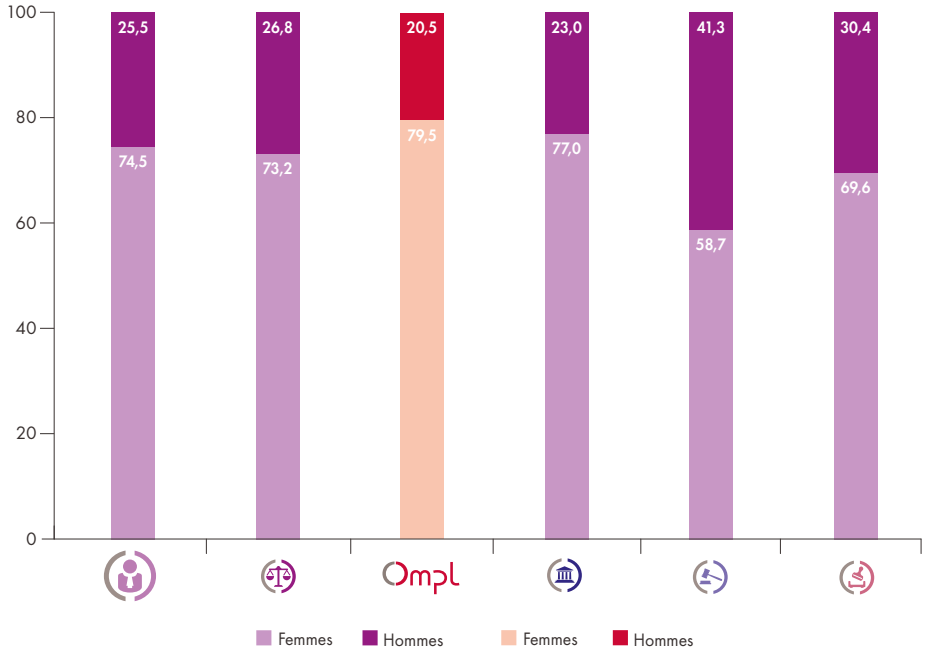
Profil des sortants

PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

• Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (74,5 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (74,7 %).

• Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 73,2 %, soit + 1,3 point par rapport à la branche.

• Répartition par genre (%)



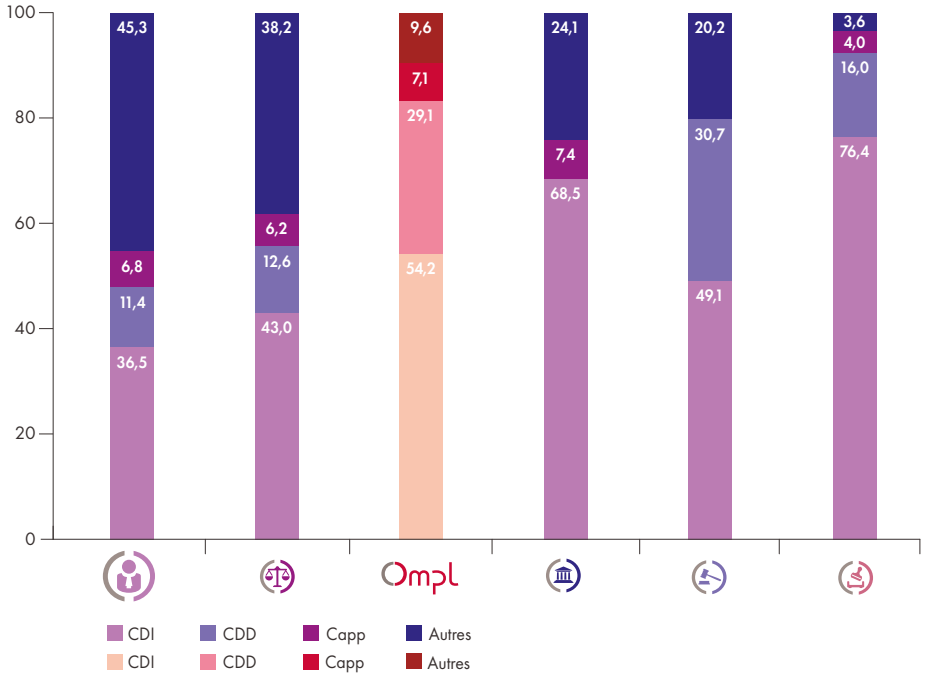
Source : Insee, DSN, 2022

MAJORITÉ DE SORTANTS EN CONTRATS « AUTRES »

• Au sein de la branche, 45,3 % des sortants sont en contrats « autres ». Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (38,3 %).

• Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les contrats « autres » : 38,2 % des sortants contre 45,3 % pour la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



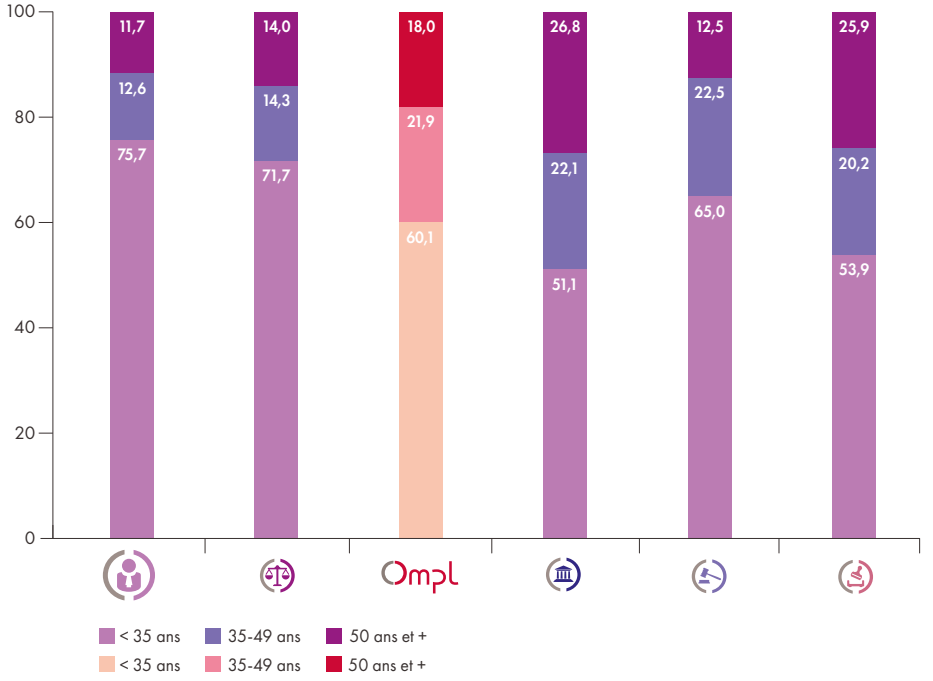
Source : Insee, DSN, 2022.

DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

• Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion aussi marquée que chez les entrants (75,7 % contre 77,5 %).

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

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

CATÉGORIES SOCIALES DIFFÉRENTES DES ENTRANTS

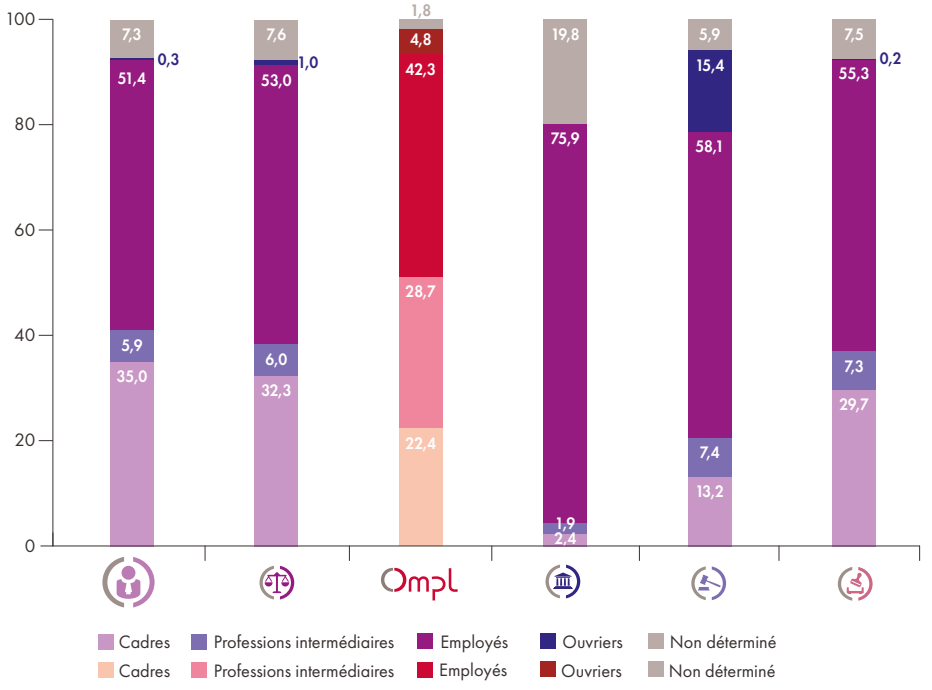
• Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :

– employés (51,4 %) dont 29,6 % de secrétaires. Leur part est proche de celle des entrants (53,5 %) ;

– cadres (35 %) dont 44,5 % de juristes.

• Au niveau du secteur, les employés (53 %) et les cadres (32,3 %) sont aussi les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



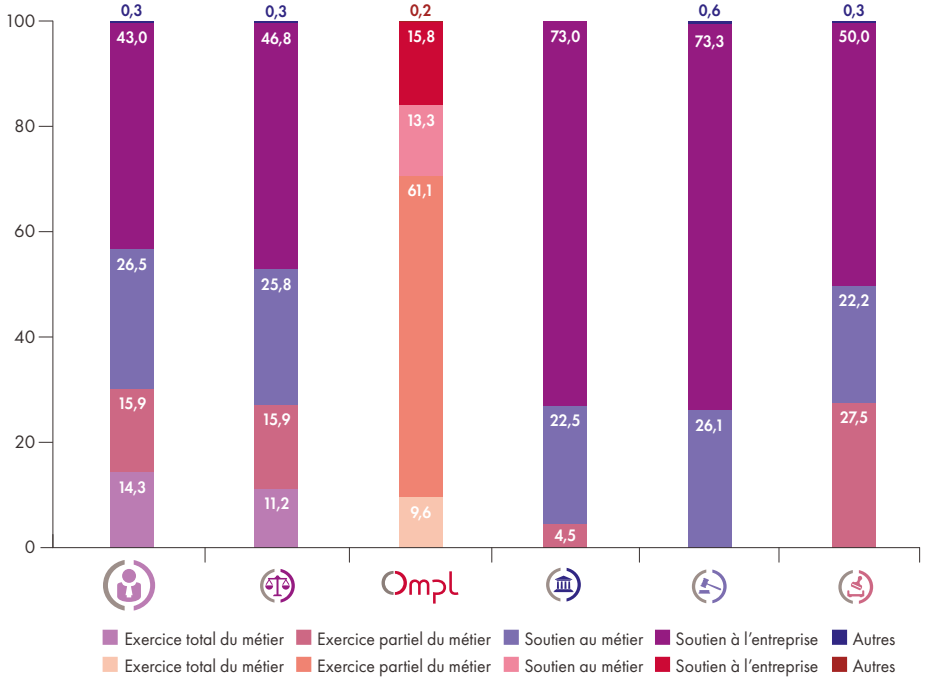
Source : Insee, DSN, 2022.

DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

• À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (43 %). Par rapport aux entrants (43,9 %), cette proportion est relativement équivalente.

• Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (46,8 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

- maximal pour l'Île-de-France (42,1 %) ;
- minimal pour les DOM regroupés (20,9 %).

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

- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une très forte progression de + 15,9 points ;
- la Normandie, caractérisée par une augmentation très marquée de + 13,3 points.

Turnover par région (%)

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	24,9	28,6	24,2	27,4	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	19,9	35,8	19,2	38,8	17,4	19,7
Bretagne	20,1	25,1	19,1	23,9	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	17,9	23,4	19,3	22,9	16,2	20,5
Corse	19,0	28,0	18,1	29,6	19,2	20,8
DOM regroupés	22,0	20,9	19,7	24,5	18,8	23,8
Grand Est	21,1	25,3	19,6	23,3	17,6	20,6
Hauts-de-France	22,7	28,2	22,8	26,9	17,1	19,5
Île-de-France	33,3	42,1	31,4	38,6	25,2	29,2
Normandie	19,7	33,0	19,1	32,4	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	20,4	25,8	21,0	31,8	18,0	21,7
Occitanie	26,9	31,5	24,0	28,7	18,9	22,3
Pays de la Loire	23,6	25,1	22,0	24,7	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,2	29,2	22,8	26,1	19,3	23,3
Ensemble	27,1	32,8	**25,3**	**30,0**	**19,7**	**23,2**

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

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

30 638 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (30 638 €) est plus élevée que celle du secteur (28 304 €). Elle lui est supérieure de 8,2 %.

Toutes les catégories sociales bénéficient d'un écart positif. Le maximum est atteint pour les ouvriers (+ 5 275 €).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (+ 4 0,4 %) et les employés (+ 5,4 %).

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

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

Catégories sociales	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Cadres	43 685	43 693	40 933	39 938	37 040	39 787
Professions intermédiaires	27 483	28 841	26 469	27 695	23 186	25 430
Employés	24 459	25 787	23 892	24 805	21 060	22 332
Ouvriers	17 522	24 602	17 766	19 327	17 765	19 526
Ensemble	28 558	30 638	**26 786**	**28 304**	**23 193**	**25 060**

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

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.

11 920 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

• L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 993 € est observé au profit des hommes.

Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé de + 12,3 %.

• Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 425 €.

L'écart s'est renforcé de + 18,7 % par rapport à 2019.

ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

• L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (28,9 points d'écart).

Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 76,1 % de celle des hommes.

• Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. L'indice de parité sectoriel (84,4 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes.

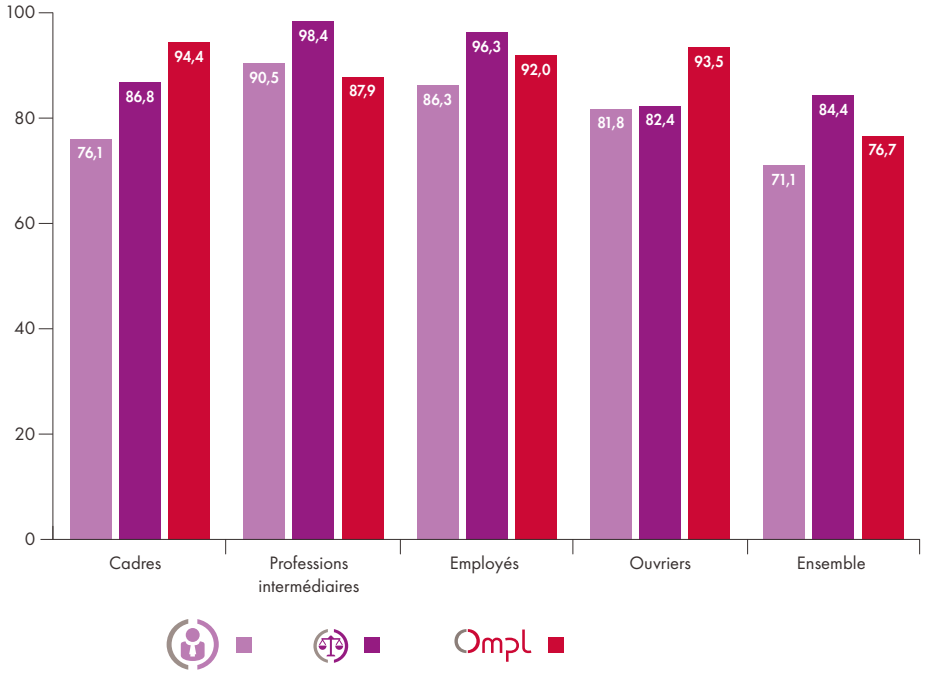
Les ouvriers forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 82,4 % de celle des hommes.

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

Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	27 395	29 289	26 172	27 620	22 371	24 326
Hommes	38 009	41 209	30 469	32 716	29 023	31 735
Ensemble	28 558	30 638	26 786	28 304	23 193	25 060

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

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

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

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

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

VALORISATION AVEC L'ÂGE

• Dans la branche :

– les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 18,1 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (– 1,8 %) ;

– par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.

• Au niveau du secteur :

– la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des seniors est plus élevée de + 17,9 % par rapport aux jeunes et inférieure de – 1,1 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;

– toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

• En 2022, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

– maximale pour l'Île-de-France (39 141 €) ;

– minimale pour la Corse (22 967 €).

• Par rapport à 2019, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

– la Corse, avec une très forte progression de + 10 % ;

– la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de + 9,2 %.

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

Tranches d'âge	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	25 713	26 845	23 985	24 960	20 931	22 625
35-49 ans	29 858	32 289	28 091	29 742	23 700	25 749
50 ans et +	29 025	31 717	27 623	29 426	24 646	26 629
Ensemble	28 558	30 638	26 786	28 304	23 193	25 060

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

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

Régions	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	26 913	29 012	25 739	27 583	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	24 131	26 180	23 034	23 637	22 265	24 151
Bretagne	25 832	27 555	25 158	26 773	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	25 745	27 449	24 875	26 146	22 666	24 450
Corse	20 886	22 967	21 414	20 723	22 571	23 992
DOM regroupés	24 437	25 765	23 756	24 323	22 098	23 883
Grand Est	24 208	26 349	23 620	24 719	22 424	24 492
Hauts-de-France	24 209	26 266	23 122	24 378	21 943	23 810
Île-de-France	36 163	39 141	34 771	37 219	27 833	29 464
Normandie	24 312	26 094	23 703	25 033	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	24 458	26 715	23 385	25 070	22 169	24 197
Occitanie	23 338	25 438	22 965	24 644	22 156	24 039
Pays de la Loire	25 885	27 736	24 850	26 368	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 169	26 778	24 364	25 404	22 516	24 673
Ensemble	28 558	30 638	26 786	28 304	23 193	25 060

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

CHÔMAGE ANNUEL

NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 9,4 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022.

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

En outre, elle est similaire à la moyenne du secteur (9,5 %).

STABILITÉ DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année reste stable jusqu'en 2022 (+ 0,4 point).
- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était proche de celui de la branche en 2013 (9 %).

Néanmoins, jusqu'en 2022, il a progressé légèrement plus que celui de la branche (+ 0,5 point).

Indicateur de chômage annuel

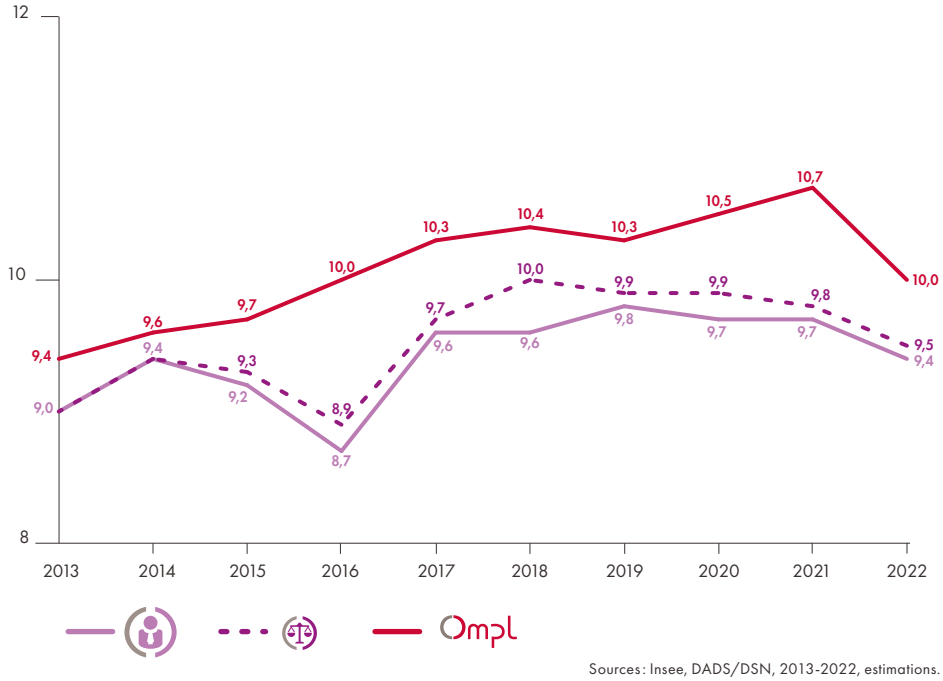
			Ompl			
Salariés avec période(s) de chômage	4369	6066	50850	272	444	981
Salariés sans période de chômage	42354	57972	459949	2898	3449	9271
Effectif total	46723	64038	510799	3170	3893	10252
Indicateur de chômage annuel (%)	9,4	9,5	10,0	8,6	11,4	9,6

Source : Insee, DSN, 2022.

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

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

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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

TAUX ASSEZ PROCHES

• Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (9,6 % contre 8,5 %).
Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (– 0,4 point) et progressé pour les hommes (+ 0,7 point).

• Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus souvent au chômage (9,7 % contre 8,5 %).
Les variations par rapport à 2017 sont modestes : – 0,4 point pour les femmes et + 0,3 point pour les hommes.

BAISSE AVEC L'ÂGE

• Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que les seniors (+ 4,6 points).
De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les jeunes (+ 0,6 point) et atténuée pour les seniors (– 1 point).

• Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les seniors (+ 5,6 points).

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

• Relativement à la moyenne de la branche (9,4 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 1,4 point).
Les cadres sont moins exposés (– 2,4 points).
Par rapport à 2017, les plus fortes variations concernent les ouvriers (– 7,2 points) et les cadres (+ 1,6 point).

• Au niveau sectoriel, les ouvriers sont plus touchés par le chômage (11,4 %).
De 2017 à 2022, les ouvriers (– 4,3 points) et les cadres (+ 1,3 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

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

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

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

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

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

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

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

TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

• Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (– 3,1 points). Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (– 2,3 points).

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

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

Temps de travail	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	8,2	8,8	8,6	9,0	9,7	9,7
Temps partiel	14,2	11,9	13,5	11,5	11,8	10,8
Ensemble	9,6	9,4	9,7	9,5	10,3	10,0

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

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (15,4 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,9 %). Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- la Corse, avec une progression de + 2,3 points ;
- le Centre-Val de Loire, caractérisé par une faible évolution de – 2,2 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	9,9	9,3	10,1	9,6	10,4	9,9
Bourgogne-Franche-Comté	9,2	9,5	9,4	9,4	9,4	8,4
Bretagne	8,8	9,7	8,4	9,3	10,8	10,2
Centre-Val de Loire	10,6	8,4	10,4	8,9	9,5	9,2
Corse	10,8	13,1	9,1	12,3	9,8	10,3
DOM regroupés	14,5	15,4	12,6	12,1	12,6	13,1
Grand Est	9,6	9,7	9,0	9,4	8,8	8,9
Hauts-de-France	10,7	9,6	11,0	9,8	9,3	8,8
Île-de-France	7,6	7,9	8,0	7,9	10,1	9,7
Normandie	10,4	9,3	9,6	8,4	9,2	8,6
Nouvelle-Aquitaine	11,6	11,0	10,5	11,0	10,8	10,3
Occitanie	12,6	13,3	12,0	12,6	11,6	11,0
Pays de la Loire	10,2	9,1	10,3	9,8	10,7	10,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,9	11,4	13,2	11,6	11,7	11,3
Ensemble	9,6	9,4	9,7	9,5	10,3	10,0

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

• La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

En effet, elle regroupe 73 % des salariés du secteur et est à l'origine de 67,2 % des actions de formation. 24,5 % des cabinets d'avocats se sont investis dans ces actions.

• Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi modéré. 8,9 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 12,5 % des salariés.

En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26,8 %) est proche de celle de la branche (+ 2,3 points).

PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

• Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (10,3 %).

Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (– 1,9 point).

De même le contrat d'apprentissage (5,4 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,5 point).

• Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus intensément au contrat d'apprentissage (15,6 %) mais cette utilisation est légèrement plus soutenue au sein du secteur (15,8 %).

Données de cadrage 2023

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

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

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation[1]			Taux d'entreprises formatrices[2]		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,5	5,4	10,3	1,7	15,6	10,5
	0,5	4,9	12,2	1,9	15,8	13,4
Ompl	1,5	4,2	18,9	5,4	13,6	22,1

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

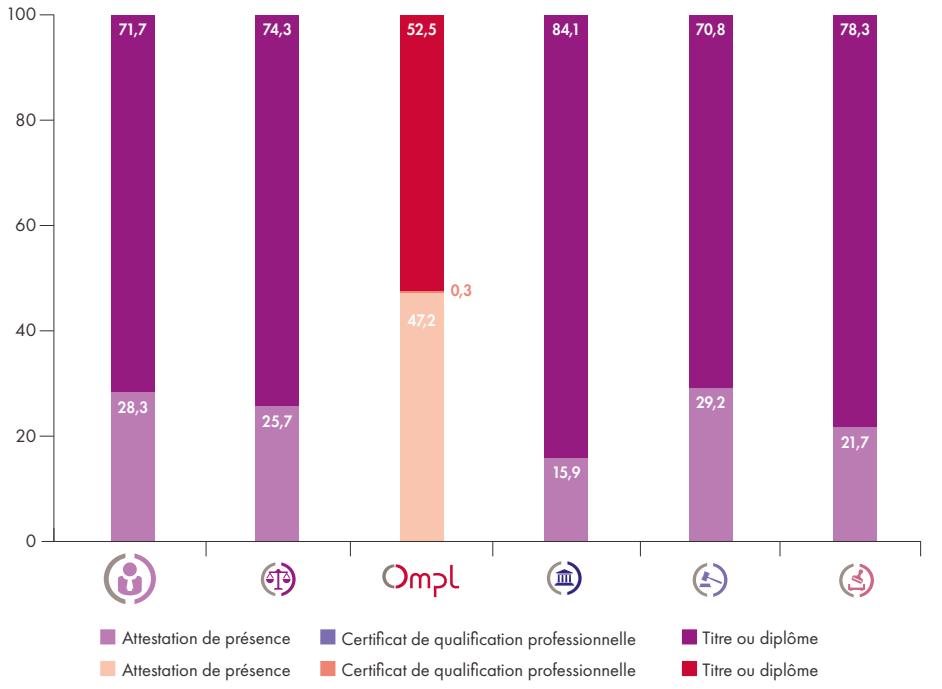
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

• Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (71,7 %). Ce type de sanction est sous représenté par rapport au secteur (74,3 %).

• À l'exception des attestations de présence (28,3 % contre 25,7 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



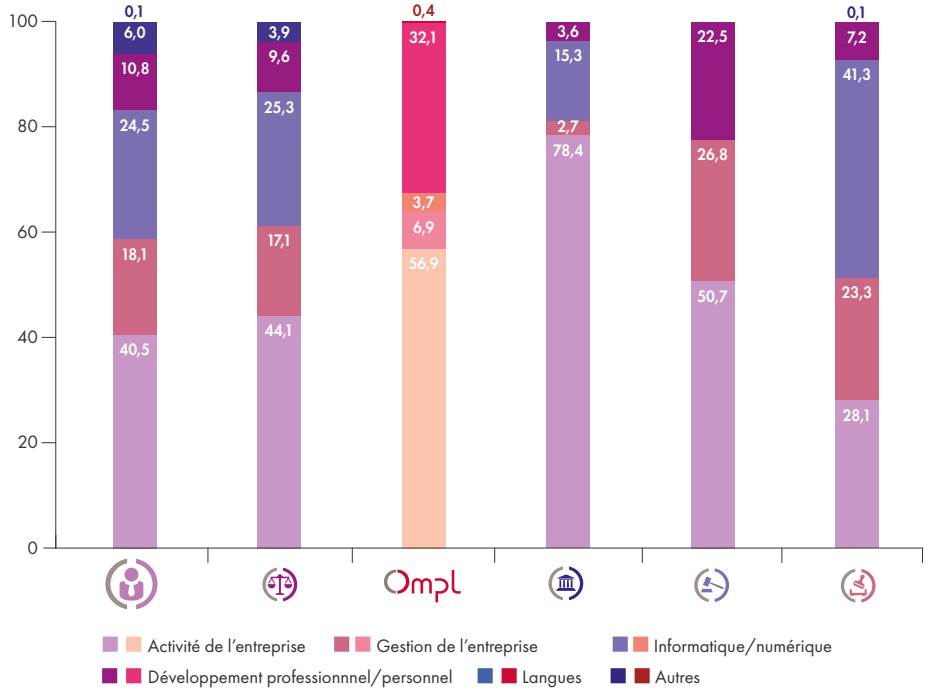
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent principalement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise. La fréquence de ce domaine (40,5 %) est inférieure de – 3,6 points à celle du secteur ;
- l'informatique et le numérique (RPVA, logiciels professionnels, bureautique…) dans 24,5 % des cas, soit – 0,8 point par rapport au secteur.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

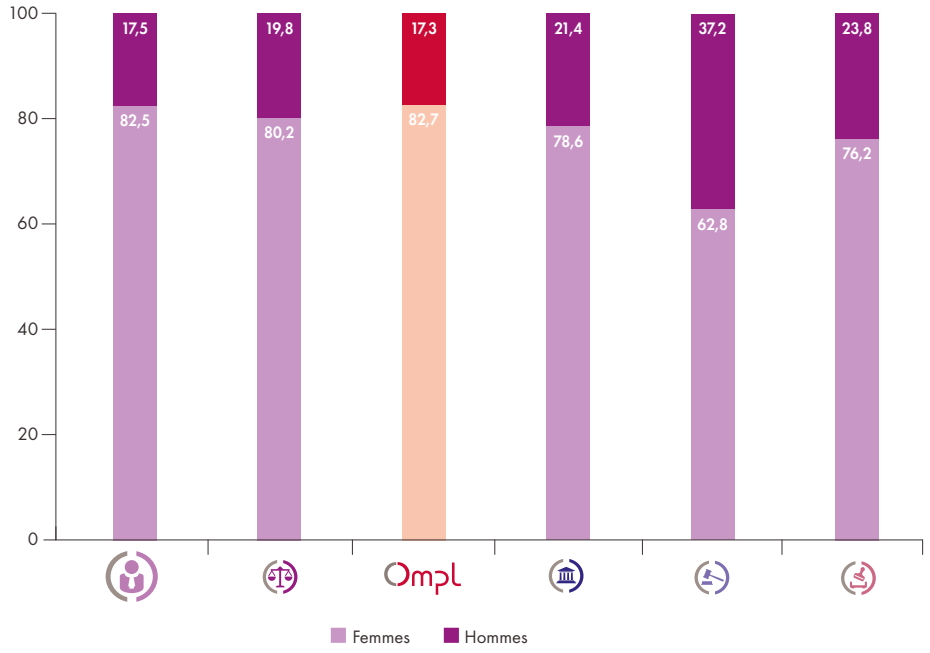


Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 82,5 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (80,4 %).
- La configuration sectorielle est proche de celle de la branche. 80,2 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 77,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

DISPOSITIFS GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 61,3 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de + 11,3 points par rapport aux stagiaires hommes.
En revanche, 45,8 % des stagiaires masculins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 35,6 % de leurs homologues féminins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé pour 66,7 % des femmes contre 61,3 % des hommes. Les contrats d'apprentissage bénéficient à 35,4 % des stagiaires masculins contre 30,5 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

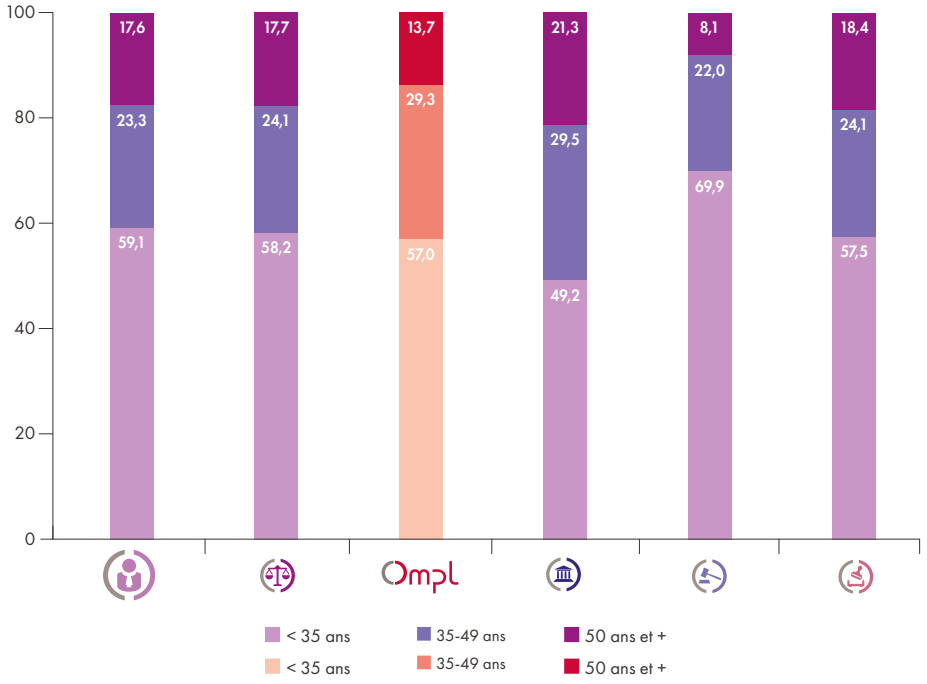
		Femmes	Hommes
	Cpro	3,0	4,2
	Capp	35,6	45,8
	PDC	61,3	50,0
	Cpro	2,8	3,3
	Capp	30,5	35,4
	PDC	66,7	61,3
Ompl	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 59,1 % des formés contre 45,5 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est assez similaire. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 58,2 % des stagiaires pour 43,8 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

DISPOSITIFS CIBLÉS SELON L'ÂGE

- Les stagiaires de moins de 35 ans se forment par le biais de contrats d'apprentissage (63 %) et du PDC (32,4 %). En revanche, les stagiaires d'âge intermédiaire et les seniors bénéficient beaucoup plus fréquemment du PDC (98,2 et 98,8 % respectivement).
- La configuration du secteur est identique. Le PDC est largement mobilisé pour les stagiaires de 35 à 49 ans (98,3 %) et les seniors (99,1 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux contrats d'apprentissage (53,8 %) et au PDC (42 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	4,6	1,6	1,0
	Capp	63,0	0,3	0,3
	PDC	32,4	98,2	98,8
	Cpro	4,2	1,4	0,7
	Capp	53,8	0,3	0,2
	PDC	42,0	98,3	99,1
	Cpro	9,4	7,0	2,0
	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

ACCÈS ÉQUILIBRÉ SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 44,7 % des formés alors que ces entreprises emploient 44 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 55,3 % des stagiaires contre 56 % des salariés.

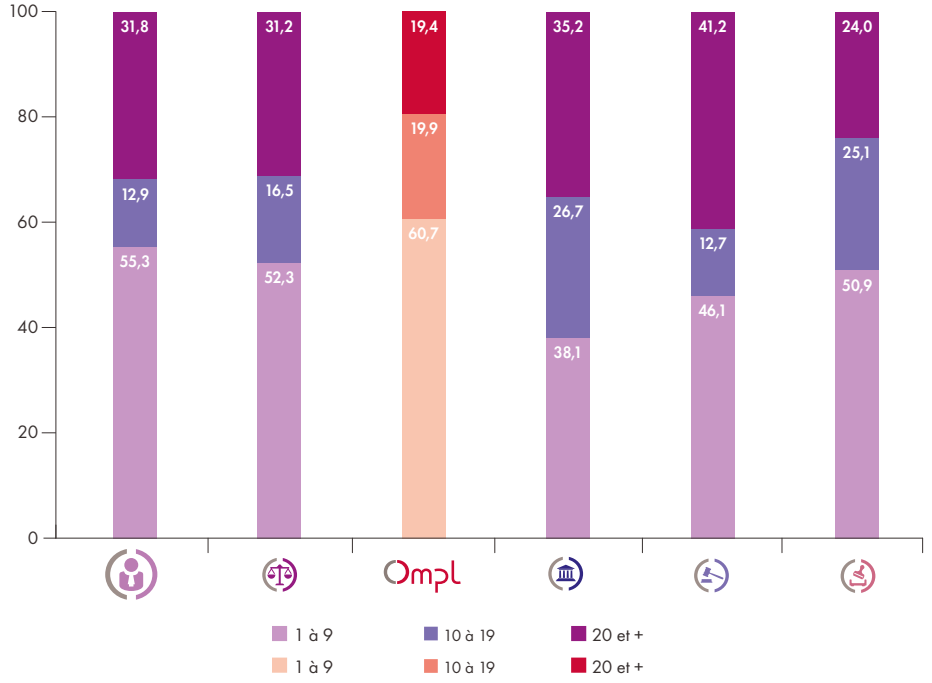
• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus accèdent plus souvent à la formation (47,7 % des formés et 46,2 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus petite (52,3 % des formés et 53,8 % des salariés).

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2023, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour les Pays de la Loire (18,6 %), avec une différence de + 8,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (10,3 %) ;
- il atteint un minimum pour les régions Corse et DOM regroupés (0 %) avec un écart de – 10,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,9	4,4	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	3,1	13,4
Bretagne	0,2	3,0	12,5
Centre-Val de Loire	0,4	2,6	4,2
Corse	0,0	0,0	0,0
DOM regroupés	0,0	0,0	0,0
Grand Est	0,3	7,3	7,4
Hauts-de-France	0,7	3,5	4,3
Île-de-France	0,4	6,2	12,0
Normandie	0,1	4,3	7,7
Nouvelle-Aquitaine	0,4	2,9	9,5
Occitanie	0,3	7,3	8,3
Pays de la Loire	0,8	4,9	18,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,9	5,8	7,4
	0,5	**5,4**	**10,3**
	0,5	**4,9**	**12,2**
Ompl	**1,5**	**4,2**	**18,9**

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



NOTES

+ de 200 publications depuis 2005

34 études statistiques

- Entreprises d'architecture (4)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- 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 libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

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

24 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en 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)
- 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)
- Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

26 baromètres annuels

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

15 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, 2023)
- 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 (2023)
- Formations en alternance (2023).

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 101 959 entreprises de proximité, 510 799 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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

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

Ompl
Observatoire des métiers dans les professions libérales

Conception et réalisation : itineraire graphic.com - 2025