



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ÉTUDES D'HUISSIERS
DE JUSTICE



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

Secteur juridique

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

Secteur santé

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

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

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

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

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

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

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

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

• Types de métier

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

Un indice, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

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

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

• Taux de chômage annuel

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

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

Baromètre Emploi-Formation

ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE



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

Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises



Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	11
Économie des entreprises	14

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



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (-11,9 %).

La valeur relativement moyenne du taux de rotation (14,4 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	1455	13634	100341
Évolution 2019-2020 (%)	-11,9	-0,2	-3,0
Taux d'entrée (%)	8,4	16,6	14,1
Taux de sortie (%)	20,3	16,8	17,1
Taux de rotation (%)	14,4	16,7	15,6

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

Champ : territoire métropolitain.



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

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

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

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

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

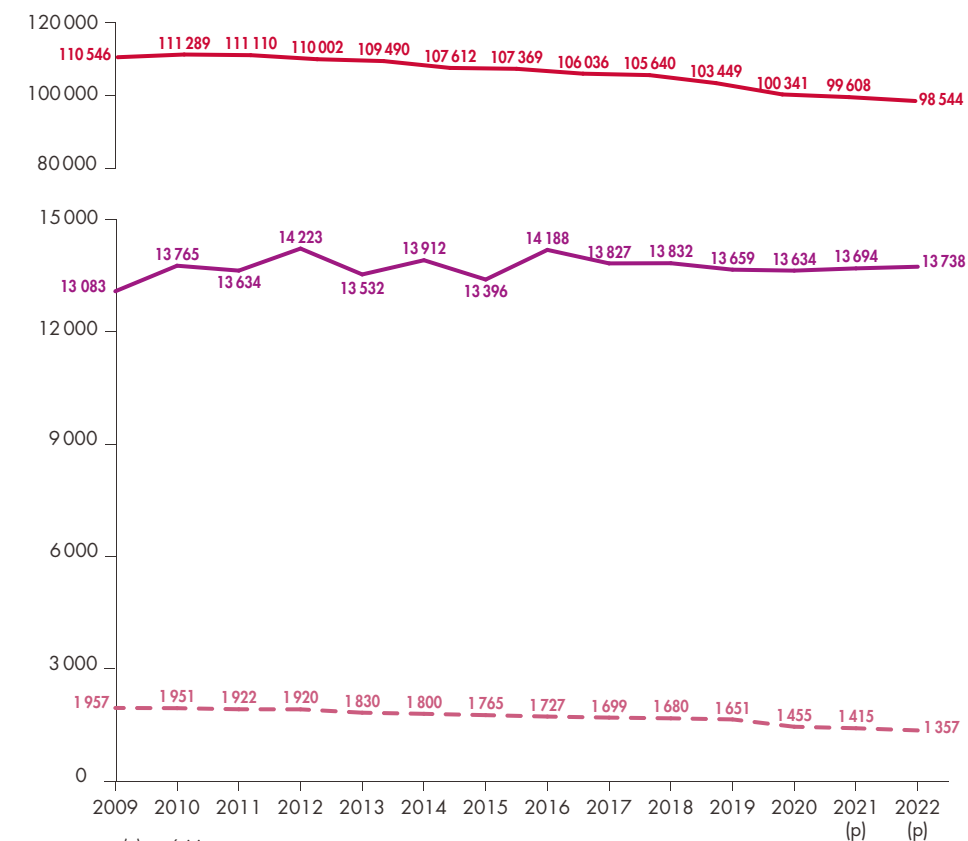


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 502 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

--- --- --- Ompl

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



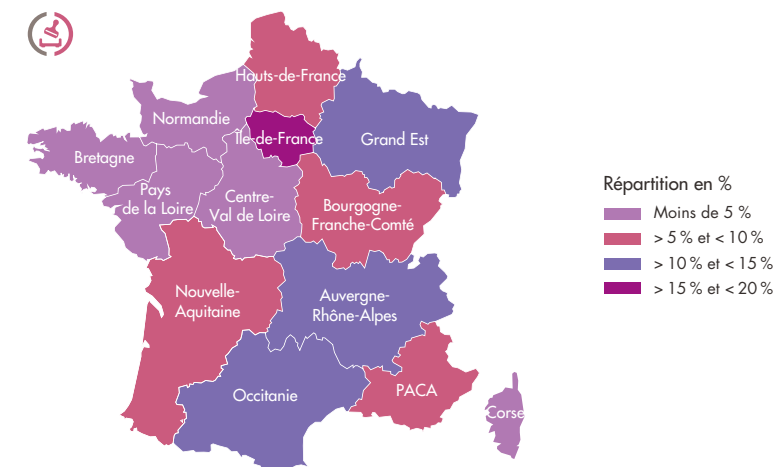
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- l'Île-de-France (16,1 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %);
- l'Occitanie (11,3 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (1 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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

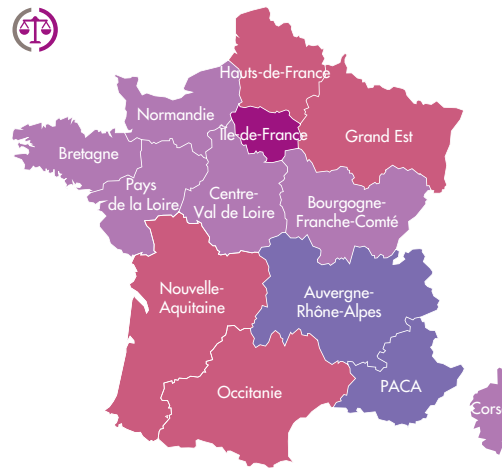


Secteur juridique

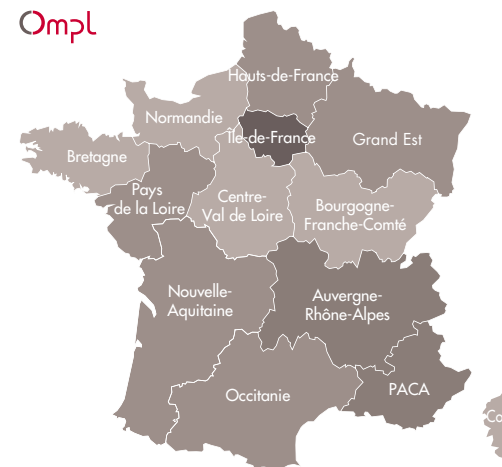
Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice



Répartition en %
 Moins de 5 %
 5 à 9 %
 10 à 14 %
 15 à 19 %



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

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



RÉTRÉCISSEMENT
DU TISSU
ENTREPRENEURIAL

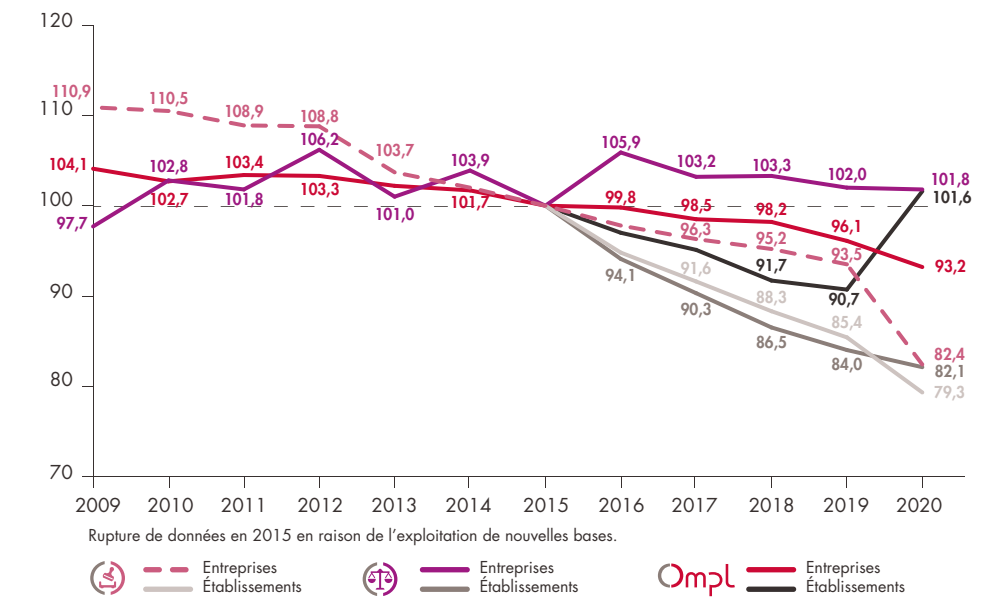
Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

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

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



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

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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



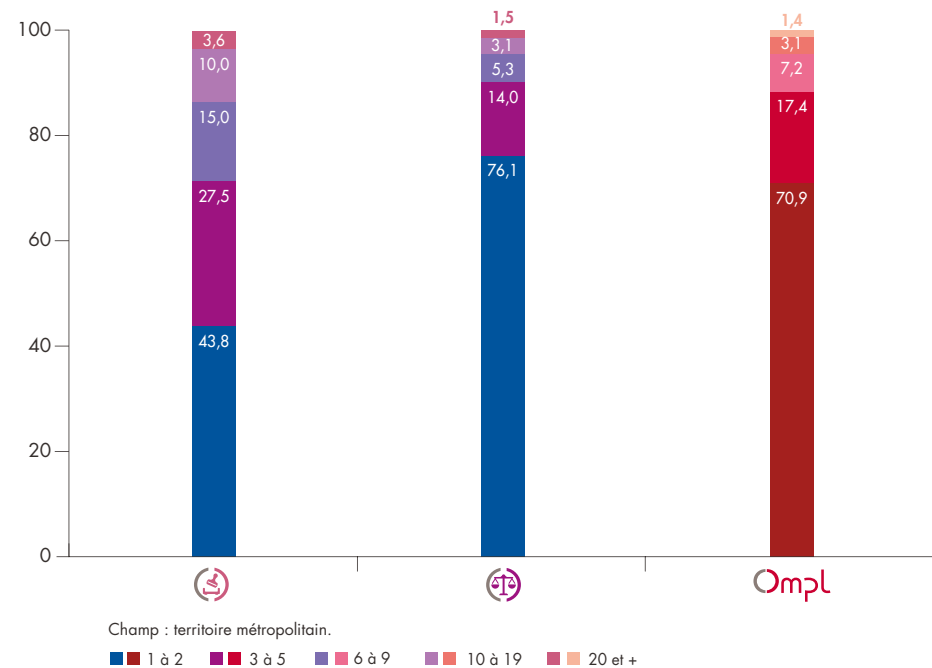
Études d'huissiers de justice



UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP). Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (- 18,8 points).

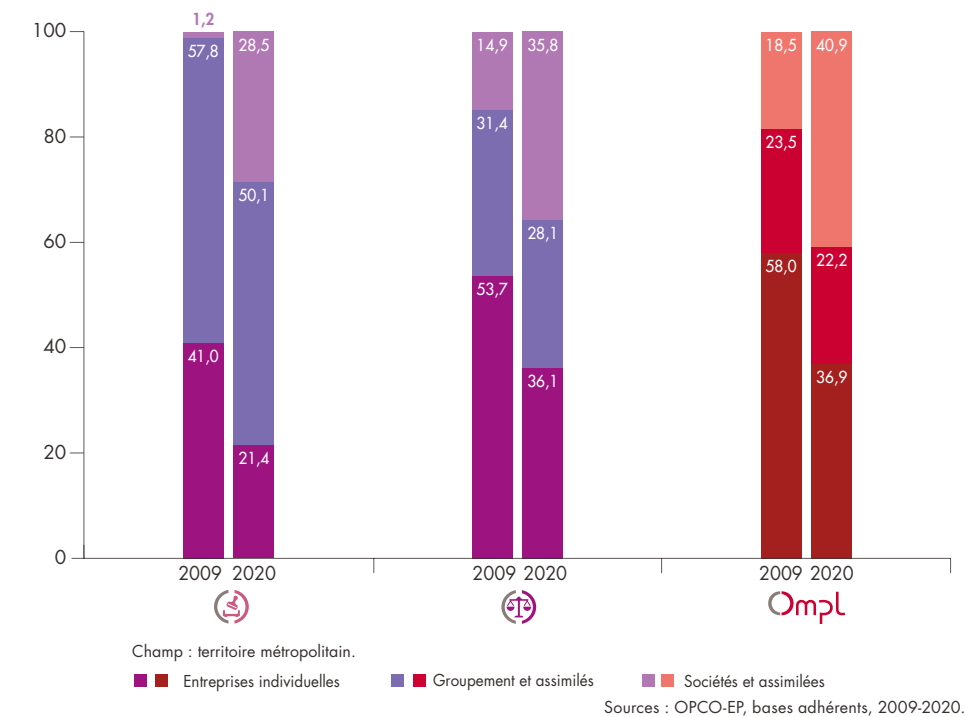
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



PROGRESSION DES SOCIÉTÉS

Les groupements et assimilés (50,1 %) sont majoritaires au sein de la branche. Néanmoins, la part des sociétés a progressé de 27,3 points par rapport à 2009. Une reconfiguration du tissu productif est à l'œuvre.

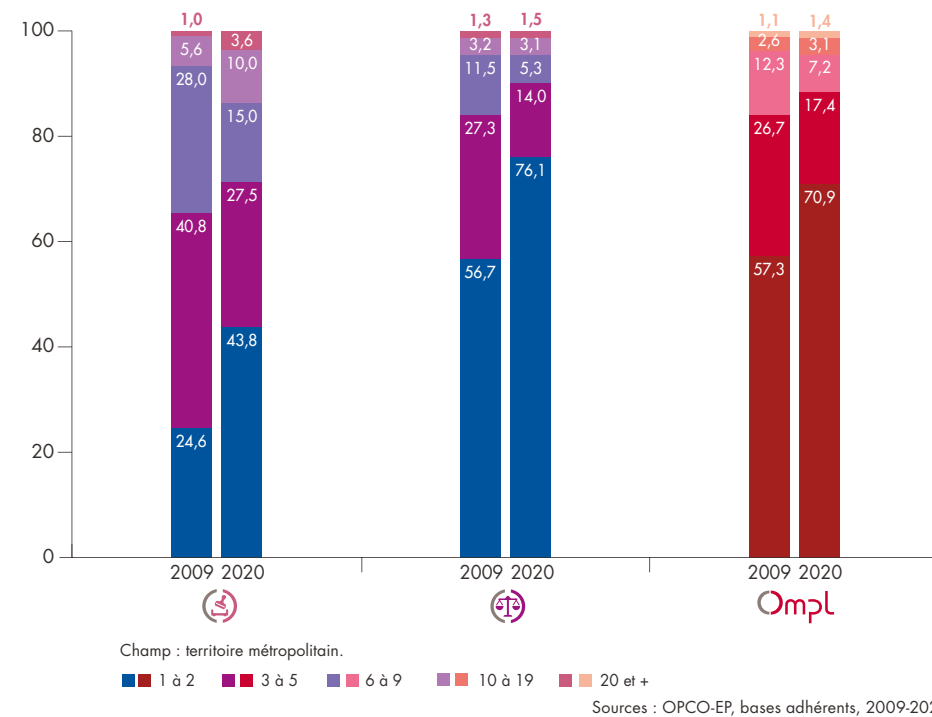
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de + 19,2 points.

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





SOCIÉTÉS CIVILES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés (7,8 contre 5,2) et sont principalement constituées en Société civile (45,3 %).

Données de cadrage

			Ompl
Nombre d'entreprises	1 455	13 634	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	7,8	5,2	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Société civile (45,3 %)	EI (36,4 %)	EI (38,1 %)

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

Entreprises du champ de l'OMPL.



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

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

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

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

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

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES SUPÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 198 768 € de valeur ajoutée (VA), soit 133,3 % de plus que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (86 403 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	317 219	133 949	259 302
Marge commerciale	316 822	133 417	184 337
VA	198 768	85 183	125 150
Impôts et taxes	7 397	4 952	9 076
Salaires et cotisations	104 968	11 854	23 412
EBE	86 403	68 377	92 755
Bénéfice	95 273	69 549	94 466

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

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

ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE



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

Celle-ci est construite à partir :

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

Salariés



Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	47
Formation professionnelle	50
Chômage annuel	54



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

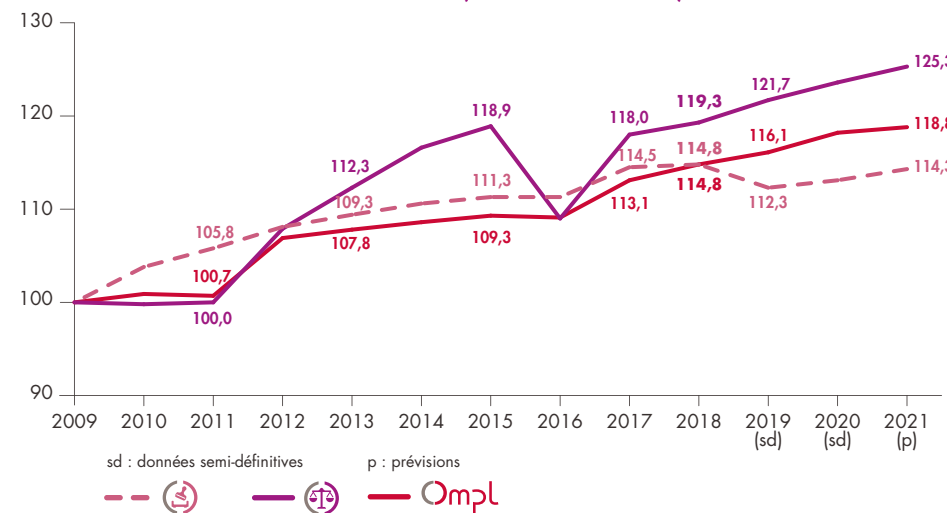
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	10 080	57 024	402 000
2010	10 464	56 892	405 558
2011	10 668	57 012	404 712
2012	10 893	61 512	429 885
2013	11 023	64 011	433 200
2014	11 153	66 508	436 504
2015	11 217	67 787	439 506
2016	11 220	62 162	438 649
2017*	11 545	67 294	454 488
2018	11 568	68 023	461 601
2019 (sd)	11 318	69 403	466 700
2020 (sd)	11 399	70 458	475 288
2021 (p)	11 518	71 469	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

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

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



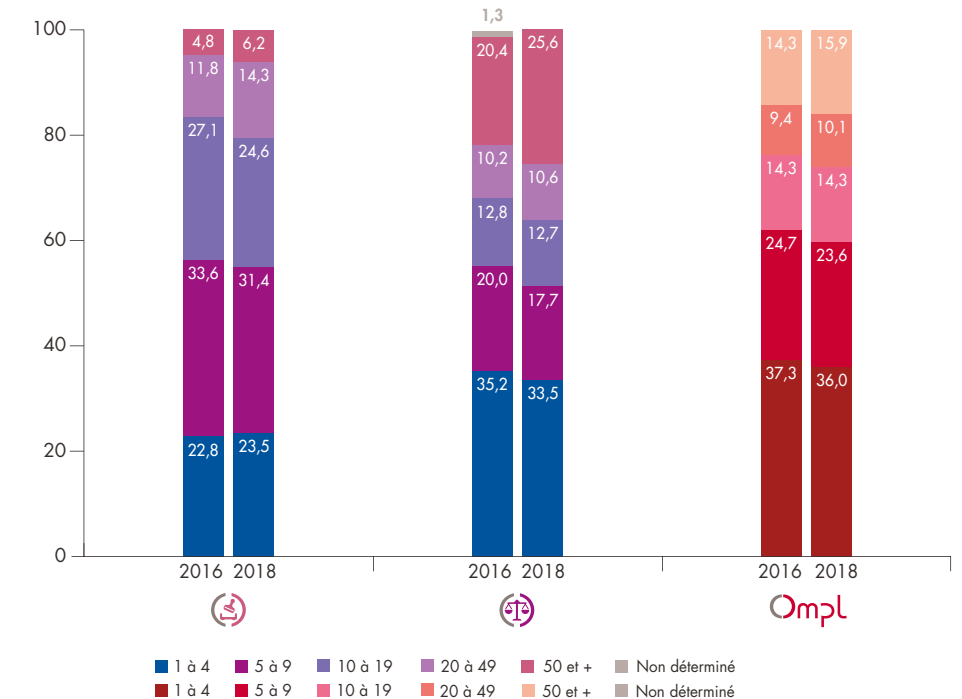
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



4/5^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 79,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de 5 à 19 salariés a régressé (- 4,7 points), au profit de celles de plus de 20 salariés qui progressent (+ 3,9 points).

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



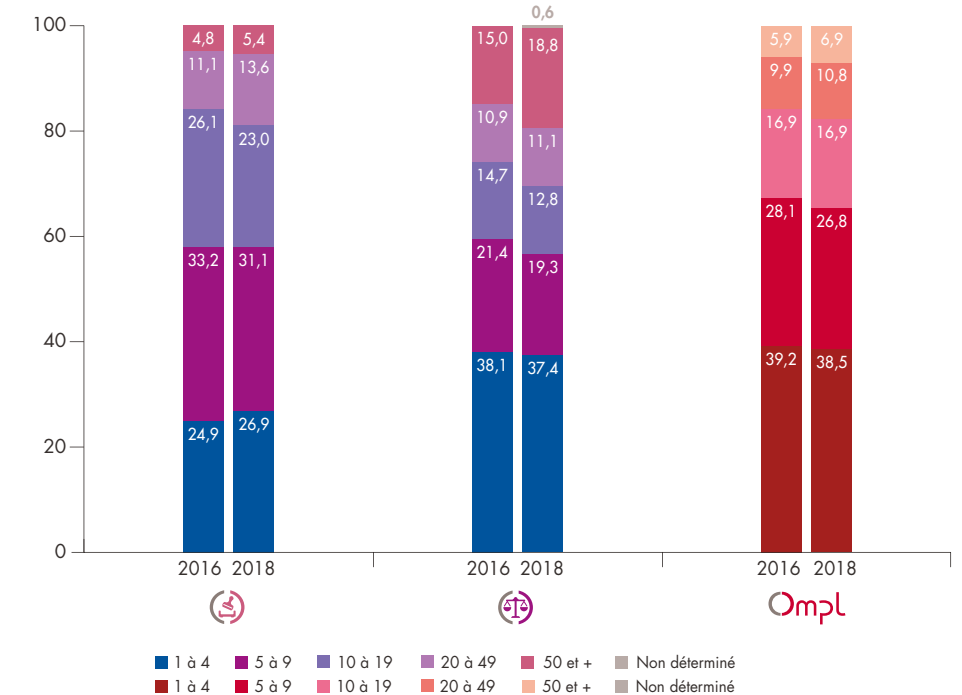
Source : Insee, DADS 2016-2018.



RÉGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 81,0 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de 5 à 19 salariés a régressé (- 5,2 points) au profit des établissements de moins de 5 salariés et de 20 à 49 salariés (+ 2 points et + 2,5 points).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

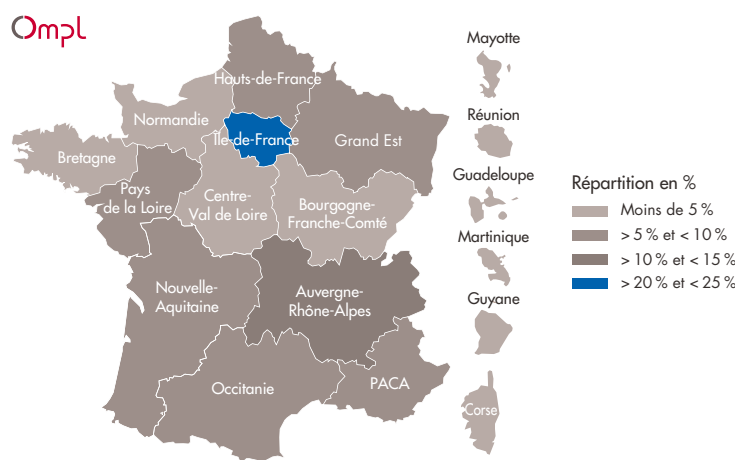
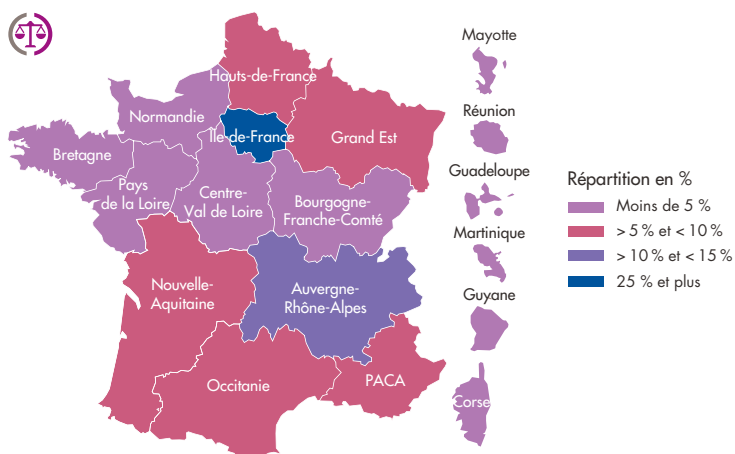
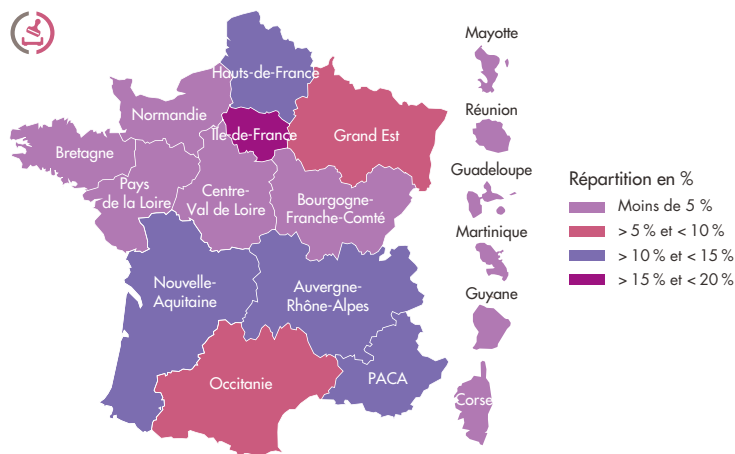


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 18,8 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (37,8 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la seconde région pour l'emploi de la branche (10,7 %).
- Les Hauts-de-France occupent la troisième place en nombre de salariés (10,6 %).

Ces trois régions regroupent 40,0 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



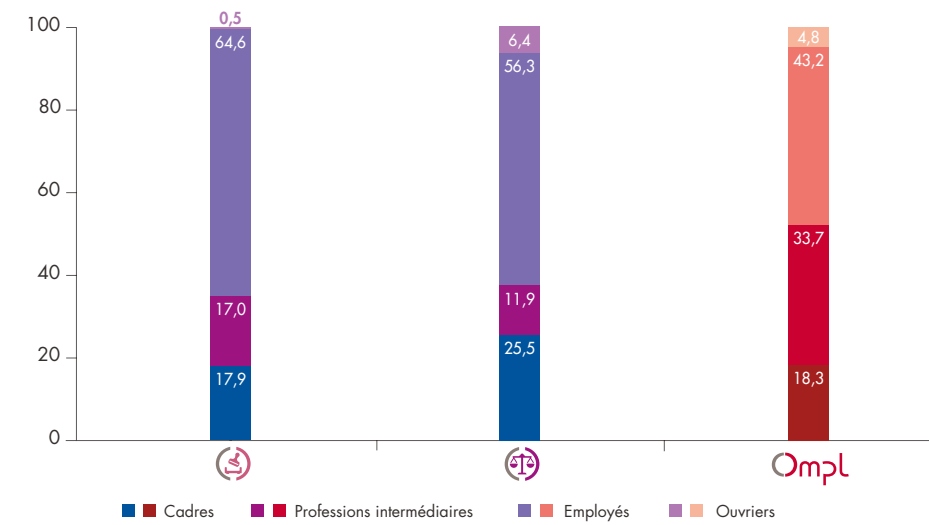
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

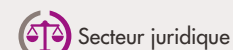
- Les cadres sont faiblement représentés : 17,9 % contre 25,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (17 %) mais dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (11,9 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (64,6 % contre 56,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice



91,7 % DES SALARIÉS DANS 9 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 52,5 % des salariés :

- les secrétaires (22 %);
- les juristes (16,7 %);
- les maîtrises et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel (13,8 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	963	8,6	1927	16,7
Soutien au métier	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	89	0,8	133	1,1
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	1 018	9,1	1 600	13,8
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	1 745	15,6	1 474	12,7
Soutien à l'entreprise	542a - Secrétaires	2 877	25,6	2 543	22,0
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	760	6,8	716	6,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 592	14,2	1 289	11,1
	543h - Employés administratifs non qualifiés	568	5,1	431	3,7
	564b - Employés des services divers	502	4,5	505	4,4

Source : Insee, DADS 2016-2018.



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

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

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

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

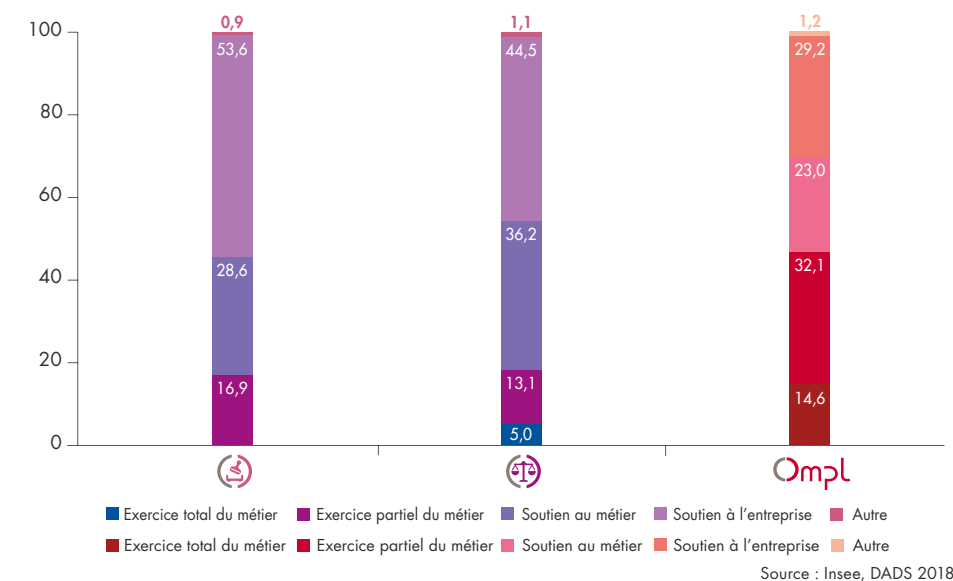
1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

82,2 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 53,6 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



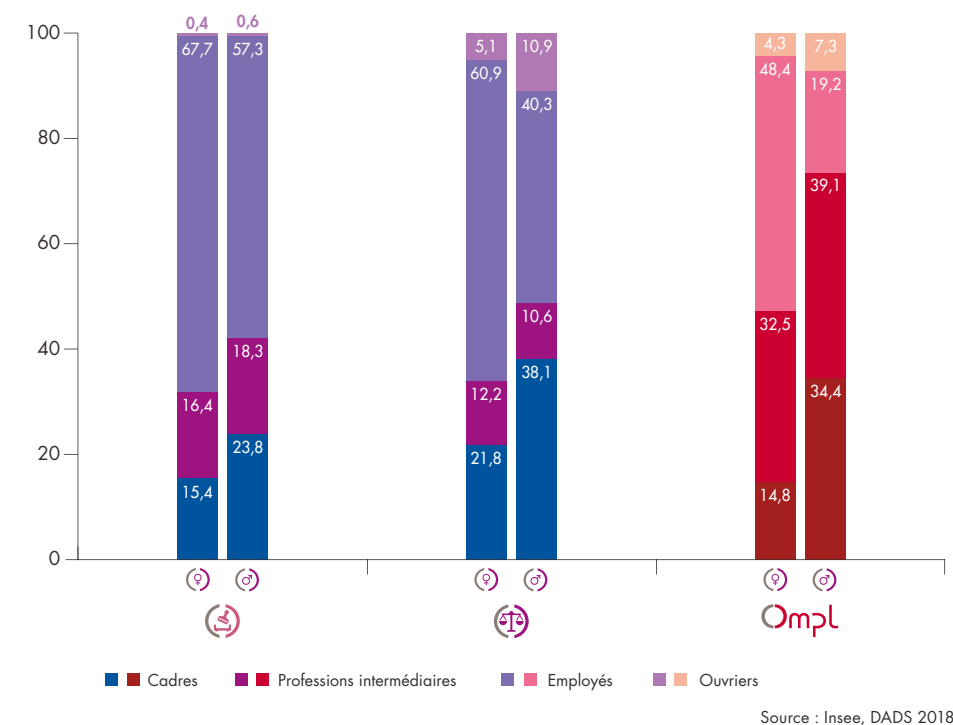
Source : Insee, DADS 2018.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante. Elle atteint 67,7 % contre 57,3 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2018. Cette tendance semble s'atténuer selon les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Néanmoins, la féminisation des professions intermédiaires et des ouvriers devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	17,8	27,7	54,2	ND ¹	0,3
Bourgogne-Franche-Comté	8,2	22,6	69,0	ND ¹	0,2
Bretagne	19,7	19,7	60,5	ND ¹	0,0
Centre-Val de Loire	16,9	24,4	58,2	ND ¹	0,5
Corse	27,8	14,4	57,8	ND ¹	0,0
DOM	14,3	9,3	75,4	ND ¹	1,0
Grand Est	17,9	16,3	65,4	ND ¹	0,4
Hauts-de-France	16,0	9,6	74,1	ND ¹	0,3
Île-de-France	23,6	15,8	59,7	0,8	0,0
Normandie	21,9	19,6	58,2	ND ¹	0,2
Nouvelle-Aquitaine	16,5	12,3	70,6	0,6	0,0
Occitanie	18,2	16,0	65,6	ND ¹	0,2
Pays de la Loire	14,3	22,8	61,8	1,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,6	16,0	69,0	ND ¹	0,3
Ⓢ	17,9	17,0	64,6	0,5	0,0
Ⓣ	25,5	11,9	56,3	6,4	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

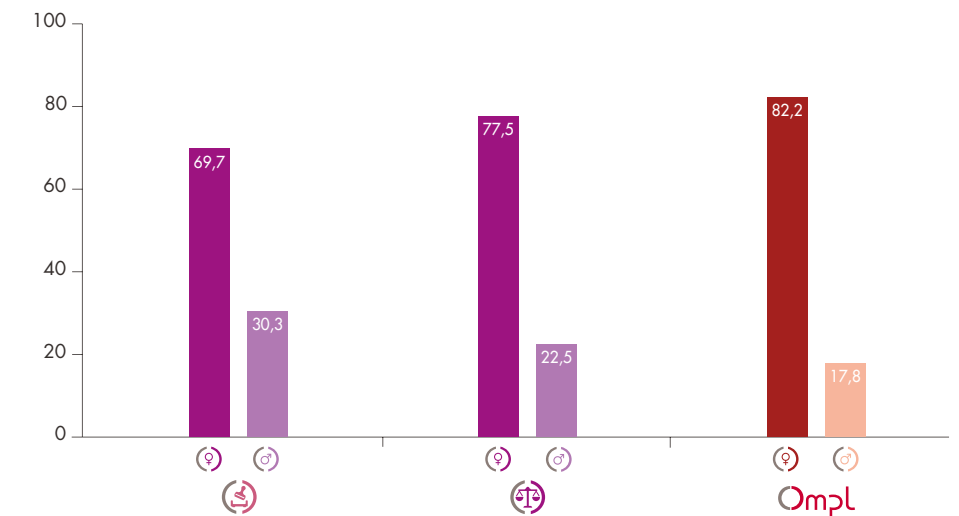
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 69,7 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (77,5 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

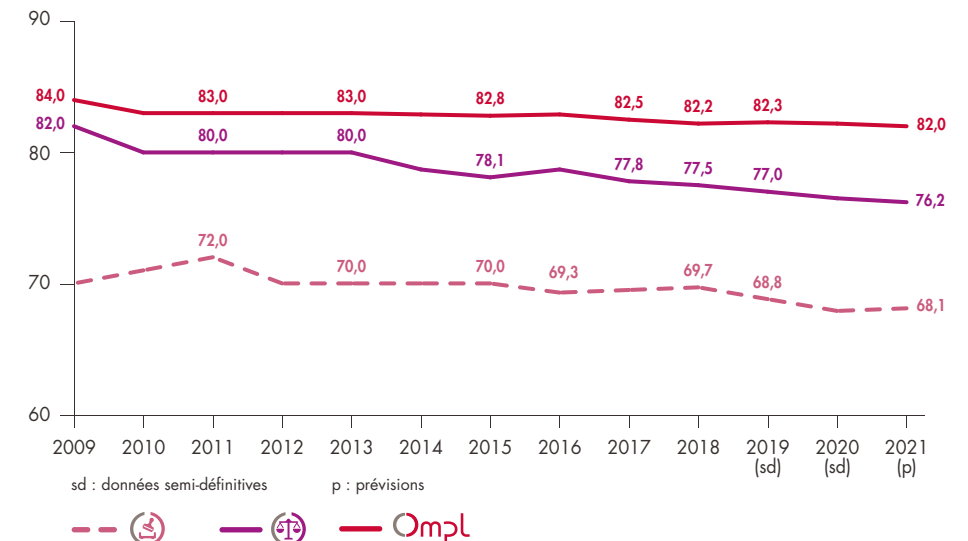
La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (75,4 %), mais son minimum est atteint pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (54,2 %).



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2018. Elle oscille entre 69,3 % et 72 %. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent néanmoins une légère tendance à la baisse.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



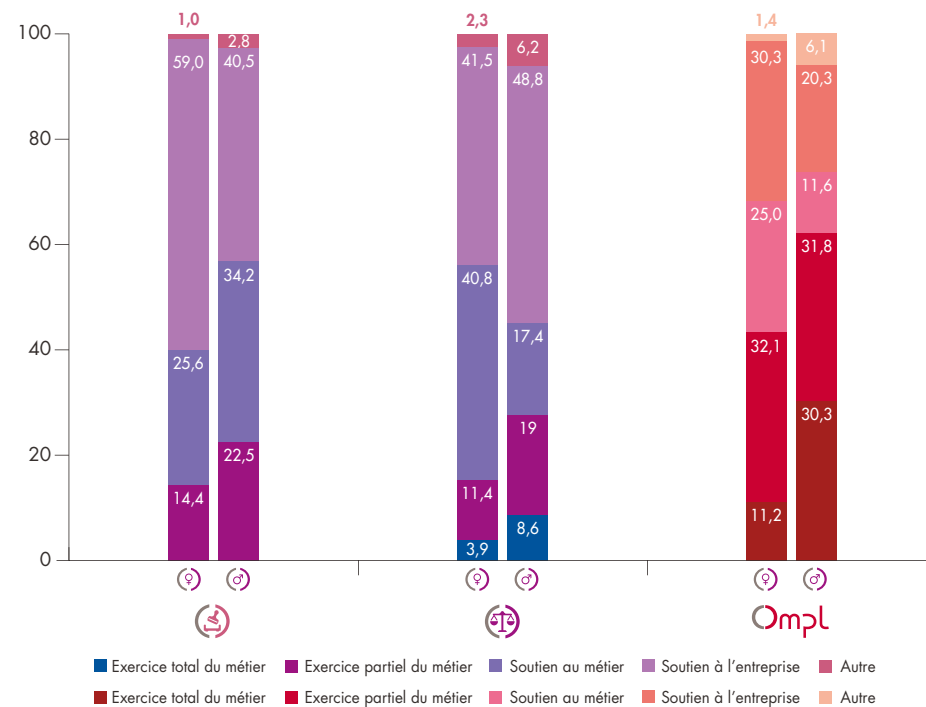
Études d'huissiers de justice



MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise). Néanmoins, un effet du genre existe : 59,0 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 40,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

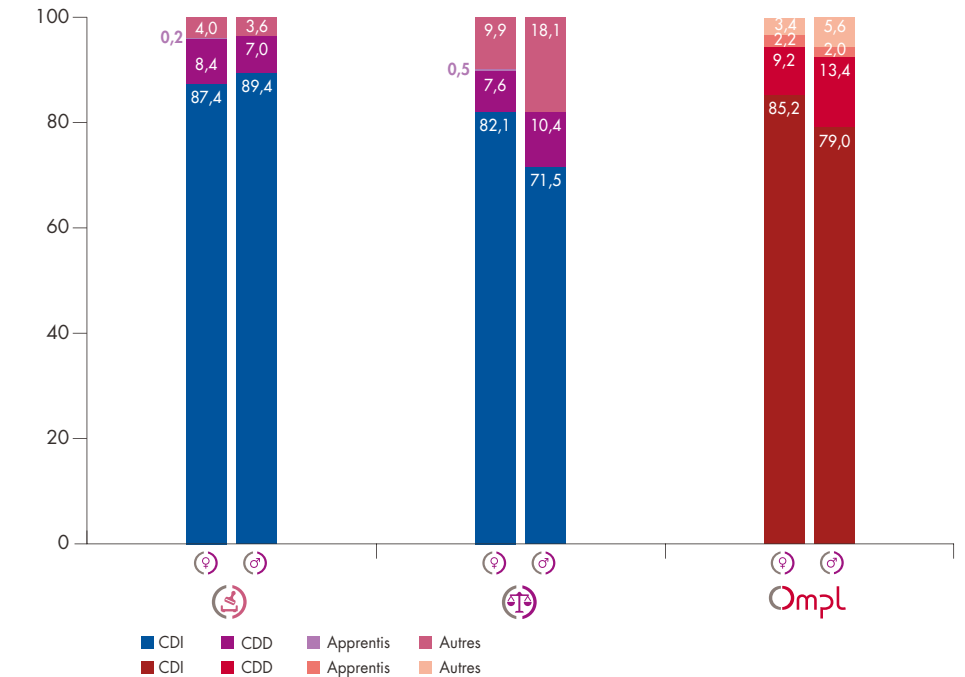
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les femmes bénéficient moins souvent que les hommes de ce type de contrat.

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



Source : Insee, DADS 2018.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. Le taux de CDD augmente chez les femmes et diminue chez les hommes.

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

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ -0,4	↑ +1,0	↓ -1,0	↑ +0,9	↓ -0,4	↓ -0,3
CDD	↑ +0,3	↓ -0,4	↑ +1,2	↑ +1,3	↑ +0,2	↑ +0,4
Apprentis	ND ¹	ND ¹	↑ +0,1	↔ 0,0	↑ +0,1	↓ -0,1
Autres	↓ -0,1	↓ -0,7	↓ -0,3	↓ -2,2	↑ +0,1	↑ +0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Normandie (74,0 %) et atteint un minimum pour les DOM (62,8 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	72,5	80,3	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	69,0	79,4	85,7
Bretagne	73,2	81,1	82,8
Centre-Val de Loire	69,1	80,5	84,8
Corse	63,3	80,3	81,2
DOM	62,8	77,9	81,9
Grand Est	66,2	79,4	85,1
Hauts-de-France	70,3	78,2	82,3
Île-de-France	68,9	73,4	76,7
Normandie	74,0	82,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	71,8	80,8	83,8
Occitanie	70,2	79,8	83,7
Pays de la Loire	71,7	79,4	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	67,8	80,2	83,8
Ensemble	69,7	77,5	82,2

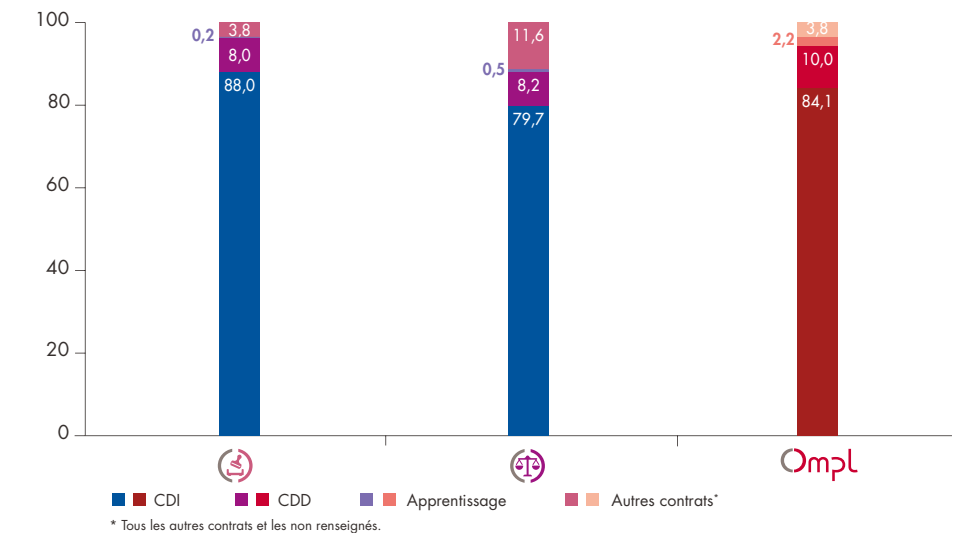
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (88,0 %) et supérieur à la moyenne du secteur (79,7 %). Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



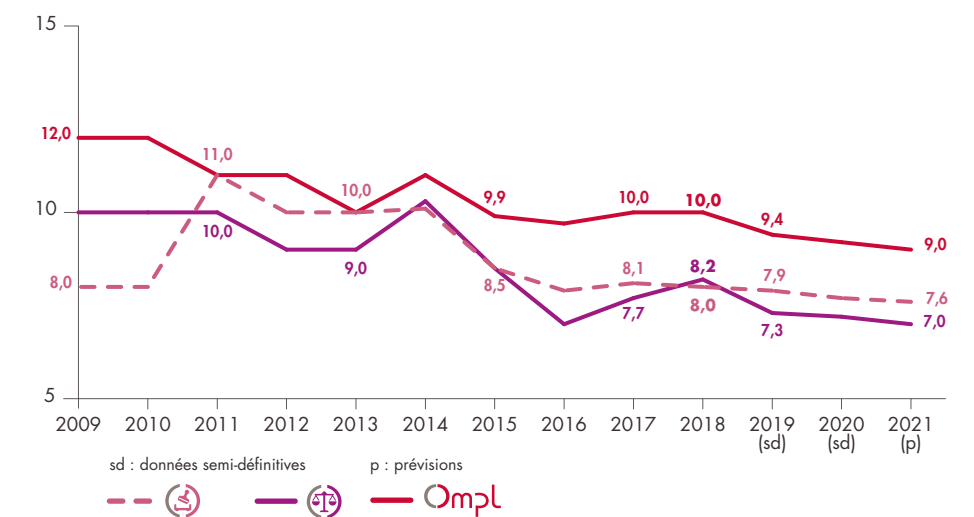
Source : Insee, DADS 2018.



STABILITÉ DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2009, le taux de CDD évolue peu au niveau de la branche jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



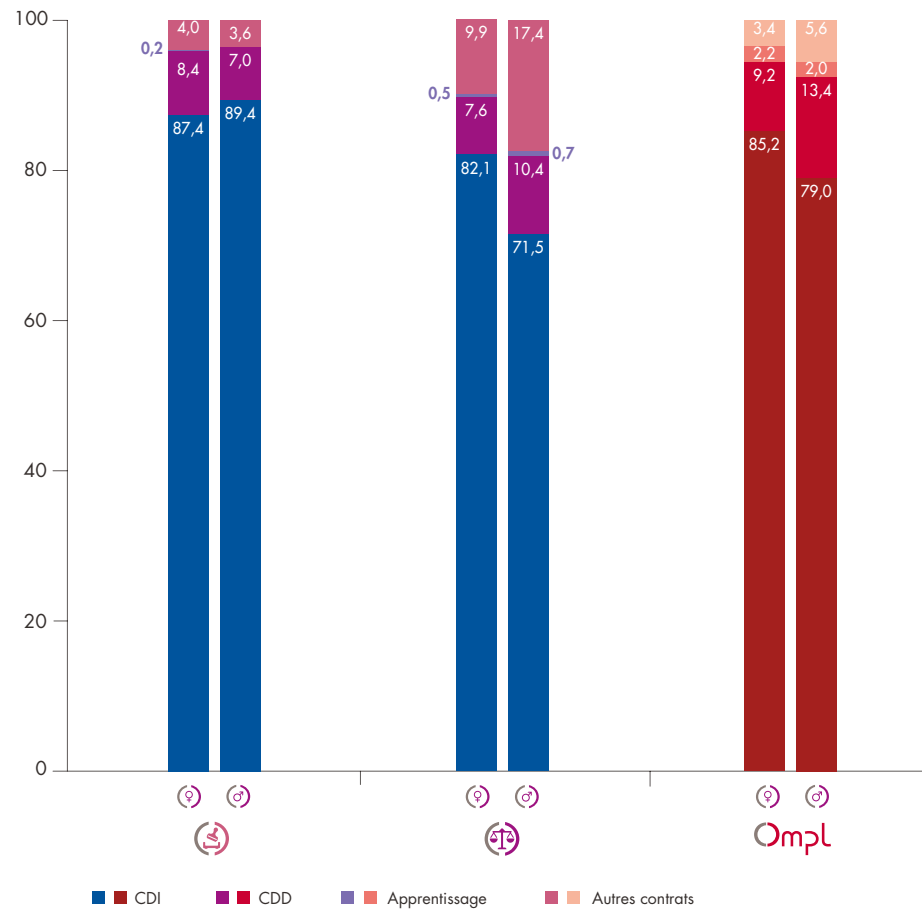
Études d'huissiers de justice



CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 1,4 point.

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



Source : Insee, DADS 2018.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

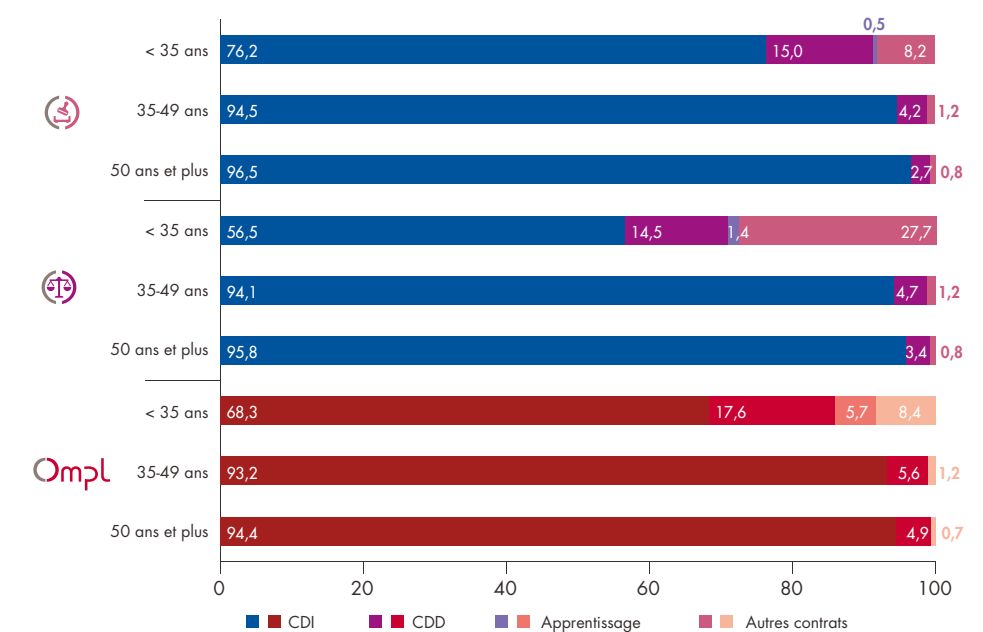
Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

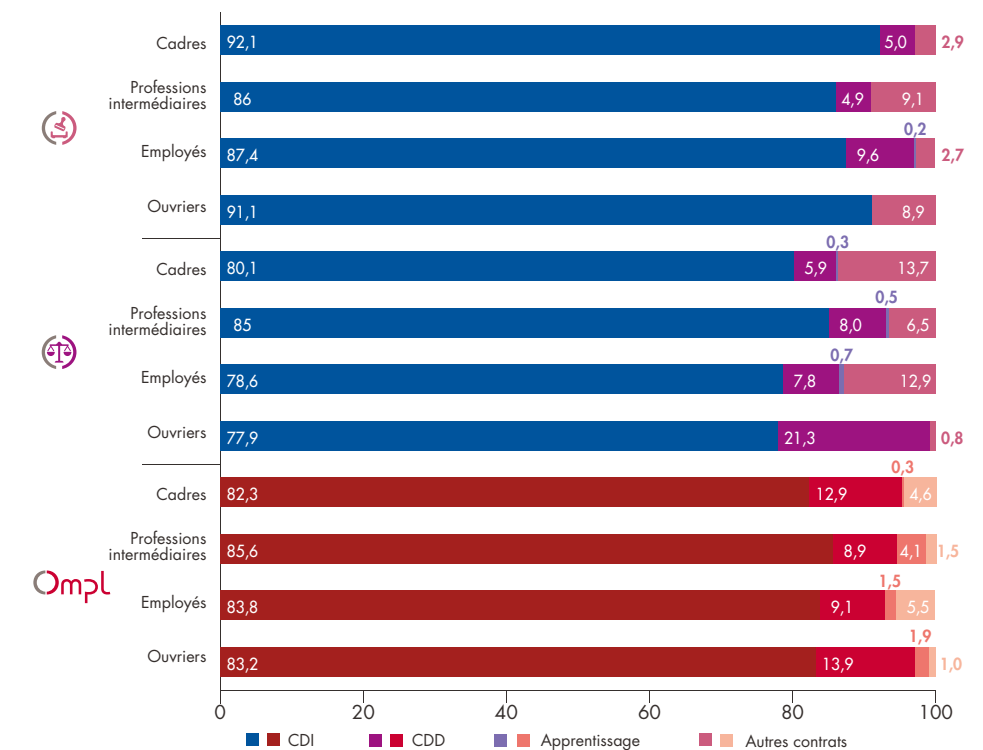
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés. Pour les cadres et les ouvriers, le CDI est nettement plus privilégié.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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



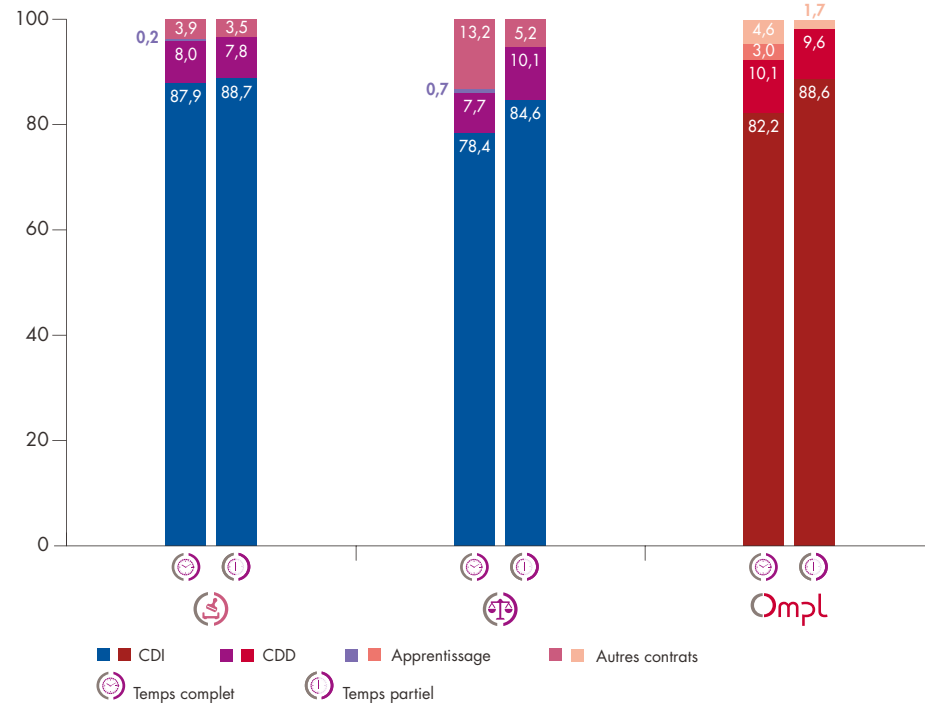
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 0,8 point).

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



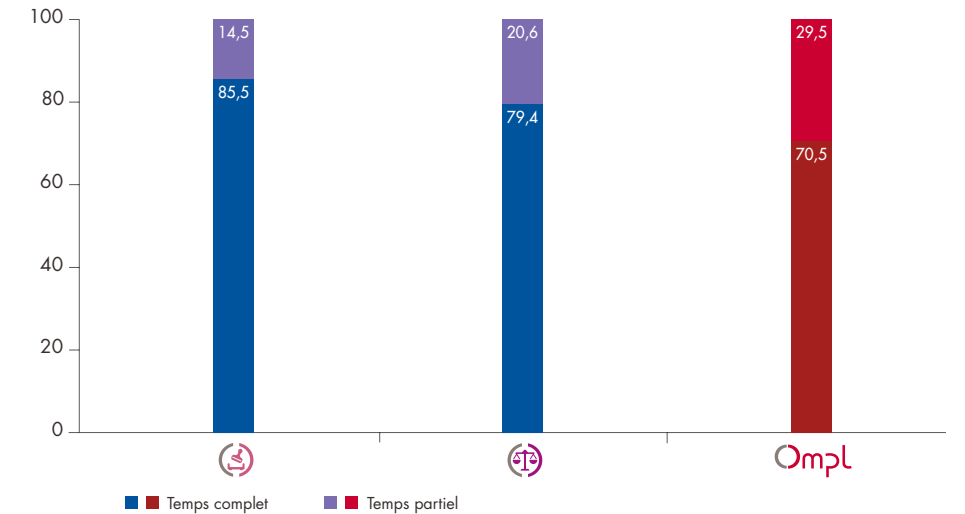
Source : Insee, DADS 2018.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les Hauts-de-France (12,8 %) et minimale pour la Bretagne (5,7 %).

Taux de CDD par région (%)

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

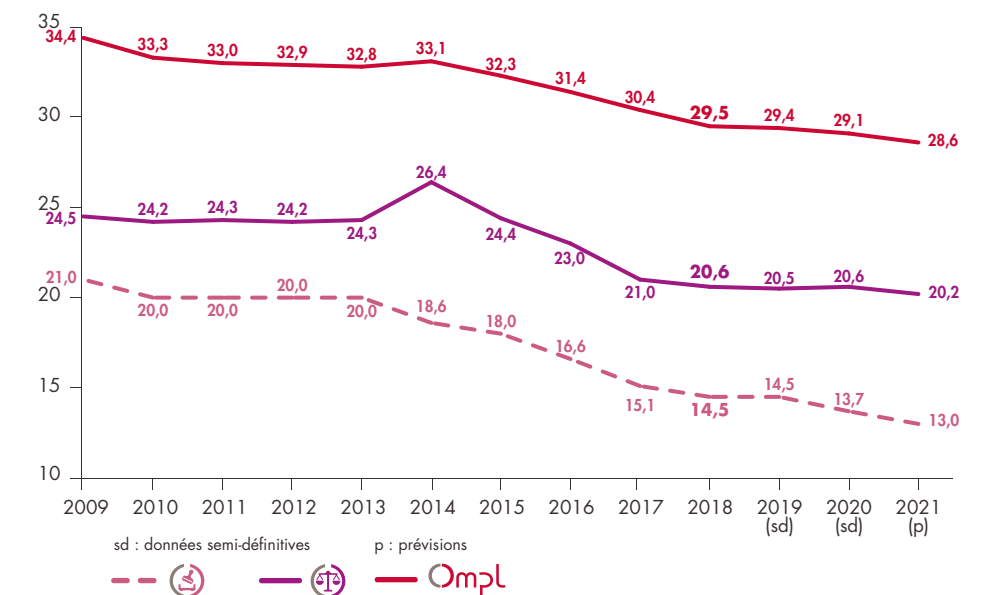
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche a diminué jusqu'en 2018. Il baisse de 6,5 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

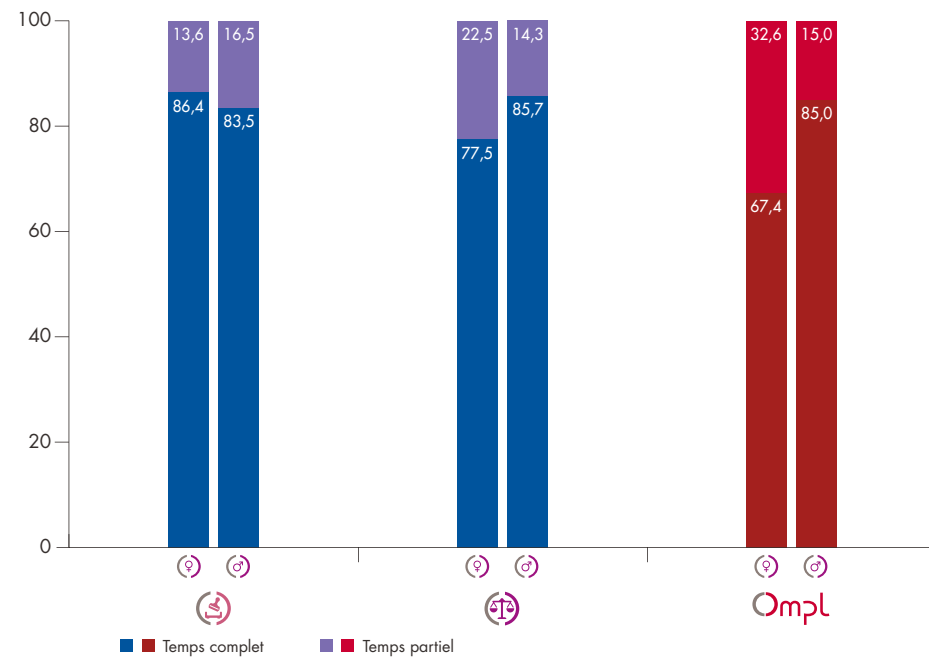
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



MASCULINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu moins souvent à temps partiel que les hommes (+2,9 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

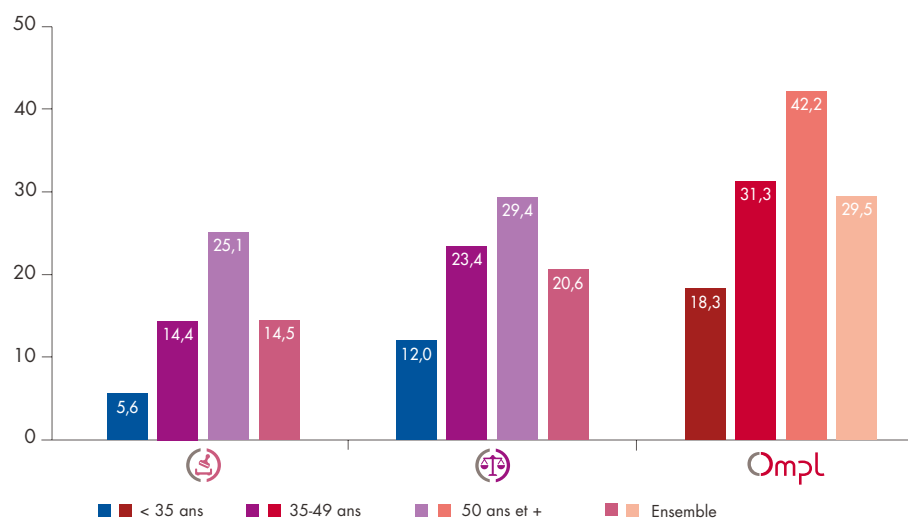
Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (20,5 %) et atteint un minimum pour les DOM (8,8 %).

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

Catégories sociales	(Icon)	(Icon)	Ompl
Cadres	12,6	11,5	28,0
Professions intermédiaires	14,0	16,9	22,6
Employés	14,8	21,0	32,3
Ouvriers	58,9	60,8	57,5
Ensemble	14,5	20,6	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

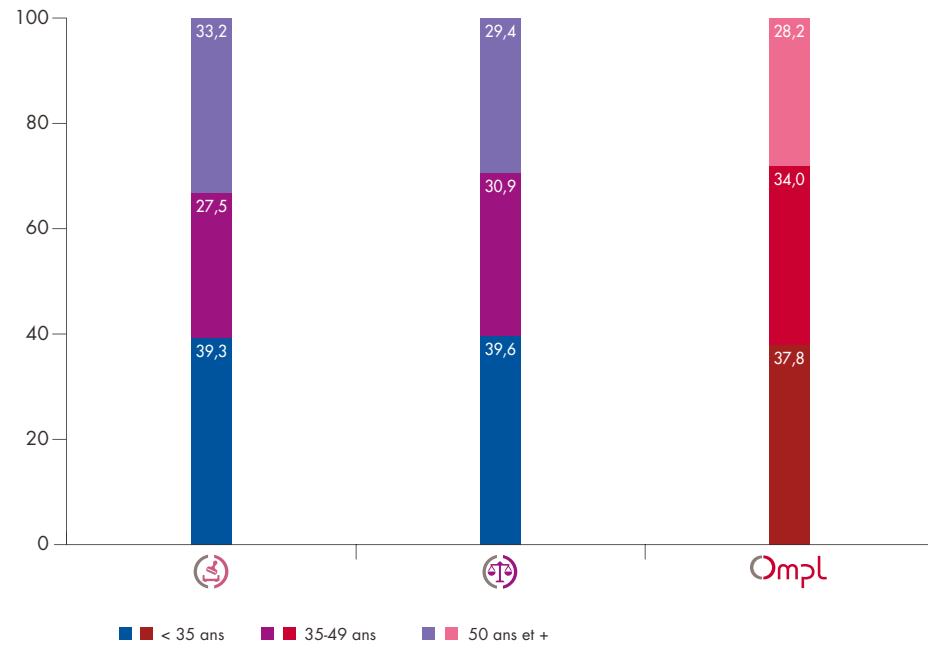
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (39,3 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent le tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RAJEUNISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 10,7 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 14,7 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 3 points).



PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de 50 ans et plus (42,4 %). En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe des moins de 35 ans (42,3 %).

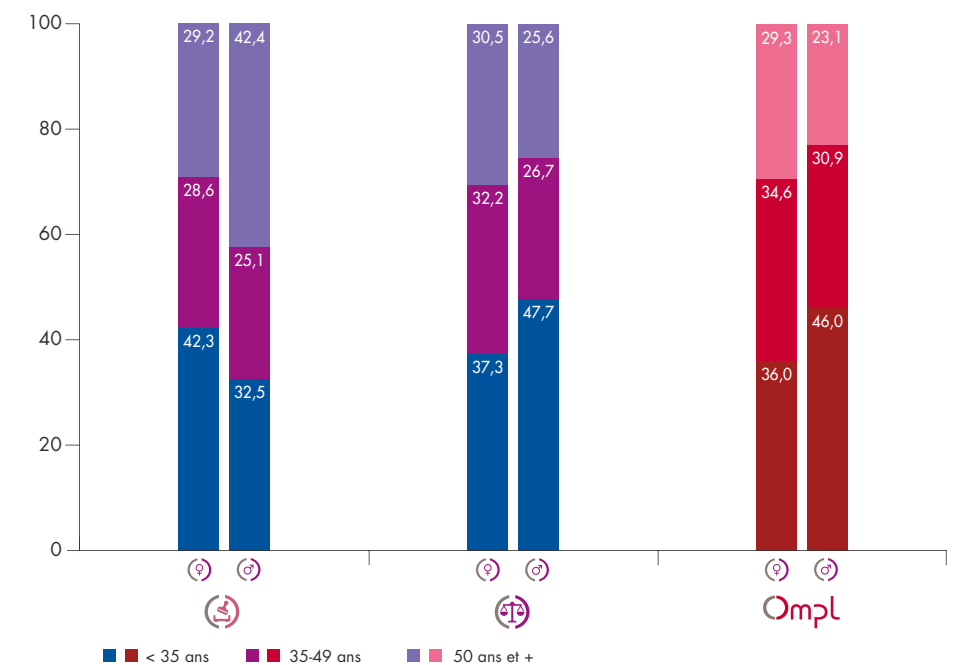
Évolution de la pyramide des âges (%)

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

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres, dont 93,7 sont des juristes, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (39,4 %).
- Les professions intermédiaires, dont 82,4 % sont des techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (41,1 %).
- Les employés, dont 34,2 % sont des secrétaires et 19,8 % des administratifs de services juridiques et du personnel sont plutôt présents dans la première classe d'âge (39 %).
- Les ouvriers, très majoritairement du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (57,1 %).

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour les Hauts-de-France (49,3 %) et minimale pour la Corse (28,9 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	41,6	26,4	32,1
Bourgogne-Franche-Comté	39,2	25,1	35,8
Bretagne	34,7	24,2	41,1
Centre-Val de Loire	35,3	29,5	35,3
Corse	28,9	27,8	43,3
DOM	29,4	37,2	33,4
Grand Est	36,5	25,1	38,4
Hauts-de-France	49,3	26,5	24,1
Île-de-France	41,6	27,4	31,0
Normandie	33,1	28,3	38,6
Nouvelle-Aquitaine	42,7	28,8	28,5
Occitanie	35,1	29,0	35,9
Pays de la Loire	38,6	26,2	35,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	34,8	27,3	37,9
	39,3	27,5	33,2
	39,6	30,9	29,4
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

**TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ**

Le turnover est important (22,6 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %. La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	9 301	53 354	381 611
Effectif total de l'année	11 568	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	2 267	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	1 930	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	24,4	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	20,8	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	22,6	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice

**PROGRESSION
DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche augmente. Il progresse de 0,6 points. Le secteur suit une tendance similaire.

**FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL**

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

- le niveau de mobilité annuelle pour les femmes et les hommes est proche (respectivement 22,8 % et 21,9 %);
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont aussi plutôt mobiles;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (39,3 %);
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (23,8 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	24,7	23,5	17,8	183,1	40,1
	Taux de sortie	20,9	20,3	15,5	130,4	49,1
	Turnover annuel	22,8	21,9	16,7	156,7	44,6
	Taux d'entrée	25,3	35,8	14,1	147,6	128,8
	Taux de sortie	24,7	34,5	14,1	114,3	139,9
	Turnover annuel	25,0	35,2	14,1	130,9	134,3
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

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

**MOBILITÉ DIFFÉRENTE
SELON LE TYPE DE MÉTIER**

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

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND¹	23,9	22,5	25,3	41,2
	Taux de sortie	ND¹	17,0	20,7	21,5	47,1
	Turnover annuel	ND¹	20,5	21,6	23,4	44,1
	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

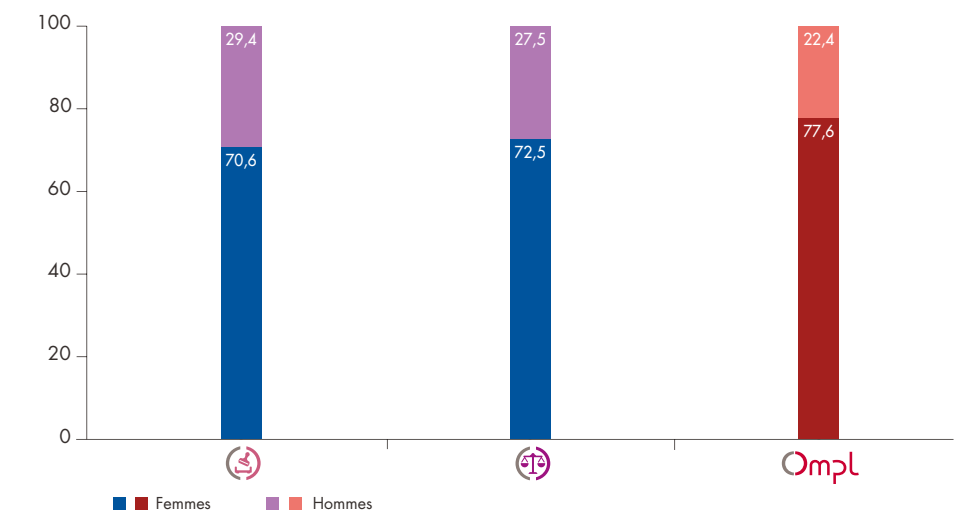
Source : Insee, DADS 2018.

**EMBAUCHES FÉMINISÉES**

Le taux de féminisation (70,6 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (69,7 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018

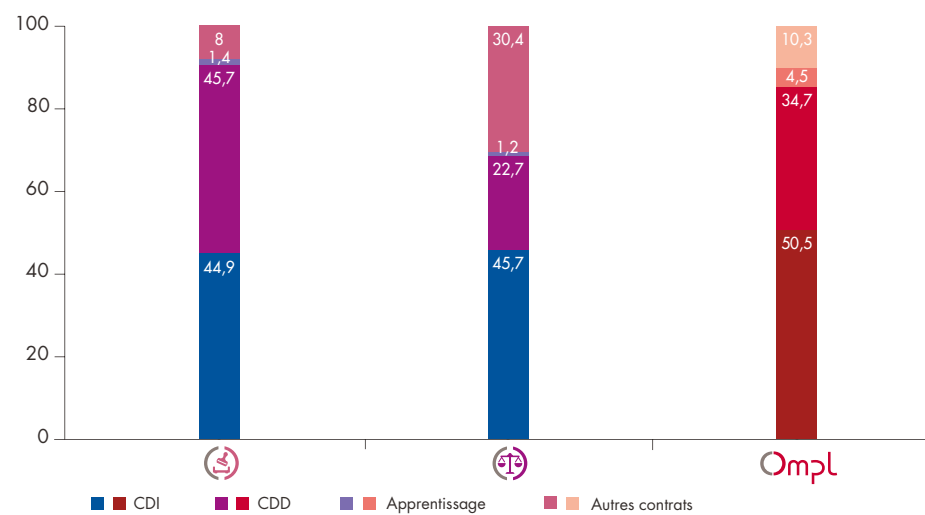
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (8,0 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



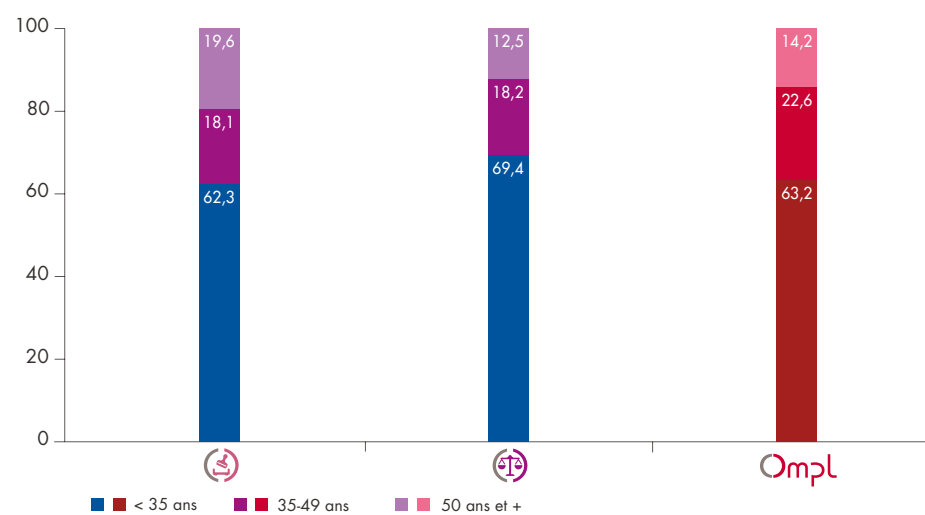
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

62,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,3 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



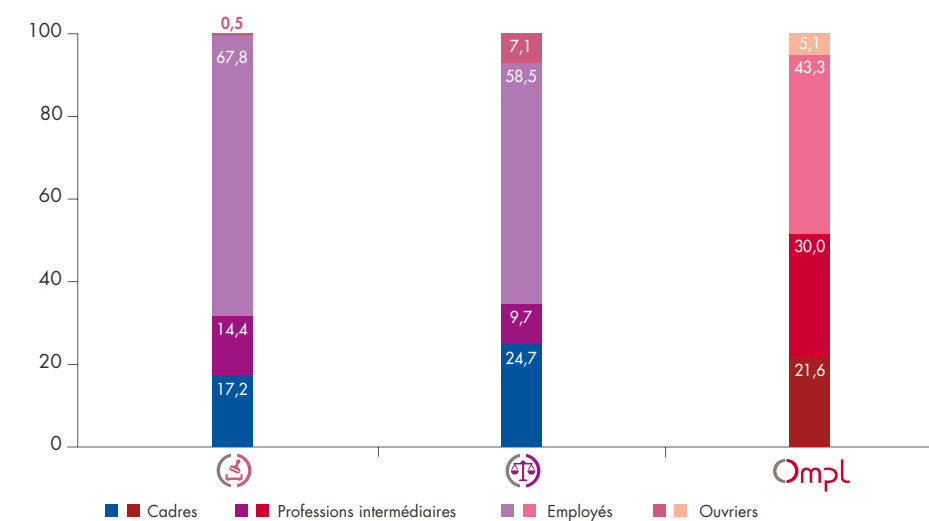
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (67,8 %). Elle est un peu plus élevée par rapport à l'ensemble de la branche (64,6 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (55,1 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

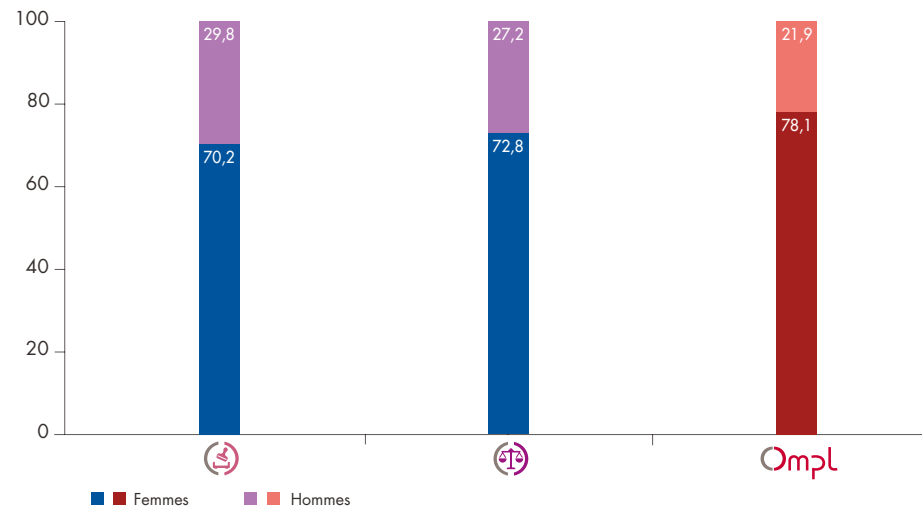


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (70,2 %) est proche de celle des entrants (70,6 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



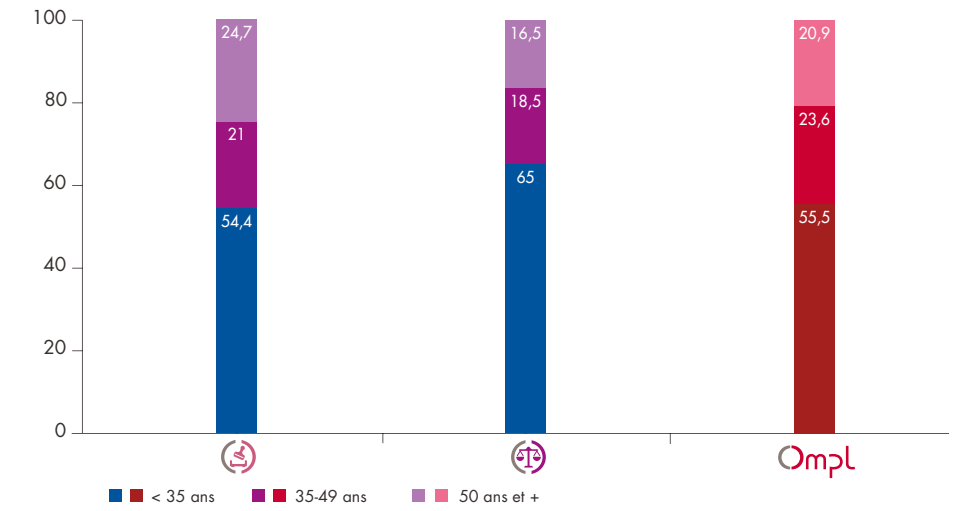
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (54,4 % contre 62,3 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



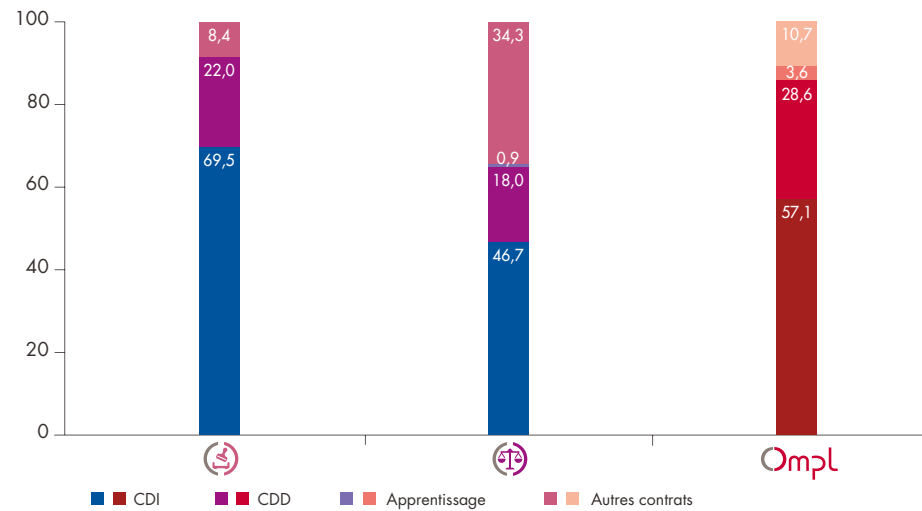
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

69,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (67,8 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



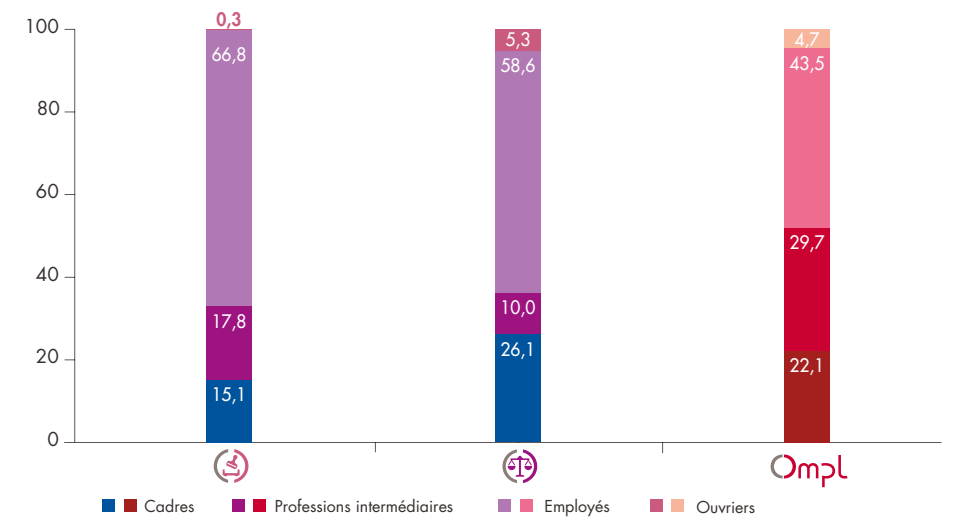
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (66,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

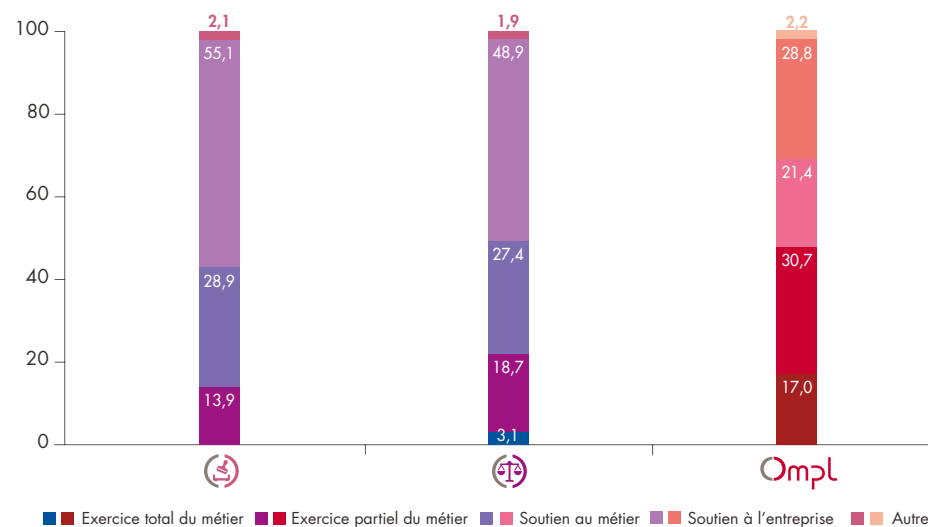


Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPARTS DE SALARIÉS
CENTRÉS SUR LE SOUTIEN
À L'ENTREPRISE**

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Grand Est (27,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (16,3 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

**20 995 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur.

Néanmoins, les ouvriers ont un revenu un peu plus élevé.

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

Catégories sociales			
Cadres	24 626	40 329	36 136
Professions intermédiaires	21 450	25 500	22 520
Employés	20 153	22 927	20 416
Ouvriers	17 400	17 345	17 264
Ensemble	20 995	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



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

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

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

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

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

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice

**518 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet non négligeable sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 43 € est observé au profit des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	20 832	25 139	21 689
Hommes	21 350	29 613	28 075
Ensemble	20 995	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 13,3 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup plus modeste (0,2 %).

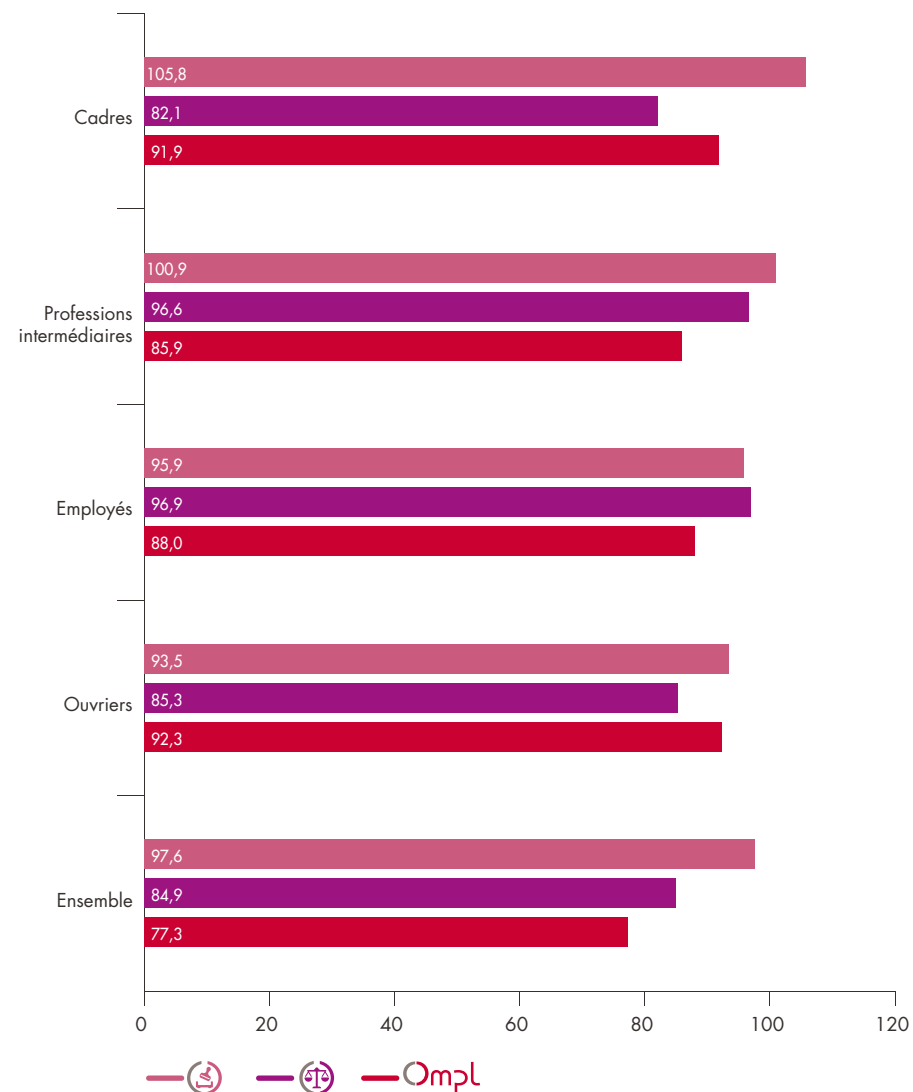
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	19 135	22 857	20 157
35 à 49 ans	21 634	27 016	22 982
50 ans et +	21 671	26 452	23 913
Ensemble	20 995	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**QUASI-PARITÉ SALARIALE**

L'indice de parité de la branche montre une congruence des rémunérations médianes des femmes et des hommes (2,4 points d'écart). Cependant, les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 93,5 % de celle des hommes.

Indice de parité par catégorie sociale

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 6 407 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Hauts-de-France).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20 767	25 140	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	19 638	22 185	21 637
Bretagne	20 729	24 217	22 113
Centre-Val de Loire	21 183	23 685	21 849
Corse	20 889	20 402	21 614
DOM	21 462	23 008	21 494
Grand Est	21 242	22 582	21 683
Hauts-de-France	18 768	22 145	21 281
Île-de-France	25 175	33 499	26 731
Normandie	19 985	22 801	21 511
Nouvelle-Aquitaine	19 878	22 587	21 516
Occitanie	19 727	22 181	21 500
Pays de la Loire	19 588	23 467	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 004	23 586	21 879
Ensemble	20 995	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 16,2 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 13,0 % des actions de formation. Dans ce cadre, 9,6 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020¹

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	1 099	8 462	89 175
Effectifs salariés totaux ²	11 399	70 458	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	269	2 649	25 364
Nombre total d'entreprises	1 501	13 895	102 031

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

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,2	0,9	8,6	1,2	3,9	14,3
	0,4	1,4	10,3	1,6	5,1	14,3
Ompl	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau au niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

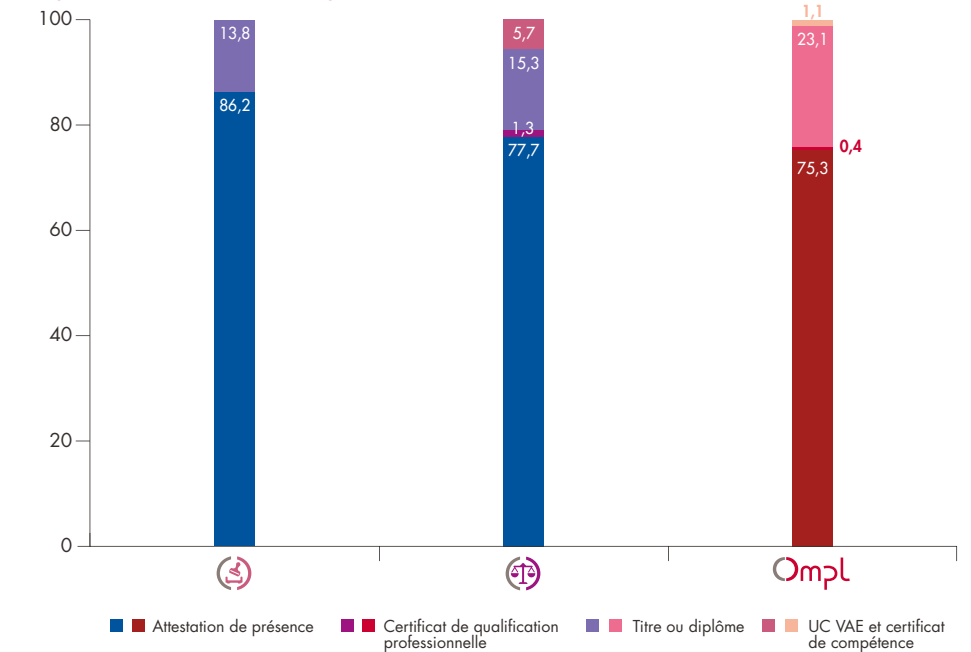
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 86,2 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (13,8 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (8,6 %). Néanmoins, par rapport au secteur (10,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du secteur.



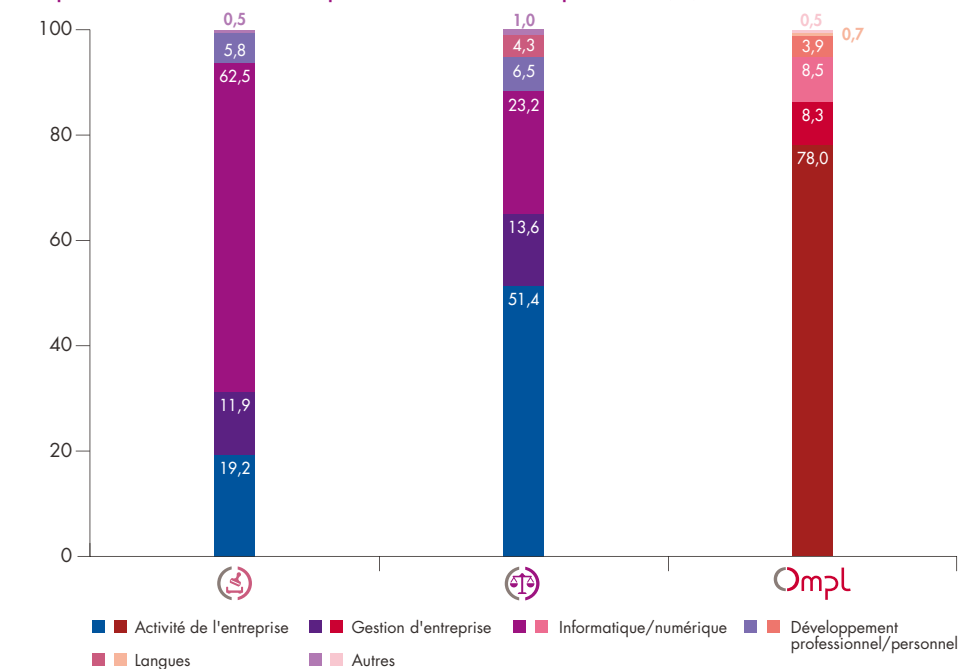
DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans :

- l'informatique et les outils numériques, 62,5 % (logiciels professionnels, bureautique, ...);
- l'activité première de l'entreprise, 19,2 % (formation des Clercs, juridique, ...).

En retour, les autres thèmes de formations sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

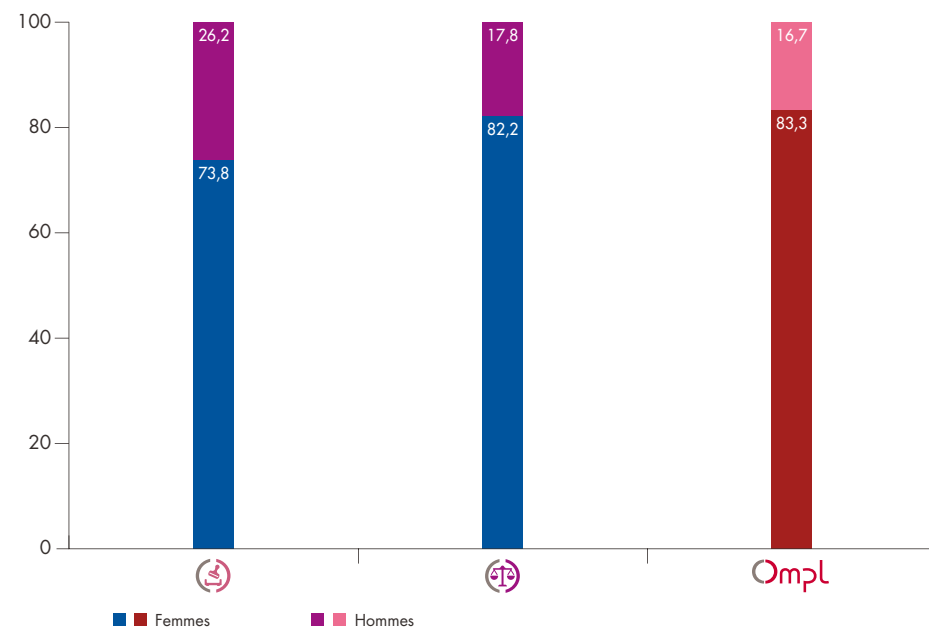




ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 73,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 67,9 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



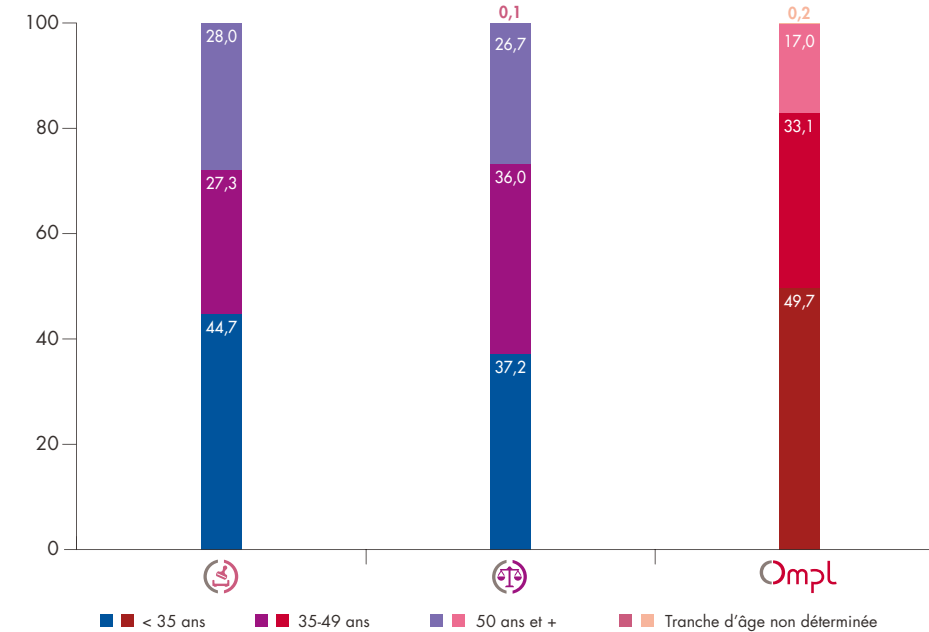
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 44,7 % des formés contre 40,9 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



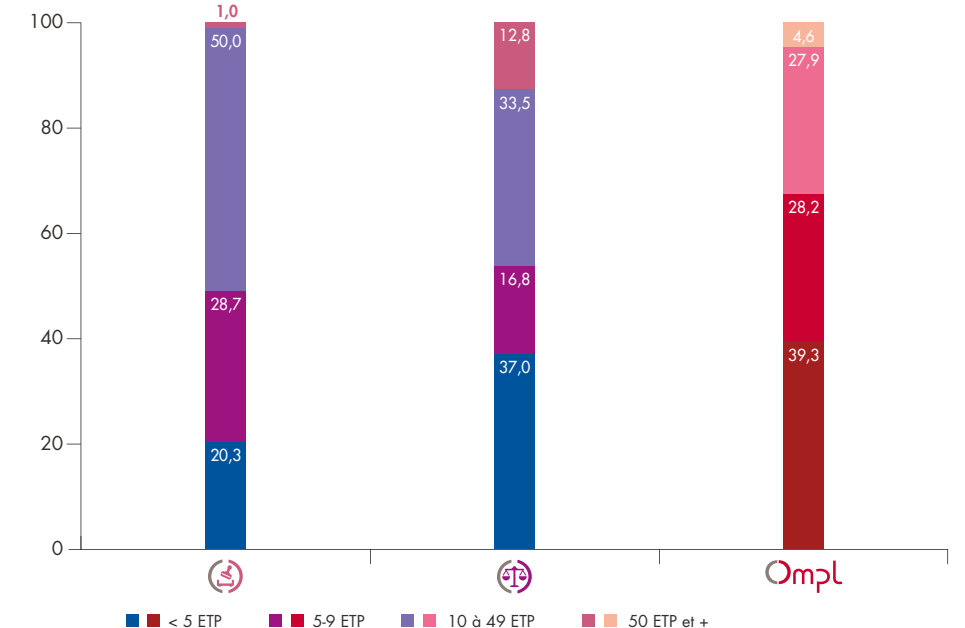
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 49,0 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 54,9 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 51,0 % des stagiaires contre 45,1 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour le Centre-Val de Loire (20,2 %);
- minimal pour la Corse (0,0 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	0,3	8,4
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	0,6	6,9
Bretagne	0,3	0,3	10,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	20,2
Corse	0,0	0,0	0,0
DOM	0,0	0,8	3,3
Grand Est	0,3	1,4	9,2
Hauts-de-France	0,2	0,6	9,7
Île-de-France	0,2	0,5	6,0
Normandie	0,0	0,4	5,2
Nouvelle-Aquitaine	0,1	0,7	7,3
Occitanie	0,1	0,5	8,1
Pays de la Loire	0,2	0,2	5,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,1	0,2	14,2
Cpro	0,2	0,9	8,6

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,5 %, le taux de chômage de la branche est important. Il est cependant proche de celui du secteur (10,0 %).

Taux de chômage annuel

	(S)	(T)	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	1 215	6 774	47 460
Salariés sans période de chômage	10 353	61 249	414 141
Effectif total	11 568	68 023	461 601
Taux de chômage annuel (%)	10,5	10,0	10,3

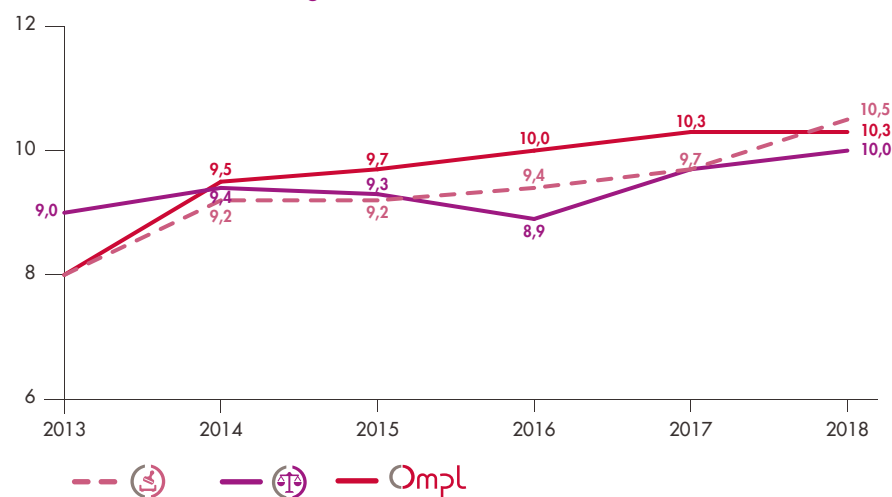
Source : Insee, DADS 2018.



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

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

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 2,5 points.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 2,4 points). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (15,3 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (14,3 %). En revanche les professions intermédiaires ont un taux de chômage moindre (8,3 %).



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

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

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre	(S)	(T)	Ompl
Femmes	11,2	10,4	10,5
Hommes	8,8	8,6	9,4
Ensemble	10,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge	(S)	(T)	Ompl
< 35 ans	15,3	11,9	13,1
35-49 ans	7,5	7,9	8,6
50 ans et +	4,0	5,3	5,5
Ensemble	10,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales	(S)	(T)	Ompl
Cadres	9,3	6,1	9,3
Professions intermédiaires	8,3	8,7	7,9
Employés	11,4	11,3	12,3
Ouvriers	14,3	15,3	13,0
Ensemble	10,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Durée du temps de travail	(S)	(T)	Ompl
Temps complet	10,5	9,0	9,6
Temps partiel	10,5	13,7	11,9
Ensemble	10,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Hauts-de-France (14,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (7,4 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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