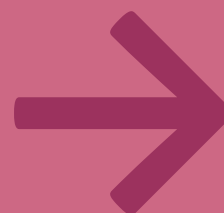




2022
Entreprises
libérales



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 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 98 929 entreprises et 454 932 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.

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 professionnelles de son périmètre.



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

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

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.

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.

Démographie des entreprises	08
Caractéristiques des entreprises	11
Économie des entreprises	13



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE



LÉGER REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à diminuer (- 0,4 %). La valeur du taux de rotation (14,7 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020

			Ompl
Entreprises employeuses	1 449	12 412	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	- 0,4	- 9,0	- 2,1
Taux d'entrée (%)	14,5	15,3	15,4
Taux de sortie (%)	14,9	24,2	17,5
Taux de rotation (%)	14,7	19,7	16,4

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

Champ: territoire métropolitain.



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 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.

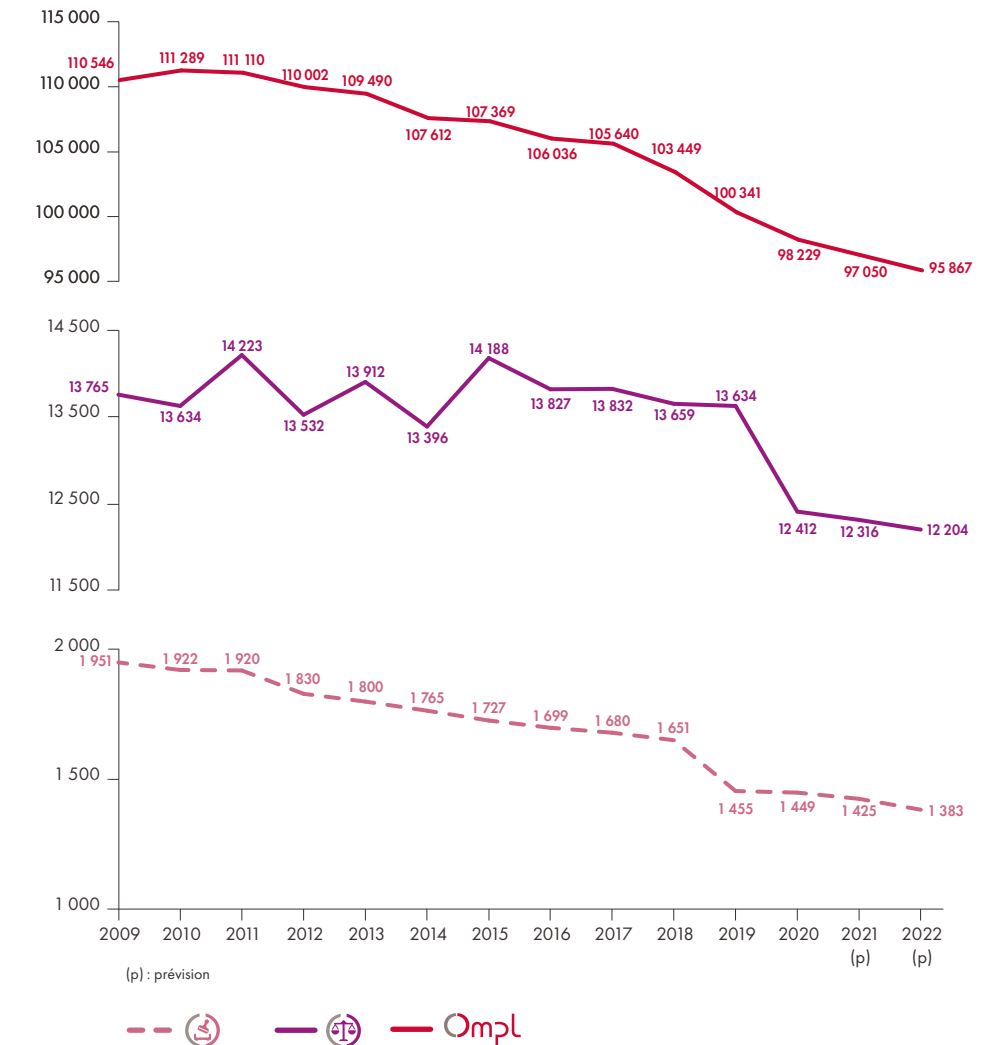
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (- 502 unités). La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



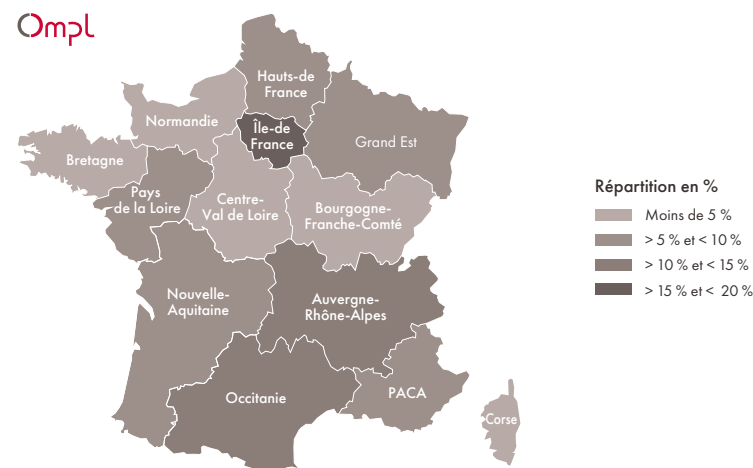
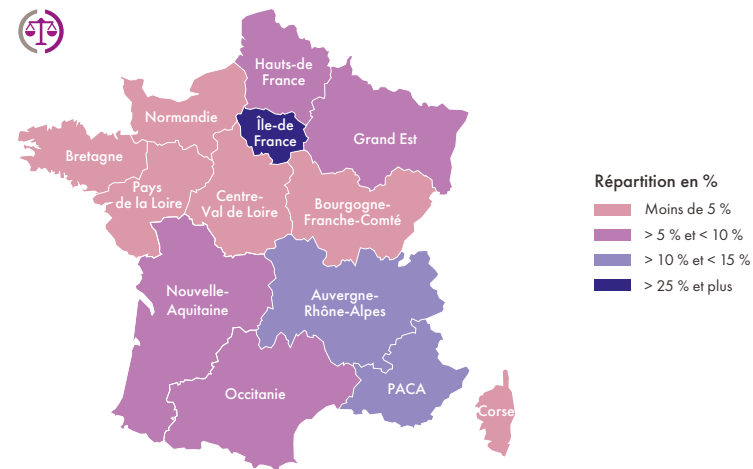
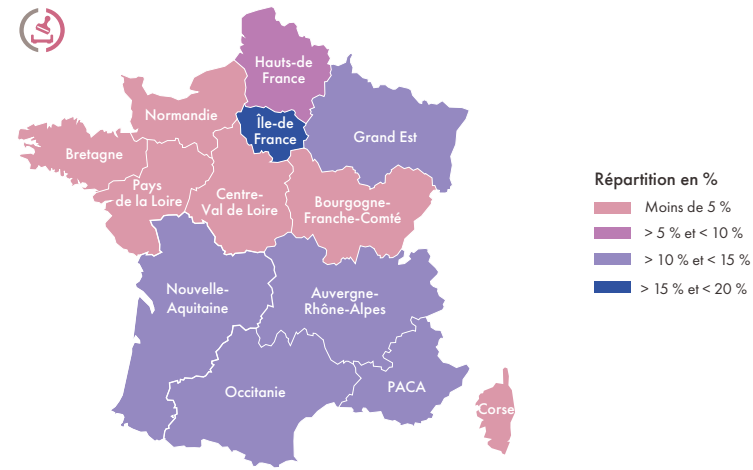
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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 (15,3 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,9 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (10,5 %).

À l'opposé, la Corse accueille une part très réduite (0,9 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

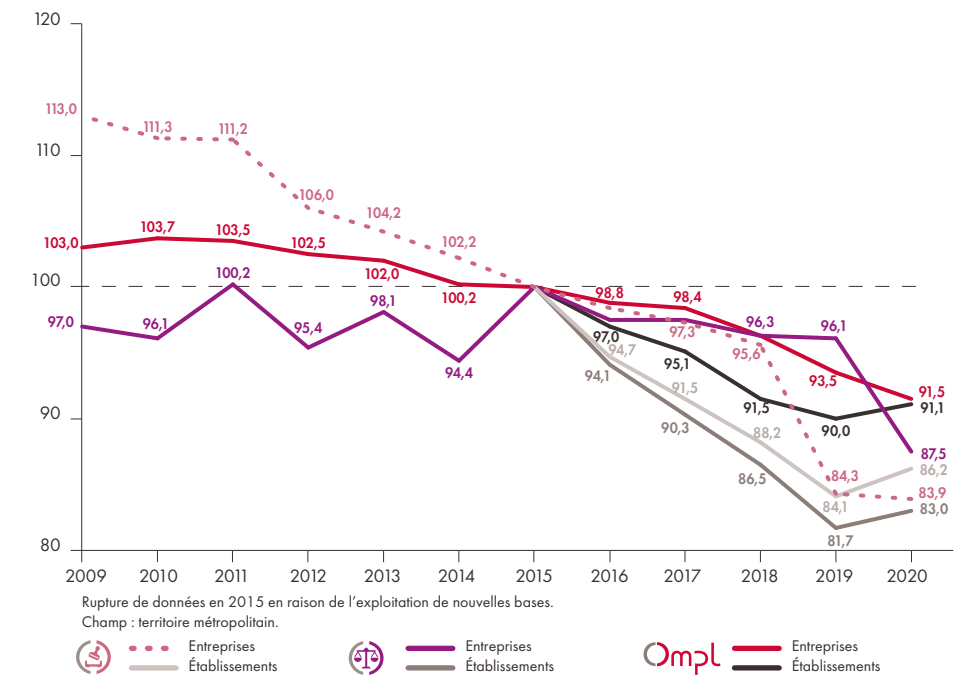


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement diminué (- 16,1 %). Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 13,8 %). 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.

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



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Champ : territoire métropolitain.
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



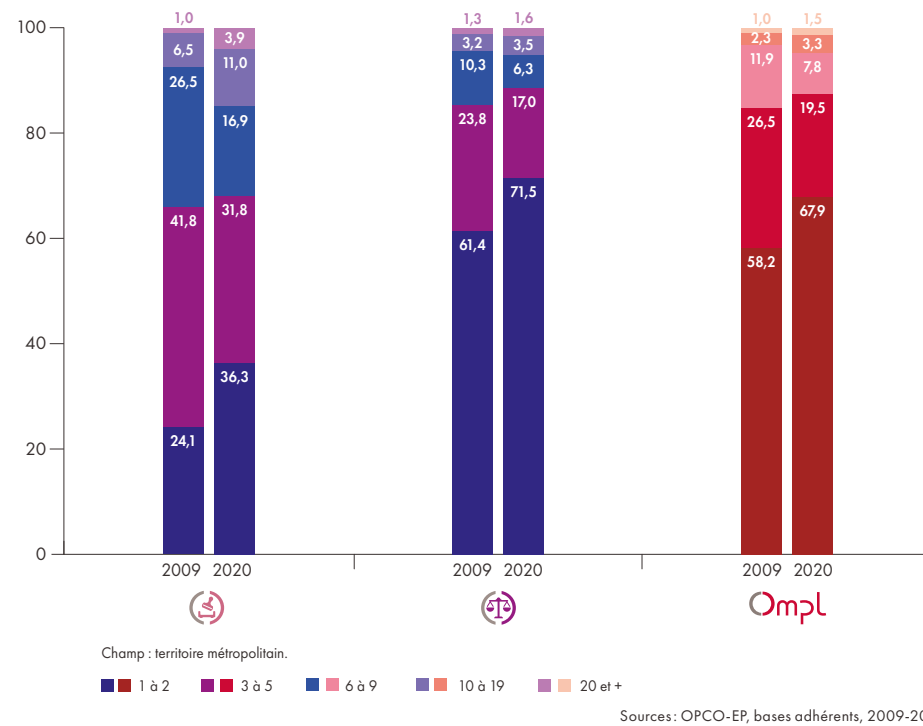
- Entreprise** : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.
- Établissement** : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.
- Entreprise individuelle (EI)** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.
- Groupe et assimilé** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.
- Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (68,1 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année. Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 12,2 points), au détriment de celles de 3 à 9 salariés (- 19,6 points).

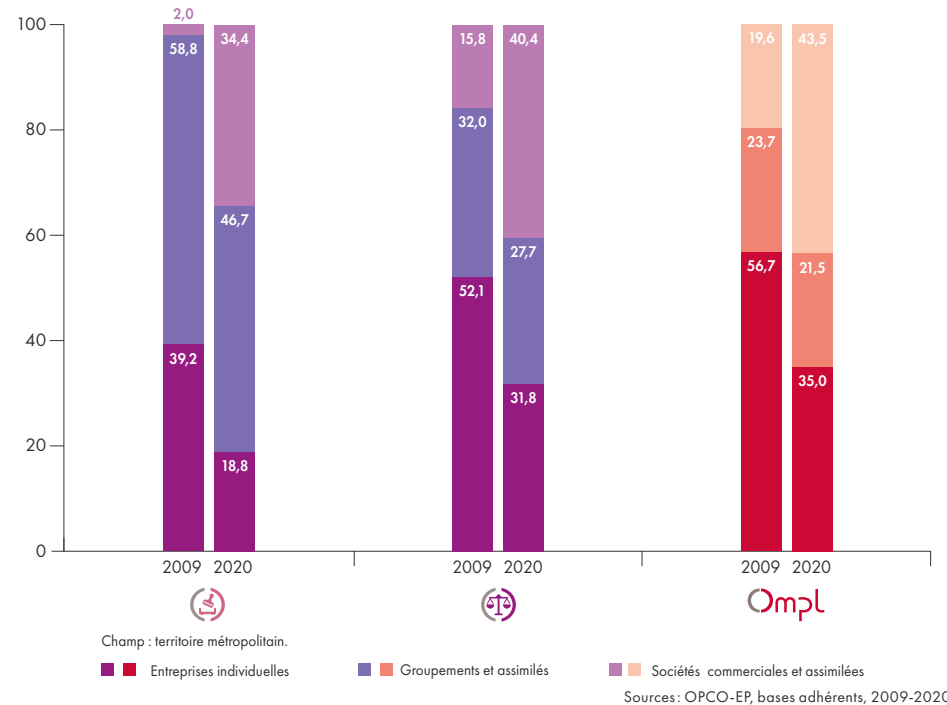
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



PROGRESSION DES SOCIÉTÉS

Les groupements et assimilés (46,7 %) sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche. Néanmoins, la part des sociétés a progressé (+ 32,4 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, %)



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

- En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle :
- elles emploient plus de salariés (7,9 contre 5,3 dans le secteur) ;
 - elles sont majoritairement constituées en groupements (46,7%).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	1 449	12 412	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	7,9	5,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Groupements (46,7 %)	Société (40,4 %)	Société (43,5 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL.



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 salariées par leur entreprise.

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

1 : estimations.



PERFORMANCES SUPÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 198 768 € de valeur ajoutée (VA), soit 133,3 % de plus que le 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
Chiffre d'affaires hors taxes	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.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	NS	NS	3 283 518**
Marge commerciale	NS	NS	2 850 143**
VA	NS	NS	1 657 788***
Impôts et taxes	43 891*	59 035***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	NS	1 017 858***
EBE	NS	NS	586 417***
Bénéfice	NS	178 956***	388 496***

Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

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 de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	37
Rémunération nette annuelle	45
Formation professionnelle	48
Chômage annuel	52
Publications OMPL	56

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression de 11,3 % des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble ralentir selon les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

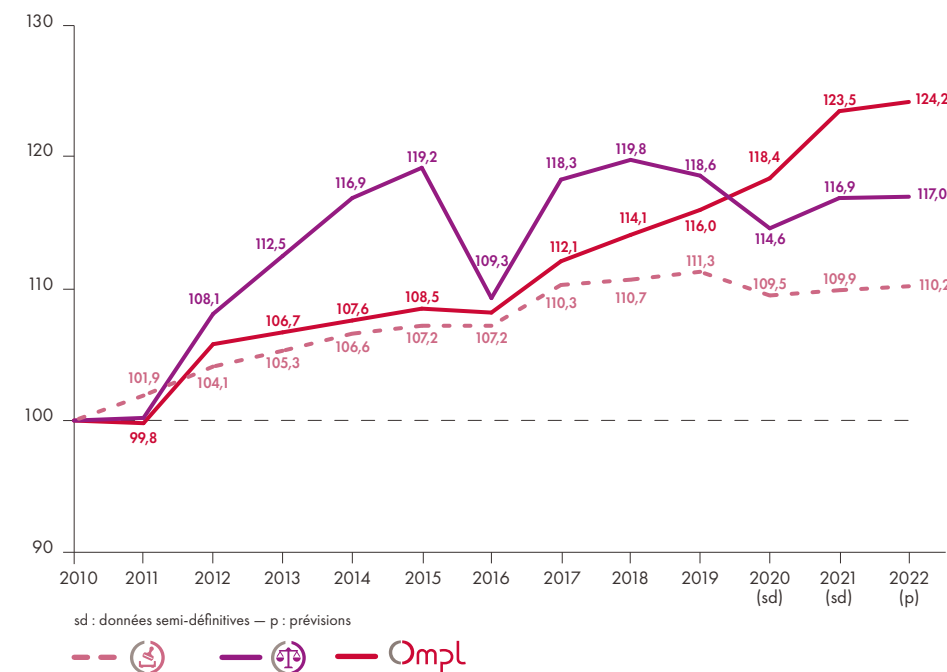
Évolution des effectifs salariés en volume

Années	(S)	(E)	Ompl
2010	10 464	56 892	392 022
2011	10 668	57 012	391 128
2012	10 893	61 512	414 593
2013	11 023	64 011	418 164
2014	11 153	66 508	421 726
2015	11 217	67 787	425 204
2016	11 220	62 162	424 282
2017	11 545	67 294	439 646
2018	11 586	68 163	447 199
2019	11 642	67 494	454 932
2020 (sd)	11 453	65 196	464 109
2021 (sd)	11 495	66 483	484 334
2022 (p)	11 532	66 575	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

--- (S) — (E) — Ompl

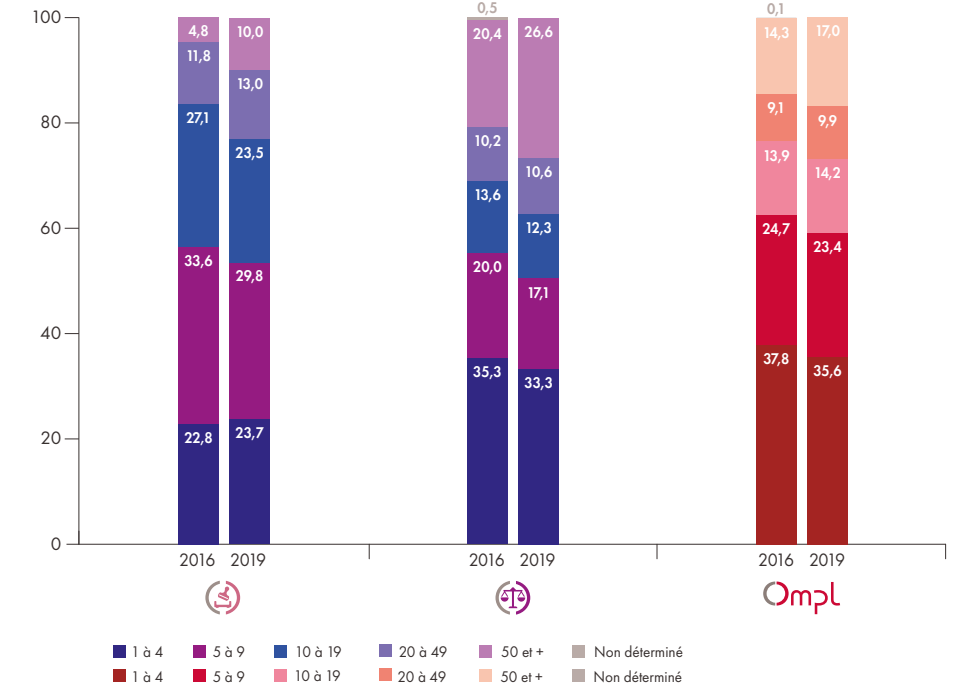
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 77,0 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 6,5 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

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



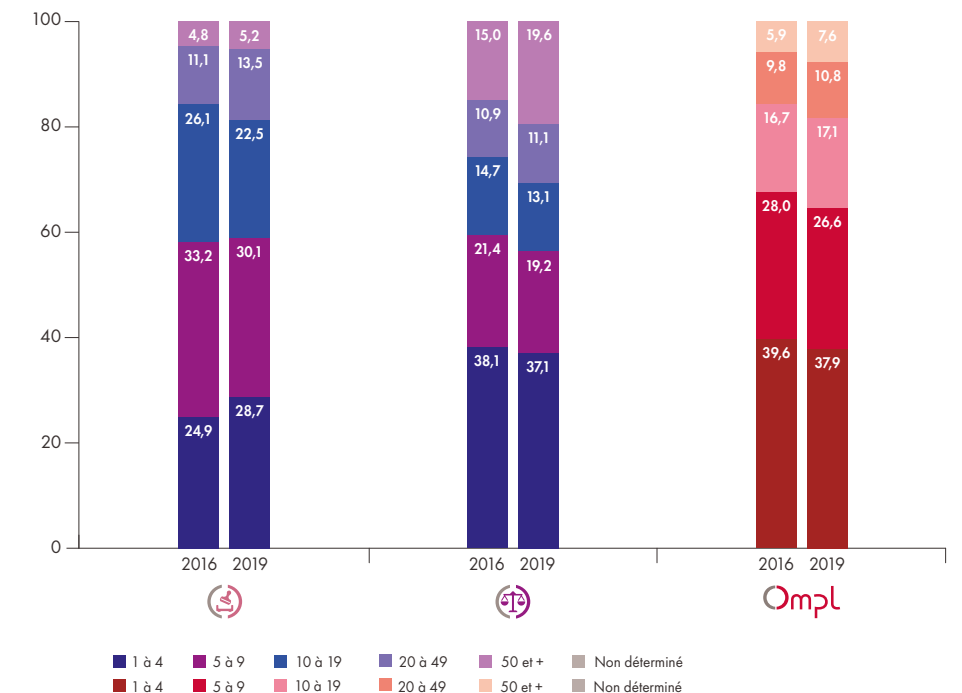
Source : Insee, DADS 2016-2019.



PROGRESSION DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 81,3 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 2,9 points) par rapport à 2016.

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



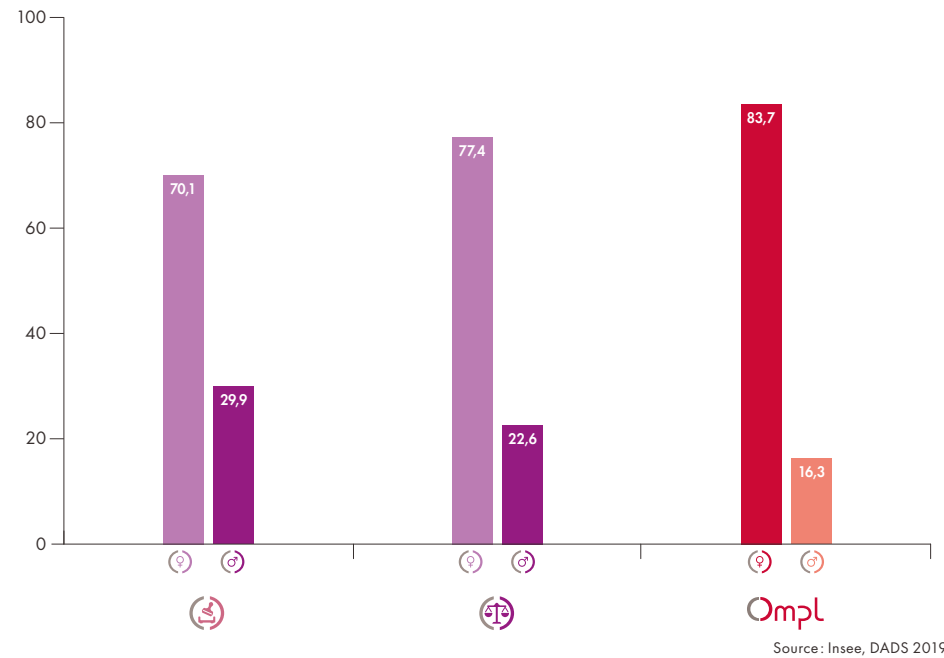
Source : Insee, DADS 2016-2019.



MAJORITÉ DE FEMMES

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 70,1 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (77,4 %).

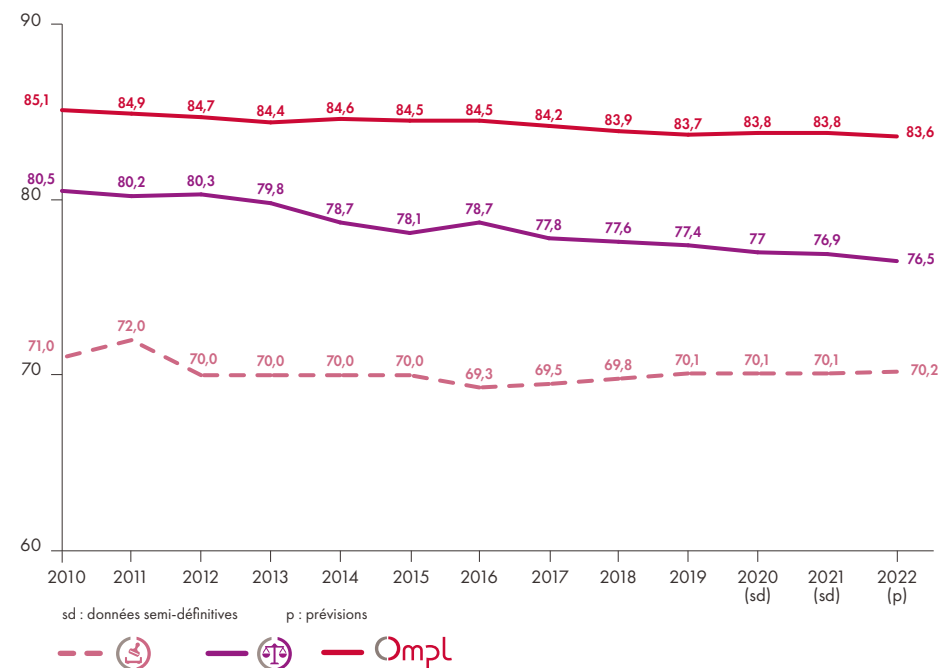
Répartition des salariés par genre (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 69,3 % et 72 %.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

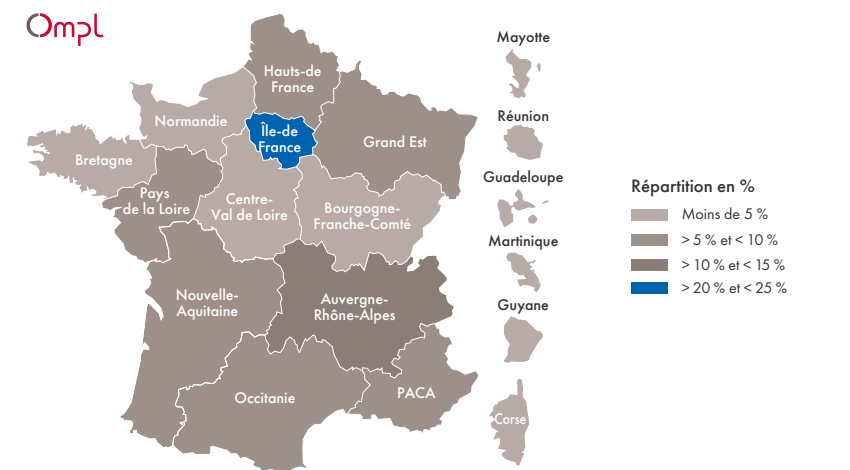
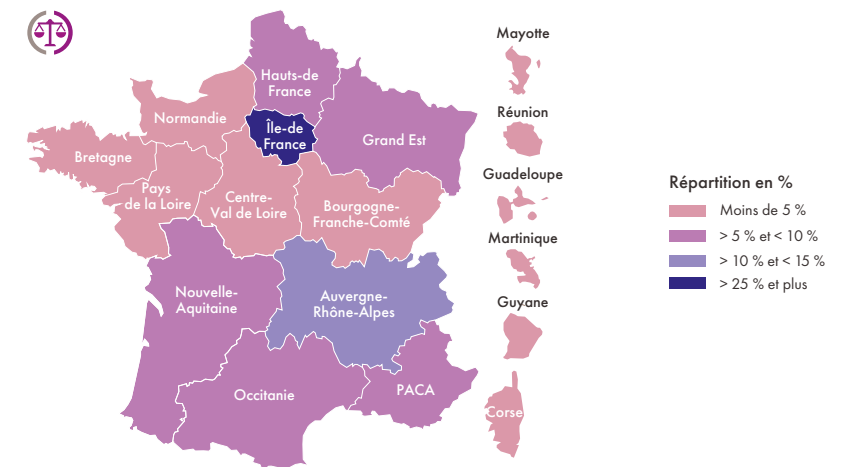
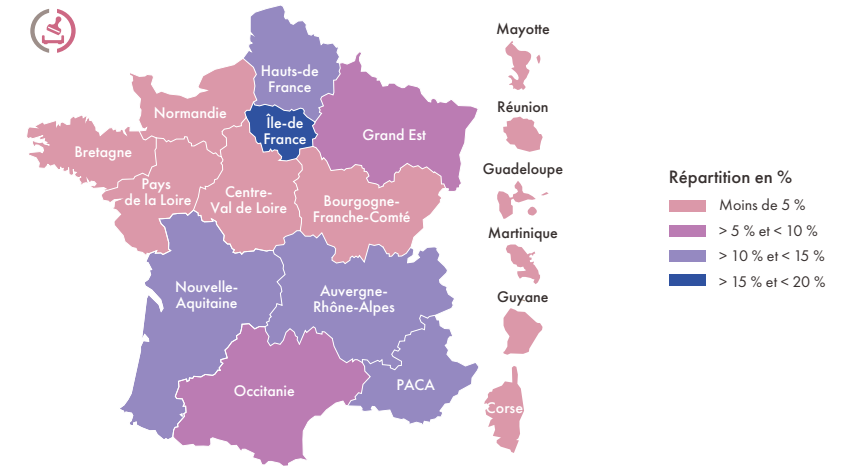
Évolution du taux de féminisation (%)



PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 18,7 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (37,5 %).
 - Les Hauts-de-France sont la seconde région pour l'emploi de la branche (11,1 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (10,5 %).
- Ces trois régions regroupent 40,3 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	72,7	80,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	69,9	79,2	87,1
Bretagne	71,3	80,8	84,4
Centre-Val de Loire	71,1	80,6	86,4
Corse	65,1	79,6	83,7
DOM	63,0	78,2	83,9
Grand Est	68,7	80,0	86,5
Hauts-de-France	70,3	77,3	84,2
Île-de-France	69,1	73,0	77,6
Normandie	72,6	82,0	86,2
Nouvelle-Aquitaine	72,4	81,4	86,0
Occitanie	69,6	80,0	85,3
Pays de la Loire	71,1	78,0	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	68,9	80,1	85,1
Ensemble	70,1	77,4	83,7

Source: Insee, DADS 2019.

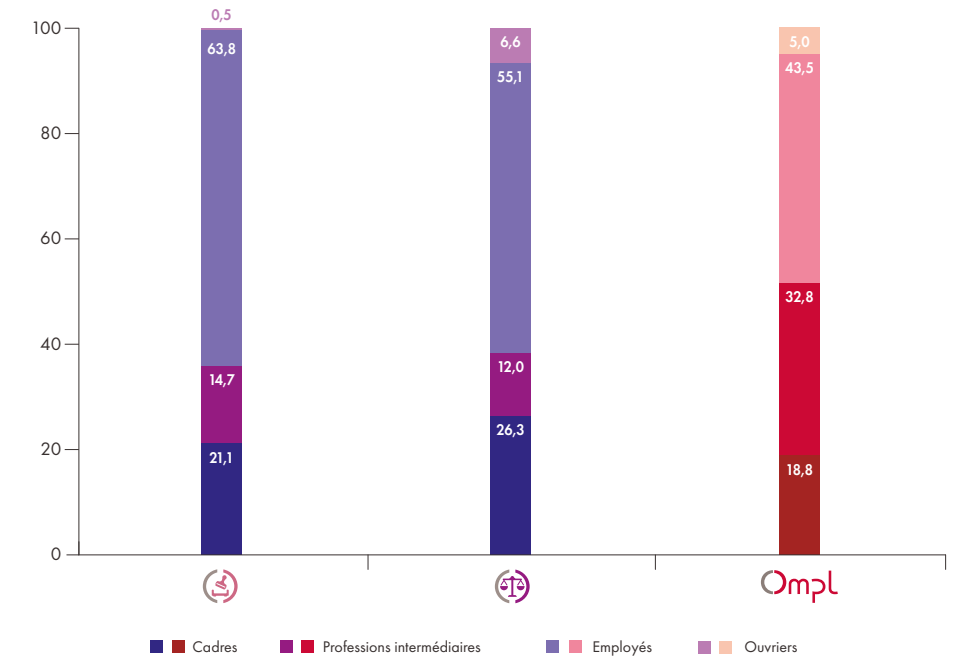
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (72,7 %) et atteint un minimum pour les DOM (63,0 %).

PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS

- Les cadres, qui constituent la seconde catégorie sociale la plus importante, représentent 21,1 % des salariés contre 26,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est faible (14,7 %) mais dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (12,0 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (63,8 % contre 55,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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...



92,5 % DES SALARIÉS DANS NEUF 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 54,8 % des salariés :

- les secrétaires (21,4 %) ;
- les juristes (19,9 %) ;
- les employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques (13,5 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	963	8,6	2 318	19,9
Soutien au métier	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	89	0,8	128	1,1
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	1 018	9,1	1 399	12,0
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	1 745	15,6	1 573	13,5
Soutien à l'entreprise	542a - Secrétaires	2 877	25,6	2 492	21,4
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	760	6,8	701	6,0
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 592	14,2	1 230	10,6
	543h - Employés administratifs non qualifiés	568	5,1	596	5,1
	564b - Employés des services divers	502	4,5	328	2,8

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 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...).

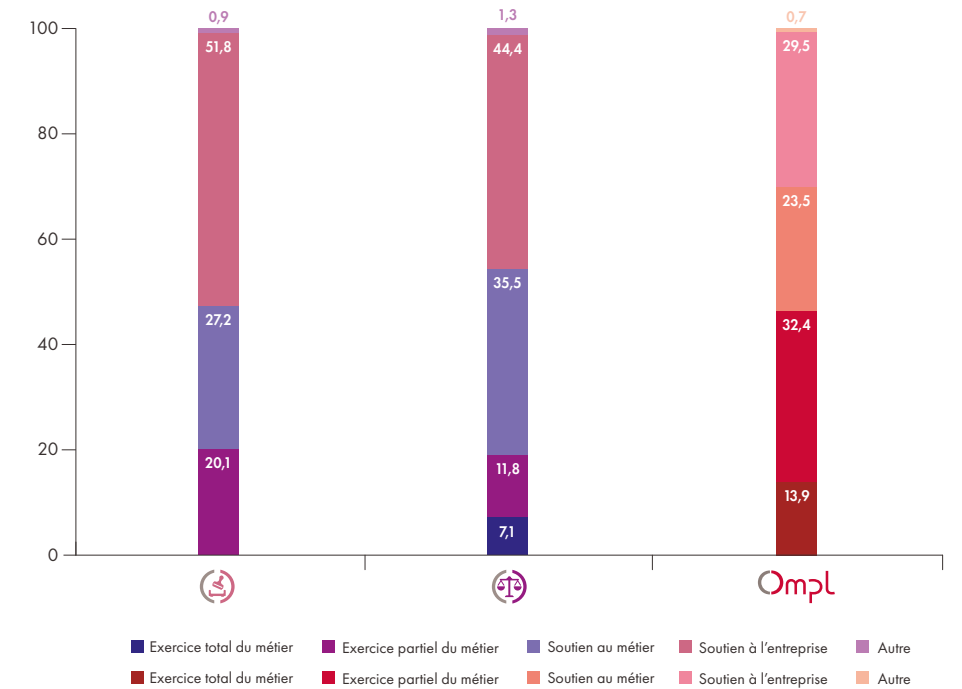
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

79,0 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont 51,8 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

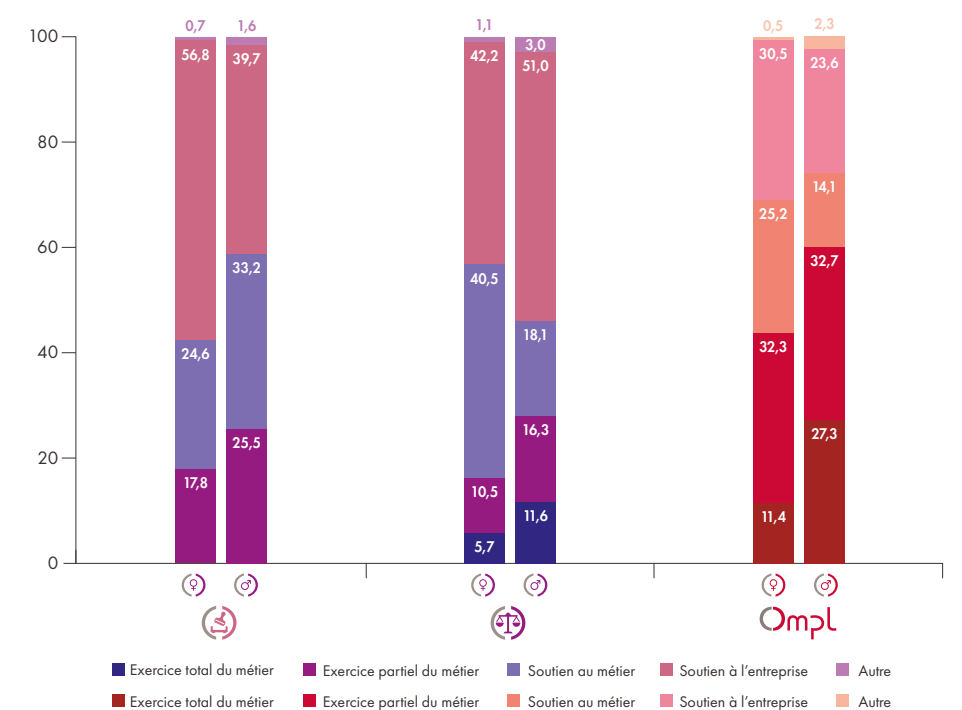


MÉTIERS GENRÉS

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 :

56,8 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 39,7 % des hommes.

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



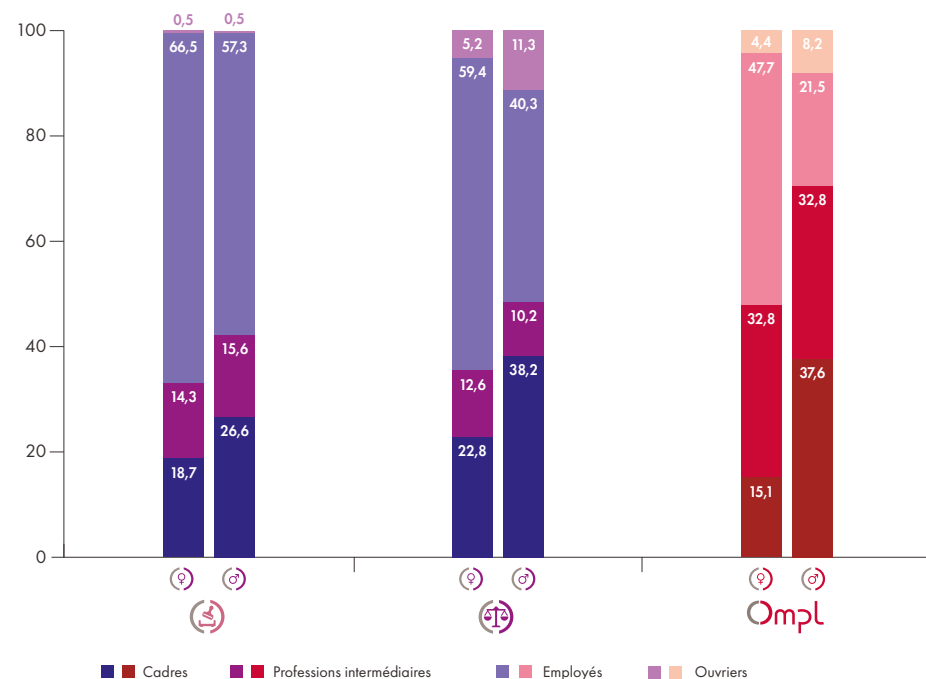
Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est plutôt importante. Elle atteint 66,5 % contre 57,3 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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 (72,0 %), mais son minimum est atteint pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (53,7 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	20,8	25,4	53,7	ND	0,2
Bourgogne-Franche-Comté	10,5	19,0	70,3	ND	0,2
Bretagne	23,8	19,9	56,4	0,0	0,0
Centre-Val de Loire	21,4	15,9	62,5	ND	0,2
Corse	25,6	10,5	62,8	ND	1,2
DOM	18,3	9,0	72,0	ND	0,8
Grand Est	24,1	15,6	59,8	ND	0,5
Hauts-de-France	19,2	10,3	70,1	0,4	0,0
Île-de-France	25,0	11,0	63,3	0,7	0,0
Normandie	27,8	15,9	56,3	0,0	0,0
Nouvelle-Aquitaine	18,5	11,8	69,0	0,7	0,0
Occitanie	21,9	13,6	64,4	ND	0,1
Pays de la Loire	17,8	21,5	59,0	1,6	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,2	14,5	67,0	ND	0,3
♀	21,1	14,7	63,8	0,5	0,0
♂	26,3	12,0	55,1	6,6	0,0
Oml	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source: Insee, DADS 2019.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 69,3 % et 72 %.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



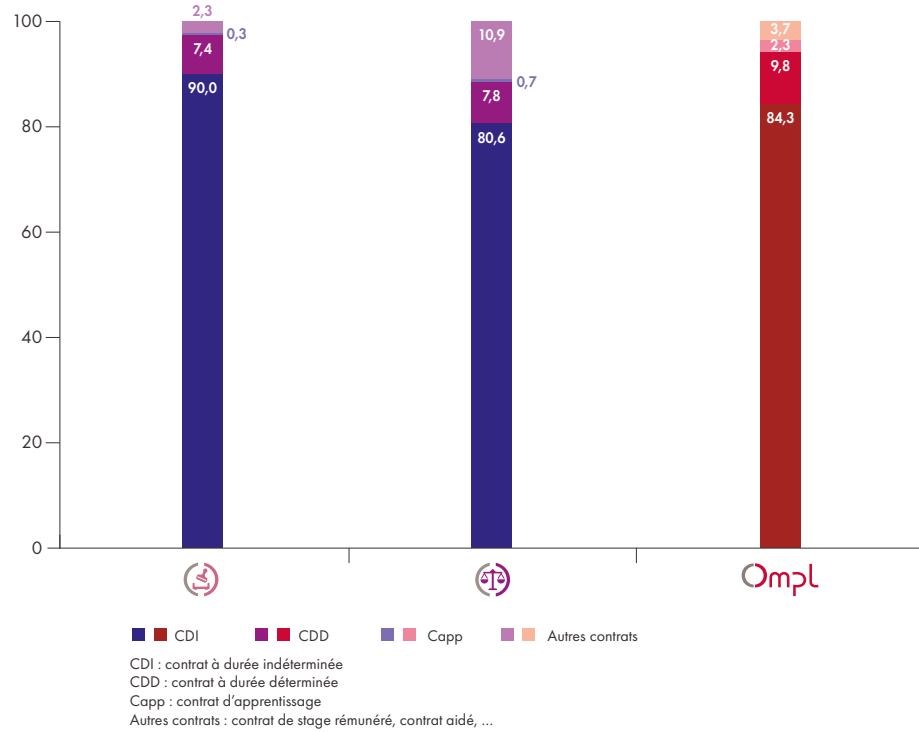
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

- Le taux de CDI est très élevé (90,0 %) et supérieur à la moyenne du secteur (80,6 %).
- Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et Autres contrats) sont peu mobilisés.

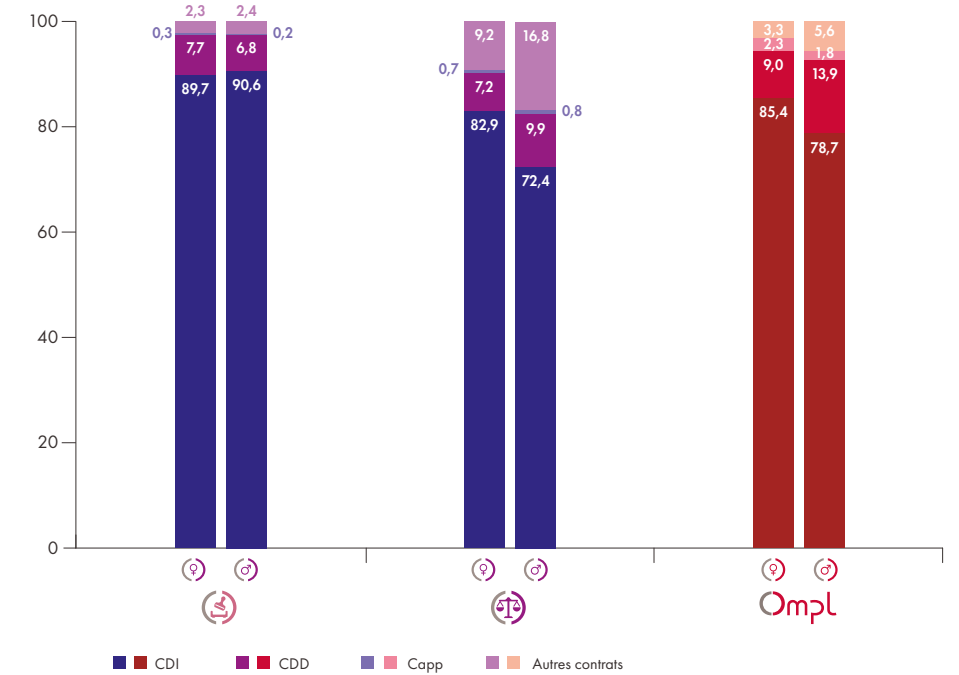
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



CDD 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 0,9 point.

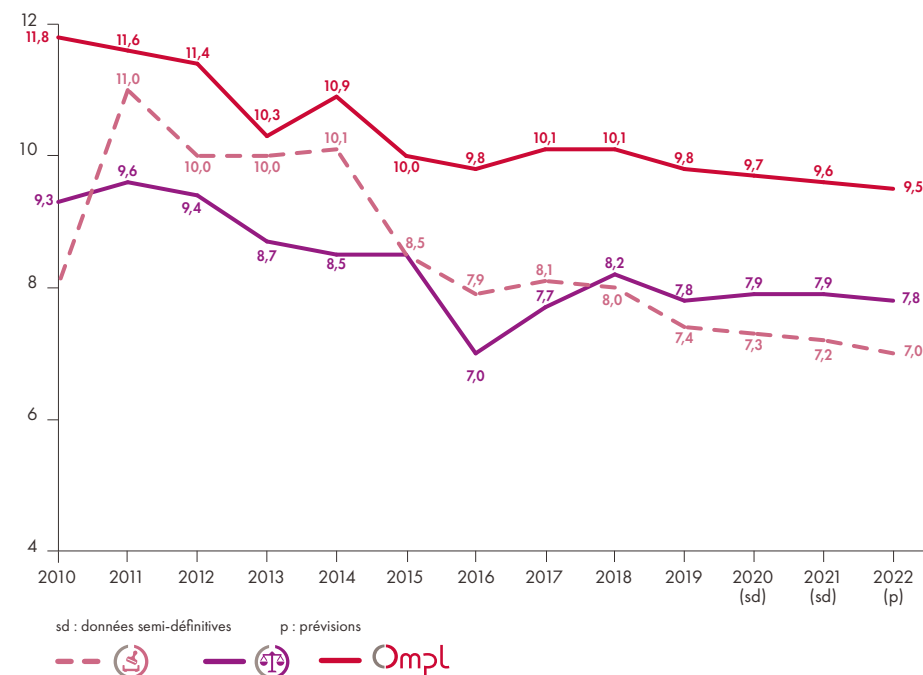
Répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (%)



STABILITÉ DE LA PART DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD varie peu jusqu'en 2019. Il oscille entre 7,4 % et 11 %.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent une évolution négative.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



PLUS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. (+ 1,9 et + 2,2 points respectivement). Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (- 0,4 et - 0,5 point).

Évolution de la répartition des salariés par de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

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

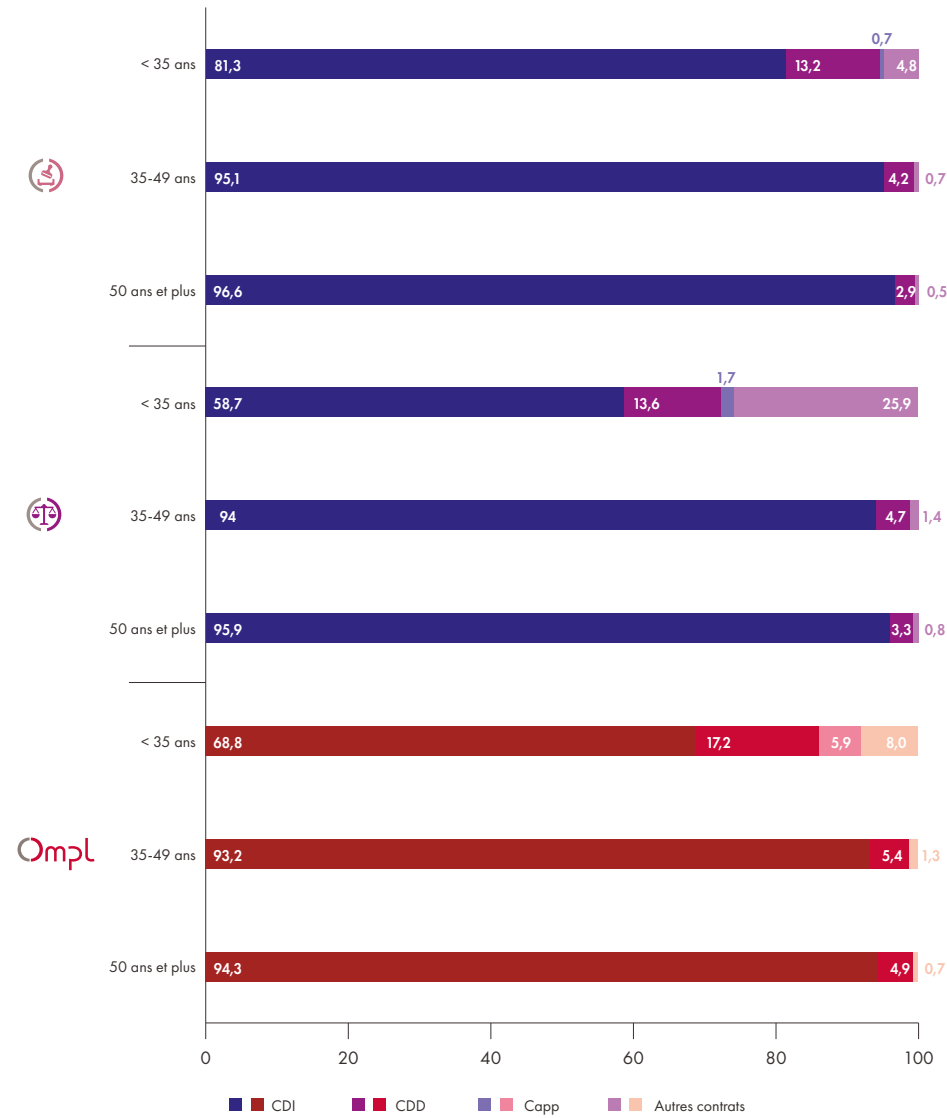
Source: Insee, DADS 2016-2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (13,2 % contre 4,2 %).

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



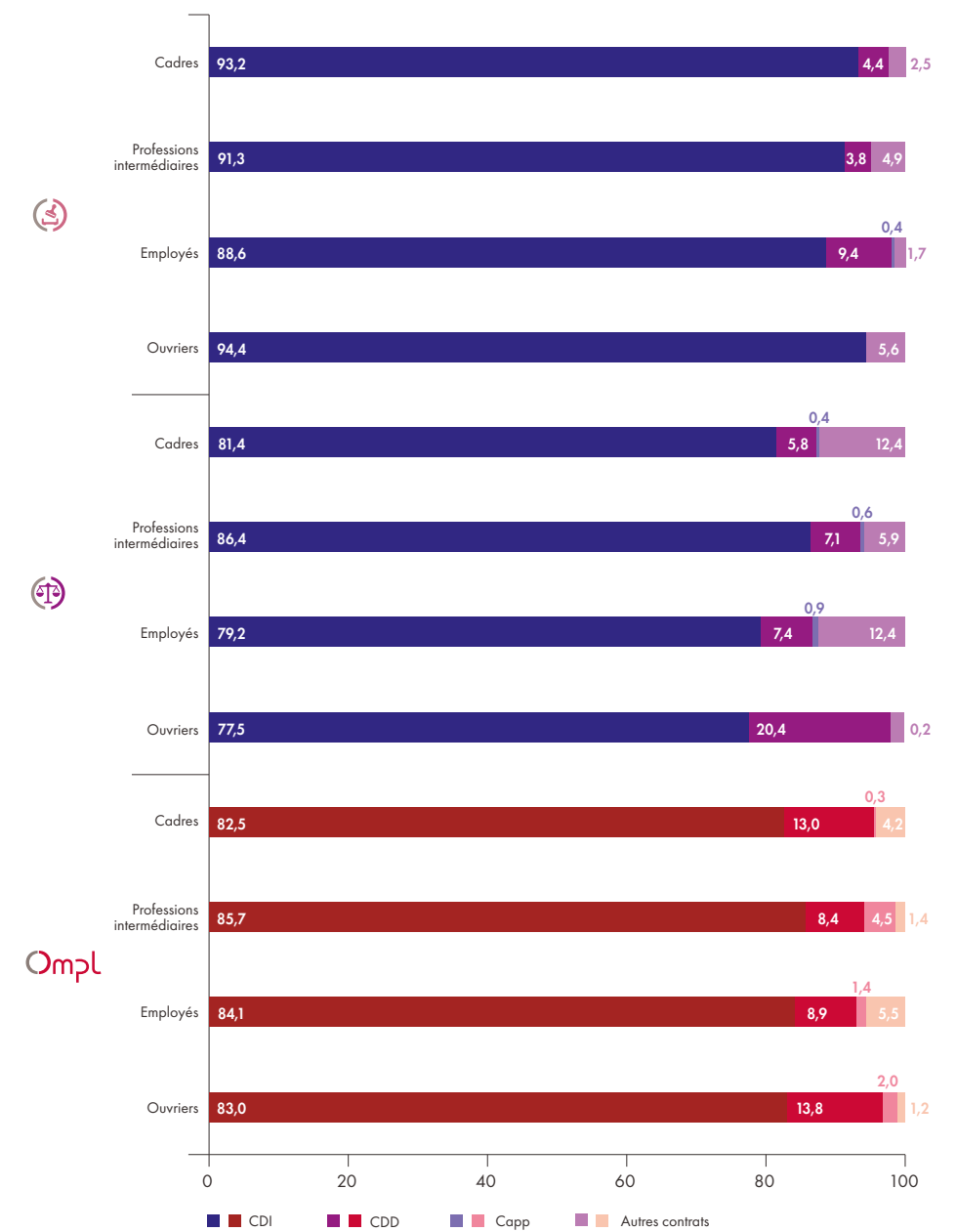
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (9,4 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les ouvriers (0,0 %) et les cadres (4,4 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



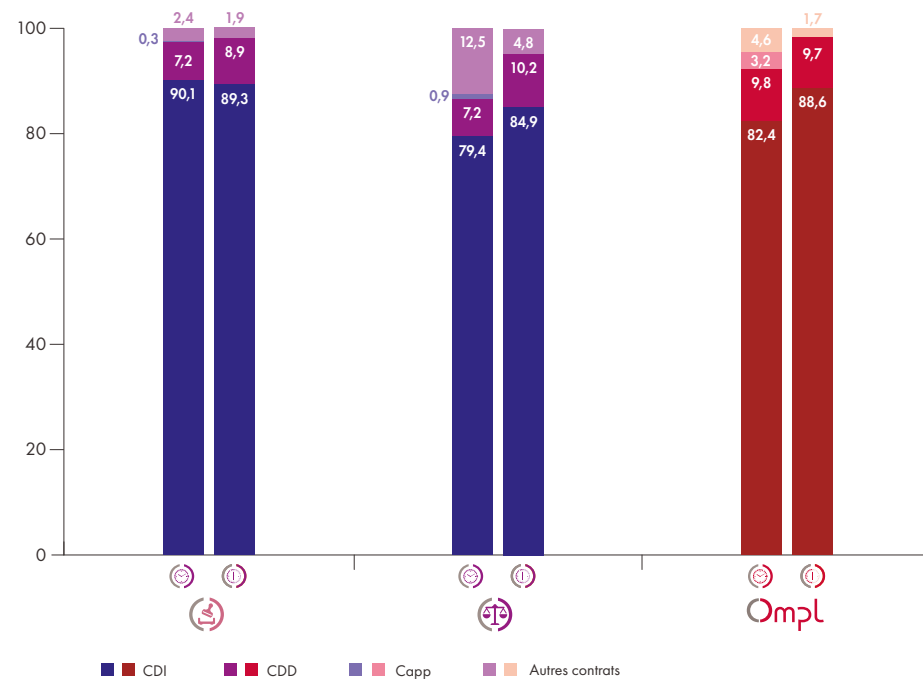
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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



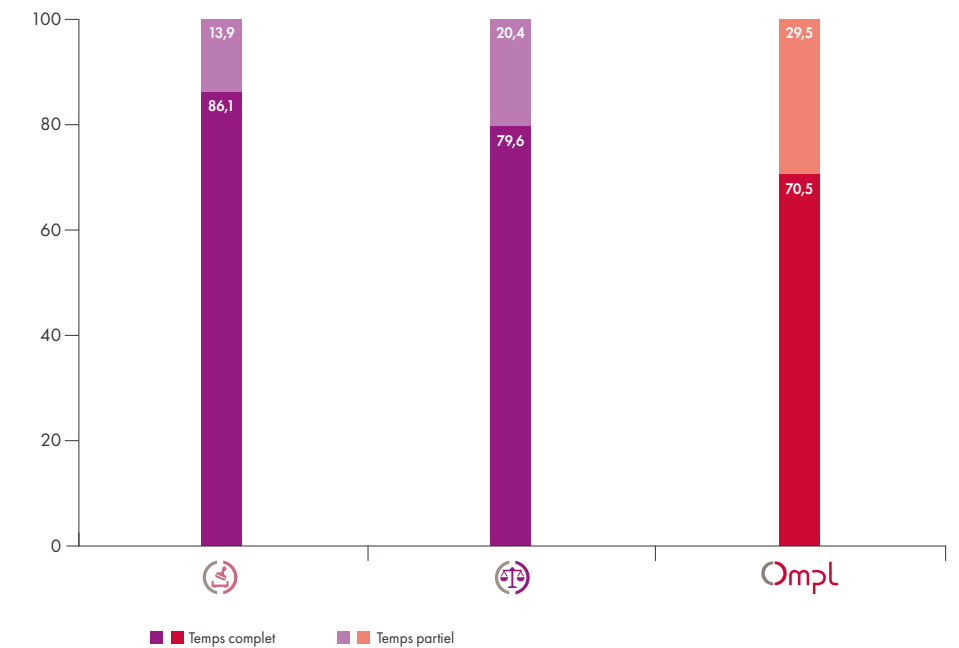
Source: Insee, DADS 2019.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche (86,1 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (13,6 %) et minimale pour la Bretagne (3,6 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	(S)	(T)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	5,4	7,8	9,6
Bourgogne-Franche-Comté	13,6	11,1	9,2
Bretagne	3,6	6,9	10,4
Centre-Val de Loire	6,6	5,5	8,5
Corse	9,3	6,0	10,3
DOM	5,5	7,0	11,2
Grand Est	5,6	6,2	8,2
Hauts-de-France	13,1	9,1	9,3
Île-de-France	5,3	8,2	10,1
Normandie	6,6	6,8	9,5
Nouvelle-Aquitaine	9,2	8,2	10,2
Occitanie	8,1	7,7	10,6
Pays de la Loire	5,6	7,3	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,8	6,4	9,0
Ensemble	7,4	7,8	9,8

Source: Insee, DADS 2019.

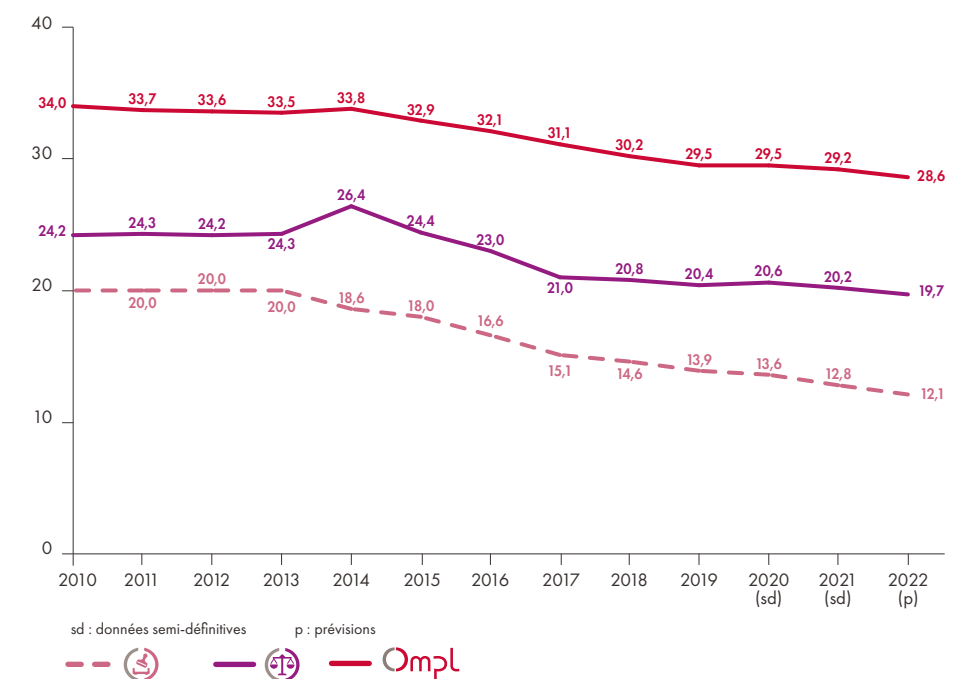
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 6,1 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



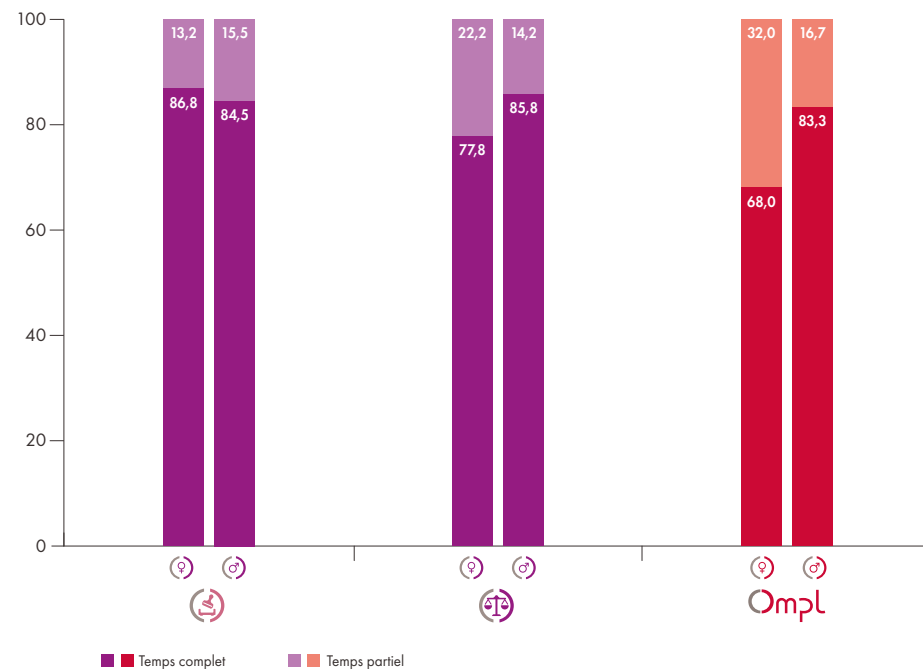
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



HOMMES PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent un peu moins souvent à temps partiel que les hommes (- 2,3 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (59,3 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (11,6 %).

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

Catégories sociales	C	I	Ompl
Cadres	11,6	11,4	28,0
Professions intermédiaires	13,7	17,5	23,2
Employés	14,3	20,5	31,6
Ouvriers	59,3	61,0	56,7
Ensemble	13,9	20,4	29,5

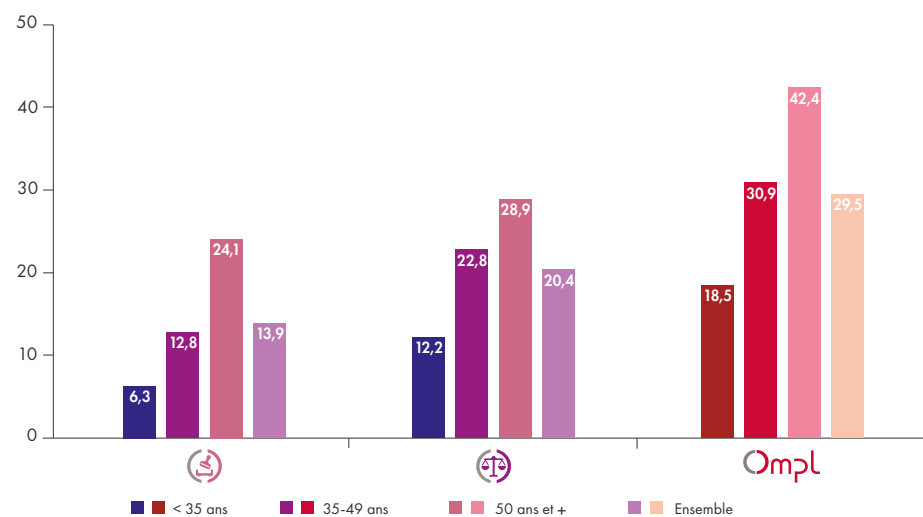
Source: Insee, DADS 2019.



HAUSSE DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne un quart des salariés de plus de 50 ans (24,1 %), un taux supérieur de 17,8 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les Pays de la Loire (20,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (7,8 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

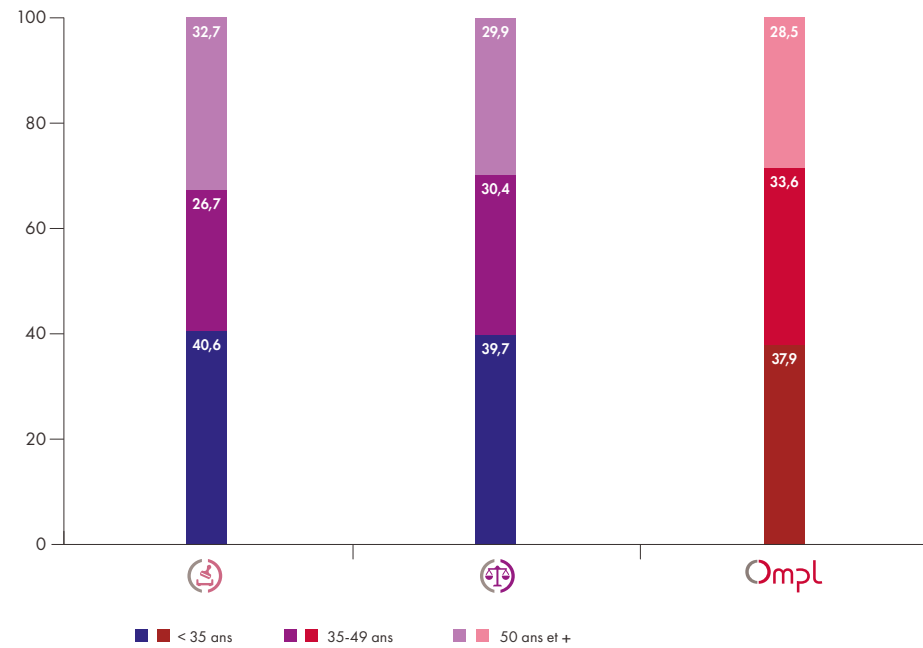
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

- La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (40,6 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent près du tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	-----------	----------



< 35 ans	33,0	35,0	36,4	36,4	37,8	38,2	37,7	38,1	39,2	40,6	41,4	42,2	43,0
35-49 ans	36,0	33,0	32,1	31,2	30,3	29,7	29,1	28,8	27,5	26,7	25,9	25,1	24,2
> 50 ans	31,0	32,0	31,5	32,5	31,9	32,2	33,2	33,1	33,2	32,7	32,7	32,7	32,8



< 35 ans	36,4	37,4	37,8	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	40,8	41,0	40,7
35-49 ans	39,1	37,8	37,3	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,0	28,0	27,0
> 50 ans	24,5	24,8	25,0	25,8	26,8	27,1	27,7	29,0	29,4	29,9	30,2	31,0	32,3



< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 95,4 % de juristes, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (43,8 %).
- Les professions intermédiaires, dont 82,5 % sont des techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (40,9 %).
- Les employés, dont 33,7 % de secrétaires et 21,3 % d'employés des services juridiques ou du personnel, sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (39,6 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (59,3 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	43,8	40,9	39,6	20,4	40,6
35-49 ans	26,7	24,9	27,2	20,4	26,7
> 50 ans	29,5	34,2	33,2	59,3	32,7



< 35 ans	43,8	36,8	40,3	23,7	39,7
35-49 ans	30,8	33,1	28,9	35,8	30,4
> 50 ans	25,4	30,2	30,8	40,4	29,9
Non déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0



< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source: Insee, DADS 2019.



RAJEUNISSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques:

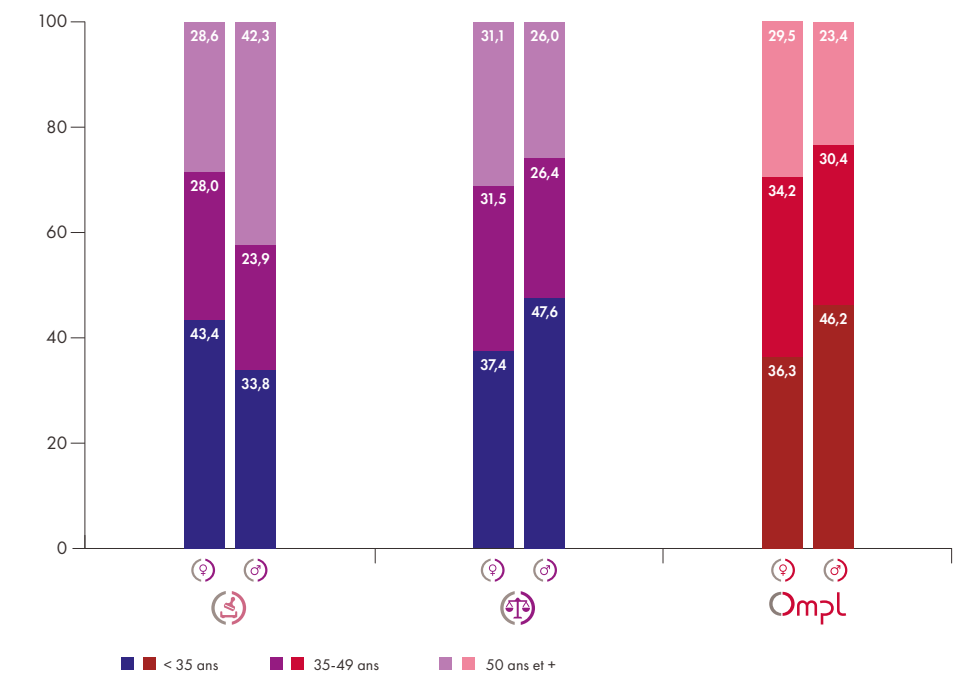
- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître (+ 10 points);
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 11,8 points);
- le poids des seniors s'accroît (+ 1,8 point).



RÉPARTITIONS DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

- Parmi les hommes, les salariés âgés de 50 ans et plus sont les plus nombreux (42,3 %).
- En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la tranche des moins de 35 ans (43,4 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.

1: Non déterminé pour cause de secret statistique.





SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est :

- maximale pour les Hauts-de-France (49,7 %);
- minimale pour les DOM (29,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	43,2	26,0	30,8
Bourgogne-Franche-Comté	41,0	25,4	33,6
Bretagne	35,5	24,1	40,4
Centre-Val de Loire	35,7	29,5	34,8
Corse	33,7	25,6	40,7
DOM	29,5	35,8	34,8
Grand Est	38,0	24,1	37,9
Hauts-de-France	49,7	26,7	23,6
Île-de-France	42,6	27,0	30,4
Normandie	34,7	27,4	37,8
Nouvelle-Aquitaine	44,7	27,1	28,2
Occitanie	35,5	28,0	36,5
Pays de la Loire	36,1	25,7	38,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,6	25,0	37,3
	40,6	26,7	32,7
	39,7	30,4	29,9
Ompl	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.

1 : Non déterminé pour cause de secret statistique.





TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (23,0 %). 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

			Ompl
Effectif en début d'année	9 434	53 074	374 059
Effectif total de l'année	11 642	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	2 208	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	2 134	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	23,4	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	22,6	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	23,0	27,1	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche augmente. Il progresse de 7,5 points. Le secteur suit une tendance similaire.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5	24,2	24,7	23,4
Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9	19,2	20,8	22,6
Turnover annuel	15,5	17,5	15,1	15,3	15,2	21,7	22,8	23,0
Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est similaire pour les femmes et les hommes (23,1 % et 22,7 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) 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 (38,4 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,0 %).

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	23,2	23,8	17,8	162,7	41,5
Taux de sortie	23,0	21,7	18,0	128,2	51,4
Turnover annuel	23,1	22,7	17,9	145,5	46,5
Taux d'entrée	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4
Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7
Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1
Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	41,7	14,9	12,2	21,8	21,5	24,5	10,2
Taux de sortie	35,1	18,1	13,9	21,1	21,5	23,5	14,3
Turnover annuel	38,4	16,5	13,1	21,4	21,5	24,0	12,2
Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	25,3	21,2	29,0	31,5
Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	28,0	20,7	28,2	24,9
Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	26,6	20,9	28,6	28,2
Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (23,6 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
Taux d'entrée	-	22,4	22,1	24,1	42,2
Taux de sortie	-	21,7	22,0	23,1	36,7
Turnover annuel	-	22,0	22,1	23,6	39,4
Taux d'entrée	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source : Insee, DADS 2019.

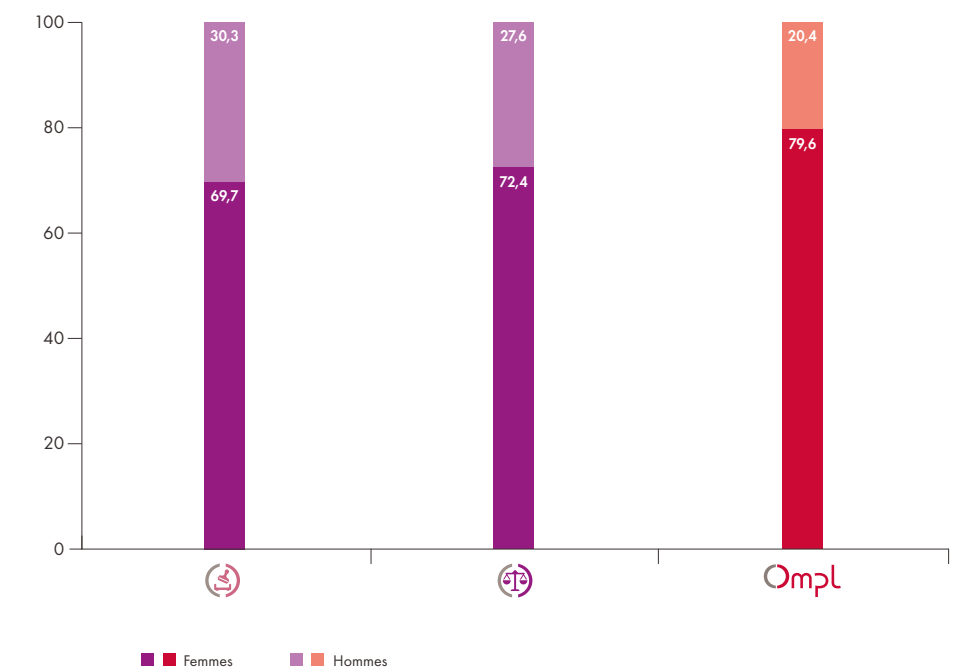


EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (69,7 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (70,1 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



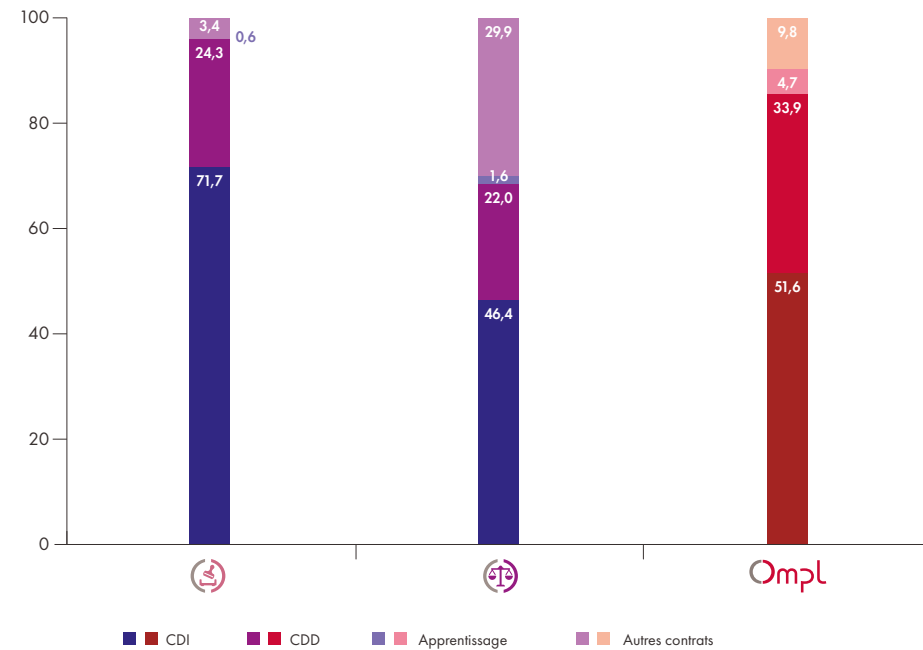
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (71,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (90,0 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



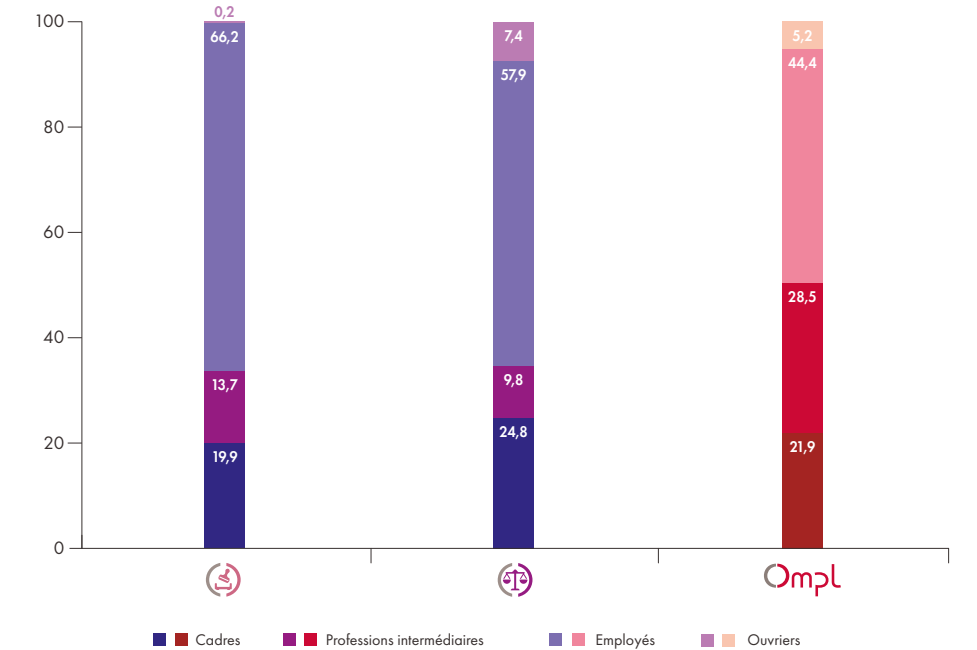
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (66,2 %). Sa part est un peu plus importante que celle détenue au sein de la branche (63,8 %). 30,6 % des recrutés sont des secrétaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (19,9 %). Cette catégorie regroupe 21,1 % des salariés de la branche. Parmi ces entrants plus de 93 % sont des juristes.

• Répartition par catégorie sociale (%)



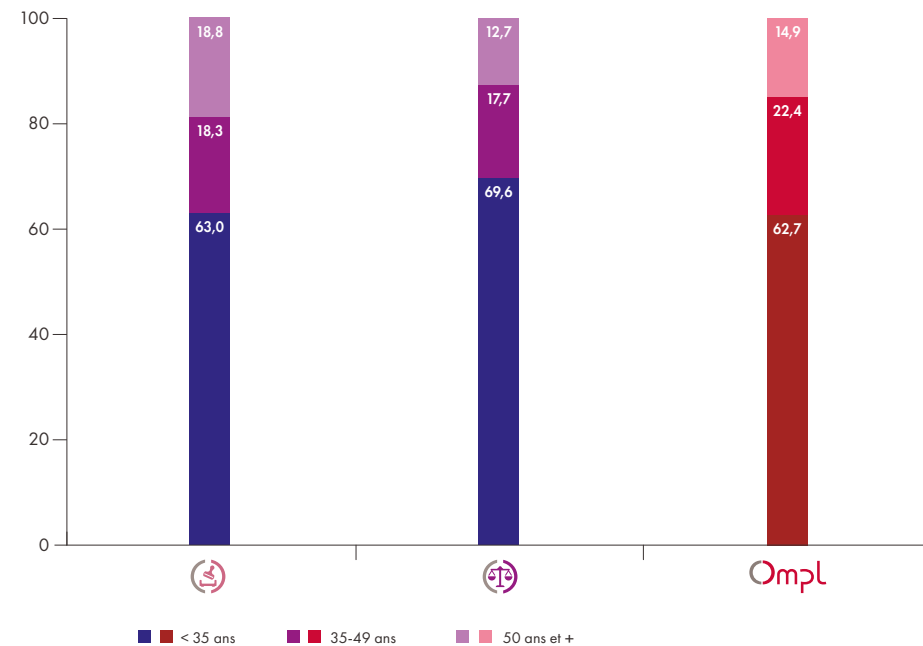
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

63,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,6 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



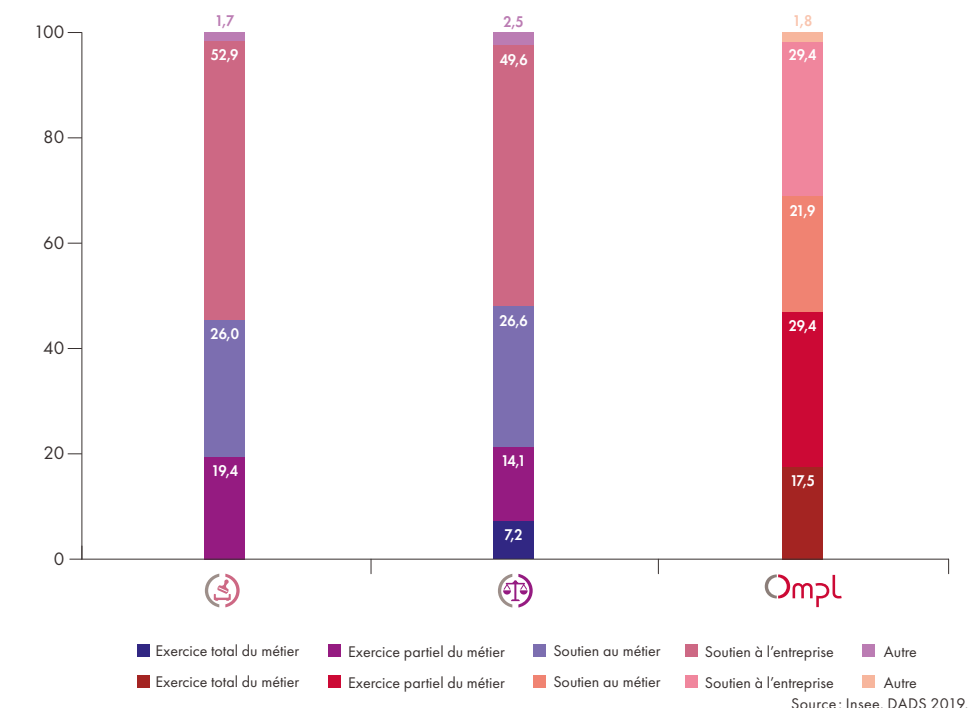
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (52,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (71,5 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (69,7 %).

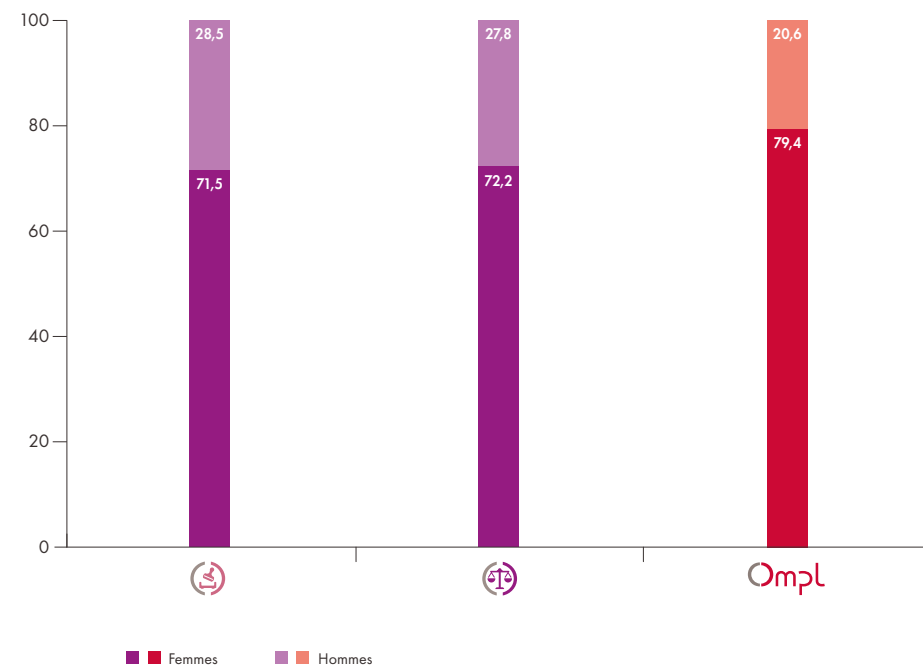


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

75,1 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (71,7 %).

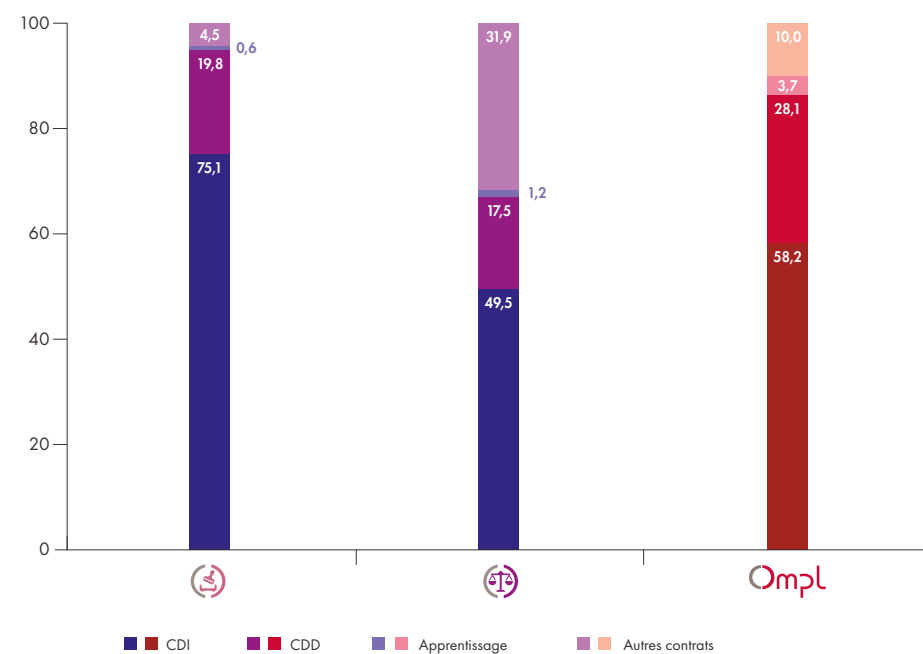
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

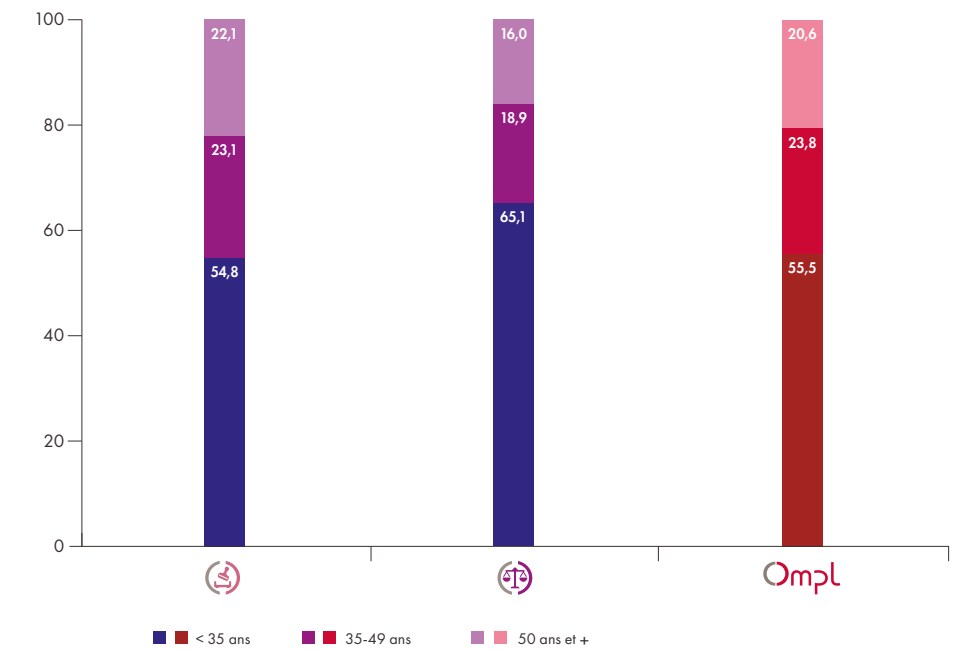
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (54,8 % contre 63,0 %).



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

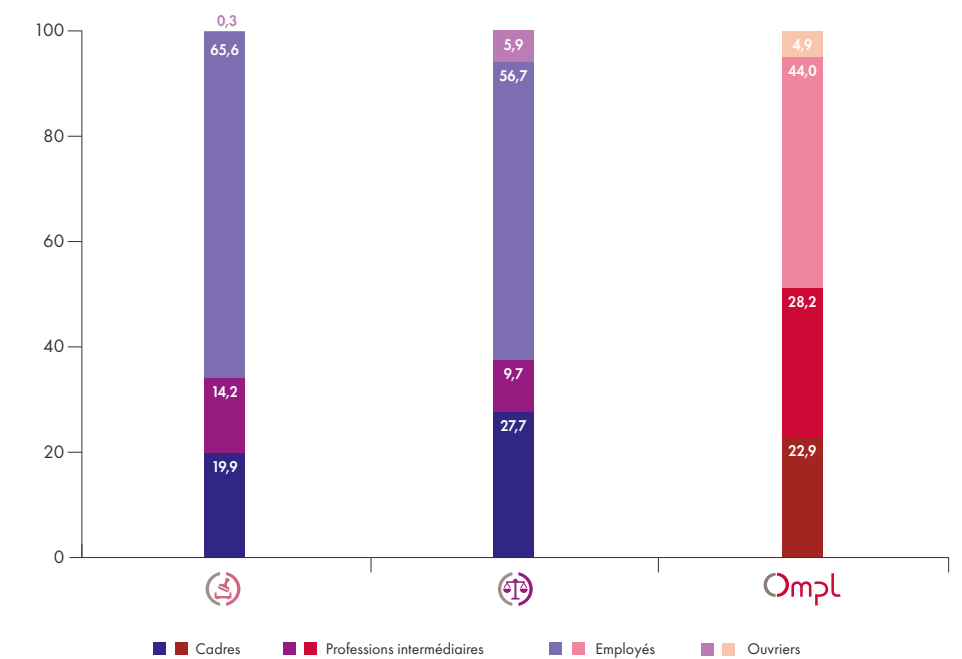
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (65,6 %). Parmi cette catégorie, 33,4 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 19,9 % des sortants sont des cadres dont près de 95 % de juristes.

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par catégorie sociale (%)



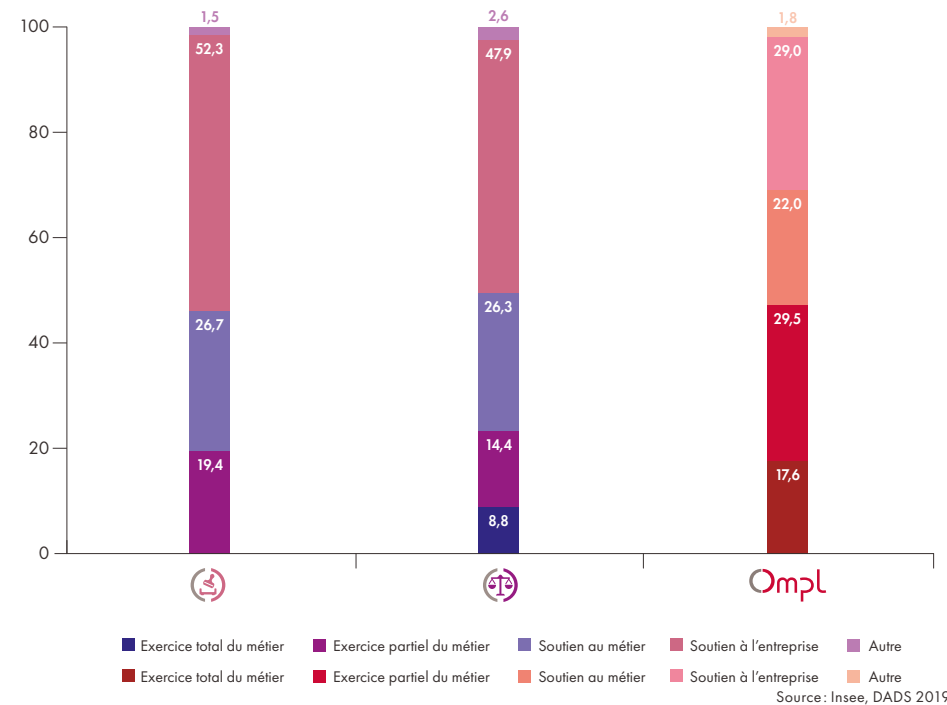
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (52,3 %).

• Répartition par type de métier (%)



22 291 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur. Seuls les ouvriers bénéficient d'une rémunération médiane supérieure avec un différentiel de 2 891 €.

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

Catégories sociales	S	J	Oimpl
Cadres	25 242	40 933	37 040
Professions intermédiaires	22 118	26 469	23 186
Employés	21 630	23 892	21 060
Ouvriers	20 657	17 766	17 765
Ensemble	22 291	26 786	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Hauts-de-France (27,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour les DOM (14,1 %).

Turnover par région (%)

Régions	S	J	Oimpl
Auvergne-Rhône-Alpes	24,2	26,3	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	24,9	21,1	17,0
Bretagne	24,0	20,9	18,2
Centre-Val de Loire	26,7	21,6	17,3
Corse	15,1	14,7	17,5
DOM	14,1	19,8	18,5
Grand Est	18,6	19,9	18,1
Hauts-de-France	27,8	24,9	17,2
Île-de-France	24,5	33,8	27,1
Normandie	17,2	20,1	17,9
Nouvelle-Aquitaine	25,5	23,4	18,2
Occitanie	19,8	24,3	19,5
Pays de la Loire	19,6	23,2	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,2	24,1	19,6
Ensemble	23,0	27,1	20,2

Source: Insee, DADS 2019.



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.



556 € DE PLUS PAR AN 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 46 € est observé au profit des hommes.



QUASI PARITÉ SALARIALE

L'indice de parité de la branche montre une congruence des rémunérations médianes des femmes et des hommes (2,5 points d'écart).

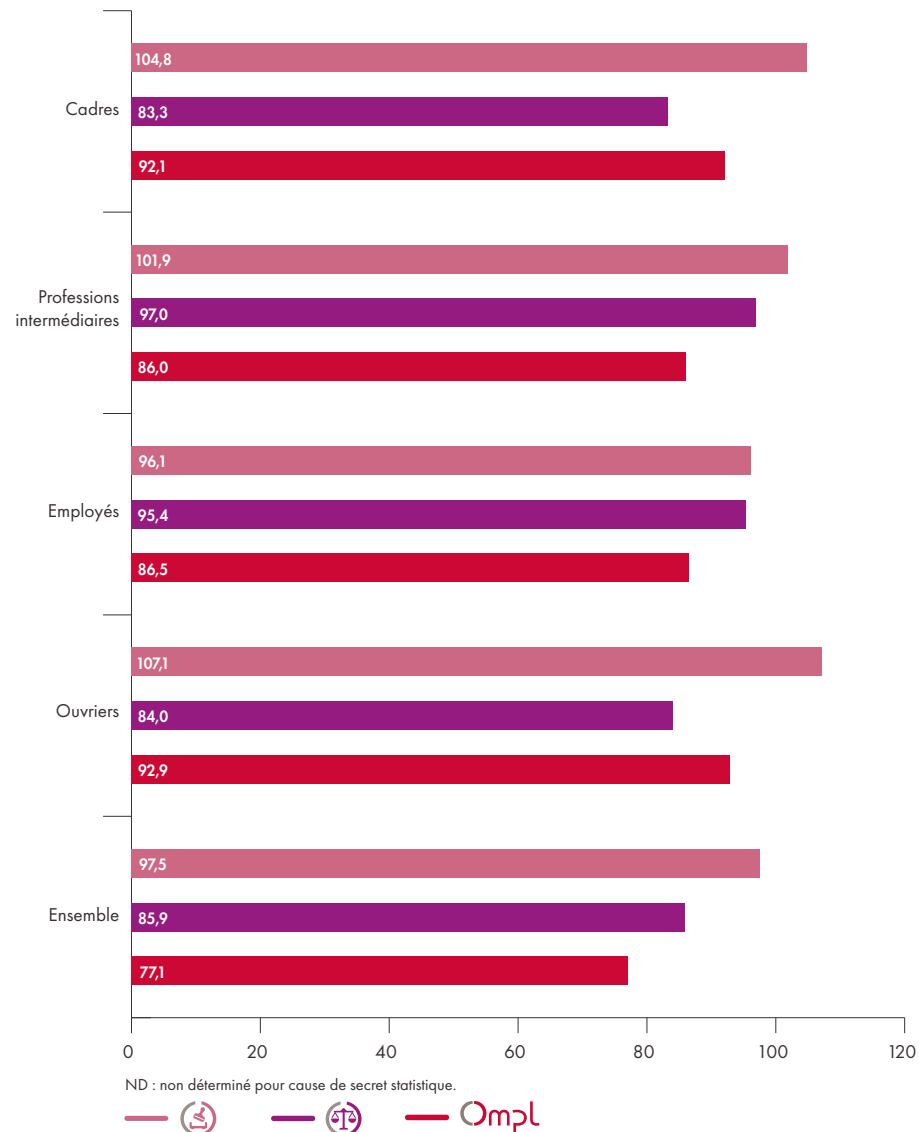
Cependant, les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 107,1 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	22 104	26 172	22 371
Hommes	22 660	30 469	29 023
Ensemble	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2019.



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 14,2 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (-0,7 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 6 185 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Bourgogne-Franche-Comté).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	20 221	23 985	20 931
35 à 49 ans	23 253	28 091	23 700
50 ans et +	23 097	27 623	24 646
Ensemble	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21 855	25 739	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	20 385	23 034	22 265
Bretagne	22 355	25 158	22 762
Centre-Val de Loire	22 599	24 875	22 666
Corse	21 784	21 414	22 571
DOM	22 501	23 756	22 098
Grand Est	22 803	23 620	22 424
Hauts-de-France	20 474	23 122	21 943
Île-de-France	26 570	34 771	27 833
Normandie	21 058	23 703	22 079
Nouvelle-Aquitaine	20 790	23 385	22 169
Occitanie	21 618	22 965	22 156
Pays de la Loire	21 028	24 850	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 919	24 364	22 516
Ensemble	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



RECOURS FAIBLE À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un faible recours à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 17,6 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 15,0 % des actions de formation. Dans ce cadre, 13,0 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	1 485	9 895	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	11 453	65 196	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	357	2 281	23 916
Nombre total d'entreprises	1 490	12 624	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,3	0,6	12,1	2,0	3,2	20,5
	0,5	1,3	13,4	2,4	5,3	12,1
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

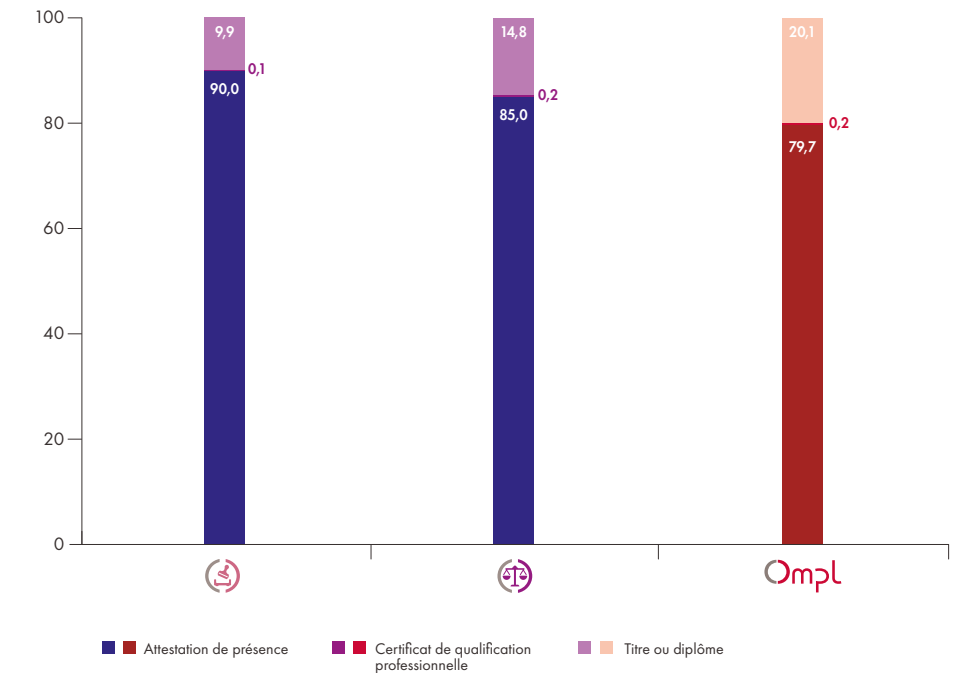
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (90,0 %).
- À l'exception des titres et diplômes (9,9 %), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INFÉRIEUR AU SECTEUR

Au sein de la branche :

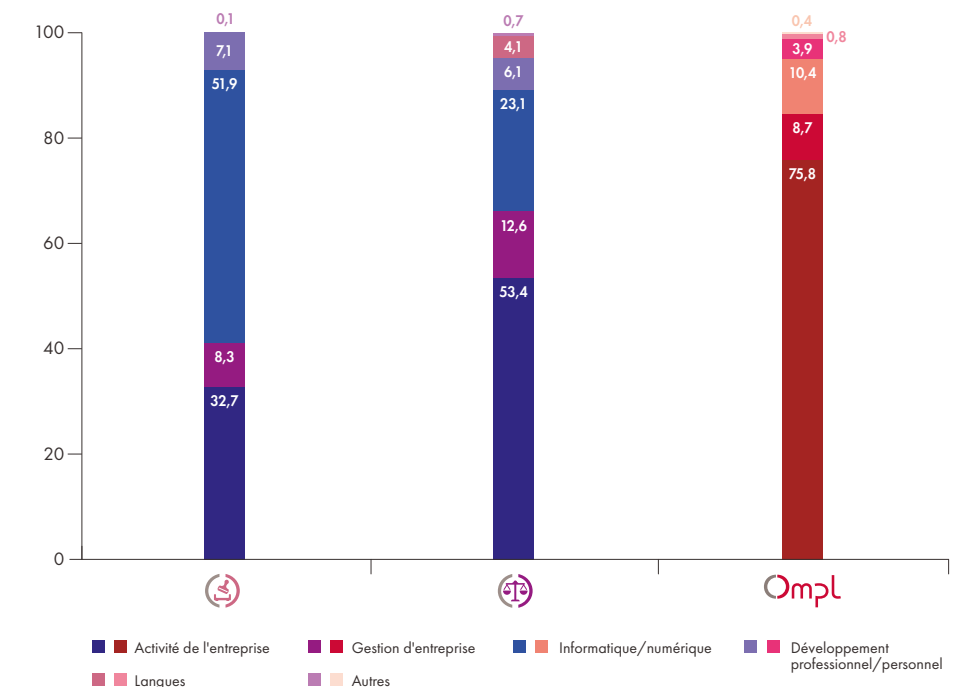
- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (12,1 %). Néanmoins, par rapport au secteur (13,4 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (20,5 %) mais recourent moins souvent au contrat d'apprentissage (3,2 %) que l'ensemble du secteur.



DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

- Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent essentiellement :
- l'informatique ou les outils numériques, 51,9 % (logiciels professionnels, bureautique, ...);
 - l'activité de l'entreprise, 32,7 % (formation des Clercs, juridique, ...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



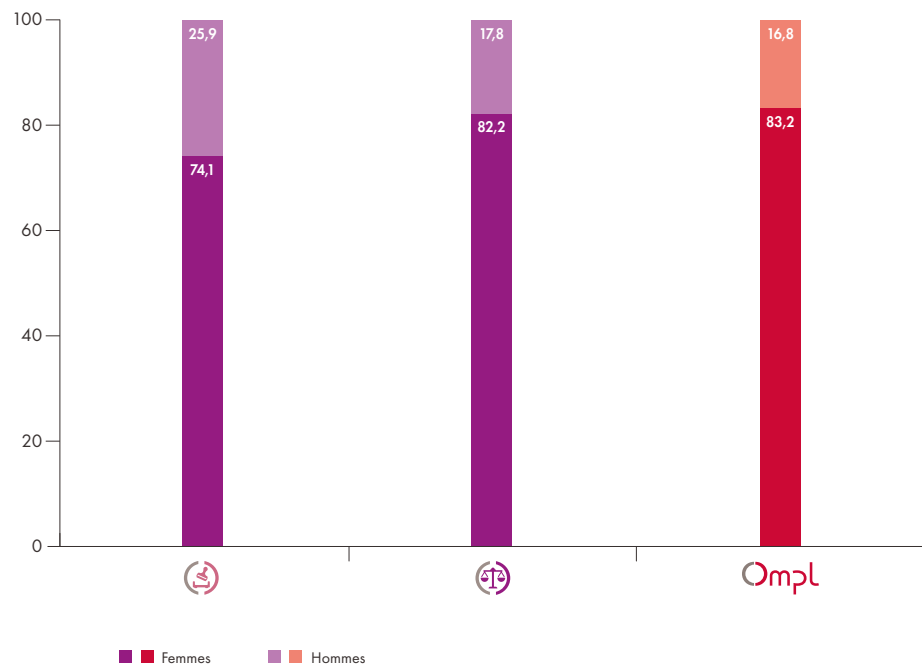
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 74,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche estimée à 70,1 % en 2020.

Répartition des stagiaires par genre (%)



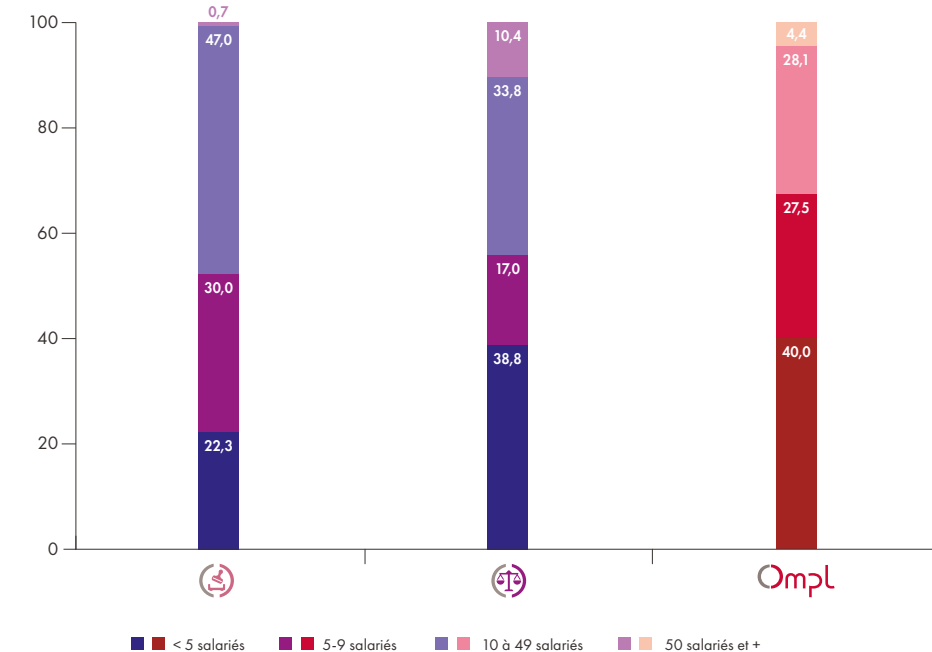
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont très légèrement sous représentés parmi les stagiaires : 52,3 % des formés alors que ces entreprises emploient 53,5 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 47,7 % des stagiaires contre 46,5 % des salariés.

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



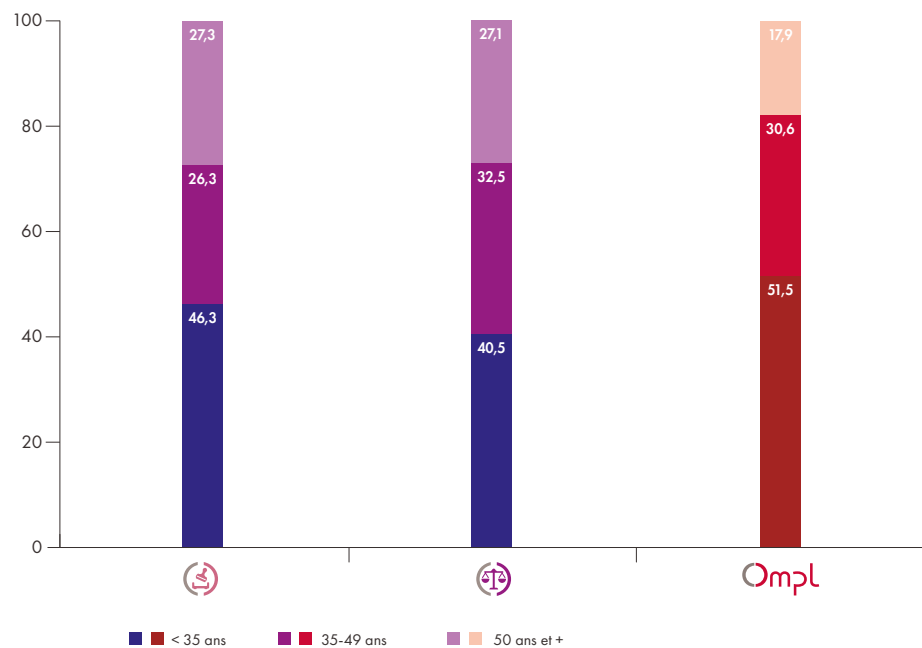
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 46,3 % des formés contre 41,4 % des salariés de la branche (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.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au PDC (plan de développement des compétences) varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (24,8 %) et minimal pour la Corse (2,4 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	0,4	11,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,4	0,6	9,7
Bretagne	0,3	0,3	14,6
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	24,8
Corse	0,0	0,0	2,4
DOM	0,0	0,5	4,1
Grand Est	0,5	1,0	12,5
Hauts-de-France	0,4	0,4	10,0
Île-de-France	0,4	0,4	7,4
Normandie	0,2	0,6	6,3
Nouvelle-Aquitaine	0,2	0,4	20,6
Occitanie	0,0	0,5	16,0
Pays de la Loire	0,2	0,0	6,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	0,1	15,3
Total	0,3	0,6	12,1

Sources: OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ: ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,2 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est cependant proche de celui du secteur (9,9 %).

Indicateur de chômage annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	1 183	6 715	46 981
Salariés sans période de chômage	10 459	60 779	407 951
Effectif total	11 642	67 494	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	10,2	9,9	10,3

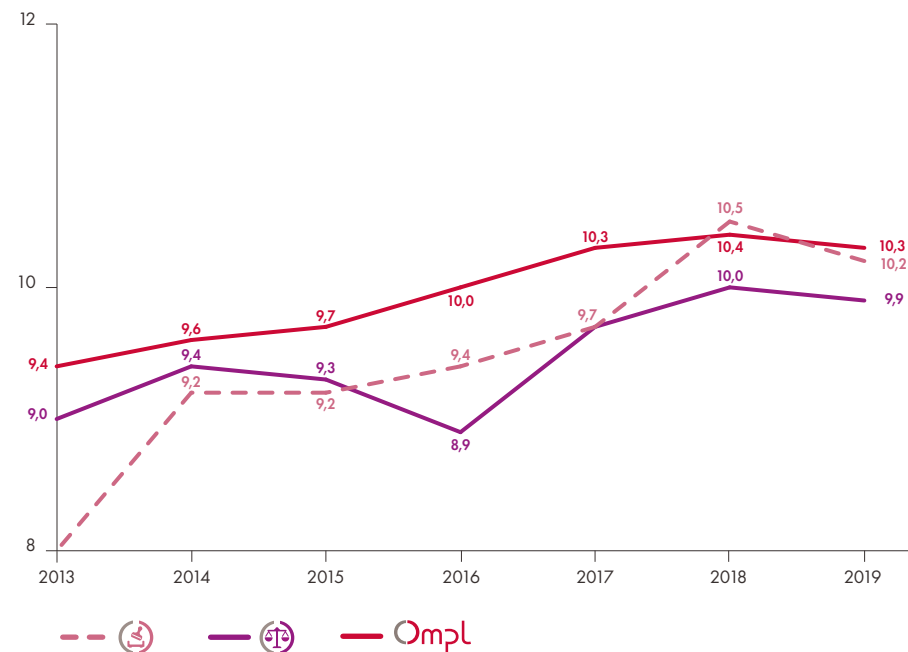
Source : Insee, DADS 2019.



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

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 (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.



HAUSSE DU CHÔMAGE

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



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 2,2 points). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur (+ 1,2 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	10,8	10,2	10,5
Hommes	8,6	9,0	9,6
Ensemble	10,2	9,9	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (14,5 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	14,5	11,9	12,9
35-49 ans	6,6	7,7	8,6
50 ans et +	3,9	5,4	5,7
Ensemble	10,2	9,9	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (14,8 %) et les employés (11,5 %). En revanche, celui des cadres (7,7 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	7,7	6,6	9,3
Professions intermédiaires	7,9	9,3	7,8
Employés	11,5	11,1	12,4
Ouvriers	14,8	14,5	12,5
Ensemble	10,2	9,9	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel (+ 0,5 point).



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (13,0 %) et minimal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (8,0 %).

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	10,2	9,0	9,6
Temps partiel	9,7	13,5	12,0
Ensemble	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



NOTES

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires libéraux (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

21 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

14 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension
- ① Formations en alternance (en cours).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 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.