



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.

MESURER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des salariés des professions libérales a permis, via une enquête en ligne, d'interroger, les salariés et leurs employeurs sur leur perception de celle-ci. Il s'agit de la 3^e édition de cette enquête.

Le questionnaire diffusé permet de mesurer :

- le niveau de QVT des salariés, les facteurs sources de satisfaction et les axes à améliorer au travers de 56 questions réparties en six dimensions :
 - le contenu du travail (8 questions) ;
 - les conditions de travail (10 questions) ;
 - le parcours professionnel (7 questions) ;
 - les relations et collaborations (8 questions) ;
 - le management de proximité (5 questions) ;

- la stratégie et les responsabilités sociales (8 questions) ;

- le niveau d'hyperstress et les manifestations de stress les plus prégnantes pour les répondants, au travers de 9 items via une échelle en 8 points allant de « Pas du tout » à « Énormément ».

915 salariés ont répondu à l'enquête en ligne dont 266 au sein des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, ce qui représente 29 % des répondants du secteur juridique.

Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée du secteur dans son ensemble.



266

salariés des études d'administrateurs et mandataires judiciaires ont répondu à l'enquête sur la QVT.

29 %

des répondants du secteur cadre juridique.

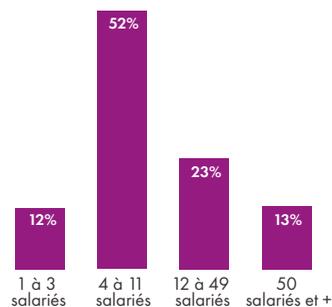
Profil des branches du secteur juridique

Branches	Effectifs salariés	Effectif enquête	Répartition des répondants
	3 436	266	29 %
	48 914	305	33%
	15 144	344	38%
	67 494	915	100%



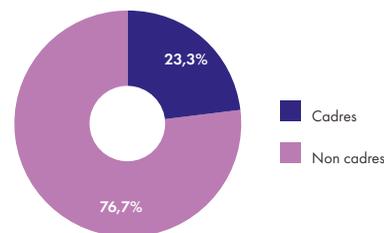
PROFIL DES RÉPONDANTS

Majorité de salariés travaillant au sein de TPE



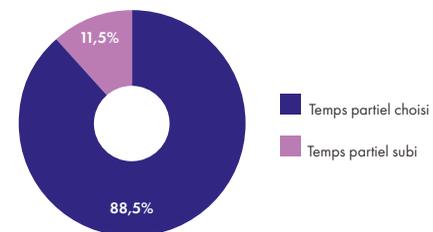
La majorité des répondants (64 %) travaille dans des TPE (1 à 11 salariés). Cette répartition diffère de celle de la branche où 41,5 % des salariés travaillent dans une étude de moins de 11 salariés.

Principalement des non-cadres



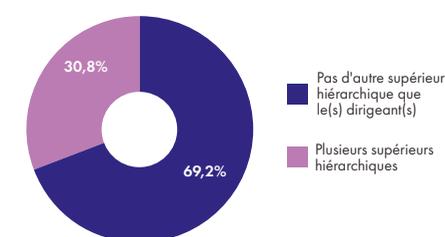
77 % des participants à l'enquête n'ont pas le statut cadre. Cette répartition, en fonction du statut, diffère de celle de la branche où la proportion de salariés cadres est de 11 %.

Temps partiels essentiellement choisis



Parmi les 10 % de salariés à temps partiel ayant répondu à l'enquête, 88,5 % sont en temps partiel choisi et 11,5 % sont en temps partiel subi.

Entreprises faiblement hiérarchisées

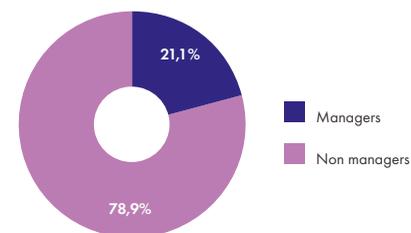


69 % des répondants ont pour seul responsable hiérarchique le dirigeant de la structure.



88,5 % de temps partiel choisi
21,1 % de managers
69,2 % ont un seul hiérarchique

Principalement des non-managers

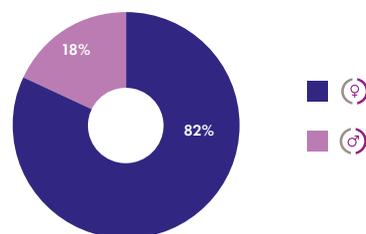


21 % des personnes ayant répondu à l'enquête exercent une fonction d'encadrement.



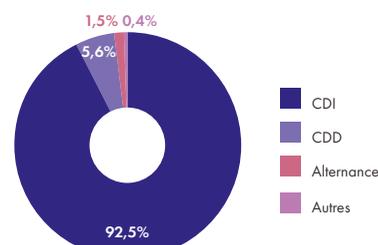
52 % de salariés d'une structure de 4 à 11 salariés
82 % de femmes
36,1 % âgés de 50 ans et +
23,3 % de cadres
92,5 % en CDI
90,2 % à temps complet

Grande majorité de femmes



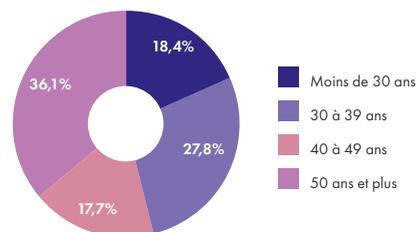
82 % des répondants sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle de la branche où le taux de femmes est de 81 %.

Forte proportion de salariés en CDI



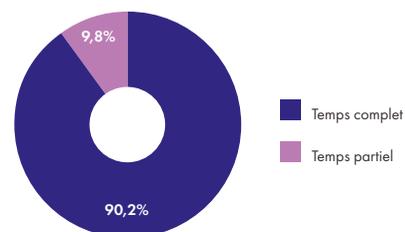
Une grande majorité des répondants est en CDI (93 %). Ils sont surreprésentés comparativement aux statistiques de la branche (88 %).

Répartition hétérogène en fonction de l'âge



La répartition des répondants en fonction des tranches d'âge est assez hétérogène. 36 % de répondants sont âgés de plus de 50 ans et 18 % de moins de 30 ans et de 40 à 49 ans.

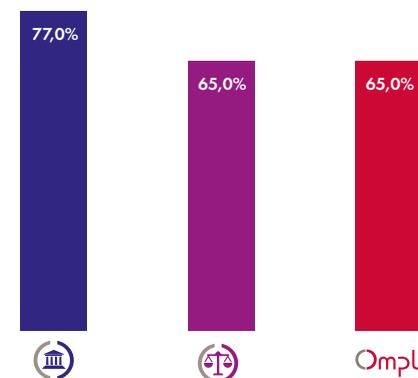
Majorité de salariés à temps complet



La plupart des répondants travaillent à temps complet (90 %). Leur proportion est supérieure à celle de la branche où 84 % des salariés sont à temps complet.

INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

Niveau moyen de QVT supérieur à celui du secteur et de l'OMPL



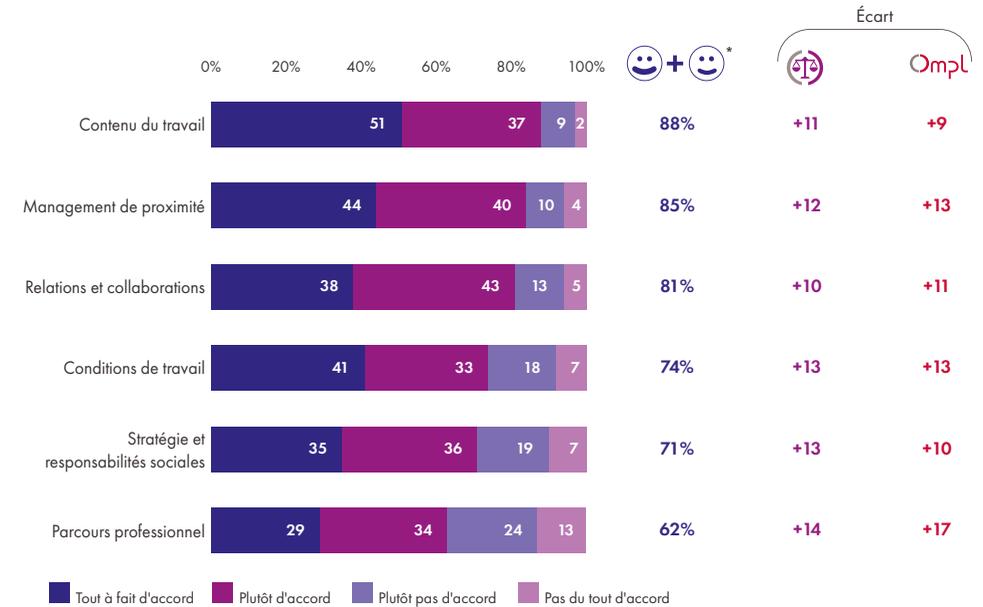
La moyenne de satisfaction globale des répondants des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, par rapport à la QVT, est de 77 %, soit une majorité de réponses positives sur

l'ensemble du questionnaire. Le niveau de satisfaction des répondants est nettement supérieur à celui du secteur juridique et de l'OMPL (65 %).



77 % des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.

📊 Niveaux de satisfaction majoritairement positifs sur les dimensions de la QVT



Clé de lecture
88 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail. Ce résultat est supérieur de **11 points** à celui du secteur juridique et de **9 points** à celui de l'OMPL.

81 % des salariés ont une opinion positive de la qualité des relations au sein de l'entreprise.

* Somme des réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord ».

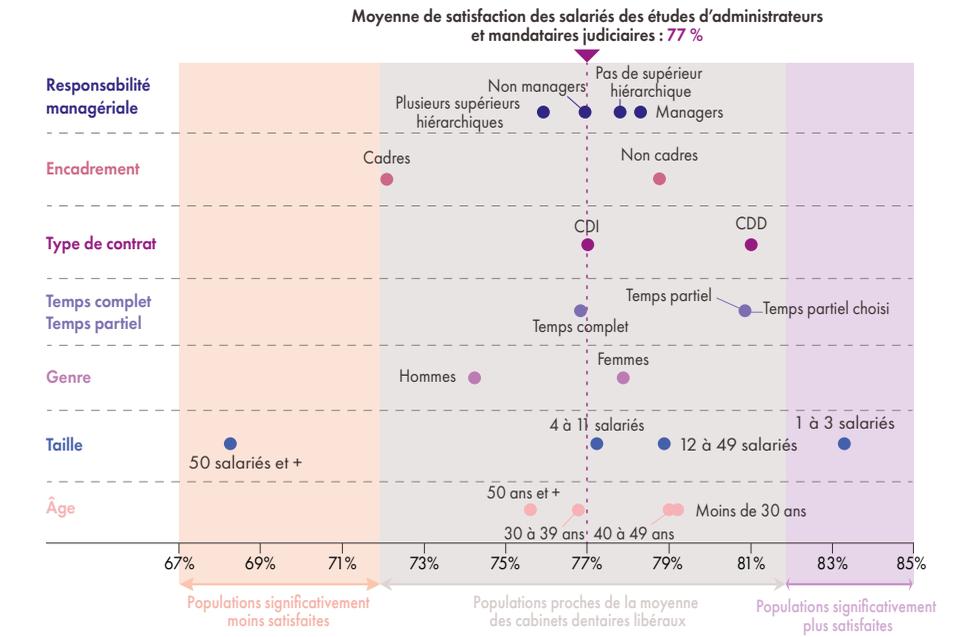
Globalement, les répondants sont nombreux à **apprécier leur travail au quotidien** (missions, sens, autonomie...) et les **relations associées** à celui-ci, que ce soit avec les collègues, avec le manager ou avec les personnes externes à l'étude. Le niveau de satisfaction sur ces dimensions est supérieur à 80 % ce qui en fait de véritables points de force au sein de la branche. La **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale, etc.) et les **conditions**

de travail sont également bien notées: elles emportent l'adhésion d'environ trois quarts des répondants, ce qui est nettement plus élevé que pour le secteur juridique et l'OMPL. En revanche, le **parcours professionnel obtient des réponses plus mitigées**, en deçà des deux tiers de satisfaits. Ce score reste toutefois au-dessus de la moyenne du secteur.

37 % des salariés expriment de l'insatisfaction par rapport à leur parcours professionnel.



📊 Ressenti de QVT peu impacté par le profil des répondants

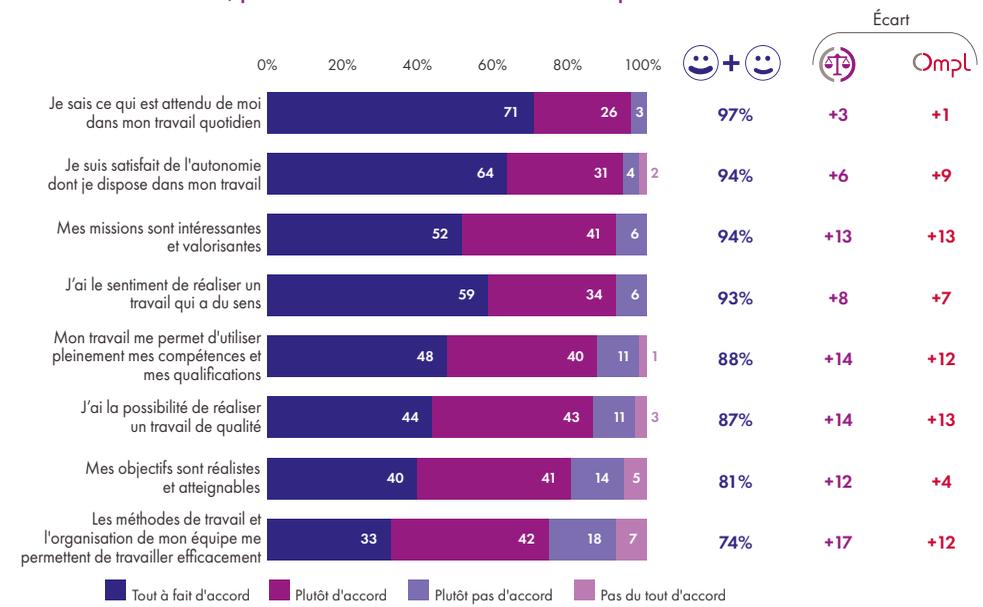


La taille d'entreprise et le statut sont les variables les plus discriminantes en ce qui concerne la perception de la QVT par les répondants. En revanche, il n'existe pas de différences significatives selon l'âge, le type de contrat, la responsabilité managériale ou encore le genre.

Clé de lecture
Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés qui sont proches de la moyenne de la branche (77 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT. Les salariés les plus positifs, en termes de QVT, travaillent dans les structures d'un à trois salariés. Les salariés les plus en retrait sont dans les entreprises d'au moins de 50 salariés et parmi les cadres.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION

📊 Contenu du travail, première source de satisfaction des répondants



Clé de lecture
97 % des répondants savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien. Ce résultat est supérieur de **3 points** à celui du secteur juridique et **1 point** à celui de l'OMPL.



Globalement, les salariés ont un ressenti très positif sur le contenu de leur travail et significativement supérieur au secteur juridique et à l'OMPL.

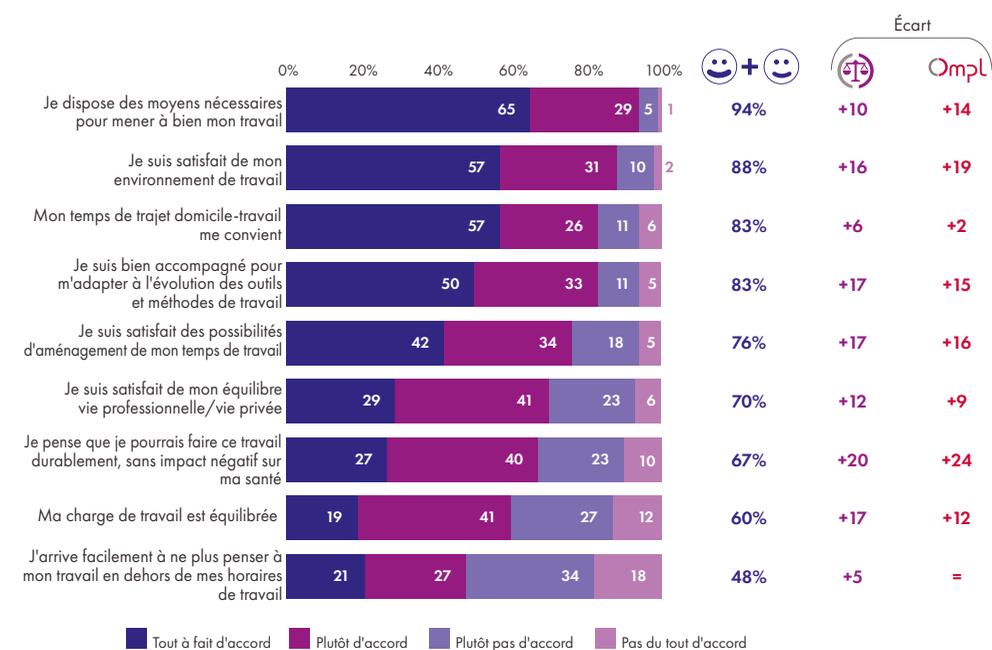
Les attentes relatives au travail quotidien sont **très clairement définies**. Ils apprécient leurs **marges de manœuvre** et la **possibilité d'utiliser pleinement leurs compétences** dans le cadre de leur activité.

Concernant le cœur de leur métier, les missions confiées sont considérées comme **valorisantes et intéressantes** et génèrent un sentiment de

sens au travail fort. Ce score est particulièrement important car le sens au travail est l'un des leviers principaux de la QVT et de l'engagement au travail.

Un autre point fondamental est la possibilité de réaliser un **travail de qualité**, qui est également largement partagé par les répondants. Cela est notamment facilité par la fixation **d'objectifs jugés réalistes et atteignables** et une bonne efficacité des **méthodes de travail et de l'organisation d'équipe**.

🔍 Résultats plus hétérogènes sur les conditions de travail



🔍 Clé de lecture

94 % des répondants disposent des moyens nécessaires pour mener à bien leur travail. Ce résultat est supérieur de **10 points** à celui du secteur juridique et de **14 points** à celui de l'OMPL.



33 % des répondants indiquent ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.

La branche présente des **résultats plus positifs que le secteur** et largement supérieurs à l'OMPL (jusqu'à +24 points). Pour autant, les **niveaux de satisfaction restent assez hétérogènes**.

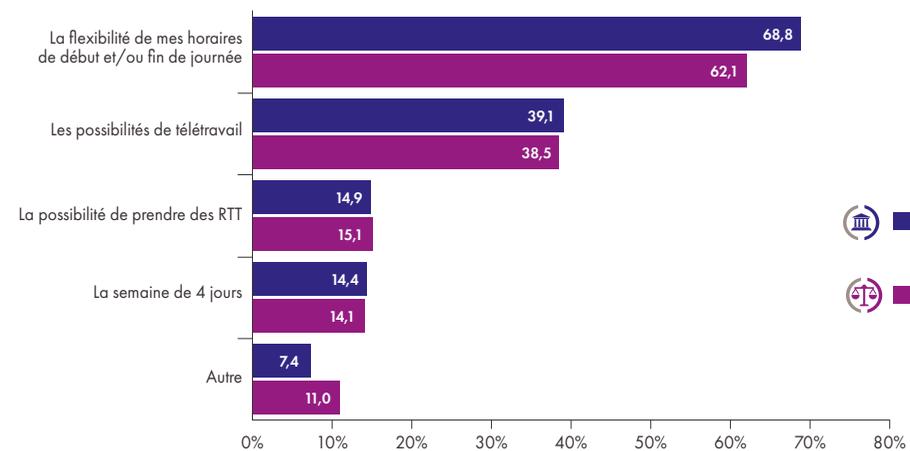
L'un des points d'attention principaux concerne la **charge de travail** qui est déséquilibrée selon 40 % des répondants. Cette charge entraîne une **difficulté de déconnexion** (impossibilité de ne plus penser au travail en dehors de ses horaires de travail) qui peut être due à une charge mentale ou émotionnelle trop importante. **Ces indicateurs montrent une intensification du travail empiétant sur le temps personnel et les moments de repos.**

Cependant, les répondants parviennent à **conserver un équilibre des vies globalement satisfaisant** grâce à des temps de **trajet domicile-travail** réduits et des possibilités **d'aménagement des temps de travail** pour les trois quarts d'entre eux. La qualité des locaux, les moyens fournis pour exercer les missions et l'accompagnement à l'évolution des outils et méthodes de travail y contribuent également car ils **permettent de travailler plus efficacement**.

Malgré ces éléments régulateurs, la question de la charge doit rester un point d'attention car elle est liée à la question de l'usure professionnelle qui est prépondérante, **un tiers des répondants estiment ne pas pouvoir exercer leur travail durablement**.

🔍 Aménagement assez compliqué du temps de travail

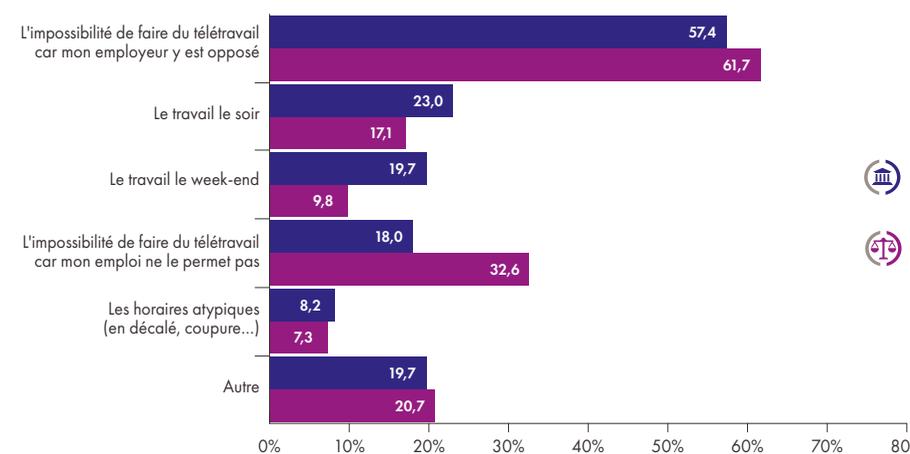
Quels éléments facilitent l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (202 répondants)



Les répondants bénéficiant de mesures d'aménagement de leurs temps de travail plébiscitent la flexibilité des horaires en début ou fin de journée et le télétravail. Ces éléments constituent

des pistes d'actions intéressantes pour les organisations n'ayant pas encore mis en place ces mesures.

Quels éléments rendent difficile l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (61 répondants)



Pour les personnes déclarant qu'un aménagement de leur temps de travail n'est pas possible, les principaux freins sont majoritairement liés à

leur employeur qui s'oppose au télétravail ou aux horaires de travail le soir ou le week-end.



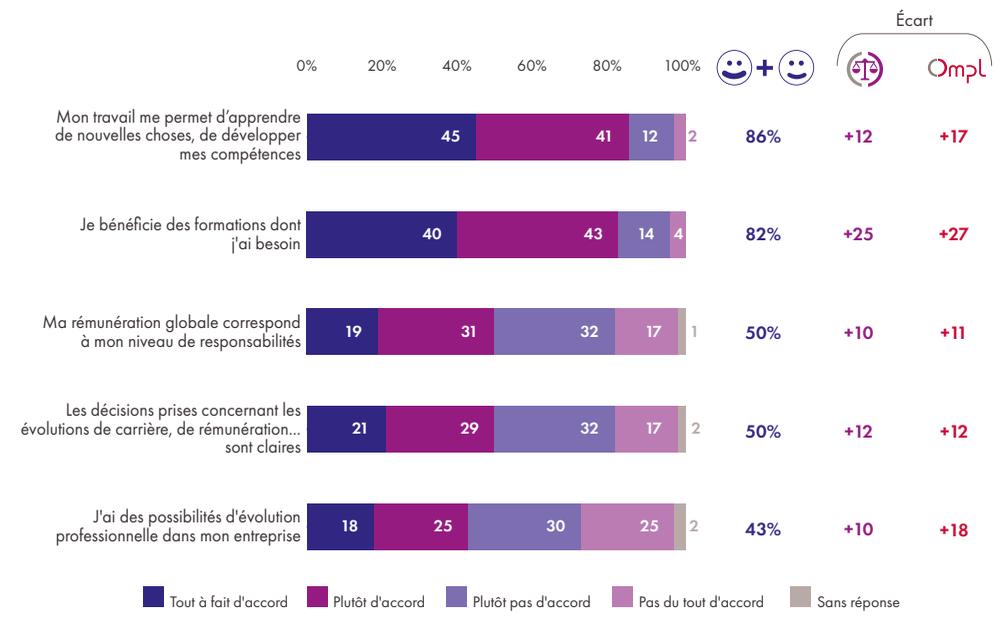
68,8 % considèrent que la flexibilité des horaires facilite l'aménagement de leur temps de travail.



57,4 % estiment que l'opposition de leur employeur au télétravail rend difficile l'aménagement du temps de travail.



📊 Résultats très polarisés pour le parcours professionnel



Clé de lecture
86 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences. Ce résultat est supérieur de **12 points** à celui du secteur juridique et supérieur de **17 points** à celui de l'OMPL.

55 % des salariés estiment ne pas avoir de perspectives d'évolution professionnelle.

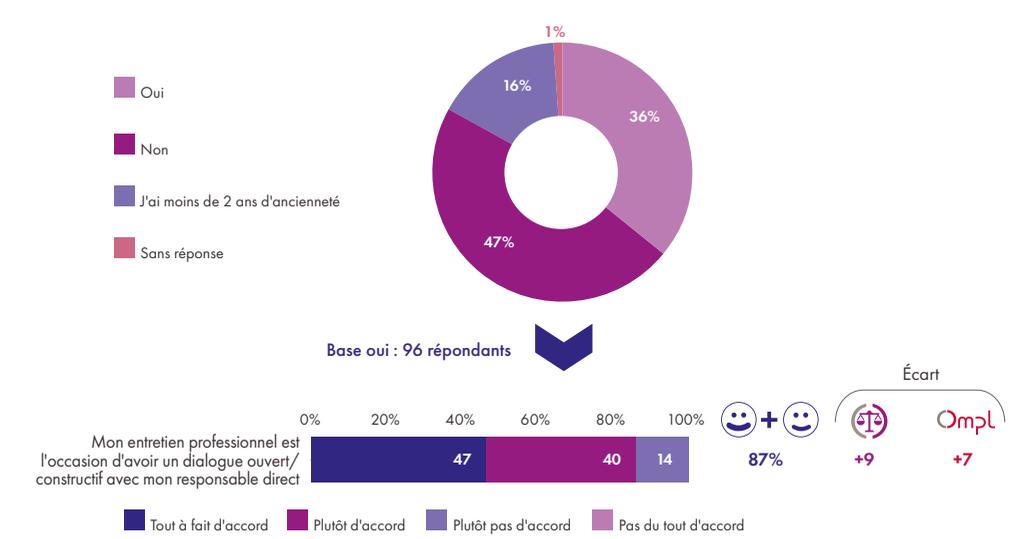
Les perspectives de développement professionnel sont une dimension clé pour garantir la fidélisation et l'engagement des collaborateurs sur le long terme.

Les questions associées à la dimension parcours professionnel obtiennent des **résultats très hétérogènes**. Deux items recueillent plus de 80 % d'opinions positives, et trois se situent au niveau de la médiane ou en deçà. Les résultats restent toutefois significativement supérieurs à ceux du secteur et de l'OMPL. Les **possibilités d'apprentissage et de développement des compétences** sont facilitées par l'exercice au quotidien et par l'accès aux formations.

Néanmoins, les **possibilités d'évolution professionnelle** sont jugées nettement insuffisantes par la moitié des répondants. Ils se montrent également insatisfaits de leur niveau de **rémunération considéré en décalage par rapport aux responsabilités assumées**. De plus, les décisions prises en termes d'évolutions professionnelles et salariales sont estimées opaques, ce qui peut engendrer un sentiment d'injustice organisationnelle.



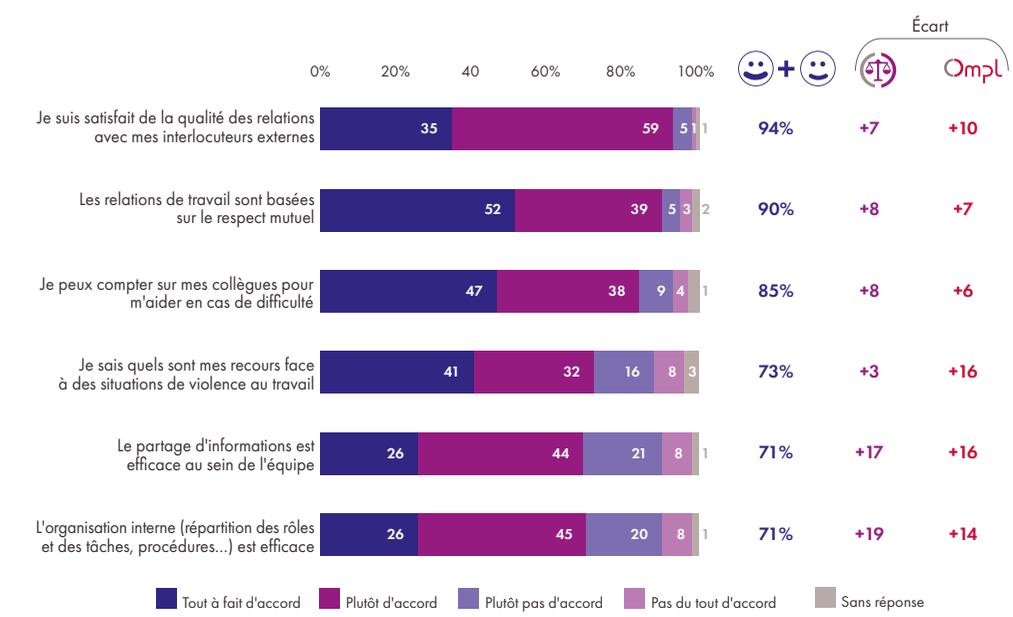
📊 Je bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans :



Clé de lecture
87 % des répondants, bénéficiant d'un entretien professionnel, estiment qu'il est l'occasion d'avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct. Ce résultat est supérieur de **9 points** à celui du secteur juridique et de **7 points** à celui de l'OMPL.

L'entretien professionnel est peu développé, seuls 36 % des répondants en bénéficient. Il gagnerait à être généralisé car il est globalement très apprécié lorsqu'il est mis en place. 87 % des bénéficiaires, le considèrent comme une occasion de dialogue constructif avec leur responsable.

📊 Relationnel et collaboration très positive



Clé de lecture
94 % des répondants sont satisfaits de la qualité des relations avec les interlocuteurs externes. Ce résultat est supérieur de **7 points** à celui du secteur juridique et **10 points** à celui de l'OMPL.

Les relations entre collègues sont **marquées par le respect et l'entraide** avec des résultats très nettement positifs dans l'absolu. Ces relations internes sont complétées par des **relations externes** (avec les clients, prestataires, etc.) satisfaisantes pour la quasi-totalité des répondants. En termes de **collaboration professionnelle**, les répondants sont très majoritairement positifs (plus de 80 %). Le partage d'informations et l'or-



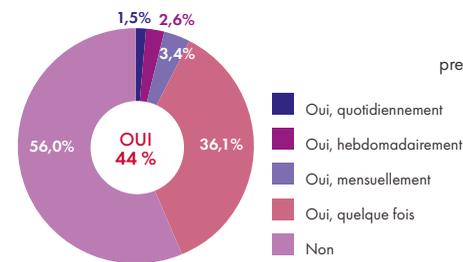
44 % des salariés sont confrontés à des violences au travail.

ganisation interne sont globalement considérés efficaces.

La dimension relative aux relations au travail est particulièrement importante en termes de QVT. Des relations dégradées génèrent des impacts forts sur la santé mentale et peuvent

Violences dans le cadre professionnel

Je suis confronté(e) à des situations de violences dans le cadre de mon travail (%)

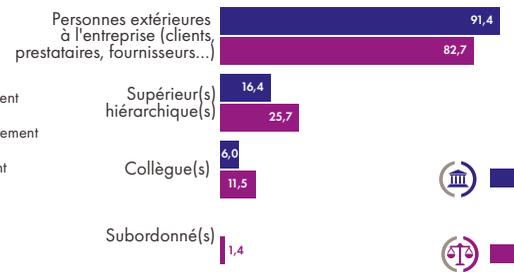


Les relations professionnelles sont généralement considérées comme bonnes. Néanmoins, cela ne doit pas occulter les situations de violence au travail: 44 % des répondants déclarent y être confrontés.

Les violences sont, neuf fois sur dix, dues à des personnes extérieures à l'entreprise. Dans une

entraîner du turnover à très court terme dans les entreprises. Ces résultats positifs sont un véritable atout pour les études d'administrateurs et mandataires judiciaires qui doivent veiller à les conserver et à les renforcer.

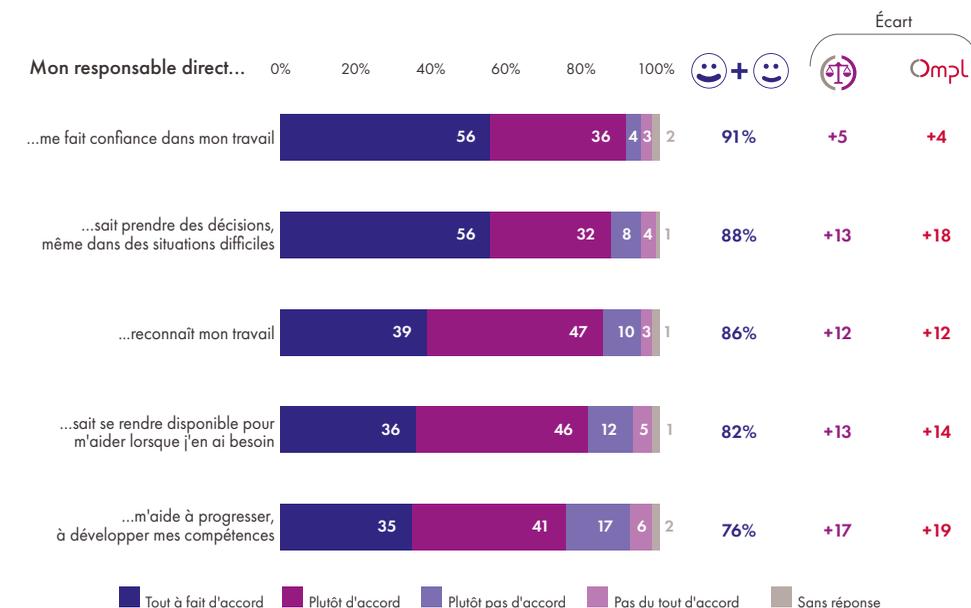
Si oui, de la part de qui ? (%)
44% de oui : 116 répondants



moindre mesure, les supérieurs hiérarchiques sont à l'origine de 16 % de ces situations.

Face à cela, 73 % des répondants connaissent les recours possibles pour y faire face, ce qui constitue un bon score. Il doit cependant être renforcé étant donné l'impact des situations de violences sur la santé des salariés.

Appréciation du management de proximité



Clé de lecture
91 % des répondants déclarent que leur responsable direct leur fait confiance dans leur travail. Ce résultat est supérieur de 5 points à celui du secteur juridique et de 4 points à celui de l'OMPL.

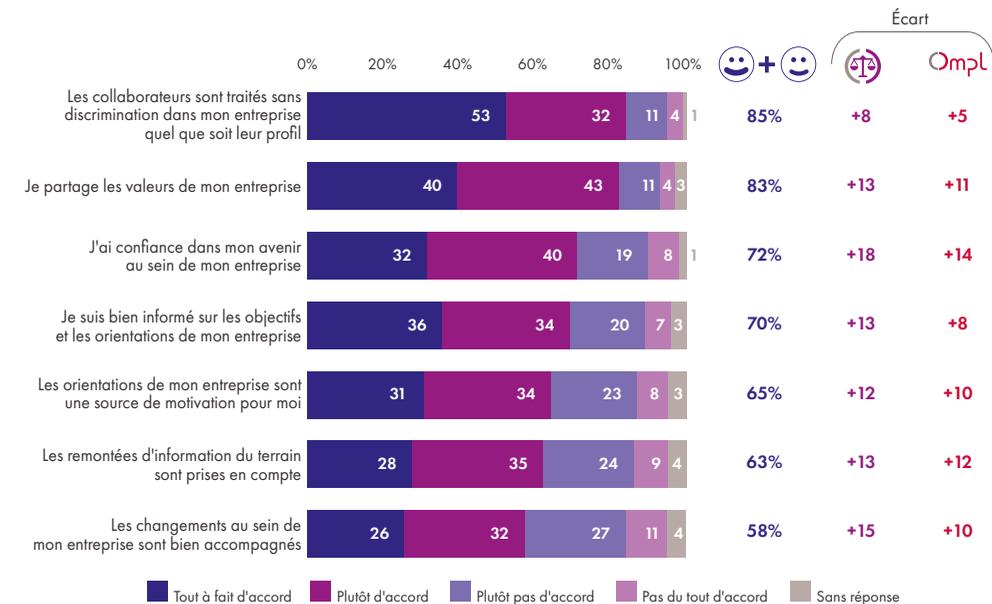
Le manager joue un rôle clé pour la QVT de ses collaborateurs, cette dimension est particulièrement importante et emporte de forts niveaux de satisfaction. La confiance accordée, la reconnaissance du travail accompli et la prise de décisions sont perçues positivement par la majorité des répondants.

Le soutien social apporté est également très apprécié. Il constitue un élément régulateur en cas de forte charge de travail, qui est un facteur de risque notable pour les répondants. La disponibilité des managers et leur aide en cas de besoin sont soulignées par les répondants. Ce sont des atouts à préserver dans les études.

Enfin, un autre point de satisfaction notable concerne l'accompagnement au développement des compétences des collaborateurs. Le manager est l'un des acteurs principaux de la montée en compétences de ses équipes, particulièrement dans les petites structures. Le développement des compétences est évalué positivement par trois quarts des répondants. Ce score est cohérent avec les résultats de la dimension « parcours professionnel » qui montraient un fort taux de satisfaction sur les possibilités de développement des compétences dans le cadre de l'exercice quotidien, pour lesquelles le manager est central.



Résultats contrastés vis-à-vis de la stratégie et des responsabilités sociales



Les résultats sont un peu plus partagés sur la perception de l'entreprise, mais restent toutefois bien supérieurs au secteur et à l'OMPL.

L'équité de traitement au sein de l'entreprise est bien perçue par une grande majorité des répondants qui ont le sentiment d'être traités sans discrimination quel que soit leur profil. De plus, une grande partie d'entre eux ne ressentent pas de conflit entre leurs valeurs personnelles et celles de leur entreprise.

Concernant les orientations de l'entreprise, elles sont connues par 70 % des répondants et 65 % les considèrent motivantes. Bien que

ces taux soient positifs dans l'absolu, un tiers de l'échantillon dit manquer d'informations sur les orientations de l'entreprise et un tiers ne pas y adhérer. Ces éléments peuvent avoir un impact sur l'engagement à plus long terme des salariés et notamment leur confiance en leur avenir au sein de l'entreprise.

Une plus grande prise en compte des remontées d'informations et un meilleur accompagnement dans la mise en place des changements favoriseraient leur adhésion et renforceraient leur fidélisation à plus long terme au sein de l'entreprise.



Clé de lecture
85 % des répondants estiment que les collaborateurs sont traités sans discrimination dans leur entreprise quel que soit leur profil. Ce résultat est supérieur de 8 points à celui du secteur juridique et de 5 points à celui de l'OMPL.

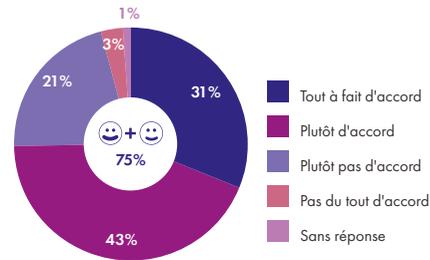


Clé de lecture

Le questionnaire de mesure de stress psychologique permet d'évaluer le niveau de stress sur neuf questions. Le graphique ci-contre présente la moyenne globale des salariés de la branche pour chaque question avec un score allant d'un à huit (un correspondant à un niveau de stress inexistant et huit correspondants au niveau de stress le plus élevé).

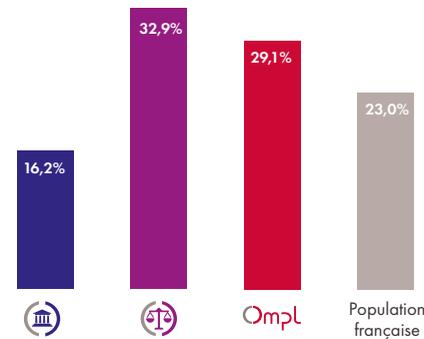
Dialogue social constructif entre les représentants du personnel et la direction

Base : entreprises ayant des représentants du personnel 43% soit 114 répondants



Dans les entreprises ayant des représentants du personnel, le dialogue social est généralement perçu positivement.

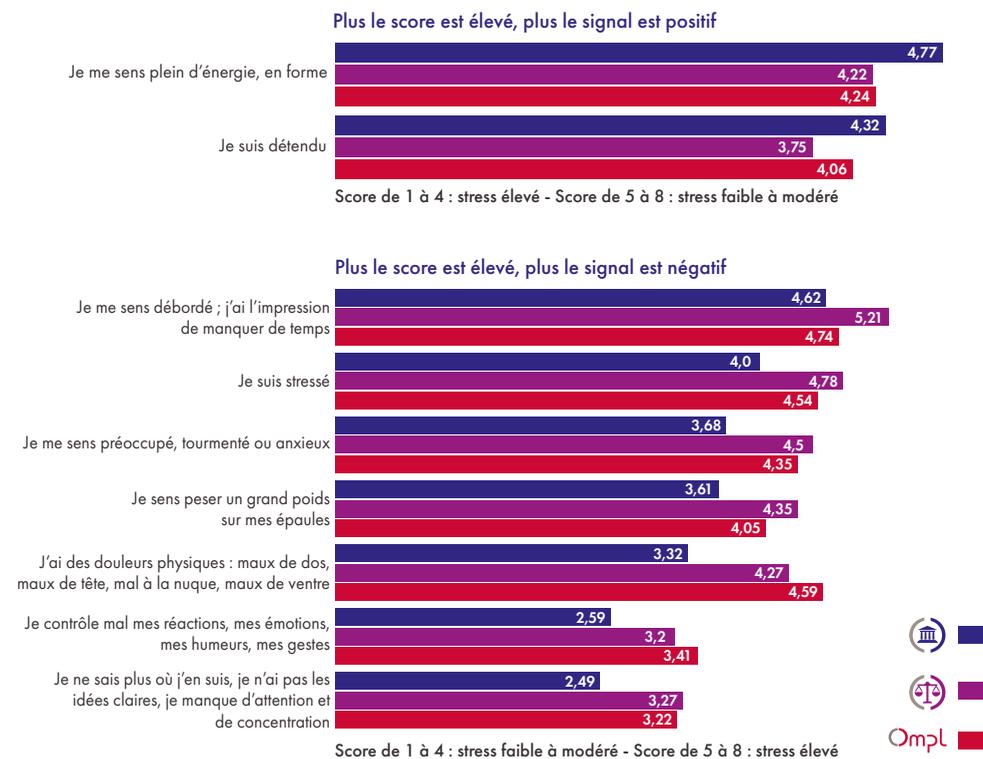
Hyperstress légèrement en dessus de la moyenne de l'OMPL



La part de personnes en situation de stress important, c'est-à-dire confrontées à des risques d'impacts négatifs sur la santé, est limitée. Néanmoins, la mise en place de mesures de prévention permettrait de la réduire encore.

Le taux d'hyperstress dans la branche est nettement en deçà de celui du secteur juridique, de l'OMPL et du reste de la population française.

Manifestations de stress hétérogènes pour les répondants



Si les répondants de la branche présentent des scores meilleurs que l'OMPL sur l'ensemble des

questions, la question globale « je suis stressé(e) » obtient toutefois un score modéré (4).

L'analyse des questions plus spécifiques permet d'identifier des différences selon la typologie d'impact :

- les **impacts émotionnels** sont assez faibles avec une anxiété (3,68), une possibilité de contrôle des émotions (2,59) et un sentiment de poids sur les épaules (3,61) qui génèrent un stress faible à modéré ;

- les **impacts physiques** sont limités, avec un score de 3,32 concernant les douleurs corporelles et de bons niveaux de forme et de détente ;
- les **impacts cognitifs** sont plus disparates, avec d'un côté une bonne capacité d'attention (2,49), mais d'un autre le sentiment de manquer de temps (4,62). Ce dernier point constitue la principale manifestation de stress des répondants.

POINTS DE FORCE À MAINTENIR

Principaux points de force de la branche (%)



Les principaux points de satisfaction des salariés se répartissent autour de trois axes :

- AXE 1 – le contenu du travail**
Le cœur de métier constitue l'aspect le plus fondamental pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes et valorisantes, qui ont du sens et leur permettent d'utiliser pleinement leurs compétences et leurs qualifications. Cet axe est particulièrement important pour la QVT au quotidien et l'engagement dans le travail sur le plus long terme.
- AXE 2 – les conditions d'exercice**
Les répondants ont une vision claire du rôle attendu d'eux dans leur travail et peuvent le réaliser en autonomie avec la confiance de

leur responsable hiérarchique. Au-delà de ces aspects, les éléments plus matériels tels que la mise à disposition des moyens nécessaires à l'exercice du métier facilite également la réalisation des missions. Ces éléments constituent des facteurs de régulation en termes de QVT, ils permettent notamment de limiter les impacts en cas de forte charge de travail.

- AXE 3 – le climat de travail**
Les relations internes sont basées sur le respect et le manager direct accorde sa confiance et est capable de prendre des décisions dans les moments difficiles. De plus, les contacts avec les personnes extérieures à l'entreprise sont également positifs.



Clé de lecture

Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique ci-contre met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés. Les scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d'identifier si ces points forts sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.

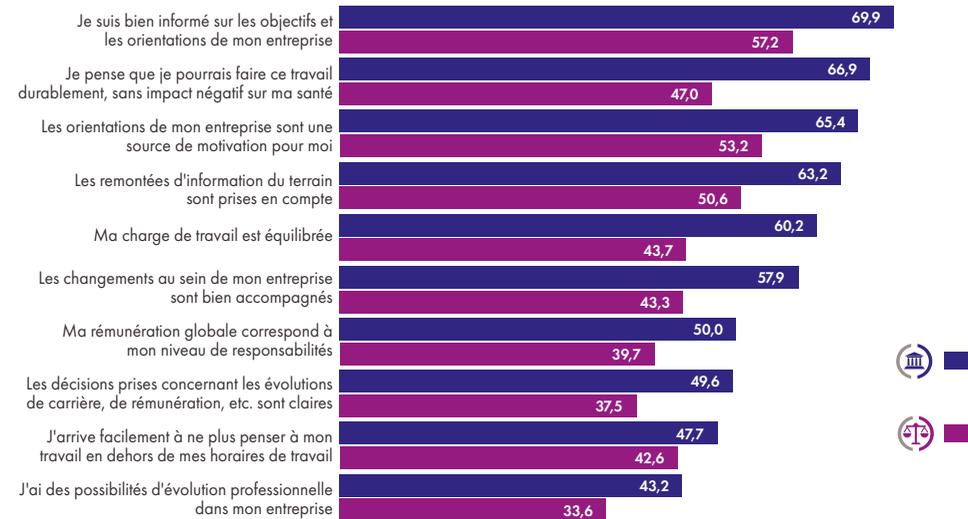


96,6 %

des salariés ont une vision claire de ce qui est attendu dans le cadre de leur travail.

AXES DE PROGRESSION PRIORITAIRES

Principaux axes d'amélioration (%)



Clé de lecture

Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique ci-contre met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés. Les scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d'identifier si ces points forts sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.

Les principaux axes d'amélioration se déclinent autour de trois axes :

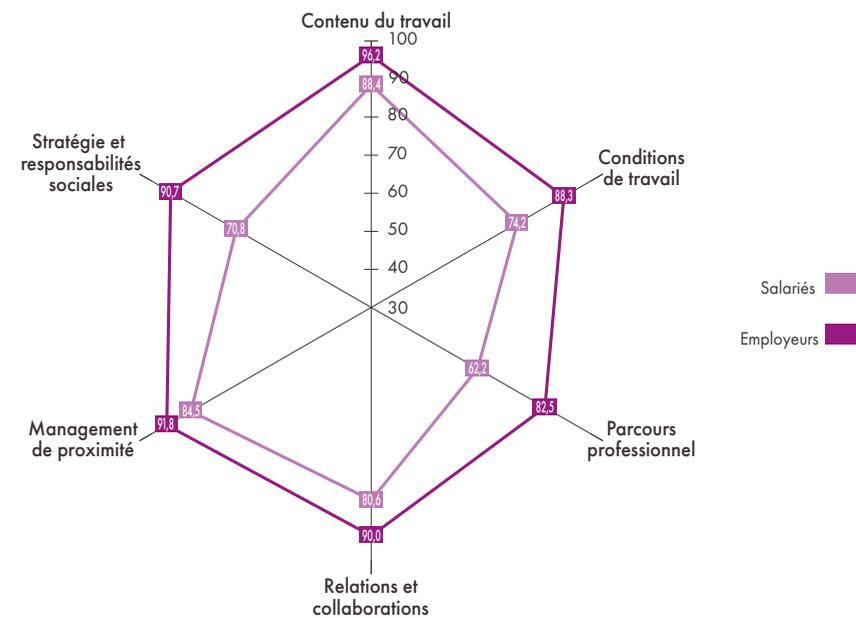
- AXE 1 – projection positive des collaborateurs vers l'avenir pour renforcer leur confiance dans l'entreprise**
 Au sujet des orientations prises par leur entreprise, une partie des répondants exprime un manque d'informations et 35 % semblent ne pas y souscrire. Une communication plus transparente, une prise en compte des remontées du terrain et un meilleur accompagnement des changements semblent déterminants pour leur permettre de se projeter positivement à plus long terme.
- AXE 2 – régulation de la charge de travail et prévention de l'usure professionnelle**
 La charge de travail et la charge mentale sont des enjeux soulignés par les répondants. Cela s'observe dans la difficulté à équilibrer la charge et à ne plus penser au travail en

dehors des horaires professionnels pour un répondant sur deux. De plus, la majorité d'entre eux pense ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé. Cet axe est déterminant dans la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs, ainsi que pour la rétention des équipes sur le long terme dans les études.

- AXE 3 – accompagnement du développement professionnel des salariés**
 Les possibilités d'évolution sont un point fondamental pour la fidélisation et l'engagement au sein des études. Le manque de perspectives d'évolution (57% des répondants) et le déséquilibre ressenti entre la rémunération et les responsabilités assumées sont renforcés par une incompréhension des décisions prises, ce qui impacte le sentiment de justice organisationnelle.

ÉCARTS DE PERCEPTIONS ENTRE LES SALARIÉS ET LEURS EMPLOYEURS

Appréciation de la QVT des salariés très différente selon le statut du répondant



Les employeurs étaient également invités à répondre à ce questionnaire dans une version en miroir, leur permettant d'évaluer quel était selon eux le niveau de QVT de leurs salariés sur les six dimensions. **Les résultats indiquent que sur l'ensemble des dimensions les employeurs ont une perception plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers.** L'écart se creuse davantage sur les conditions de travail, la stratégie et responsabilités sociales et les parcours professionnels. Ces trois dimensions regroupent les questions ayant obtenu les scores les plus modestes du questionnaire et constituent les trois axes de progrès majeurs identifiés dans cette enquête.

Cet écart de perception constitue un frein à la promotion de la QVT au sein des études d'administrateurs et mandataires judiciaires puisque les employeurs n'identifient pas ces sujets comme des sources d'insatisfaction des salariés et auront tendance à ne pas engager des actions de prévention pour y remédier. L'écoute des remontées de terrain et la mise en place d'espaces d'échanges autour du travail seraient une première étape pour combler le gap de perception employeurs-salariés et travailler ensuite conjointement à la construction de plan d'actions adaptés.



Sur l'ensemble des dimensions les employeurs ont une perception plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers



36,8 % se montrent insatisfaits des remontées d'information qui ne sont pas prises en compte.

LA BRANCHE DES ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES JUDICIAIRES EN CHIFFRES¹

411
Entreprises employeuses

3 436
Salariés

81 %
Femmes

19 %
Hommes

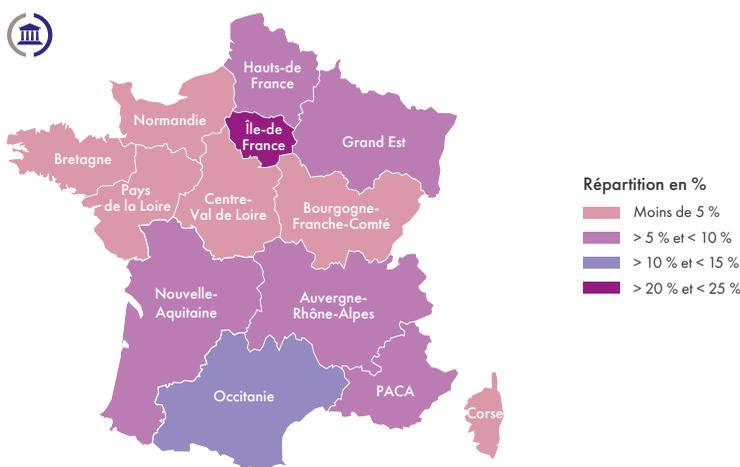
88,4 %
CDI

6,4 %
CDD

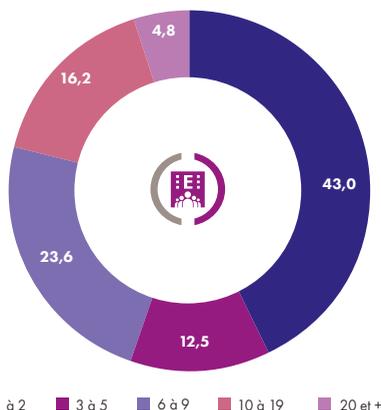
83,7 %
Temps complet

16,3 %
Temps partiel

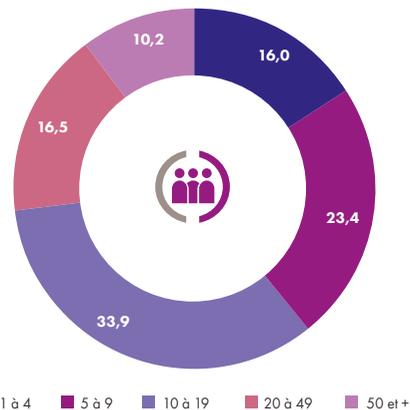
④ Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



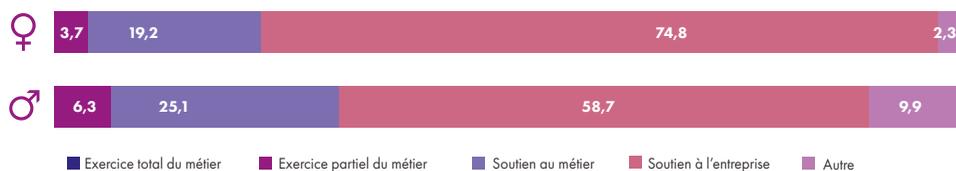
④ Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié (%)



④ Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



④ Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



¹Source : Insee, DADS 2019