

SECTEUR | **Juridique**

Cabinets d'avocats

Portrait statistique



Sommaire



03 Chiffres clés

05 Étude initiée par la CPNEFP des cabinets d'avocats

Finalités

Méthodologie

Partenaires



07 Portrait statistique

Les entreprises

Les actifs

Les actifs des cabinets de quatre barreaux

Les avocats

Les salariés

Le chômage annuel dans la branche

Formation professionnelle



39 Annexe

Chiffres clés

11 000 entreprises employeurs

Après une légère baisse du nombre d'entreprises employeurs de 2007 à 2011, une tendance à la hausse est constatée en 2012. L'activité se répartit entre 27 000 cabinets d'avocats dont 42 % d'employeurs et 58 % sans salarié. L'évolution est au groupement d'exercice avec une croissance de 68 % de 2000 à 2011. L'activité d'avocat renforce son basculement de l'exercice « libéral » et solo vers celui « d'entreprise ».

En 2012, 69 % des cabinets employeurs comptent un ou deux salariés (+ 14 % en cinq ans), et 8 % six salariés ou plus. Trois régions concentrent plus de la moitié des employeurs : Île-de-France (32 %), PACA (12 %) et Rhône-Alpes (10 %).

Entreprises et clients particuliers, les deux pôles de l'activité

Principale composante du secteur des services juridiques, les cabinets d'avocats enregistrent, entre 1999 et 2007, une forte hausse du nombre d'entreprises (+ 73 %) et du chiffre d'affaires (+ 209 %). Même si le client particulier est majoritaire pour nombre de cabinets, l'essentiel du chiffre d'affaires (69 %) est réalisé avec des entreprises (dont les institutionnels banques et assurances), le reste avec des particuliers (27 %) ou l'administration (4 %). 30 % du chiffre d'affaires des cabinets s'effectuent sur une activité de conseil et 70 % sur une activité de contentieux. Les cabinets à activité mixte (généraliste ou avec des activités dominantes) sont prépondérants et les dominantes se développent. La moitié des avocats réalise chaque année au moins une mission d'aide juridictionnelle.

100 000 actifs

Le nombre d'actifs dans la branche est d'environ 100 000 dont 60 % d'avocats.

En moyenne 1,58 avocat pour un salarié non-avocat : le ratio varie de 1,12 à 1,87 selon les régions marquant des organisations différentes.

L'observation de quatre barreaux a permis de compiler des éléments d'analyse sur les actifs :

- ▶ entre quatre et cinq actifs par cabinet employeur ;
- ▶ une distribution variable quelle que soit la taille du barreau ;
- ▶ les plus petits barreaux comptent moins d'avocats appartenant à des cabinets sans salarié ;
- ▶ les trois barreaux connaissent une croissance du pourcentage d'avocats sans salarié.

60 223 avocats

L'effectif des avocats en longue période (de 1973 à 2014) a enregistré une forte évolution, il a été multiplié par 7,5 (de 8 035 à 60 223). La croissance annuelle moyenne sur 10 ans s'élève à 3,6 %. Il existe une corrélation entre la croissance des effectifs et celle de l'activité. À titre individuel, les cessations définitives d'activité en 10 ans se situent entre 20 % et 30 %, avec un taux plus élevé chez les femmes (35 %).

■ Densité variable par région

Sur 10 ans, la répartition sur le territoire ne varie pas notablement. La densité moyenne pour 100 000 habitants est de 90 avocats (+ 40 %). Seules deux régions sont au-dessus de la moyenne nationale : Île-de-France (233) et Paca (103). L'écart va de 30 avocats pour 100 000 habitants en Franche-Comté et Picardie à 233 pour l'Île-de-France.

■ Féminisation à la hausse

Le taux de féminisation a progressé de près de 10 % en 12 ans. Aujourd'hui, plus d'un avocat sur deux est une femme (54 %) toutes générations confondues. Mais pour les nouvelles générations, deux sur trois des avocats prêtant serment sont des femmes.

■ Une profession jeune

La tranche des 30-49 ans regroupe plus de 60 % des avocats en exercice, pour un âge moyen de 43,3 ans dans une profession où la durée des études s'allonge.

■ Hétérogénéité des revenus

L'écart de revenus entre avocats précaires et avocats associés de grands cabinets se creuse de plus en plus.

■ Évolution des statuts d'exercice sur 10 ans

De 2000 à 2013, la proportion d'avocats exerçant sous statut de collaborateur ou d'associé est à la hausse avec respectivement + 80 % et + 69 %. Si le nombre d'avocats salariés est stable, sa part n'est plus que de 6 %.

■ Mentions de spécialisation

Une baisse de 14 % des mentions de spécialisation est constatée depuis 10 ans. Celle-ci n'empêche pas le développement de dominantes au niveau des cabinets et des avocats.

38 000 salariés

En 2012, la branche compte près de 38 000 salariés en équivalent temps plein (ETP). En comparaison avec 2007, l'évolution est presque nulle suite à une baisse puis une hausse légères. Cette situation succède à une période de croissance des effectifs. En 10 ans, l'augmentation du nombre de salariés est inférieure à celle des avocats et se traduit par une tendance à la baisse du ratio salariés/avocats.

En termes de poids démographique et d'évolution, l'analyse par strate montre un retrait des cabinets de trois à 50 salariés. À l'inverse, les cabinets d'un et deux salariés représentent désormais 27 % des effectifs 2012 contre 24 % en 2007.

Les emplois se répartissent en trois tiers :

- ▶ 27 % dans les cabinets de un et deux salariés qui regroupent 70 % des employeurs ;
- ▶ 8 % dans les cabinets de trois à dix salariés qui constituent 27 % des employeurs ;
- ▶ 35 % dans les cabinets de plus de dix salariés qui représentent 3 % des employeurs.

Si une concentration des effectifs vers des structures de grande taille existe, le nombre de petites structures reste encore très élevé.

Plus de 50 % de l'emploi salarié est localisé en province mais c'est en Île-de-France que le nombre de salariés par cabinet est le plus élevé (près du double des 2,6 recensés en province). Sur cinq ans, les valeurs extrêmes d'évolution de l'emploi vont, par région, de + 15 % à - 15 %. Les avocats salariés sont concentrés en région Île-de-France dans les cabinets d'affaires.

La pyramide des âges est renouvelée avec une majorité de femmes non-cadres.

Chacune des quatre décennies de la pyramide concentre un quart des effectifs. Ceux-ci se composent à 89 % de femmes dont 81 % occupent des emplois non-cadres. Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes.

Accès à la formation professionnelle en hausse

Entre 2006 et 2014, le nombre de stagiaires de la formation continue a été multiplié par deux. Les premiers bénéficiaires sont les avocats salariés, les secrétaires juridiques, les assistants et les administratifs non-cadres. Sur les dernières années, 47 % des cabinets ont envoyé du personnel en formation et environ la moitié des salariés a suivi au moins une formation.

66 % des heures de formation, financées par Actalians (Opcas des salariés des professions libérales, de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) pour les cabinets d'avocats, bénéficient à des formations diplômantes ou certifiantes (dont les formations Enadep).

Étude initiée par la CPNEFP des cabinets d'avocats

Finalités

Ce portrait statistique, qui constitue la première partie de l'étude prospective de branche, résulte d'une demande de la CPNEFP (Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) des cabinets d'avocats.

Il a pour finalité d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- ▶ à la branche, dans l'élaboration de sa politique emploi formation et en particulier de la GPEC (Gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ;

- ▶ aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des emplois et des compétences ;
- ▶ aux salariés pour mieux appréhender leur évolution et leur mobilité professionnelles.

Méthodologie

Données sur l'emploi

Dans la statistique nationale (Insee), l'activité des cabinets d'avocats n'est pas identifiée par un code NAF spécifique. Elle est regroupée avec d'autres professions du droit dans la sous-classe 69.10Z. Cela rend donc impossible l'exploitation de grandes enquêtes telles que le recensement de la population (RP), l'Enquête emploi et les données Unedic. De plus, il n'existe aucune statistique publique sur les cabinets sans salarié et le nombre d'actifs concerné. Or, la répartition des emplois entre avocats sans salarié et avocats avec salariés, et l'évolution de ces deux groupes sont essentielles à la compréhension de la dynamique quantitative des emplois. La monographie statistique réalisée sur quatre barreaux, dans le cadre de cette étude, ambitionne d'apporter quelques éclairages sur cette question.

En revanche, la DADS (Déclaration annuelle des données sociales), traitée par l'Insee, est utilisable à partir du code de la convention collective de la branche. Elle permet d'obtenir des informations détaillées sur les effectifs, le genre, l'âge et le type de contrat de travail. Le dernier traitement disponible porte sur les effectifs 2012. Il s'agit d'un échantillon au 1/12^e qui ne permet pas toutes les exploitations.

Sources de données exploitées

Ce portrait statistique prend appui sur :

- ▶ la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ;
- ▶ les données d'Actalians sur les cabinets d'avocats, leurs effectifs salariés et les formations financées (plan, DIF et professionnalisation).

Partenaires

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ le groupe technique (Didier Kleber, Carole Chatelain, Agnès Sustrac, Thierry Blaise, Denis Andrieu, Pascale Honorat, Christophe Jeammot et Noémia Marques) ;
- ▶ la CPNEFP des cabinets d'avocats ;
- ▶ le cabinet Pollen Conseil.

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif auquel sont rattachés les cabinets d'avocats. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi formation, notamment à la demande des CPNEFP.

La CPNEFP des cabinets d'avocats joue un rôle clé dans la diffusion des analyses proposées dans le rapport, mais aussi dans leur appropriation et exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés. Pollen Conseil, cabinet d'études et de conseil, a été choisi pour animer et produire la présente étude.

Ce travail n'a été rendu possible que par la mobilisation d'entreprises, d'employeurs et de salariés, et l'appui des relais institutionnels de la branche.

Portrait statistique

Les entreprises

Une profession hétérogène

Les cabinets d'avocats peuvent être distingués d'après plusieurs critères notamment :

- ▶ activité : juridique et judiciaire (déclinable selon le domaine) ;
- ▶ clientèle : particuliers, administrations, institutionnels (banques, assurances...) ou entreprises (du professionnel libéral à la multinationale) ;
- ▶ barreau : notamment dans sa distinction Paris-province, grand ou modeste ;
- ▶ taille du cabinet : de l'exercice individuel à la société internationale ;
- ▶ organisation : avec ou sans collaborateur et assistant ;
- ▶ facturation : au forfait, à l'heure (avec des tarifs de 1 à 10), aux bonus sur les résultats ;
- ▶ production de la prestation : entre coproduction du service et prise en charge du processus de décision.

Leur réalité peut être mixte ; par exemple, le cabinet peut relever du conseil ou du contentieux ou encore intervenir sur les deux champs.

L'observation est d'autant plus complexe qu'il est difficile de faire le lien entre les données sur le cabinet et sa situation en termes d'emploi, dans sa dimension quantitative (nombre d'emplois) et qualitative (nature des emplois, fonctions et compétences de chacun). Ainsi, la donnée nombre d'avocats sans/avec salarié(s) n'est pas connue alors qu'un cabinet de dix actifs peut être composé uniquement de dix associés ou de deux associés, deux collaborateurs,

un avocat salarié, un juriste, un assistant juridique, deux secrétaires administratifs et un comptable. Il n'existe pas de statistiques sur la répartition des actifs ; si ceci est également vrai pour la plupart des professions libérales, l'hétérogénéité est particulièrement importante pour les cabinets d'avocats. Aussi, l'observation et l'analyse de la moyenne ne sauraient rendre compte des réalités diverses, d'autant que le cabinet type, correspondant à la moyenne, n'existe généralement pas.

27 000 cabinets dont 11 443 entreprises employeurs

Nombre d'entreprises employeurs en 2012	11 443
Nombre entreprises employeurs en 2007	10 790
Croissance sur la période 2012-2007	+ 6 %
Croissance annuelle moyenne 2012-2007	+ 1 %
Nombre total de cabinets d'avocats ¹	27 313
Taux d'entreprises employeurs	42 %

Source : Actalians²

L'analyse des données détaillées de la période 2007-2012 permet d'identifier des valeurs mini-maxi de 10 802 et 11 431 employeurs (sur la base Actalians). 2012 est en légère hausse et fait suite à une légère baisse. La tendance moyenne sur l'ensemble de la période est une croissance faible du nombre d'entreprises employeurs.

¹ OMPL, document de travail de Stéphane Rapelli ; l'étude EconomiX mentionne le chiffre de 26 304 cabinets.

² Les données Actalians correspondent au nouveau format adopté pour les bases de données. En ce sens, les données ne sont pas strictement comparables avec les bases précédentes utilisées. Une comparaison stricte n'est donc pas possible avec le précédent portrait de branche. De plus, ce chiffre ne comprend que les cabinets d'avocats et pas les organisations professionnelles relevant de la même convention collective.

« Les entreprises d'avocats, principale composante du secteur des services juridiques »

Les entreprises d'avocats constituent la principale composante du secteur des services juridiques devant les études de notaires (4 200 entreprises et 45 000 salariés pour 5,194 milliards de chiffre d'affaires) et les études d'huissiers de justice (3 100 entreprises, 9 728 salariés et 1,385 milliard de chiffre d'affaires).

De 1999 à 2007, le nombre d'entreprises a progressé de 73 %, le chiffre d'affaires de 209 %, les effectifs salariés de 51 % et le chiffre d'affaires moyen de 21 %. Sur la même période, le nombre d'offices notariaux et d'études d'huissiers de justice est resté quasiment stable (en raison de leur contingentement) et leur chiffre d'affaires n'a augmenté respectivement que de 52 % et 15 %.

Source : Infostat Justice 109, ministère de la Justice, données Insee

De l'exercice libéral aux groupements d'exercice

► Évolution des groupements d'exercice de 2000 à 2011

Groupements d'exercice	2000	2005	2011	Évolution 2011/2000
SCP (société civile professionnelle)	2 138	2 297	2 252	5,3 %
SEL (société d'exercice libéral)	969	1 666	3 237	+ 234,1 %
Association	647	674	594	- 8,2 %
AARPI (association d'avocats à responsabilité professionnelle individuelle)	—	—	236	—
Société en participation	26	27	52	+ 100 %
Partnerships	44	39	6	- 86,4 %
LLP (Limited Liability Partnership)	—	—	43	—
Société étrangère autre que partnerships	0	1	12	—
SA/SARL/EURL (société anonyme/société à responsabilité limitée/entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée)	—	—	35	—
Total groupements d'exercice	3 824	4 704	6 432	+ 68,2 %

Source : ministère de la Justice, DACS, traitements Pollen Conseil

Sur 11 ans, les structures d'exercice progressent de 68 %, elles sont au nombre de 6 432 en 2011. Cette évolution montre un basculement de l'exercice « libéral » vers l'exercice en « entreprise ». En particulier, les SEL sont devenues la structure d'exercice la plus répandue.

« Les particuliers ne représentent qu'un quart de l'activité »

En 2007, les entreprises d'avocats « réalisent un chiffre d'affaires de 10,924 milliards d'euros soit en moyenne 331 000 € par entreprise.

L'essentiel du chiffre d'affaires (69 %) est réalisé avec des entreprises, le reste avec des particuliers (27 %) ou l'administration (4 %).

Source : Infostat Justice 109, ministère de la Justice, données Insee

D'après l'étude Economix³, les particuliers représentent en moyenne 55 % du chiffre d'affaires par cabinet, mais 70 % des cabinets individuels hors Paris, et moins de 18 % de ceux des grandes structures parisiennes.

Le chiffre d'affaires généré par les entreprises est nettement

³ Enquête statistique sur la profession d'avocat : mode d'organisation des activités et identité professionnelle, contrat de recherche CNB-Université de Paris X - CNRS, responsable scientifique : Olivier Favereau, 2013.

supérieur à celui produit avec les particuliers. Néanmoins, ces derniers constituent une clientèle importante pour de nombreux avocats et cabinets parmi lesquels les cabinets individuels hors Paris.

Toujours d'après l'étude EconomiX, le conseil représente 30 % du chiffre d'affaires des cabinets contre 70 % pour le contentieux. Mais, la prise en compte des avocats et non plus des cabinets ramène ce ratio à 40 % -60 %. Notamment dans les cabinets regroupés, la spécialisation entre conseil et contentieux s'affirme.

Enfin, l'étude EconomiX constate que « le pourcentage d'avocates ayant une clientèle dominante d'entreprises, ou une activité dominante en conseil, est approximativement la moitié des avocats ».

Poids non négligeable de l'aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle permet aux personnes à faibles revenus, de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle des honoraires et frais de justice (avocat, huissier de justice, expert...) par l'État.

Aujourd'hui, cette aide est une importante source de financement de l'activité juridictionnelle.

Selon l'étude du CNB (Conseil national des barreaux), « en 2009, 23 566 avocats ont effectué au moins une mission d'aide juridictionnelle, ce qui correspond à 772 195 missions de base dont 128 pour les pourparlers transactionnels, et

73490 majorations. Au total 237 736 572 € HT de rétributions ont été versés (opposables à l'État, hors provisions versées aux avocats sur missions en cours). En ce qui concerne l'aide à l'intervention de l'avocat au cours de la garde à vue (GAV), en 2009, 9 752 avocats ont été commis d'office pour au moins une mission ce qui correspond à 149 514 interventions pour 197 994 gardés à vue pour un total de 14 783 412 € HT de rétributions versées.

En 2009, pour les indicateurs relatifs à l'intervention de l'avocat en matière de médiation et de composition pénales et pour la mesure prévue à l'article 12-1 de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945, 1 956 avocats ont accompli au moins une mission. Au total, 1 025 mesures de médiation pénale et 2 782 mesures de composition pénale ont été rétribuées. Les versements correspondent respectivement à 47 150 et 127 972 € HT. À cela s'ajoutent 6 072 € HT de rétributions en regard des 132 missions prévues par l'article 12-1 de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945.

Enfin, toujours en 2009, 3 945 avocats ont accompli au moins une mission d'assistance aux détenus au cours d'une procédure disciplinaire et d'isolement. Au total, les 28 831 missions ont généré un financement de 2 537 128 € HT.

Source : CNB Observatoire, Avocats : évolutions et tendances de la profession, 2011

« Pour 2014, le projet de loi de finances du ministère de la Justice a budgété 889 000 admissions à l'aide juridictionnelle⁴ »

Taille : la crise change la donne ?

► Évolution de 2007 à 2012 du nombre de cabinets employeurs par tranche d'effectif

	1 salarié		2 salariés		3 - 5 salariés		6 - 10 salariés		11 - 50 salariés		Plus de 50 salariés		Total	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre		
Nombre d'entreprises en 2007	44 %	4 701	21 %	2 304	24 %	2 615	8 %	835	3 %	290	—	45	10 790	
Nombre d'entreprises en 2012	49 %	5 655	20 %	2 341	21 %	2 396	6 %	728	2 %	284	—	39	11 443	
Croissance entre 2007 et 2012/ Différentiel 2012-2007	+ 20 %	954	+ 2 %	37	- 8 %	219	- 13 %	- 107	- 2 %	- 6	- 13 %	- 6	+ 6 %	626

Source : Actalians

⁴ CNB Observatoire, Les chiffres clés de la profession 2014.

L'évolution entre 2007 et 2012 fait apparaître deux catégories d'entreprises employeurs. Les strates d'un ou de deux salariés sont caractérisées par une croissance, contrairement à celles de trois salariés et plus qui enregistrent une baisse.

Deux hypothèses pourraient expliquer cette baisse :

- ▶ des regroupements avec une hausse de la moyenne du nombre de salariés par strate ;
- ▶ une baisse du nombre d'entreprises et de salariés (dont, à la marge, le passage de postes d'avocats salariés à des postes d'avocats collaborateurs).

Cependant, l'évolution du nombre de salariés par strate valide la seconde hypothèse en raison de la diminution globale du nombre de salariés pour les entreprises de trois salariés et plus.

L'évolution de 2007 à 2012 est contraire à celle plus ancienne. En effet, dans la période plus récente, les cabinets de moins de trois salariés ont connu la croissance la plus soutenue ; en longue période, le développement s'est davantage observé pour les structures plus grandes. Les années qui viennent diront s'il s'agit d'un phénomène conjoncturel ou d'un tournant structurel⁵.

Statistiquement, la croissance des cabinets d'un salarié résulte principalement d'une première embauche par des cabinets n'ayant aucun salarié et non d'une baisse du nombre de salariés dans des cabinets déjà employeurs.

Trois régions concentrent plus de la moitié des entreprises

▶ Répartition des entreprises par région en 2012

Région	Nombre	%
Alsace	316	3 %
Aquitaine	609	5 %
Auvergne	151	1 %
Basse-Normandie	181	2 %
Bourgogne	194	2 %
Bretagne	378	3 %
Centre	222	2 %
Champagne-Ardenne	157	1 %
Corse	68	1 %
Franche-Comté	120	1 %
Haute-Normandie	236	2 %
Languedoc-Roussillon	459	4 %
Limousin	88	1 %
Lorraine	257	2 %
Midi-Pyrénées	428	4 %
Nord	468	4 %
Pays de la Loire	403	4 %
Picardie	191	2 %
Poitou-Charentes	194	2 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 340	12 %
Région parisienne	3 649	32 %
Rhône-Alpes	1 172	10 %
Total	11 281⁶	100 %

Source : 2012 Actalians, traitements Pollen Conseil

Trois régions concentrent 54 % des employeurs : Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes.

⁵ Afin d'affiner l'analyse, il faudrait disposer de l'évolution du nombre d'avocats et cabinets exerçant sans personnel pour la période correspondante.

⁶ Quelques cabinets sont sans région identifiée.

Les actifs

► Principales sources de données

Source	Méthode de comptage	Périmètre	Nombre de salariés	Année de référence
DADS	Fichier au 1/12 ^e	Conventions collectives « 1 000 » et « 1 850 » ⁷	42 504	2008
			44 784	2012
Actalians	Base cotisante des seuls cabinets d'avocats*	ETP (équivalent temps plein) hors DOM-TOM	37 369	2008
			37 703	2012
Ministère de la Justice	Inscription au barreau	Avocats inscrits en activité	58 224	2012 (au 1 ^{er} janvier 2013)

* La base complète Actalians comprend toutes les structures relevant de la branche dont les salariés des Ordres, CARPA. Le nombre de salariés ici ne concerne que les cabinets d'avocats.

Près de 100 000 actifs dans la branche en 2012

► Répartition des actifs

Avocats libéraux ⁸ Base : ministère de la Justice, 1 ^{er} janvier 2013	55 000
Avocats salariés Base : ministère de la Justice, 1 ^{er} janvier 2013	3 000
Salariés non-avocats ⁸ Base : DADS 2012, catégorie des présents entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre	42 000
Estimation du nombre total d'actifs⁹	100 000

Les salariés non-avocats sont moins nombreux que les avocats, et constituent moins de la moitié des actifs.

⁷ La branche dispose de deux conventions collectives : « Convention collective nationale des avocats et de leur personnel » et « Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) ». Il est à noter que les entreprises déclarent des avocats salariés et des salariés non-avocats dans les deux conventions.

⁸ Avocats libéraux = avocats - avocats salariés. Salariés non-avocats = salariés - avocats salariés.

⁹ Même si ce chiffre est à manipuler avec précaution, en raison d'outils de mesure différents pour les salariés et les non-salariés, il est intéressant de disposer d'une estimation du nombre global d'actifs.

Plus de la moitié des avocats en Île-de-France

► Répartition régionale des actifs

Région	Nombre de salariés non-avocats ¹⁰	Nombre d'avocats salariés ¹¹	Nombre d'avocats non-salariés ¹²	Ratio, avocats/salariés non-avocats ¹³
Alsace	679	76	973	1,54
Aquitaine	1 050	148	1 723	1,78
Auvergne	437	57	458	1,18
Basse-Normandie	418	16	483	1,19
Bourgogne	452	25	527	1,22
Bretagne	941	119	1 087	1,28
Centre	582	60	694	1,30
Champagne-Ardenne	391	27	409	1,12
Corse	121	1	225	1,87
Franche-Comté	209	15	316	1,58
Haute-Normandie	554	40	655	1,25
Île-de-France	14 948	1 619	24 046	1,72
Languedoc-Roussillon	888	78	1 560	1,84
Limousin	196	12	250	1,34
Lorraine	558	28	794	1,47
Midi-Pyrénées	857	87	1 488	1,84
Nord	1 097	87	1 401	1,36
Pays de la Loire	1 063	192	1 253	1,36
Picardie	450	59	487	1,21
Poitou-Charentes	503	51	639	1,37
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 609	119	4 531	1,78
Rhône-Alpes	3 303	323	3 730	1,23
Total	32 306	3 239	47 729	1,58
Paris	10 762	401	20 785	1,97

La variabilité du nombre d'avocats par le nombre de salariés non-avocats est assez forte. Ainsi, Champagne-Ardenne est à 1,12 tandis que Midi-Pyrénées est à 1,84. La région

Île-de-France ne se distingue pas des autres régions. Paris compte 1,97 avocat par salarié non-avocat.

¹⁰ Source Actalians 2011.

¹¹ Source DACS (Direction des affaires civiles et du Sceau) 2010.

¹² Source DACS (Direction des affaires civiles et du Sceau) 2010.

¹³ Ce ratio est indicatif car il prend en compte tous les avocats, c'est-à-dire ceux travaillant avec des salariés et ceux travaillant sans salarié. Dans la réalité, le nombre de non-avocats par avocat employeur est supérieur à celui de non-avocats par avocat (employeur et non employeur). Les non-avocats sont pris en compte en ETP, pour observer les emplois par avocat et non le nombre de personnes physiques.

Les actifs des cabinets de quatre barreaux

La lecture de la structure des cabinets, sur la base des statistiques disponibles, est délicate en raison de l'hétérogénéité des cabinets. En particulier, alors que pour chaque cabinet le nombre de salariés, le nombre d'associés et le nombre d'avocats sont des éléments connus séparément, la taille globale de chaque entreprise – déterminée par l'addition des actifs des différentes catégories – n'est répertoriée dans aucune statistique publique.

La présente monographie propose une analyse statistique sur deux années, 2012 et 2007, et quatre barreaux :

- ▶ Toulouse, un grand barreau avec 1 274 avocats ;
- ▶ Reims, un barreau moyen avec 247 avocats ;
- ▶ Macon, un petit barreau de 62 avocats ;
- ▶ Roanne, un petit barreau de 40 avocats.

L'analyse de ces quatre barreaux fait émerger des tendances, cependant, la généralisation des résultats est à manier avec prudence.

La carte judiciaire a évolué entre ces deux dates et cette évolution n'est pas sans conséquence même si elle ne peut être clairement identifiée.

▶ Répartition des actifs des cabinets d'avocats par barreau

Distribution des effectifs	Roanne	Macon		Reims		Toulouse	
	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
Nombre de cabinets employeurs	19	16	23	71	72	244	278
Nombre d'avocats sans salarié	12 31%	11 24%	19 30%	69 36%	135 55 %	446 51 %	760 58 %
Nombre d'avocats avec salarié	27 69 %	34 76 %	44 70 %	121 64 %	111 45 %	430 49 %	542 42 %
Nombre total d'avocats	39	45	63	190	246	876	1 302
Nombre de salariés	55	45	67	173	179	609	682
Nombre d'actifs	94	90	130	363	428	1 485	1 984
Nombre moyen d'actifs par cabinet employeur	4,4	4,9	4,9	4,1	4,1	4,3	4,5
Nombre de salariés par avocat en cabinet avec des salariés ¹⁴	2,04	1,32	1,52	1,43	1,61	1,42	1,26

Pour les barreaux de Macon, Reims et Toulouse, la croissance totale du nombre de salariés est de 12 %, et celle du nombre d'avocats de 45 %. Les différences entre les trois barreaux sont notables :

¹⁴ Le nombre de salariés est ici rapporté à la sous-population des avocats travaillant dans des cabinets employant des salariés, c'est-à-dire sans tenir compte des avocats travaillant dans des cabinets sans salarié.

- ▶ 29 % des effectifs avocats et 49 % des effectifs salariés pour Macon ;
- ▶ 29 % des effectifs avocats et 3 % des effectifs salariés pour Reims ;

- ▶ 49 % des effectifs avocats et 12 % des effectifs salariés pour Toulouse.

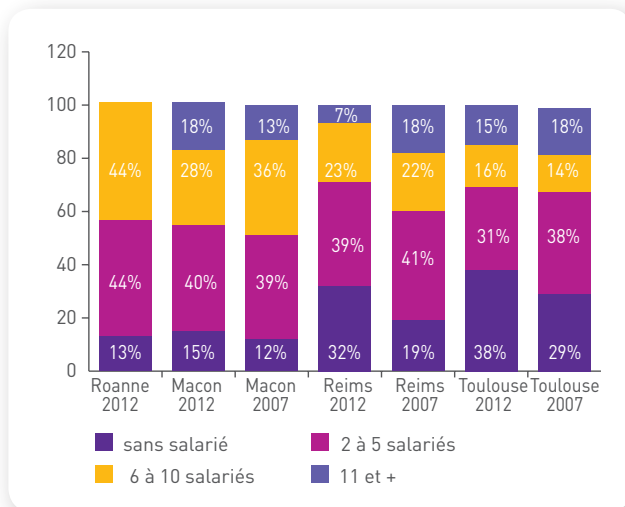
▶ Nombre d'actifs par tranche d'effectif

Le décompte proposé inclut les cabinets et les avocats travaillant sans salarié.

	Sans salarié	2-5 actifs	6-10 actifs	11 actifs et plus
Moyenne ¹⁵	23 %	39 %	26 %	13 %
Écart-type ¹⁶	± 10 % (*)	± 4 %	± 11 %	± 7 %

Clé de lecture : en moyenne, 23 % des actifs travaillent dans un cabinet sans salarié, plus ou moins 10 %.
En moyenne 39 % des actifs travaillent dans un cabinet comprenant de deux à cinq actifs, plus ou moins 4 %.

▶ Évolution du nombre d'actifs par barreau



À noter : les cabinets sans salarié peuvent compter un ou plusieurs avocats.

■ Situation comparée

Pour les cabinets employeurs, la tranche de deux actifs est la plus répandue dans tous les barreaux. Elle correspond à un salarié et un avocat. Cette catégorie comprend les cabinets pour lesquels le salarié est un agent d'entretien des locaux à temps partiel.

Le nombre moyen d'actifs par cabinet employeur est assez semblable et se situe entre 4,1 et 4,9 ; la distribution n'apparaît pas corrélée à la taille du barreau.

Plus le barreau est important, plus le nombre de cabinets de plus de 10 actifs progresse.

Le pourcentage du nombre d'avocats travaillant dans un cabinet (individuel ou non) sans salarié est assez variable avec un plus bas à 24 % (Macon 2007) et un plus haut à 58 % (Toulouse 2012).

La proportion d'avocats sans salarié se situe entre 12 % (Macon 2006) et 38 % (Toulouse 2012) de l'ensemble des actifs. Plus le barreau est important et plus ce pourcentage augmente.

Si la moyenne nationale donne 0,7 salarié par avocat – tout type compris –, pour les quatre barreaux, ce rapport passe à 1,26 au minimum (Toulouse 2012) et à 2,04 au maximum (Roanne 2012) pour les seuls avocats travaillant avec des salariés.

■ Évolution dans le temps pour les barreaux de Macon, Reims et Toulouse

Le nombre de cabinets employeurs et d'avocats est à la hausse dans le temps.

Le nombre d'actifs moyen par cabinet employeur est stable sur la période considérée, hors une petite hausse à Toulouse.

¹⁵ Il s'agit d'une moyenne non pondérée : son calcul ne tient pas compte du poids démographique de chaque barreau.

¹⁶ L'écart-type est un indicateur de dispersion autour de la moyenne qui permet de savoir si la répartition des cabinets est concentrée autour de cette moyenne (écart-type faible) ou au contraire si elle est largement dispersée (écart-type élevé).

Le taux d'avocats travaillant dans un cabinet (individuel ou non) sans salarié est en progression. Si l'installation de nouveaux avocats sans salarié est une explication, ce n'est pas la seule ; ainsi, des avocats quittent leur cabinet avec salariés pour s'installer seuls ou en groupe mais sans salarié.

Les trois barreaux enregistrent une croissance de la proportion d'avocats sans salarié. L'évolution statistique de Reims est assez conséquente (de 36 % à 55 %). La présente étude n'est pas en mesure d'identifier les causes réelles de cette évolution, ni les biais purement statistiques.

La croissance du nombre d'avocats (+ 45 %) est nettement supérieure à celle du nombre de salariés (+ 12 %).

Les évolutions dans le temps entre les tranches d'effectifs d'actifs sont assez importantes sans qu'une tendance

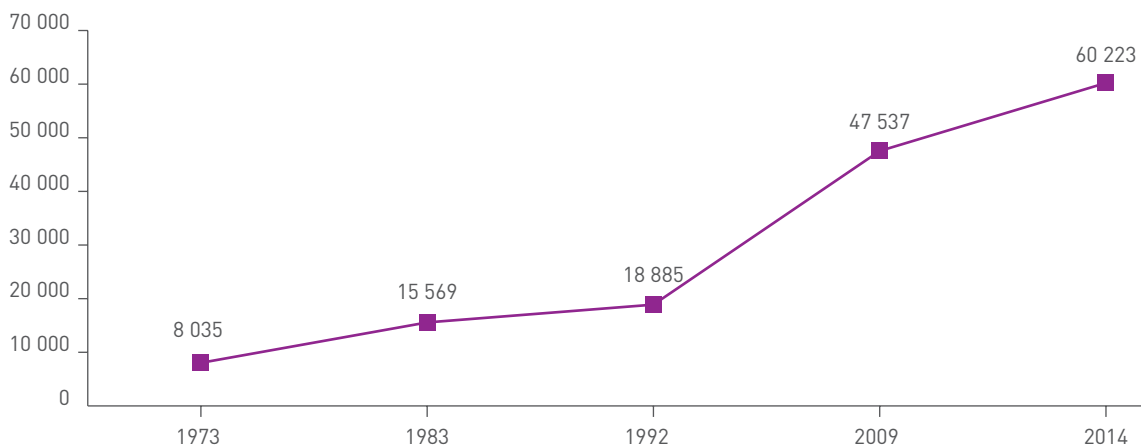
générale ne se dessine. L'analyse de cette dernière est rendue d'autant plus difficile que les effets de seuils (passage de cabinets de 10 à 9, de 5 à 6...) brouille la lecture de cette tendance.

Sur l'ensemble de la branche, la proportion de non-avocats par rapport aux avocats baisse. Mais ce rapport, ainsi calculé, comprend les avocats qui n'emploient pas de salariés. La question de l'évolution de la proportion des effectifs salariés rapportée aux seuls avocats employeurs (donc sans les avocats non employeurs) reste posée. La réponse à cette question émergeant des données des trois barreaux n'est pas homogène. Les deux plus petits (Macon et Reims) connaissent une croissance du nombre de salariés par avocat (des seuls cabinets employeurs) tandis que pour le plus grand (Toulouse) l'évolution est inverse (baisse du nombre de salariés par avocat employeur).

Les avocats

Évolution soutenue du nombre d'avocats en longue période

► Évolution de l'effectif entre le 1^{er} janvier 1973 et le 1^{er} janvier 2014



Cité par : CNB Observatoire, Regards sur la démographie des avocats, octobre 2010, mise à jour Pollen Conseil

Depuis 1973, soit en 40 ans, le nombre d'avocats a été multiplié par 7,5. Cette évolution comprend l'arrivée des conseils juridiques dans la profession en 1992. Le nombre

d'avocats a triplé depuis lors.

La barre symbolique des 60 000 avocats a été franchie avec 60 223 avocats au 1^{er} janvier 2014.

Sur 10 ans, l'évolution démographique s'est effectuée au rythme de 3,6 % de croissance annuelle moyenne¹⁷.

■ Corrélation démographie et activité

Si les éléments disponibles ne permettent pas un calcul fin, la croissance connue du chiffre d'activité, réalisé par les avocats, est de 74 %¹⁸ pour la période 2001 à 2007, soit un taux annuel moyen de 8 % hors inflation. Le niveau de cet indicateur de croissance de l'activité est supérieur à celui de l'évolution démographique cité plus haut.

La conservation d'un équilibre économique pour la profession repose sur une dynamique démographique qui ne soit pas supérieure à celle de l'activité. Les indicateurs, hors la période de crise actuelle¹⁹, ne reflètent pas une situation négative.

Un avocat sur cinq quitte la profession

Après 10 ans, le taux de départ de la profession se situe entre 20 % et 30 %. Ce phénomène est plus accentué chez les femmes pour lesquelles il peut atteindre 35 %. Pour les années de référence 1994-2004, qui permettent d'avoir un recul d'au moins 10 ans, le taux femmes quittant la profession est, en moyenne, de 10 points supérieur à celui des hommes.

En 2010, le sondage effectué par l'EFB²⁰ recense 70 % de la promotion exerçant comme avocat, 16 % étant sans travail, chiffre à la hausse en comparaison des années antérieures.

Une lecture optimiste du phénomène souligne la capacité des avocats à exercer d'autres métiers et donc de faire preuve de mobilité professionnelle. En revanche, une lecture pessimiste s'inquiète que des professionnels, et notamment des femmes, ne s'insèrent pas durablement dans leur profession pour des raisons financières, et/ou de conditions de travail, et/ou d'inadéquation entre les attentes et l'exercice professionnel. Aussi, la dynamique de l'évolution est-elle à prendre en considération : l'augmentation de ce taux serait un indicateur d'aggravation de la difficulté d'insertion professionnelle pérenne. Ce taux n'évolue pas sensiblement sur les 10 dernières années.

► Taux d'avocats en activité en 2013 par année de prestation de serment

Année de prestation de serment	Nombre d'avocats ayant prêté serment	Année 2013		
		Taux d'avocates toujours en activité	Taux d'avocats toujours en activité	Total
1994	2 702	67,6 %	77,5 %	72,1 %
1995	2 419	68,2 %	74,8 %	71,0 %
1996	1 993	65,3 %	78,0 %	70,9 %
1997	2 069	69,0 %	80,5 %	73,9 %
1998	2 177	69,7 %	79,6 %	73,9 %
1999	2 206	69,4 %	77,6 %	72,8 %
2000	2 500	69,5 %	80,9 %	74,0 %
2001	2 419	69,2 %	78,7 %	73,1 %
2002	2 596	70,3 %	81,6 %	74,9 %
2003	2 656	73,8 %	82,2 %	77,1 %
2004	2 767	72,5 %	82,8 %	76,8 %
2005	2 897	76,0 %	85,1 %	79,6 %
2006	3 350	78,1 %	84,9 %	80,7 %
2007	1 831	77,4 %	83,3 %	79,6 %
2008	2 915	81,6 %	87,9 %	83,8 %
2009	2 694	86,4 %	89,0 %	87,3 %
2010	3 267	90,3 %	91,6 %	90,8 %
2011	3 781	94,9 %	95,2 %	95,0 %
2012	3 184	97,7 %	97,7 %	97,7 %

Source : CNBF (Caisse nationale des barreaux français)

¹⁷ CNB Observatoire, Chiffres clés, mai 2014.

¹⁸ CNB Observatoire, Avocats : évolutions et tendances de la profession, 2011.

¹⁹ Période trop récente et en cours pour disposer des indicateurs correspondants.

²⁰ École de formation professionnelle des barreaux de la Cour d'appel de Paris, le plus important des onze centres régionaux de la formation professionnelle des avocats (CRFPA). Les promotions comptant plus de 1 700 élèves avocats, l'EFB forme chaque année près de la moitié des futurs avocats de France.

Densité par région : l'Île-de-France à part

En 2011, hors Île-de-France, sept régions comptent de 61 à 103 avocats par 100 000 habitants et 15 régions de 30 à 44 avocats par 100 000 habitants²¹. En 2013, la densité

moyenne sur le territoire français atteint 90 avocats pour 100 000 habitants, contre 64/100 000 habitants en 2003, soit une croissance de 40 %.

En particulier, l'Île-de-France connaît une densité supérieure à 200 avocats par 100 000 habitants et le barreau de Paris dépasse en densité les 1 000 avocats²².

► Nombre et densité d'avocats par région

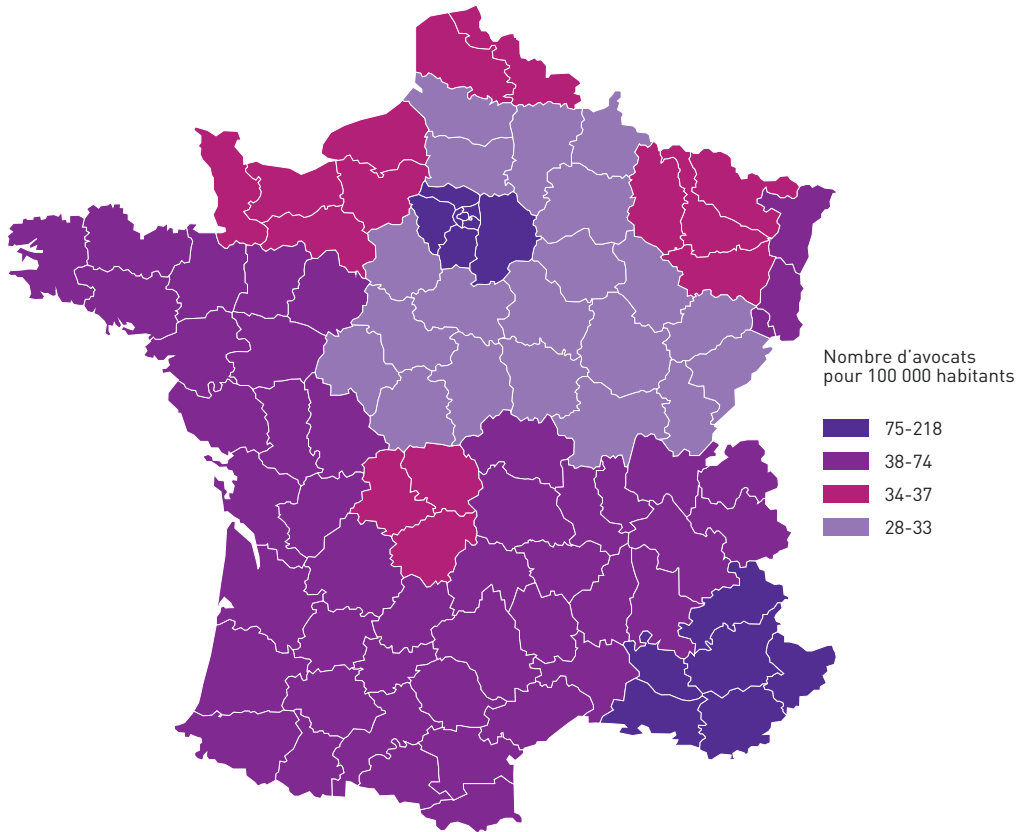
Région	Nombre d'avocats (2012)	Nombre d'habitants (2011)	Nombre d'avocats pour 100 000 habitants
Alsace	1 134	1 852 325	61
Aquitaine	2 101	3 254 233	65
Auvergne	550	1 350 682	41
Basse-Normandie	547	1 475 684	37
Bourgogne	586	1 642 734	36
Bretagne	1 332	3 217 767	41
Centre	805	2 556 835	31
Champagne-Ardenne	474	1 336 053	35
Corse	245	314 486	78
Départements d'outre-mer	913	2 075 701	44
Franche-Comté	353	1 173 440	30
Haute-Normandie	758	1 839 393	41
Île-de-France	27 620	11 852 851	233
Languedoc-Roussillon	1 816	2 670 460	68
Limousin	280	741 720	38
Lorraine	867	2 350 657	37
Midi-Pyrénées	1 757	2 903 420	61
Nord-Pas-de-Calais	1 686	4 042 015	42
Pays de la Loire	1 561	3 601 113	43
Picardie	582	1 918 155	30
Poitou-Charentes	732	1 777 773	41
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5 068	4 916 690	103
Rhône-Alpes	4 409	6 283 541	70

Source : Wikipédia, DACS, traitements Pollen Conseil

²¹ Pour pouvoir finement analyser et évaluer cette inégale répartition, en plus de la densité de population, il faudrait introduire un indicateur économique portant sur les entreprises, le client majeur des cabinets d'avocats.

²² CNB Observatoire, Chiffres clés, mai 2014.

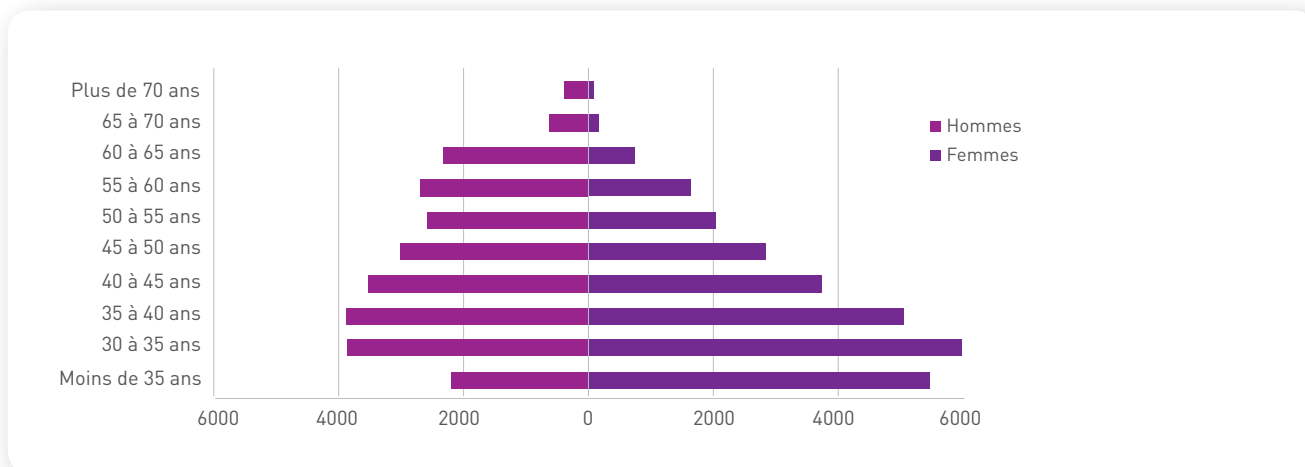
► Densité par région



Cité par : CNB Observatoire, Regards sur la démographie des avocats, octobre 2010

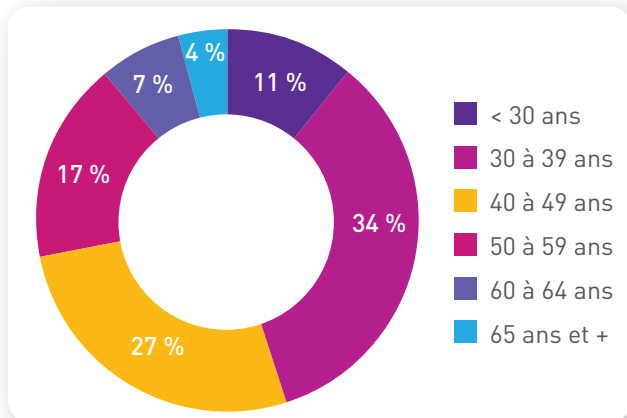
Une profession jeune

► Pyramide des âges par genre



Source : caisse de retraite, traitement DGCIS-P3E, 2010

► Répartition des effectifs par tranche d'âge



Source : CNBF, Rapport d'activité 2012

L'âge moyen dans la profession est de 43,3 ans pour l'ensemble des avocats et, plus précisément, 46,4 ans pour les hommes et 40,6 ans pour les femmes²³.

Trois quarts des avocats ont moins de 50 ans. Cette jeunesse de la profession est la conséquence de la croissance importante du nombre total d'avocats ; ceci est conforté par une baisse de l'âge de départ à la retraite : « l'âge moyen

²³ CNB Observatoire, Chiffres clés, mai 2014.

²⁴ CNB Observatoire, Avocats : évolutions et tendances de la profession, 2011.

²⁵ CNBF, Rapport d'activité 2012.

lors de la liquidation des droits à la retraite est 65,8 ans, en 28 ans, il a diminué de 4,2 ans²⁴. »

Une profession de plus en plus féminisée

Genre	2000	2012
Hommes	20 039	26 482
Femmes	16 406	31 081
Taux de féminisation	45,0 %	54,0 %

Source : CNB Observatoire, Regards sur la démographie des avocats, octobre 2010 et CNBF, Rapport d'activité 2012

Désormais, le nombre d'avocates est supérieur au nombre d'avocats. Cette évolution va se poursuivre. En effet, ces dernières années, deux tiers des nouveaux avocats prêtant serment sont des femmes. Sur la base des affiliations CNBF²⁵, l'année 2012 compte 3556 nouveaux avocats dont 1207 hommes (34 %) et 2349 femmes (66 %).

Avocats étrangers : une réalité ancienne mais assez marginale

► Évolution du nombre d'avocats étrangers

Barreau	2000	2003	2006	2009	Évolution 2009/2000
Île-de-France	743	859	1 643	2 069	178 %
Province	29	40	94	123	324 %

Source : DACS, in CNB Observatoire, Regards sur la démographie des avocats, octobre 2010

La profession n'a pas attendu la directive services pour organiser la pratique professionnelle en Europe. Le nombre

d'avocats étrangers est de l'ordre de 4 % du nombre total d'avocats, essentiellement concentrés en Île-de-France.

Mentions de spécialisation à la baisse

« Au 1^{er} janvier 2010 le nombre total de mentions de spécialisation atteignait 11 349, soit une diminution de 14 % en 10 ans correspondant à un taux d'évolution annuelle moyen de - 2 %. Une analyse plus détaillée des domaines du droit faisant l'objet de mentions de spécialisation, met en évidence une décroissance, au cours de la décennie passée, concernant toutes les mentions de spécialisation à l'exception du droit social, du droit public, du droit environnemental et du droit de la propriété intellectuelle.

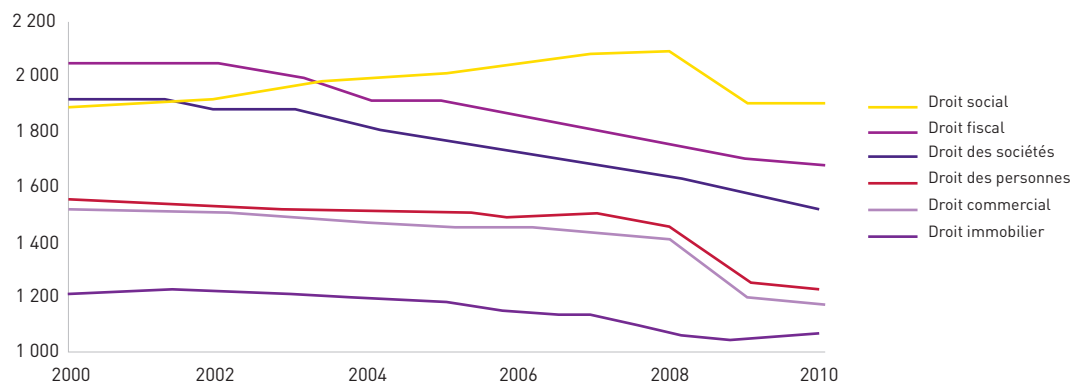
En 2010, pour ne parler que des domaines les plus pratiqués, le droit social représente 17 % des mentions, le

droit fiscal 15 %, le droit des sociétés 13 %, le droit des personnes et le droit commercial 10 %.

L'Île-de-France, qui regroupe 50 % de l'effectif, ne concentre que 30 % des mentions de spécialisation. 80 % d'entre elles sont détenues par des avocats exerçant en province, soit 59 % de l'effectif au premier janvier 2010. »

Néanmoins, les mentions de spécialisation ne sont qu'un indicateur. En effet, les avocats et les cabinets peuvent développer une dominante, malgré l'absence de mentions de spécialisation.

► Évolution comparée des mentions de spécialisation



Source : ministère de la Justice (DACs), chiffres au 1^{er} janvier cité par CNB Observatoire, Avocats : évolutions et tendances de la profession, 2011

Des écarts sensibles de revenus

« En 2012, le revenu annuel moyen de la profession s'est établi à 75 810 euros, tandis que le revenu médian s'est élevé à 45 718 euros.

L'écart entre le revenu moyen et le revenu médian (le premier étant supérieur de 66 % du second) reflète des disparités importantes des revenus au sein de la profession. Les revenus varient fortement suivant la structure d'exercice, le secteur d'activité de l'avocat et son âge. »

En 10 ans, le revenu annuel moyen a progressé de 22 % en euros courants ce qui correspond à une augmentation de 2 % par an.

Source : CNB Observatoire, Les chiffres clés de la profession actualisés pour l'année 2014, mars 2015

L'évolution des revenus, et en particulier des revenus cumulés, est à mettre en perspective avec l'évolution de l'emploi. En effet, une tendance négative compromettrait les potentialités de développement des emplois tandis qu'une tendance positive conforterait la pertinence du modèle économique actuel.

L'exercice salarié : marginal et en retrait

► Évolution du nombre d'avocats par mode d'exercice

Mode d'exercice	2000	2005	2010	2013	Évolution 2013/2000	2013 répartition en %
Avocat individuel	13 384	14 880	17 838	20 204	+ 51 %	35 %
Avocat associé	10 821	12 751	16 162	18 282	+ 69 %	31 %
Avocat collaborateur	9 147	13 127	14 498	16 419	+ 80 %	28 %
Avocat salarié non associé	3 093	3 296	3 260	3 319	+ 7 %	6 %
Total	36 445	44 054	51 758	58 224	+ 60 %	100 %

Source : ministère de la Justice, DACS, au 1^{er} janvier de l'année en référence

L'exercice individuel et le salariat non associé progressent moins vite que les autres modes d'exercice. En particulier, le nombre d'avocats salariés se maintient, mais leur poids relatif est en retrait; désormais ce statut est mineur et a vocation à répondre à des besoins marginaux.

« **Associé est un mode d'exercice qui progresse** »

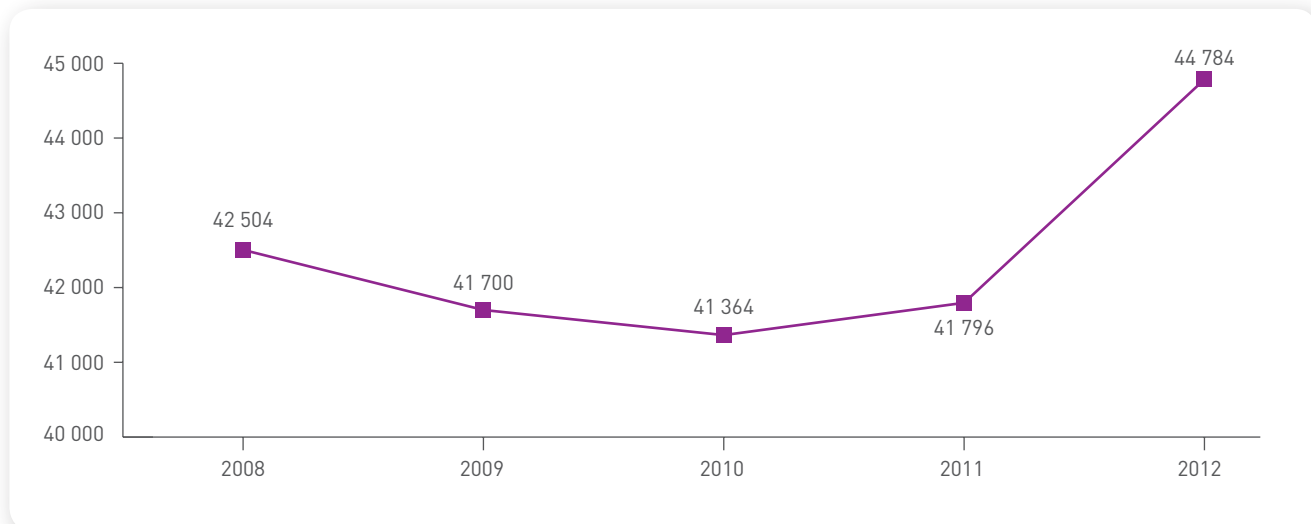
Cette croissance est due notamment au développement de l'entreprise dans ce secteur et des différentes possibilités de structures d'exercice.

Pour les collaborateurs, leur proportion varie d'une région à l'autre parfois de façon conséquente. Ainsi en 2010, les taux constatés sont de 4 % en Corse, 11 % en Limousin, 36 % en Île-de-France et 25 % en Aquitaine. Au total, ce mode d'exercice enregistre la plus forte progression, mais demeure encore à la troisième place.

Les salariés

Ralentissement ou retournement de tendance ?

► Évolution de 2008 à 2012



Source : DADS

► Évolution du nombre de salariés par tranche d'effectif en ETP*

Année	1	2	3 - 5	6 - 10	11 - 50	Sup. à 50	Total
2012	5 655	4 682	8 864	5 350	5 194	7 958	37 703
2007	4 633	4 486	9 308	5 919	5 431	7 667	37 444
Évolution entre 2007 et 2012, en %	+ 22 %	+ 4 %	- 5 %	- 10 %	- 4 %	+ 4 %	0,7 %
Évolution entre 2007 et 2012, en nombre	1 022	196	- 444	- 569	- 237	291	259

Source : Actalians, traitements Pollen Conseil

■ Clé de lecture : en 2012, 5 655 salariés travaillent dans un cabinet d'avocats employant un seul salarié.

(*) La base complète Actalians comprend toutes les structures relevant de la branche dont les salariés des Ordres, de l'Enadep et de la CREPA (caisse de retraite et de prévoyance

du personnel des cabinets d'avocats). Le nombre de salariés ici ne concerne que les cabinets d'avocats.

► Répartition des salariés selon la taille des entreprises



Source : Actalians, traitements Pollen Conseil

Sur la période 2007-2012, l'estimation de la croissance annuelle des effectifs salariés est de 1,3 % selon la DADS et de 0,1 % selon les données Actalians.

La loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 a fusionné les professions d'avoué et d'avocat et au 1^{er} janvier 2012 les offices d'avoués ont été supprimés. Cette réforme a eu comme impact, pour l'année 2012, une hausse des effectifs de la branche des cabinets d'avocats. Actalians recensait 1500 salariés ETP environ pour les avoués avant la fusion. La lecture de la tendance est délicate car chaotique autour de faibles évolutions moyennes.

Quel que soit le chiffre de croissance des effectifs salariés retenu (DADS ou Actalians), il est inférieur à la croissance annuelle des effectifs d'avocats (3,6 %). Sur 10 ans, pour autant que les tendances se confirment, cela représenterait un retrait de 20 % à 30 % des salariés par rapport aux avocats (selon la référence retenue).

À périmètre constant, les statistiques laissent apparaître un léger recul des effectifs qui résulte de la crise.

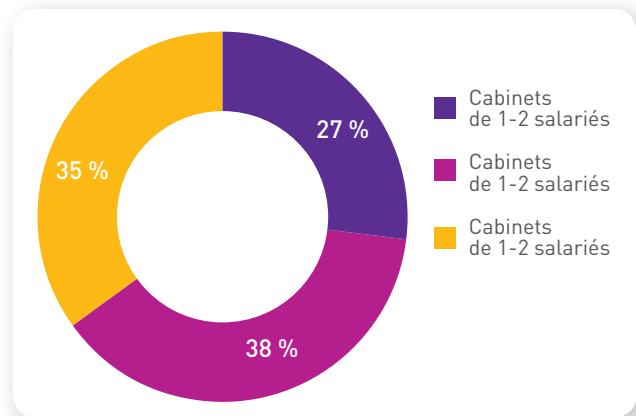
En dépit d'une croissance apparente des effectifs, la question d'un retournement de tendance, c'est-à-dire le passage d'une croissance des effectifs (pour la période antérieure) à une stagnation (pour la période actuelle et à venir), se pose dans un contexte de développement ralenti et de progression des effectifs d'avocats.

Entre 2007 et 2012, sur la base des données Actalians, l'analyse par strate montre, comme pour le nombre

d'employeurs, un retrait des cabinets de trois salariés et plus en termes de poids démographique. À l'inverse les cabinets d'un et deux salariés représentent désormais 27 % des effectifs salariés 2012 contre 24 % en 2007. En particulier, les cabinets de plus de 50 salariés connaissent une légère croissance de leurs effectifs.

Si les cabinets de plus de 10 salariés ne représentent que 3 % des cabinets employeurs, ils emploient 35 % des salariés.

► Répartition des salariés selon la taille des entreprises



Source : Actalians

La taille du cabinet ne se limite pas au nombre de salariés. Ainsi, un cabinet de cinq salariés peut, par exemple, compter de cinq à 20 avocats et avoir une taille de 10 à 25 actifs. La lecture des tranches de taille, par le seul nombre des salariés, ne révèle pas complètement la réalité des cabinets.

« Des avocats salariés plutôt en Île-de-France »

« Concernant les salariés non associés (SNA), la Bretagne et l'Auvergne se distinguent en concentrant respectivement 11 et 10 % de l'effectif sur leur territoire. Mais en valeur absolue, ils sont principalement concentrés en région Île-de-France. En effet, les cabinets d'affaires anglo-saxons implantés dans les barreaux de Paris et surtout de Nanterre ont recours fréquemment à ce mode d'exercice. »

Source : CNB Observatoire, Avocats : évolutions et tendances de la profession, 2011

► Répartition régionale des salariés

Région	Nombre total de salariés	% de salariés	Nombre moyen de salariés par cabinet	Taux de croissance (2007 à 2012)	Évolution du nombre de salariés (2007 à 2012)
Alsace	748	2 %	2,4	-11 %	-96
Aquitaine	1 353	3,6 %	2,2	7 %	84
Auvergne	569	1,5 %	3,8	6 %	31
Basse-Normandie	443	1,2 %	2,4	—	—
Bourgogne	459	1,2 %	2,4	-4 %	-18
Bretagne	1 110	3 %	2,9	-13 %	-170
Centre	703	1,9 %	3,2	4 %	26
Champagne-Ardenne	408	1,1 %	2,6	-4 %	-17
Corse	117	0,3 %	1,7	-12 %	-16
Franche-Comté	268	0,7 %	2,2	7 %	18
Haute-Normandie	624	1,7 %	2,6	5 %	28
Île-de-France ²⁶	17 368	46,5 %	4,8	3 %	519
Languedoc-Roussillon	1 068	2,9 %	2,3	11 %	105
Limousin	195	0,5 %	2,2	-15 %	-34
Lorraine	668	1,8 %	2,6	-4 %	-31
Midi-Pyrénées	1 025	2,7 %	2,4	10 %	89
Nord	1 233	3,3 %	2,6	-4 %	-51
Pays de la Loire	1 276	3,4 %	3,2	15 %	168
Picardie	577	1,5 %	3	-1 %	-7
Poitou-Charentes	588	1,6 %	3	-4 %	-27
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 843	7,6 %	2,1	-3 %	-73
Rhône-Alpes	3 701	9,9 %	3,2	-5 %	-187
Total	37 344	100 %	3,3	0,9 %	+ 341

Source : Actalians, traitements Pollen Conseil

²⁶ L'intégralité des effectifs nationaux de FIDAL est comptabilisée au siège social francilien, ce qui renforce d'autant le résultat de la région. Pour mémoire, FIDAL France pèse ainsi plus de 10 % des effectifs salariés franciliens.

« Près d'un salarié sur deux dans un cabinet francilien »

L'Île-de-France concentre 46 % des effectifs. Sur les années antérieures, Paris a connu une croissance nettement supérieure à la moyenne.

64 % des salariés (pour 54 % des employeurs et 64 % des avocats environ) sont concentrés dans trois régions : Île-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le nombre moyen de salariés par cabinet employeur est de 3,3 ; la Corse en dénombre 1,7 ; Provence-Alpes-Côte d'Azur 2,1 ; cette moyenne grimpe à 3,7 pour le Rhône-Alpes et 4,8 pour l'Île-de-France.

Quatre régions (Corse, Limousin, Alsace, Bretagne) enregistrent une baisse de l'ordre de 10 % et plus des effectifs salariés et trois régions (Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées et Pays de la Loire) une hausse de 10 % et plus. En valeur, la baisse est de 100 salariés ou plus pour Alsace, Bretagne, Rhône-Alpes et la hausse est de 100 salariés ou plus pour Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire, Île-de-France (+ 519).

L'évolution nationale sur périmètre comparable²⁷ entre 2007 et 2012 est quasi nulle.

■ Répartition des salariés entre le barreau de Paris et les barreaux de province

Selon des données Actalians 2007 et 2012, pour le barreau de Paris, l'emploi salarié est :

- ▶ stable en nombre de salariés ;
- ▶ stable en termes de répartition Paris/province.

Selon les données DACS 2002 et 2012, pour le barreau de Paris :

- ▶ augmentation du nombre d'avocats de 48 % ;
- ▶ consolidation du barreau parisien avec une répartition Paris/province de 39 % en 2002 et de 41 % en 2012.

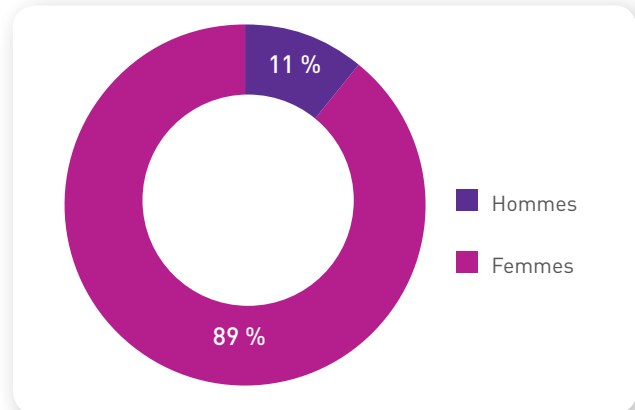
Le ratio national moyen 2012 de 1,50 avocat par salarié se répartit en :

- ▶ 1,94 avocat par salarié pour le barreau de Paris ;
- ▶ 1,30 avocat par salarié pour les barreaux de province.

L'écart conforte la dichotomie entre Paris et la province.

Des emplois très féminisés

▶ Répartition des salariés par genre



Source : Actalians 2012, traitements Pollen Conseil

La profession d'avocat continue de se féminiser ; pour les emplois dans les cabinets, les effectifs salariés sont et demeurent hyperféminisés avec 89 % de femmes.

▶ Parité : situation comparée

	Taux de féminisation	Temps partiel indice de parité*	Contrat CDD indice de parité**
Secteur juridique	82 %	2,01	0,75
Cabinets d'avocats	84 %	1,99	0,67
Ensemble OMPL	84 %	2,77	0,82

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Étude transverse, Qualité de l'emploi dans les professions libérales, décembre 2012

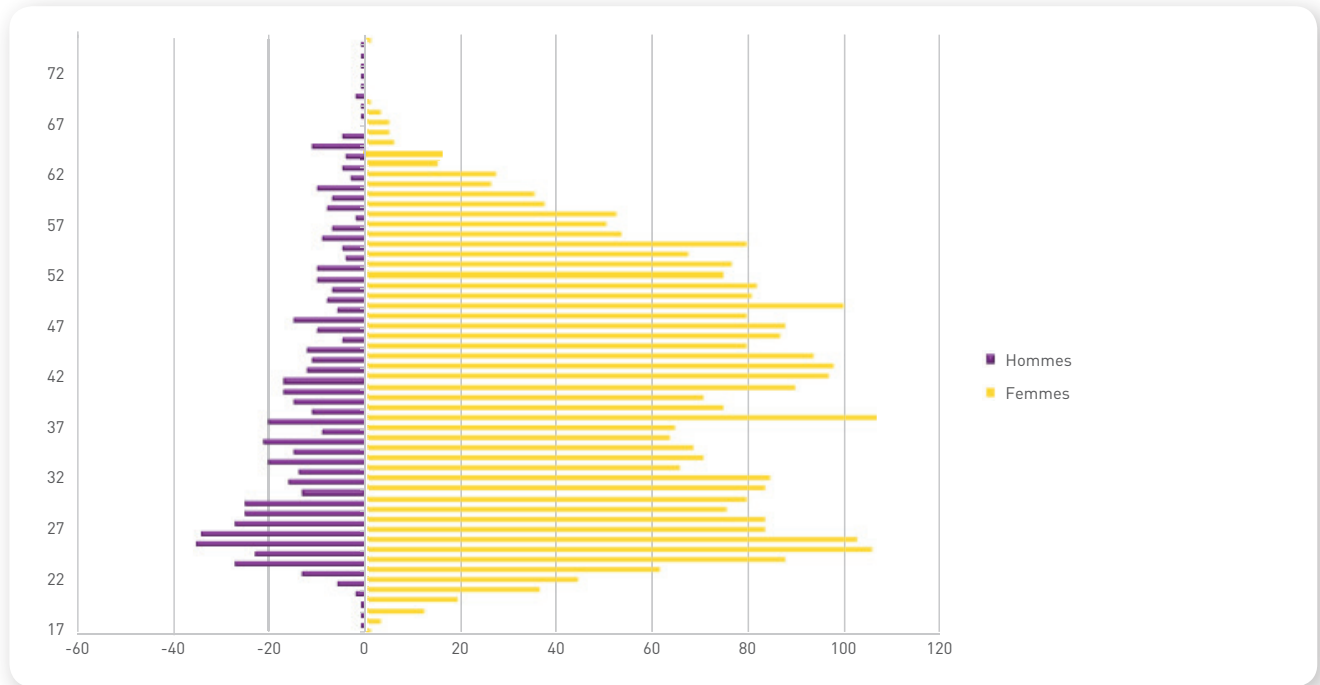
Clé de lecture : dans le secteur juridique 82 % des salariés sont des femmes. Pour un homme à temps partiel, 2,01 femmes travaillent à temps partiel. Pour un homme en CDD, moins d'une femme (0,75) est dans la même situation.

Si le niveau de féminisation pour les cabinets d'avocats est comparable au secteur juridique et à la moyenne des branches de l'OMPL, les indices de temps partiel et de contrat CDD sont un peu plus faibles. Par ailleurs, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à exercer à temps partiel, mais moins fréquemment en CDD.

²⁷ Les données sont légèrement différentes en raison de la prise en compte ou non des DOM-TOM et des cabinets mal identifiés géographiquement.

Pyramide des âges équilibrée

► Pyramide des âges des salariés par genre



Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

Les femmes sont nombreuses dans la tranche des 40-49 ans (28 %), et les hommes dans celle des moins de 30 ans (23 %). Globalement, la pyramide des âges est équilibrée. La branche n'est pas concernée par un papy-boom, mais seulement par un départ proportionnel des effectifs en âge de prendre leur retraite.

Sur la base de la tranche 50-59 ans, pour les dix prochaines années, le poids annuel des départs à la retraite peut être estimé à 1,9 % des effectifs. Cela représente 678 départs par an et 6 780 départs en 10 ans.

Dans la réalité, un tel chiffre est renforcé par le turnover des personnels à l'extérieur la branche.

► Répartition par tranche d'âge

Tranche d'âge	Cabinets d'avocats	Secteur juridique	OMPL	Secteurs des services	Ensemble de l'économie
Moins de 30 ans	25 %	23 %	27 %	41 %	29 %
30-39 ans	26 %	28 %	26 %	35 %	25 %
40-49 ans	27 %	26 %	25 %	16 %	22 %
50 ans et plus	21 %	22 %	23 %	8 %	24 %

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Étude transverse, Qualité de l'emploi dans les professions libérales, décembre 2012

► Les séniors

Périmètre	Population salariée	Temps partiel
Cabinets d'avocats	21 %	31 %
Secteur juridique	22 %	24 %

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Étude transverse, Qualité de l'emploi dans les professions libérales, décembre 2012

La présence de séniors dans les cabinets d'avocats est identique à celle du secteur juridique. Par contre, cette catégorie est plus souvent (31 % contre 24 %) à temps partiel dans les cabinets d'avocats.

Près de deux tiers des salariés dans la catégorie employé

► Répartition des hommes et des femmes par CSP

CSP	Hommes	Femmes	Ensemble
Dirigeants	1 %	0 %	0 %
Cadres et avocats salariés	49 %	19 %	23 %
Professions intermédiaires	11 %	8 %	9 %
Employés	31 %	71 %	64 %
Ouvriers	8 %	2 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

► Situation comparée des catégories sociales²⁸

Catégorie sociale	Cabinets d'avocats	Secteur juridique	OMPL	Secteurs des services	Ensemble de l'économie
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17 %	19 %	17 %	21 %	18 %
Professions intermédiaires	9 %	31 %	38 %	26 %	26 %
Employés	72 %	48 %	39 %	27 %	32 %
Ouvriers	2 %	3 %	6 %	27 %	25 %

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Étude transverse, Qualité de l'emploi dans les professions libérales, décembre 2012

Un homme salarié sur deux est cadre ou avocat salarié ; ce chiffre est en légère baisse en comparaison de celui de 2010.

« 71 % des femmes salariées sont employées »

► Proportion d'hommes pour chaque CSP

Genre	Cadres et avocats salariés	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Hommes	34 %	21 %	8 %	39 %
Femmes	66 %	79 %	92 %	61 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

« Les catégories cadres et ouvriers sont les moins féminisées »

²⁸ Les chiffres varient légèrement en raison des années de référence qui peuvent différer.

La catégorie « employés » est largement plus importante dans les cabinets d'avocats que dans les autres secteurs avec 72 % contre 48 % dans le secteur juridique et 32 % pour l'ensemble de l'économie.

Forte majorité de salariés en CDI

► Répartition des hommes et des femmes par type de contrat

Types de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble
Contrat d'apprentissage	1 %	0 %	1 %
Autres	18 %	6 %	8 %
CDD	8 %	8 %	8 %
CDI	73 %	86 %	83 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

► Taux de salariés en CDI, à temps complet

Caractéristiques des contrats	Cabinets d'avocats	Secteur juridique	OMPL	Secteurs des services	Ensemble de l'économie
CDI	83 %	88 %	85 %	42 %	87 %
Temps plein	74 %	79 %	68 %	66 %	81 %
Année de référence	2012			2010	

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Études transverses, et traitements Pollen Conseil

Le niveau d'emploi en CDI de la branche des cabinets d'avocats est supérieur à 80 % et comparable à la moyenne des branches et des secteurs de l'OMPL.

Le pourcentage d'emploi à taux plein est de 74 %, niveau comparable avec le secteur juridique mais supérieur au secteur des services.

► Portrait des CDI

Les salariés en CDI sont...

des femmes	86 % de femmes, 14 % d'hommes
à temps complet	73 % de temps complets

« 83 % des contrats sont des CDI et les femmes sont un peu plus souvent dans cette situation »

► Proportion d'hommes et de femmes par type de contrat

Genre	Contrat d'apprentissage	Autres	CDD	CDI
Hommes	37 %	37 %	16 %	14 %
Femmes	63 %	63 %	84 %	86 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

Le CDI est plus répandu chez...

les femmes	86 % des femmes ont un CDI 74 % d'hommes
les plus de 30 ans	95 % des plus de 30 ans 51 % des moins de 30 ans
les cadres	90 % des cadres, avocats et dirigeants 67 % des techniciens et agents de maîtrise
les temps partiels	86 % des temps partiels 82 % des temps complets
en province	87 % des salariés en province 78 % des salariés d'IDF

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

Les hommes plutôt mieux rémunérés que les femmes

► Rémunération moyenne en fonction de la CSP et du genre

Catégorie sociale/tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total	Écart Hommes Femmes
Cadres²⁹	46 620	35 949	39 898	- 23 %
< 30 ans	21 121	25 978	24 510	23 %
30-40 ans	46 188	36 872	40 563	- 20 %
40-50 ans	54 544	37 050	42 559	- 32 %
50 ans et plus	50 735	39 375	44 142	- 22 %
TAM	28 394	26 540	26 745	- 7 %
< 30 ans	13 938	16 563	16 271	19 %
30-40 ans	29 773	26 781	27 265	- 10 %
40-50 ans	31 500	28 315	28 481	- 10 %
50 ans et plus	32 714	30 208	30 527	- 8 %
Employés	22 022	19 539	19 657	- 11 %
< 30 ans	14 500	15 079	15 034	4 %
30-40 ans	24 118	19 412	19 735	- 20 %
40-50 ans	25 068	20 517	20 673	- 18 %
50 ans et plus	25 269	21 009	21 118	- 17 %
Ouvriers	20 259	14 414	17 232	- 29 %
< 30 ans	18 000	12 000	16 000	- 33 %
30-40 ans	17 750	9 000	15 364	- 49 %
40-50 ans	17 833	16 167	16 833	- 9 %
50 ans et plus	25 111	14 767	18 646	- 41 %

Source : DADS 2012, traitements Pollen Conseil

En l'absence de données permettant un rapprochement par poste, la rémunération des femmes n'est supérieure à celle des hommes que pour les salariés de moins de

30 ans, exception faite des ouvriers. Pour toutes les autres catégories d'âge et de CSP, la rémunération des hommes est supérieure.

²⁹ La rémunération des cadres est en partie imprécise.

Regard des salariés sur leur qualité de vie au travail³⁰

L'enquête en ligne, réalisée par mars-lab (www.mars-lab.com), du 5 mai au 29 septembre 2014, sur la qualité de vie au travail (QVT) des salariés des entreprises libérales adhérentes à l'OMPL a permis d'effectuer le diagnostic des stresseurs professionnels *via* un baromètre de mesure construit et analysé scientifiquement.

Six familles de stresseurs professionnels sont évaluées :

- ▶ l'incertitude et l'imprévisibilité au travail ;
- ▶ la reconnaissance au travail ;
- ▶ les relations interpersonnelles ;
- ▶ la communication ;
- ▶ le changement et les valeurs ;
- ▶ le dimensionnement de postes.

Les résultats ci-dessous exploitent les réponses de 213 salariés. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, les écarts constatés ne nuisent pas aux résultats dans leur ensemble car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT.

■ Une qualité de vie au travail à améliorer

Un point fort caractérise la branche : les salariés estiment les relations avec les clients positives ce qui contribue fortement à leur QVT. Plusieurs facteurs sont en zone de protection, mais ils sont dans l'ensemble en deçà des deux

autres branches du secteur et de la plupart de celles des autres secteurs de l'OMPL : la reconnaissance au travail est jugée comme plutôt correcte, la perception des changements et de la congruence des valeurs de l'entreprise avec celles des salariés est positive et la communication assez bonne.

■ Pistes d'amélioration

Les salariés sont fortement exposés à cinq facteurs de stress. Manque de visibilité relative à l'évolution professionnelle ou hiérarchique, coexistence d'ordre et de contrordres, fortes pressions du travail, manque de prévisibilité du travail, sont autant d'alertes sérieuses à prendre en compte pour éviter que la dégradation de la QVT n'affecte la santé psychologique des salariés. Par ailleurs, les salariés disent éprouver des difficultés à s'adapter aux exigences de leur emploi tout en ayant l'impression paradoxale que leur employeur sous-utilise leurs compétences. Les violences au travail seraient fréquentes ; en cas de problème, ils estiment ne pas trouver dans leur entourage un soutien social adéquat. De plus, la prise en compte de la pénibilité de leur travail par leur employeur leur paraît insuffisante. Enfin, leur manager ne semblerait pas en mesure de réguler correctement les conflits d'équipe et les informations portant sur la vie de l'entreprise ne seraient pas assez claires.

³⁰ Éléments extraits de l'enquête OMPL sur la qualité de vie au travail réalisée par mars-lab.

■ Prédominance des facteurs de risque

■ Zone de risque - ■ Zone de surveillance - ■ Zone de protection

Familles	Facteurs
Incertitude et imprévisibilité au travail	■ Visibilité de la politique poursuivie par la direction
	■ Sentiment de sécurité de l'emploi
	■ Connaissance des intentions de la direction portant sur l'avenir de l'entreprise
	■ Capacité à s'adapter aux exigences de son emploi
Reconnaissance au travail	■ Reconnaissance par la direction du travail des salariés
	■ Respect envers le personnel
	■ Clarté des principes concernant les rémunérations individuelles
	■ Visibilité de l'évolution professionnelle ou hiérarchique
Relations interpersonnelles	■ Capacité du manager à réguler l'équipe
	■ Entente entre anciens et nouveaux
	■ Relations avec les usagers ou clients
	■ Soutien social
	■ Violences au travail
Communication	■ Relations avec le public
	■ Existence d'ordres et de contrordres
	■ Clarté des informations diffusées par le management
	■ Prise en compte des suggestions d'amélioration
Changements & valeurs	■ Clarté des informations sur la vie de l'entreprise
	■ Compréhension du fonctionnement de l'entreprise avec ses partenaires
	■ Compréhension des changements de l'environnement et du cadre institutionnel
	■ Adéquation entre les valeurs de l'entreprise et celles des salariés
Dimensionnement des postes	■ Latitude offerte par l'organisation
	■ Pressions du travail
	■ Prise en compte de la pénibilité
	■ Charge quantitative et cognitive de travail
	■ Prévisibilité du travail
	■ Utilisation des compétences

Source : Enquête OMPL sur la qualité de vie au travail, mars-lab, 2014, traitements des données Pollen Conseil

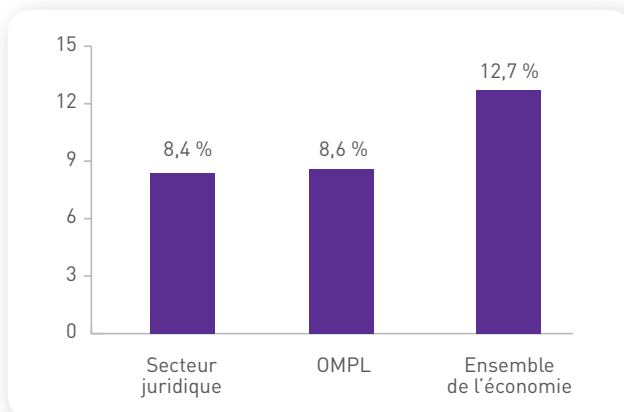
Zones	Classement des facteurs selon la zone d'appartenance
Zone de protection	Clarté des principes concernant les rémunérations individuelles
	Entente entre anciens et nouveaux
	Relations avec les usagers ou clients
	Clarté des informations diffusées par le management
	Prise en compte des suggestions d'amélioration
	Compréhension du fonctionnement de l'entreprise avec ses partenaires
	Compréhension des changements de l'environnement et du cadre institutionnel
	Latitude offerte par l'organisation
Zone de surveillance	Charge quantitative et cognitive de travail
	Visibilité de la politique poursuivie par la direction
	Connaissance des intentions de la direction portant sur l'avenir de l'entreprise
	Reconnaissance par la direction du travail des salariés
	Respect envers le personnel
Zone de risque	Adéquation entre les valeurs de l'entreprise et celles des salariés
	Sentiment de sécurité de l'emploi
	Capacité à s'adapter aux exigences de son emploi
	Visibilité de l'évolution professionnelle ou hiérarchique
	Capacité du manager à réguler l'équipe
	Soutien social
	Violences au travail
	Relations avec le public
	Existence d'ordres et de contrordres
	Clarté des informations sur la vie de l'entreprise
	Pressions du travail
	Prise en compte de la pénibilité
	Prévisibilité du travail
Utilisation des compétences	

Source : Enquête OMPL sur la qualité de vie au travail, mars-lab, traitements des données Pollen Conseil

Le chômage annuel dans la branche

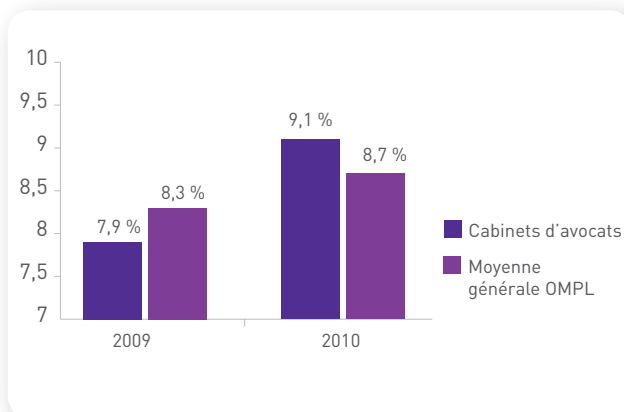
« les cabinets d'avocats moins impactés que l'ensemble de l'économie »

► Taux de salariés ayant connu une période de chômage en 2010



Source : DADS 2010

► Évolution du taux de salariés ayant connu une période de chômage



Source : DADS

L'étude transverse menée par l'OMPL³¹ sur la question du chômage annuel dans la branche a permis de calculer un certain nombre d'indicateurs. Ainsi, le taux de chômage dans les professions libérales comme dans le secteur juridique est inférieur à la moyenne nationale³².

Pour les années observées, 2009 et 2010, le chômage a connu une croissance non négligeable. En 2009, le taux des cabinets d'avocats est inférieur à la moyenne générale des professions libérales. Il a dépassé cette moyenne en 2010. Cette évolution montre la sensibilité des cabinets d'avocats à la crise.

Deux autres indicateurs méritent d'être mentionnés :

- les salariés des petites entreprises du secteur juridique sont davantage concernés par le chômage (et ceci est également vrai tout secteur libéral confondu) ;
- les moins de 35 ans sont la classe d'âge la plus exposée au chômage pour le secteur juridique comme pour les autres secteurs.

³¹ Étude transverse, Chômage des salariés des professions libérales, OMPL, Cabinet Ithaque, septembre 2013.

³² La DADS permet d'identifier tous les salariés ayant eu au moins un jour de chômage indemnisé sur l'année considérée, et de calculer le taux de chômage annuel dans la branche.

Formation professionnelle³³

Nette progression des stages courts

► Répartition des stages et des stagiaires

Année		Stage diplômant ou certifiant			Stage ni diplômant, ni certifiant			Total	
		Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures de formation par stagiaire	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures de formation par stagiaire	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
2014	Nombre	1 391	451 892	325	11 756	232 267	20	13 147	684 159
	%	11 % (*)	66 %		89 %	34 %			
2006 (**)	Nombre	2 467	499 089	202	5 475	89 633	16	7 942	588 722
	%	31 %	85 %		69 %	15 %			
Évolution 2014/2006		- 44 %	- 9 %	+ 61 %	+ 115 %	+ 159 %		+ 66 %	+ 16 %
2014 – Avocats salariés								4 670	51 092
								36 %	7 %
2014 – Non-avocats								8 477	633 066
								64 %	93 %

Clé de lecture : Les stages diplômants ou certifiants concernent 1 391 stagiaires (11 %) et 451 892 heures (66 %) de formation.

** OMPL, Portrait statistique de branche, 2008.

11 % des stagiaires et 66 % des heures de formation continue sont captés par les formations diplômantes ou certifiantes. C'est une situation assez classique dans les branches des entreprises libérales qui allouent un budget conséquent à la formation des nouveaux salariés. Pour la branche des cabinets d'avocats, il s'agit notamment des formations diplômantes Enadep dispensées aux salariés non-avocats.

Les formations diplômantes durent en moyenne 325 heures contre 20 heures pour les formations non diplômantes.

Les avocats salariés représentent 36 % des stagiaires, mais seulement 7 % des heures de formation. Les formations

auxquelles ils participent sont quasi exclusivement des stages non diplômants et non certifiants.

Au total, Actaliens a financé 13 147 stages en 2014, pour 14 116 en 2013 et 15 397 en 2012. La comparaison entre 2014 et 2006 fait apparaître une croissance de 66 % du nombre de stagiaires et de 16 % du nombre d'heures de formation. Cette croissance intègre une baisse des formations diplômantes et une augmentation des stages non diplômants. La longue période (2006-2014) s'oppose à la courte (2012-2014) avec une croissance pour la première et une baisse pour la seconde.

³³ L'ensemble des données chiffrées ci-après représente des traitements statistiques de Pollen Conseil sur les bases de données Actaliens, OPCA de la branche des cabinets d'avocats.

« La moitié des salariés formés sur trois ans »

► Taux d'entreprises formatrices sur 2012-2014

Nombre d'entreprises formatrices ³⁴	Taux d'entreprises formatrices	Nombre moyen de stages par entreprise et par an	Entreprises employeurs 2012
5 424	47 %	2,7	11 431

Le taux d'entreprises formatrices calculé sur trois ans, qui correspond mieux au rythme d'activité des TPE, est de 47 %. Une entreprise sur deux a envoyé au moins un salarié en formation sur cette période.

► Taux d'accès des salariés à la formation

Accès à la formation des salariés ³⁵	2012	2012-2014
Taux	25 %	51 %
Données de cadrage	37 703 salariés	

25 % des salariés ont eu accès à la formation durant l'année 2012. Ce taux monte à 51 % sur une période de trois ans.

La branche a le 11^e taux des 13 branches de l'OMPL pour les entreprises mobilisant le plan de formation.

Par contre, en termes de salariés le taux d'accès au plan de formation est plus conséquent avec le 9^e taux des 13 branches professionnelles.

Ce résultat statistique indique que, si les cabinets d'avocats formateurs sont minoritaires, ceux qui utilisent la formation le font plus que la moyenne de la branche.

Source : OMPL, Cabinet Ithaque, Étude transverse, Qualité de l'emploi dans les professions libérales, décembre 2012

« Formations axées sur le droit à destination des avocats et secrétaires »

► Répartition des stages non diplômants, non certifiants par emploi

Métiers	Nombre de stages	% de stage	% d'heures
Avocats salariés	4 656	40 %	21 %
Secrétaire juridique	2 419	21 %	28 %
Administratif non-cadre	1 501	13 %	15 %
Autres dont cadre et informaticien	1 294	11 %	10 %
Assistant juridique	934	8 %	17 %
Juriste et clerc	944	8 %	8 %
Total	11 748	100 %	100 %

Année de référence : 2014

Les secrétaires juridiques et les assistants juridiques représentent 29 % des stagiaires et consomment 45 % des heures de formation.

Les administratifs complètent le quatuor des métiers les plus concernés par la formation.

Ces quatre métiers (avocat salarié, secrétaire juridique, administratif non-cadre, assistant juridique) concentrent 81 % des heures de formation.

³⁴ Méthode de calcul : recensement du nombre d'entreprises différentes par comptage de numéros de Siret sur une base unique 2012-2014.

³⁵ Certains stagiaires suivent plus d'un stage. Le taux d'accès à la formation est calculé en ne comptant qu'une seule fois un même stagiaire sur la base de son identifiant.

► Répartition des stages selon les thématiques

Thèmes de formation	Nombre de stages	% de stages
Droit (de la famille, des sociétés...), actualité du droit	2 884	25 %
Logiciel, bureautique, bureautique Excel, bureautique Word	1 952	17 %
Anglais, langues étrangères, français	1 641	14 %
Procédure d'appel, loi de finances, RPVA, droit états de frais, divorce, préjudice corporel, baux commerciaux, gestion patrimoniale, actualité sociale, université d'été, assurance, déontologie, gestion des associés, médiation	1 389	12 %
Développement de l'activité, management, gestion de cabinet	702	6 %
Communication, l'écrit, l'oral, gestion du relationnel, Web	545	5 %
Mobilité internationale, séminaire d'intégration, assistantat, secrétariat, synergie avocat / assistant, accueil, gestion documentaire	464	4 %
Secourisme, comptabilité, paie	427	4 %
Réunion d'information technique, santé au travail, réforme de la formation professionnelle	420	4 %
Développement personnel, ateliers comportementaux	405	3 %
GRH, formation de formateur, prévoyance retraite, secrétariat général, protection sociale	313	3 %
Évolution professionnelle, bilan de compétences	79	1 %
Autres	530	5 %
Total	11 751	100 %

Année de référence : 2014

Les formations relatives au droit concentrent 37 % des stages.

Viennent ensuite l'informatique (logiciels dédiés et logiciels de bureautique) et les langues.

Le développement de l'activité et la communication représente 6 % et 5 % des actions.

► Répartition des stages par tranche d'âge

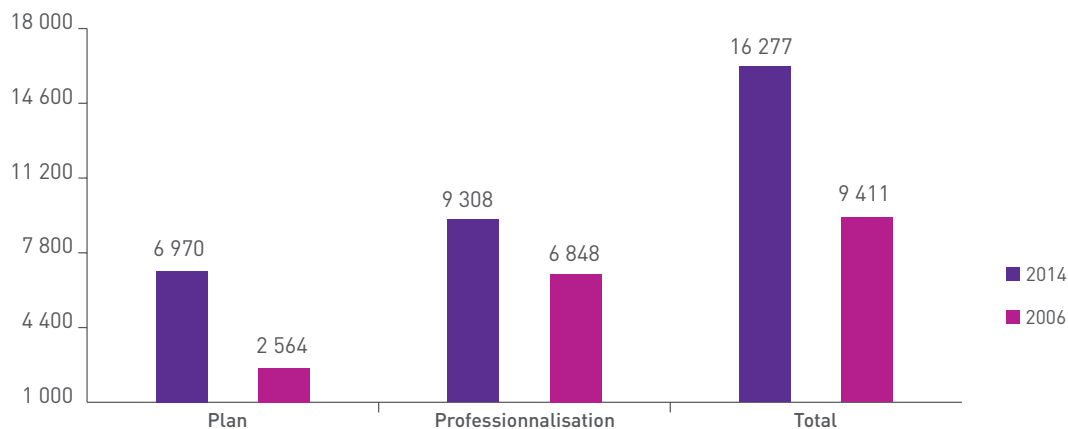
Tranche d'âge	Non-Avocats	Avocats salariés	Total 2014	Total 2005
Moins de 26 ans	11 %	1 %	7 %	15 %
26-44 ans	55 %	73 %	61 %	63 %
45 ans et plus	34 %	26 %	31 %	22 %
55 et plus	8 %	8 %	8 %	

Dans le cadre de la pérennisation des emplois et du recul de l'âge de la retraite, il est important que les seniors et les catégories les moins jeunes suivent suffisamment de stages de formation pour conserver leur employabilité et actualiser leurs compétences.

Si les 45 ans et plus ne représentent « que » 31 % des stagiaires (soit moins que leur poids démographique), leur taux est en progression (31 % contre 22 %) par rapport à 2005.

Progression importante des engagements financiers

► Répartition des engagements selon le type de dispositif (milliers d'euros)



Le plan de formation mobilise 43 % des fonds mutualisés d'Actalians.

La branche des cabinets d'avocats, à l'instar d'autres

branches, consacre une grande part de son budget à la professionnalisation dont relèvent les formations Enadep.

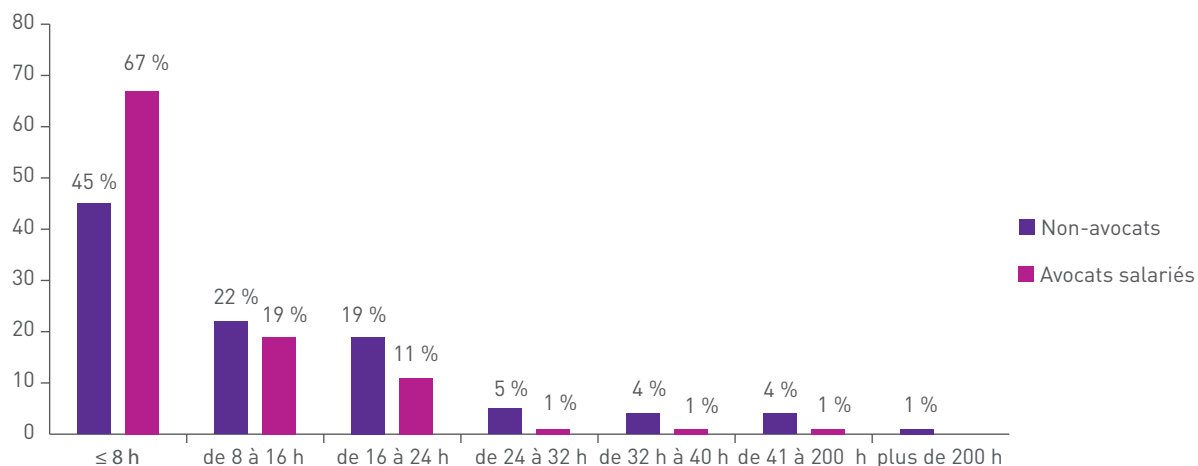
« L'accès à la formation plus conséquent dans les entreprises de grande taille »

► Répartition en quartile des stages selon la taille des entreprises

25 % des stages sont réalisés par des salariés d'entreprises de	plus de 432 salariés	qui emploient 9 % des salariés
25 % des stages sont réalisés par des salariés d'entreprises	de 49 à 432 salariés	qui emploient 12 % des salariés
25 % des stages sont réalisés par des salariés d'entreprises	de 6 à 48 salariés	qui emploient 28 % des salariés
25 % des stages sont réalisés par des salariés d'entreprises	de 1 à 5 salariés	qui emploient 51 % des salariés

Importance des stages courts

► Répartition des stages non diplômants selon la durée



En 2014, 74 % des stages durent moins de 16 heures.

► Répartition des stages selon le type de dispositif

Type de dispositif	Non-avocats	Avocats salariés	Total en %	Total
Stage d'actualisation/développement	35 %	86 %	53 %	6 985
Stage d'adaptation	46 %	14 %	35 %	4 537
Période de professionnalisation	8 %	0 %	5 %	668
Contrat de professionnalisation	7 %	0 %	5 %	633
DIF Portable et CRP (convention de reclassement personnalisé) / CSP (contrat de sécurisation professionnelle) Bilan de compétences VAE (validation des acquis et de l'expérience), POE (préparation opérationnelle à l'emploi)	4 %	0 %	2 %	316
Total	100 %	100 %	100 %	13 139

Année de référence 2014

Annexe

► Données statistiques des quatre barreaux de la monographie : nombre de cabinets employeurs par tranche d'actifs

À noter : les tranches d'actifs sont différentes selon les années de référence car le nombre d'actifs par cabinet évolue.

Roanne 2012 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	9				Total									
En nombre de cabinets employeurs	5	5	3	1	1	4				19									
En %	26 %	26 %	16 %	5 %	5 %	21 %				100 %									
Macon 2012 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	7	9	23	Total										
En nombre de cabinets employeurs	7	3	6	1	2	1	2	1	23										
En %	30 %	13 %	26 %	4 %	9 %	4 %	9 %	4 %	100 %										
Macon 2007 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	10	12	Total											
En nombre de cabinets employeurs	4	3	2	2	2	2	1	16											
En %	25 %	19 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	100 %											
Reims 2012 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	7	8	9	10	29	Total								
En nombre de cabinets employeurs	27	20	3	8	4	1	6	1	1	1	71								
En %	38 %	28 %	4 %	11 %	6 %	1 %	8 %	1 %	1 %	1 %	100 %								
Reims 2007 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	6	7	10	12	13	39	Total									
En nombre de cabinets employeurs	34	11	12	5	3	3	1	1	1	71									
En %	48 %	15 %	17 %	7 %	4 %	4 %	1 %	1 %	1 %	100 %									
Toulouse 2012 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	17	19	26	30	33	40	Total
En nombre de cabinets employeurs	117	49	35	20	15	8	10	9	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	278
En %	42 %	18 %	13 %	7 %	5 %	3 %	4 %	3 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	100 %
Toulouse 2007 nombre d'actifs par cabinet	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	23	24	27	29	46	Total	
En nombre de cabinets employeurs	102	55	30	15	10	11	4	3	1	3	2	2	1	2	1	1	1	244	
En %	42 %	23 %	12 %	6 %	4 %	5 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	100 %	

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 13 branches professionnelles, totalisant 50% des entreprises libérales et 24% de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie-technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



OMPL
Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - ompl@dactaliens.fr