

ÉTUDE TRANSVERSE

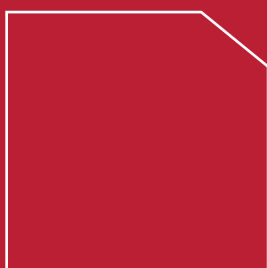
# PROFESSIONS LIBÉRALES

Qualité de l'emploi  
dans les professions  
libérales

# Sommaire



Étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL	04
Finalités	04
Sources des données	05
Méthodologie	06
Parité hommes / femmes	06
Emploi des seniors	07
Formation continue des salariés	07



## **01** Qualité de l'emploi dans les professions libérales **08**

Principaux indicateurs sur l'emploi par secteur d'activité	09
Effectif salarié par secteur et branche professionnelle	11
Parité hommes / femmes	13
Répartition des emplois	13
Âge des salariés	14
Catégories sociales	15
Conditions d'emploi	16
Rémunération annuelle nette	18
Emploi des seniors	22
Formation continue des salariés	24



## **02** Qualité de l'emploi dans le secteur cadre de vie-technique **26**

Parité hommes / femmes	27
Âge des salariés	28
Catégories sociales	29
Conditions d'emploi	30
Rémunération annuelle nette	32
Emploi des seniors	33
Formation continue des salariés	35
Entreprises d'architecture	35
Entreprises d'économistes de la construction	36
Entreprises d'experts en automobile	36
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	37





### **03** Qualité de l'emploi dans le secteur juridique **38**

Parité hommes / femmes	<b>39</b>
Âge des salariés	<b>40</b>
Catégories sociales	<b>41</b>
Conditions d'emploi	<b>42</b>
Rémunération annuelle nette	<b>43</b>
Emploi des seniors	<b>45</b>
Formation continue des salariés	<b>47</b>
Études d'administrateurs et de mandataires judiciaires	<b>47</b>
Cabinets d'avocats	<b>47</b>
Études d'huissiers de justice	<b>48</b>
Offices notariaux	<b>49</b>



### **04** Qualité de l'emploi dans le secteur santé **50**

Parité hommes / femmes	<b>51</b>
Âge des salariés	<b>52</b>
Catégories sociales	<b>53</b>
Conditions d'emploi	<b>54</b>
Rémunération annuelle nette	<b>56</b>
Emploi des seniors	<b>57</b>
Formation continue des salariés	<b>59</b>
Cabinets dentaires	<b>59</b>
Laboratoires de biologie médicale	<b>59</b>
Cabinets médicaux	<b>60</b>
Pharmacies d'officine	<b>61</b>
Cabinets et cliniques vétérinaires	<b>62</b>



### **Annexe** **63**

Nomenclature des catégories sociales	<b>63</b>
--------------------------------------	-----------



L'accord interprofessionnel du 9 juillet 2010 portant sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales prévoit la réalisation d'un état des lieux sur la diversité dans les branches couvertes par l'accord. « Cet état des lieux, établi au moyen d'un audit qualitatif et quantitatif, doit permettre de cibler les actions à entreprendre, lesquelles comporteront, à partir d'indicateurs définis par la branche, des objectifs chiffrés pour améliorer la diversité dans l'entreprise et respecter les engagements pris par le présent accord » (Chapitre 1, Article 1 de l'accord).

## Étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) est cité, dans l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales, pour apporter aux branches professionnelles son concours afin qu'elles disposent des données statistiques nécessaires à sa concrétisation.

### Finalités

Le conseil d'administration de l'OMPL a décidé de proposer aux branches adhérentes une étude de cadrage contenant des indicateurs qui leur permettront de définir leurs objectifs au regard des différents points contenus dans l'accord interprofessionnel du 9 juillet 2010 sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales. Cette étude est un état des lieux qui fait des constats sans y apporter d'explications, celles-ci étant le plus souvent liées au contexte spécifique de chacune d'entre elles. Il appartient à chaque branche professionnelle de s'emparer, si elle le juge nécessaire, de ces indicateurs pour les analyser et se fixer des objectifs spécifiques.

11 des 13 branches professionnelles adhérentes à l'OMPL, auxquelles a été ajoutée la branche des offices notariaux, sont concernées par cette étude.

Deux branches professionnelles adhérentes à l'OMPL ne sont pas prises en compte dans l'étude :

- ▶ la branche professionnelle des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires sur les thèmes parité hommes / femmes et emploi des seniors, car les données de la DADS (Déclaration annuelle des données sociales) ne concernent pas l'ensemble des effectifs ;
- ▶ la branche professionnelle des commissaires priseurs judiciaires et des salles de ventes volontaires pour l'ensemble des études car elle a adhéré à l'OMPL au second trimestre 2012.

L'étude se divise en quatre parties :

- ▶ analyse comparée des trois grands secteurs d'activité des branches adhérentes à l'OMPL : cadre de vie-technique, juridique et santé ;

- ▶ analyse comparée des branches professionnelles du secteur cadre de vie-technique ;
- ▶ analyse comparée des branches professionnelles du secteur juridique ;
- ▶ analyse comparée des branches professionnelles du secteur santé.

Trois thèmes spécifiques, parmi ceux prévus dans l'accord, ont été analysés et des indicateurs définis pour leur suivi :

- ▶ parité hommes / femmes ;
- ▶ emploi des seniors ;
- ▶ accès à la formation continue.

Dans chacune des quatre parties, ces thèmes sont repris et leur analyse s'appuie sur la même méthodologie.

Ce travail a été piloté par un groupe technique qui a réuni des représentants des différentes branches professionnelles<sup>1</sup> par grand secteur d'activité :

- ▶ cadre de vie-technique ;
- ▶ juridique ;
- ▶ santé.

## Sources des données

Les indicateurs de suivi sont issus de deux sources de données :

- ▶ la DADS ;
- ▶ les données formation de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales).

### ■ La DADS

Les données présentes dans la DADS ne concernent par définition que l'emploi salarié à l'exclusion des professionnels libéraux employeurs. Elles sont exploitées chaque année par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) et diffusées deux ans après la déclaration. Les dernières données accessibles sont celles de 2009 (les données de 2010 seront exploitables en fin d'année 2012).

Il s'agit d'une source administrative exhaustive car la DADS est une formalité déclarative que doit accomplir annuellement toute entreprise employant des salariés.

L'INSEE constitue un échantillon au 1/12<sup>e</sup> à partir des données collectées sur l'ensemble des salariés. Pour chaque individu présent dans l'échantillon, sept variables sont retenues :

- ▶ âge ;
- ▶ genre ;
- ▶ catégorie sociale : cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires

(techniciens, agents de maîtrise...), employés, ouvriers ;

- ▶ temps de travail : nombre de jours de travail dans l'année<sup>2</sup> ;
- ▶ type de contrat : temps plein ou temps partiel... ;
- ▶ taille de l'entreprise, par tranche d'effectifs ;
- ▶ rémunération, définie comme la rémunération annuelle nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (Contribution sociale généralisée) et de CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) qui inclue également les primes, le 13<sup>e</sup> mois, etc.<sup>3</sup>

Les données de la DADS sont mobilisées pour les analyses concernant les thèmes :

- ▶ parité hommes / femmes ;
- ▶ emploi des seniors.

### ■ Les données de l'OPCA PL

Ces données sont fondées sur le fichier des entreprises et des salariés qui ont effectivement entrepris une action de formation en 2008, 2009 et 2010. Elles permettent de mesurer, de façon identique pour tous les secteurs, l'implication des entreprises dans la formation continue ainsi que l'accès à la formation des salariés. Elles sont utilisées pour les analyses concernant la formation continue des salariés.

<sup>1</sup> À l'exception de la branche des offices notariaux.

<sup>2</sup> Il s'agit en réalité du nombre de jours qui séparent la date de début et de fin du contrat de travail. Ce temps peut inclure du temps de travail et de non-travail (maladie, congés, maternité...).

<sup>3</sup> Il ne s'agit donc pas de salaire mais bien de rémunération nette. Ces données sont différentes des minima de branches exprimés en données brutes (hors primes).

Les indicateurs regroupés par thème sont utilisés pour l'analyse transversale de l'ensemble des secteurs, ainsi que pour l'analyse de chacun des trois secteurs d'activité, avec des éclairages ponctuels sur les branches pour les principaux indicateurs.

## Méthodologie

### Parité hommes / femmes

L'analyse est réalisée à partir de six indicateurs :

- ▶ taux de féminisation pour chaque branche et chaque catégorie sociale ;
- ▶ analyse comparée du taux d'hommes et de femmes par tranche d'âge ;
- ▶ proportion de femmes travaillant à temps partiel ;
- ▶ proportion de femmes en CDD (Contrat à durée déterminée) ;
- ▶ analyse comparée, entre les hommes et les femmes, de l'emploi atypique (CDD et temps partiel) ;
- ▶ analyse comparée, entre les hommes et les femmes, des rémunérations nettes annuelles par tranche d'âge et par catégorie sociale.

#### Conditions d'emploi

Les deux indicateurs habituellement retenus pour caractériser les conditions de travail ont été utilisés : nature des contrats (CDD, CDI (Contrat à durée indéterminée), contrat d'apprentissage) et temps de travail.

Deux indices de parité ont été calculés :

- ▶ Indice de parité temps partiel = taux de femmes à temps partiel / taux d'hommes à temps partiel
- ▶ Indice de parité CDD = taux de femmes en CDD / taux d'hommes en CDD.

Ces indices expriment le nombre de femmes à temps partiel ou en CDD, pour un homme à temps partiel ou en CDD. Dans ce calcul seuls les emplois dits « ordinaires », hors apprentis et emplois aidés, sont retenus.

#### Rémunération

La DADS « salariés » donne la rémunération annuelle nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG et de CRDS. Elle inclut également les indemnités nettes et les primes (fixes ou variables).

Les comparaisons des rémunérations des hommes et des femmes sont réalisées sur des tranches d'âge et des catégories sociales homogènes.

Les comparaisons des rémunérations nettes annuelles sont effectuées sur la base des salariés déclarés à temps plein qui ont totalisé une durée de rémunération équivalente à 360 jours<sup>4</sup>.

Un ratio a été calculé ce qui permet de comparer les rémunérations nettes annuelles des femmes et des hommes.

$$\text{Ratio F/H} = \frac{\text{Rémunération femmes}}{\text{Rémunération hommes}} \times 100$$

<sup>4</sup> C'est à dire tous les jours – travaillés ou non – donnant lieu à une rémunération.

Comme le précise l'INSEE, les variables (âge, genre, catégorie sociale) n'expliquent pas totalement la rémunération ; elles reflètent seulement 59 % de la rémunération perçue. Il convient par conséquent de faire attention aux interprétations qui chercheraient à établir un lien trop étroit entre la rémunération et ces quelques variables.



Ce ratio est exprimé en pourcentage. Ainsi, un ratio F/H = 86 % signifie que les femmes à temps plein perçoivent en moyenne 86 % de la rémunération annuelle moyenne des hommes à temps plein.

Dans les analyses par secteur, les effectifs de la catégorie ouvriers sont parfois trop réduits dans l'échantillon au 1/12<sup>e</sup> pour pouvoir faire l'objet d'une analyse comparative femmes / hommes détaillée.

## Emploi des seniors

Deux seuils ont été retenus pour l'analyse des seniors :

- ▶ 45 ans, âge de l'entretien de milieu de carrière rendu obligatoire par l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales, ce seuil est uniquement retenu pour le décompte de l'effectif concerné ;
- ▶ 50 ans, âge d'entrée dans la tranche des seniors. Ce seuil est retenu pour tous les traitements réalisés.

L'analyse est effectuée à partir de trois indicateurs :

- ▶ la part de seniors dans la population totale par secteur et par branche ;
- ▶ la part de seniors dans les CDD et la part de seniors travaillant en CDD ;
- ▶ la part de seniors dans les temps partiels et la part de seniors travaillant à temps partiel.

## Accès à la formation

Les taux sont calculés sur la moyenne des trois années 2008, 2009 et 2010. Cette approche se justifie par le fait que les petites entreprises, qui composent la majeure partie des branches des professions libérales, n'ont pas besoin d'envoyer tous les ans des salariés en formation. Leurs pratiques de formation continue doivent être étudiées sur une période plus longue. Les résultats obtenus sont sensiblement différents et plus conformes aux pratiques effectives de formation des entreprises et des salariés des petites entreprises.

Deux indicateurs sont retenus :

- ▶ taux d'accès à la formation : rapport entre les salariés ayant suivi une formation au cours des trois dernières années et le nombre total de salariés présents dans les entreprises de la branche (sans double compte<sup>5</sup>) ;
- ▶ taux d'entreprises formatrices : rapport entre les entreprises ayant au moins connu un départ en formation au cours des trois dernières années et l'ensemble des entreprises de la branche (sans double compte).

<sup>5</sup> Un salarié parti plusieurs fois en formation au cours des trois dernières années ne sera comptabilisé qu'une seule fois. Idem pour le calcul du taux d'entreprises formatrices.

# 01

## QUALITÉ DE L'EMPLOI



84 % de femmes



17 % de cadres



27 % de moins de 30 ans



23 % plus de 50 ans





## DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

# Principaux indicateurs sur l'emploi par secteur d'activité

Les entreprises des professions libérales étudiées se distinguent de l'ensemble des services (hors commerce et distribution) sur plusieurs aspects :

- une proportion de femmes beaucoup plus importante (84 % contre 47 %) ;
- un taux de cadres un peu plus faible car les fonctions d'encadrement sont essentiellement occupées par les professionnels libéraux eux-mêmes ;
- une part de professions intermédiaires et d'employés plus élevée ;
- un taux de CDI beaucoup plus important ;
- une population salariée globalement plus âgée.

## ► Principaux indicateurs sur l'emploi par secteur d'activité

	Secteur cadre de vie- technique	Secteur juridique	Secteur santé	Total des 3 secteurs OMPL	Secteur des services <sup>7</sup>	Ensemble de l'économie
Effectif salarié	55 212	100 164	289 800	445 176	12,3 M	26,3 M
Pourcentage de femmes	50 %	82 %	90 %	84 %	47 %	47 %
<b>Répartition des salariés par catégorie sociale</b>						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27 %	19 %	14 %	17 %	21 %	18 %
Professions intermédiaires	43 %	31 %	39 %	38 %	26 %	26 %
Employés	26 %	48 %	39 %	39 %	27 %	32 %
Ouvriers	5 %	3 %	8 %	6 %	27 %	25 %
<b>Répartition des salariés par tranche d'âge</b>						
Moins de 30 ans	30 %	23 %	27 %	27 %	41 %	29 %
30-39 ans	30 %	28 %	24 %	26 %	35 %	25 %
40-49 ans	22 %	26 %	25 %	25 %	16 %	22 %
50 ans et plus	19 %	22 %	24 %	23 %	8 %	24 %
Pourcentage de CDI	84 %	88 %	85 %	85 %	42 %	87 %
Pourcentage de temps plein	83 %	79 %	61 %	68 %	66 %	81 %
Pourcentage de temps partiel	17 %	21 %	39 %	32 %	33 %	19 %

<sup>7</sup> Services divers + administration et santé, hors commerce de gros ou de détail.

- Les deux tiers des salariés du périmètre de l'étude appartiennent au secteur de la santé.
- Un quart de l'effectif total travaille dans le secteur juridique.
- 13 % des salariés relèvent du secteur cadre de vie-technique.

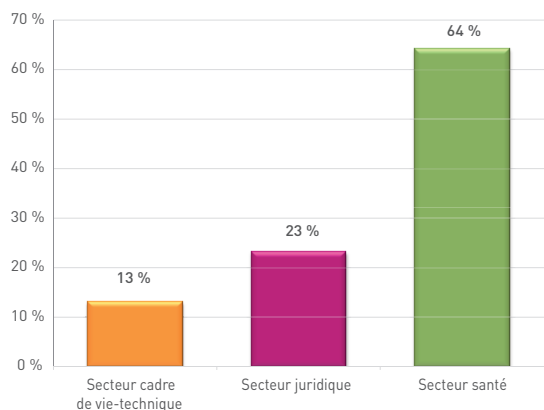
## Effectif salarié par secteur et branche professionnelle

► Répartition des effectifs par secteur d'activité et branche professionnelle

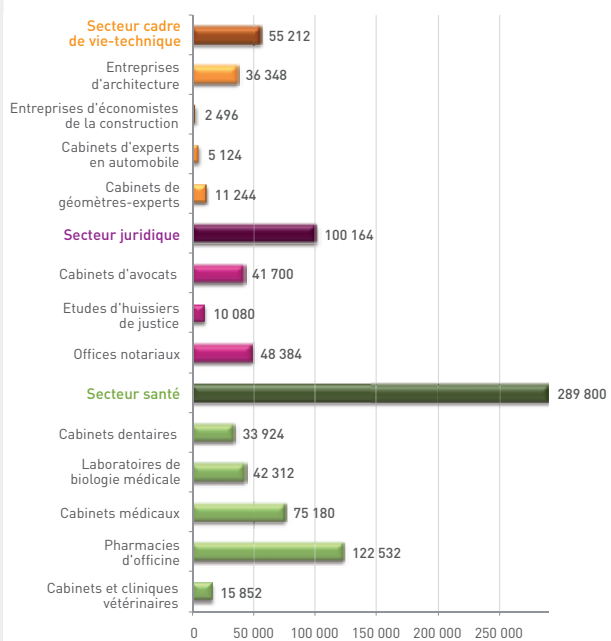
IDCC	Branche professionnelle	Effectif salarié 2009
<b>Secteur cadre de vie-technique</b>		<b>55 212</b>
2332	Entreprises d'architecture	36 348
1726	Entreprises d'économistes de la construction	2 496
1951	Entreprises d'experts en automobile	5 124
2543	Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	11 244
<b>Secteur juridique</b>		<b>100 164</b>
1850	Cabinets d'avocats	41 700
1000		
1921	Études d'huissiers de justice	10 080
2205	Offices notariaux	48 384
<b>Secteur santé</b>		<b>289 800</b>
1619	Cabinets dentaires	33 924
959	Laboratoires de biologie médicale	42 312
1147		
1996	Cabinets médicaux	75 180
1257		
2564	Pharmacies d'officine	122 532
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	15 852
<b>Total</b>		<b>445 176</b>

\* IDCC : Identifiant de convention collective

## ► Effectif salarié par secteur d'activité



## ► Effectif salarié par branche professionnelle



# Parité hommes / femmes

## Répartition des emplois

### Des secteurs professionnels propices à l'emploi féminin

Dans les secteurs santé et juridique où l'emploi féminin domine très largement (80 % à 90 % des effectifs), il convient d'interpréter les indicateurs de parité en tenant compte de cette spécificité.

### Taux de féminisation homogène à l'intérieur de chaque secteur

Au sein de chaque secteur, le taux d'emploi féminin est très comparable d'une branche à l'autre. Seule la branche des cabinets de géomètres-experts,

géomètres-topographes s'écarte significativement de la moyenne de son secteur avec un taux de féminisation plus faible (33 % contre 50 % dans le secteur cadre de vie-technique).

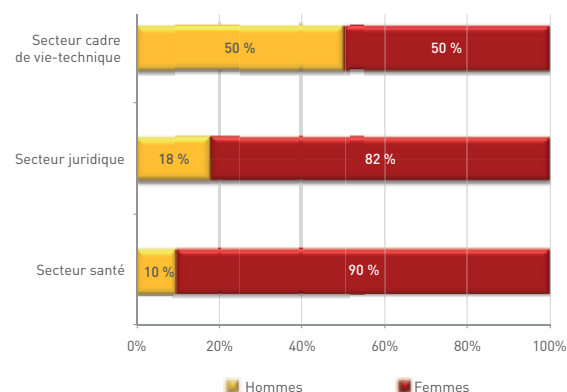
### Historique de l'emploi féminin dans l'ensemble de l'économie

Depuis 20 ans, les taux d'activité des hommes et des femmes se rapprochent. La différence de taux d'activité par genre était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes.

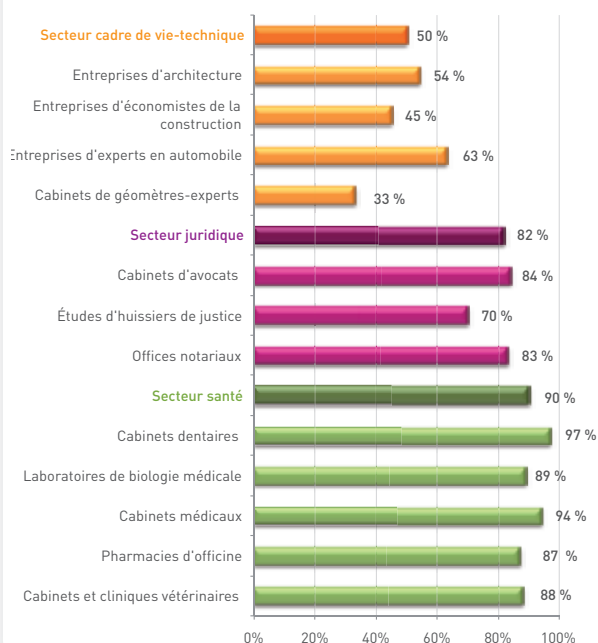
En 2010, l'écart est de neuf points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. L'emploi féminin a augmenté de 25 % ces 20 dernières années, alors que celui des hommes est resté quasiment constant. Les professions libérales s'inscrivent pleinement dans cette évolution.

Cette montée en puissance des femmes sur le marché du travail a été plus marquée en haut et en bas de l'échelle des postes. Les femmes, de plus en plus qualifiées, représentent aujourd'hui 39 % des cadres contre 30 % il y a 20 ans. Parallèlement, la structure de l'emploi non qualifié, qui regroupe un salarié sur cinq, a changé. De plus en plus tertiaire, cet emploi est également plus féminin qu'il y a 20 ans. Il est occupé à 62 % par des femmes aujourd'hui, contre 56 % en 1990.

### ► Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité

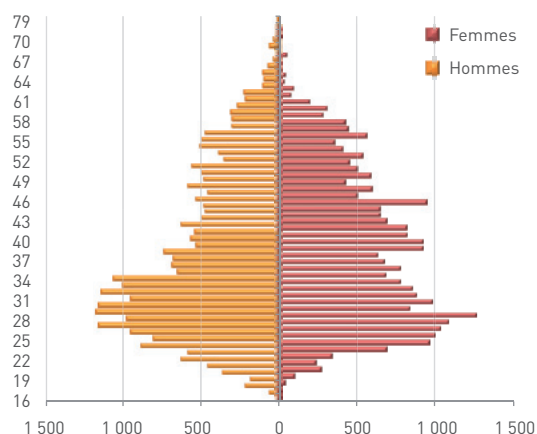


### ► Taux de féminisation des secteurs d'activité

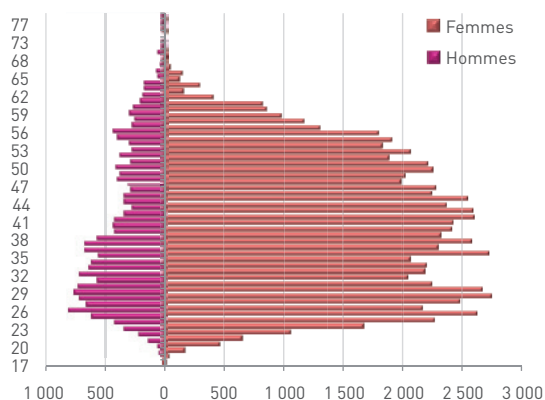


## Âge des salariés

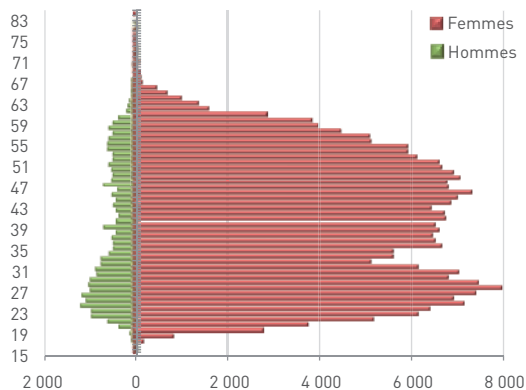
### ► Pyramide des âges du secteur cadre de vie-technique



### ► Pyramide des âges du secteur juridique



### ► Pyramide des âges du secteur santé



### Présence significative de jeunes salariés dans tous les secteurs

Les pyramides des âges des secteurs santé et juridique présentent des caractéristiques très comparables :

- une forte présence de classes jeunes qui culmine vers 25-30 ans pour marquer un creux très net entre 30-35 ans. Cette spécificité concerne autant les femmes que les hommes (beaucoup moins nombreux par ailleurs) ; cependant pour ces derniers, la chute des effectifs s'étale jusqu'à environ 40 ans ;
- une nouvelle croissance des effectifs entre 35-50 ans (femmes et hommes) ;
- une baisse rapide du nombre de salariés par la suite. Après 55 ans, les effectifs (femmes et hommes) sont très faibles.

La pyramide des âges du secteur cadre de vie-technique présente les mêmes tendances, mais la répartition des emplois entre les hommes et les femmes est plus équilibrée sur l'ensemble des âges à deux exceptions près :

- une chute des effectifs qui intervient plus tard chez les hommes (autour de 40 ans) que chez les femmes (autour de 35 ans) ;
- une remontée des effectifs après 40 ans plus marquée pour les femmes.

Ces phénomènes peuvent être liés à plusieurs causes :

- la maternité qui expliquerait en partie la chute des effectifs dans tous les secteurs et la remontée observée après 35 ans. Toutefois, ce n'est pas la seule cause car cette tendance concerne également les hommes ;
- les réorientations professionnelles qui interviennent vers 30 ans après quelques années passées dans un métier ou une branche ;
- les périodes de développement ou au contraire de stagnation de l'effectif salarié des branches professionnelles à certaines périodes de leurs histoires qui ont pu se traduire par des recrutements plus ou moins importants certaines années. Certaines tranches d'âge s'en trouvent impactées et connaissent des écarts d'effectif (positifs ou négatifs) qui se répercutent sur la forme de la pyramide.

Parmi les différentes hypothèses avancées, seule la première est clairement liée à la différence de genre. Les deux autres peuvent concerner indifféremment les hommes et les femmes.

### Présence très importante des femmes sur la tranche 40-49 ans

La proportion de femmes ne présente pas de grandes variations selon les âges :

- ▶ autour de 80 % pour le secteur juridique et 90 % pour celui de la santé, et ce dans toutes les tranches d'âge ;

▶ nettement moins importante mais constante dans le secteur cadre de vie-technique, autour de 50 % en moyenne ;

▶ dans tous les secteurs, les tranches d'âge 40-49 ans sont plus féminines que les autres.

#### ▶ Répartition des salariés par genre dans les tranches d'âge

Secteur	Moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Total
<b>Cadre de vie-technique</b>					
Femmes	48 %	49 %	56 %	48 %	50 %
Hommes	52 %	51 %	44 %	52 %	50 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Juridique</b>					
Femmes	80 %	79 %	87 %	81 %	82 %
Hommes	20 %	21 %	13 %	19 %	18 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Santé</b>					
Femmes	88 %	91 %	93 %	90 %	90 %
Hommes	12 %	9 %	7 %	10 %	10 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Catégories sociales

### Les hommes plus souvent dans la catégorie cadres et les femmes dans la catégorie employés

Le taux de cadres dans les professions libérales est très légèrement inférieur à celui de l'ensemble de l'économie car les fonctions d'encadrement sont très majoritairement occupées par les professionnels libéraux eux-mêmes.

Les différences entre les femmes et les hommes sont très marquées selon les catégories sociales, dans chaque secteur :

- ▶ les hommes sont proportionnellement deux à trois fois plus nombreux que les femmes à occuper un emploi de cadre. Ils sont également proportionnellement plus nombreux à accéder au statut de profession intermédiaire à l'exception du secteur juridique ;

#### Comparaison avec l'ensemble de l'économie

La hausse des qualifications des femmes leur permet d'accéder de plus en plus aux emplois de cadres. Leur part parmi les cadres est passée de 30 % en 1990 à 39 % en 2010. Cette progression a par ailleurs eu lieu dans un contexte où la part des postes de cadres dans l'emploi total progresse : 18 % des salariés en poste sont cadres en 2010, contre 11 % 20 ans plus tôt.

La structure des emplois s'est aussi déformée au bénéfice des professions intermédiaires, qui représentent 26 % des emplois en 2010 (20 % en 1990). Là encore, les femmes bénéficient plus du développement de ces professions que les hommes : leur part passe de 42 % en 1990 à 51 % en 2010.

- ▶ les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans la catégorie employés que les hommes (jusqu'à 7,5 fois plus dans le secteur de la santé) ;
- ▶ les deux tiers des emplois de cadres sont occupés par des hommes : les deux tiers dans

le secteur juridique, plus des trois quarts dans le secteur santé<sup>8</sup>. Toutefois, dans le secteur cadre de vie-technique, les femmes sont beaucoup plus présentes dans cette catégorie.

## Conditions d'emploi

86 % des salariés bénéficient d'un CDI. La différence entre les hommes et les femmes est faible, deux points d'écart en faveur des femmes qui, en moyenne, sont plus souvent en CDI, à l'exception du secteur cadre de vie-technique où la situation est inversée (un peu plus de femmes que d'hommes en CDD).

En revanche, sur le critère du temps de travail, les différences par genre sont beaucoup plus marquées :

- ▶ en moyenne 36 % des femmes travaillent à temps partiel contre 13 % des hommes. Ainsi, pour un homme à temps partiel, 2,66 femmes sont dans cette situation. Ce taux est plus faible que dans l'ensemble de l'économie : un homme pour 4,46 femmes à temps partiel ;
- ▶ dans le secteur santé, les femmes sont plus souvent à temps partiel (41 % avec un fort impact de la branche pharmacies d'officine) ;
- ▶ dans les deux autres secteurs, le pourcentage de femmes à temps partiel est plus faible : 28 % dans le secteur cadre de vie-technique et 23 % dans le juridique.

Cependant, ces chiffres sont à analyser au regard de la qualité de l'emploi à temps partiel. En effet, plusieurs critères sont à prendre en compte :

- ▶ s'agit-il de temps partiels choisis ou subis ? Une étude OMPL en cours sur cette question, qui sera disponible au premier semestre 2013, indique d'ores et déjà que le temps partiel dans les professions libérales est très majoritairement choisi ;
- ▶ la durée de temps de travail, s'agit-il de temps partiels inférieurs au mi-temps ou proches du temps plein ? Dans les entreprises libérales, la grande majorité des salariés occupe un emploi supérieur à un mi-temps.

### Comparaison avec l'ensemble de l'économie

Les femmes sont plus concernées par les CDD, les hommes par l'intérim. Ceci s'explique notamment par le fait que les femmes sont plus nombreuses à travailler dans le secteur tertiaire et les hommes dans l'industrie.

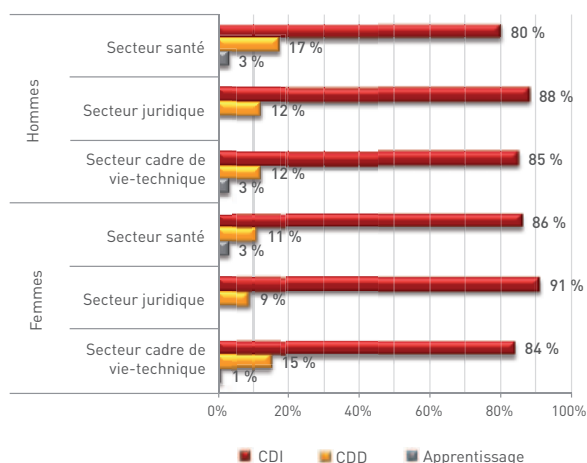
Comme pour le temps partiel, le taux de CDD progresse nettement dans les années 1990, puis se stabilise dans les années 2000 (autour de 12% de l'emploi salarié du secteur privé). Majoritairement féminins en 1990, les CDD le sont restés (57 % des CDD en 1990, 59 % en 2010).

Entre 1990 et 2010, la proportion d'emplois à temps partiel a augmenté, passant de 12 % à 19 %. L'emploi féminin est beaucoup plus fréquemment à temps partiel que l'emploi masculin : en 2010, 31 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 7 % de leurs collègues masculins.

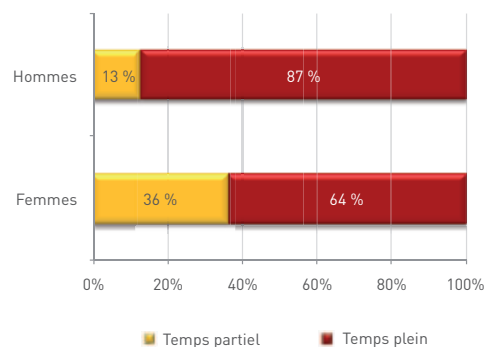
<sup>8</sup> Ce dernier chiffre est très marqué par la branche des pharmacies d'officine dans laquelle les femmes représentent 78 % des cadres ; ce sont en règle générale des pharmaciennes adjointes.



► Répartition des salariés par type de contrat de travail



► Répartition des salariés par durée du temps de travail selon le genre



► Comparaison des principaux indicateurs de parité par branche

Branche professionnelle	Féminisation		Temps partiel		Contrat CDD	
	Effectif total	% de femmes	% de femmes	Indice de parité*	% de femmes	Indice de parité**
<b>Secteur cadre de vie-technique</b>	<b>55 212</b>	<b>50 %</b>	<b>28 %</b>	<b>4,26</b>	<b>15 %</b>	<b>1,22</b>
Entreprises d'architecture	36 348	54 %	28 %	3,58	16 %	1,19
Entreprises d'économistes de la construction	2 496	45 %	27 %	7,73	8 %	0,87
Entreprises d'experts en automobile	5 124	63 %	33 %	8,53	11 %	1,55
Cabinets géomètres-experts, géomètres-topographes	11 244	33 %	25 %	4,91	8 %	0,80
<b>Secteur juridique</b>	<b>100 164</b>	<b>82 %</b>	<b>23 %</b>	<b>2,01</b>	<b>9 %</b>	<b>0,75</b>
Cabinets d'avocats	41 700	84 %	28 %	1,99	10 %	0,67
Études d'huissiers de justice	10 080	70 %	22 %	1,17	8 %	1,13
Offices notariaux	48 384	83 %	18 %	2,92	9 %	0,69
<b>Secteur santé</b>	<b>289 800</b>	<b>90 %</b>	<b>41 %</b>	<b>1,99</b>	<b>12 %</b>	<b>0,67</b>
Cabinets dentaires	33 924	97 %	44 %	0,99	11 %	0,56
Laboratoires de biologie médicale	42 312	89 %	32 %	2,01	12 %	0,77
Cabinets médicaux	75 180	94 %	45 %	2,04	10 %	0,66
Pharmacies d'officine	122 532	87 %	41 %	2,09	11 %	0,73
Cabinets et cliniques vétérinaires	15 852	88 %	49 %	1,67	20 %	0,51
<b>Ensemble OMPL</b>	<b>445 176</b>	<b>84 %</b>	<b>36 %</b>	<b>2,77</b>	<b>11 %</b>	<b>0,82</b>

Clé de lecture : \* Indice de parité temps partiel : dans le secteur cadre de vie-technique, pour 1 homme travaillant à temps partiel, 4,26 femmes travaillent à temps partiel.

\*\* Indice de parité CDD : dans le secteur juridique, pour 1 homme en CDD, 0,75 femmes sont dans la même situation.

## Rémunération annuelle nette



### Comparaison avec l'ensemble de l'économie

Les femmes ont des revenus inférieurs à ceux des hommes. Pour les non-salariés, l'écart est de 27 %. La différence est également importante chez les salariés. L'écart sur le revenu salarial uniquement, correspondant à la somme de tous les salaires perçus sur une année, est de l'ordre de 25 %. Il provient en partie des durées de travail en moyenne inférieures, qui résultent du fait que les femmes occupent plus fréquemment des postes à temps partiel que les hommes.

Toutefois, cet écart provient principalement de salaires horaires plus faibles : le salaire horaire moyen des femmes est inférieur d'environ 20 % à celui des hommes. Une partie de cet écart est lié au fait que les femmes occupent des postes moins qualifiés ou situés dans des secteurs moins rémunérateurs.

Une autre partie s'explique par le fait qu'elles s'arrêtent plus souvent momentanément de travailler et accumulent ainsi moins d'expérience sur le marché du travail.

Néanmoins, ces facteurs n'expliquent pas tout : un écart résiduel de salaire demeure, après la prise en compte de ces différences de trajectoires d'emploi. La discrimination à l'égard des femmes peut aussi s'observer dans les postes auxquels elles accèdent et les responsabilités qu'elles se voient confier.

La comparaison des rémunérations nettes annuelles des salariés à temps plein par genre, catégorie sociale et tranche d'âge met en évidence :

- ▶ des rémunérations annuelles nettes moyennes présentant des différences systématiques entre les hommes et les femmes quelles que soient les catégories sociales et les tranches d'âge ;
- ▶ des ratios moyens observés variant de 74 % à 96 % ;
- ▶ des écarts de rémunération moins importants dans le secteur de la santé tandis que dans les secteurs juridique et cadre de vie-technique les ratios moyens sont dans l'ensemble plus élevés et les écarts plus accentués ;
- ▶ des écarts plus importants pour les catégories cadres et employés<sup>10</sup> ;
- ▶ dans certaines catégories sociales, des écarts croissant avec l'âge. C'est le cas notamment de :
  - la catégorie « employés » du secteur cadre de vie-technique ;
  - la catégorie « cadres » du secteur juridique.
- ▶ dans d'autres au contraire, l'indice est sensiblement constant sur toutes les tranches d'âge :
  - « professions intermédiaires » de la santé ;
  - « cadres » du juridique.

Cette comparaison tient compte uniquement de trois facteurs (genre, âge et catégorie sociale). Le type d'emploi occupé et l'ancienneté dans le poste et l'entreprise, qui sont également des éléments comptant dans la rémunération, ne sont pas pris en compte. Outre le constat qui est fait, les raisons de ces écarts ne peuvent être déterminées au regard des seuls éléments disponibles.

<sup>10</sup> Exception faite du secteur juridique dans lequel les employés ont un indice de parité très élevé (96 %).

► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein dans les professions libérales

	Femmes	Hommes	Moyenne	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>				
	34 684 €	40 592 €	37 127 €	85 %
< 30 ans	27 474 €	30 084 €	28 430 €	91 %
30-39 ans	34 010 €	38 597 €	35 973 €	88 %
40-49 ans	36 775 €	43 557 €	39 397 €	84 %
50 ans et plus	38 021 €	45 528 €	41 396 €	83 %
<b>Professions intermédiaires</b>				
	21 191 €	25 257 €	22 116 €	84 %
< 30 ans	17 569 €	20 631 €	18 179 €	85 %
30-39 ans	21 086 €	25 384 €	22 213 €	83 %
40-49 ans	23 009 €	27 249 €	23 825 €	84 %
50 ans et plus	24 168 €	28 063 €	25 165 €	86 %
<b>Employés</b>				
	18 895 €	21 763 €	19 069 €	87 %
< 30 ans	16 445 €	18 601 €	16 606 €	88 %
30-39 ans	18 519 €	22 512 €	18 801 €	82 %
40-49 ans	19 561 €	23 553 €	19 736 €	83 %
50 ans et plus	20 169 €	22 087 €	20 288 €	92 %
<b>Ouvriers</b>				
	16 133 €	22 719 €	19 388 €	71 %
< 30 ans	14 944 €	19 330 €	17 494 €	77 %
30-39 ans	15 844 €	24 045 €	20 137 €	66 %
40-49 ans	16 044 €	24 324 €	19 848 €	66 %
50 ans et plus	16 957 €	22 301 €	19 380 €	76 %



**Clé de lecture du ratio F/H :** dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes à temps plein perçoivent en moyenne 85 % de la rémunération des hommes à temps plein.



**D**es rémunérations annuelles nettes systématiquement différentes entre les femmes et les hommes.



► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein  
secteur cadre de vie-technique

	Femmes	Hommes	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	32 022 €	37 273 €	86 %
Moins de 30 ans	25 027 €	26 781 €	93 %
30-39 ans	30 005 €	34 003 €	88 %
40-49 ans	32 878 €	39 955 €	82 %
50 ans et plus	42 096 €	44 136 €	95 %
<b>Professions intermédiaires</b>	22 286 €	24 088 €	93 %
Moins de 30 ans	19 168 €	19 881 €	96 %
30-39 ans	23 713 €	24 343 €	97 %
40-49 ans	23 904 €	25 896 €	92 %
50 ans et plus	24 600 €	27 578 €	89 %
<b>Employés</b>	19 453 €	22 958 €	85 %
Moins de 30 ans	17 618 €	18 750 €	94 %
30-39 ans	19 444 €	25 083 €	78 %
40-49 ans	19 614 €	26 455 €	74 %
50 ans et plus	20 615 €	23 846 €	86 %
<b>Ouvriers<sup>9</sup></b>	19 278 €	25 253 €	76 %

► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein  
secteur juridique

	Femmes	Hommes	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	38 881 €	47 487 €	82 %
Moins de 30 ans	30 266 €	34 212 €	88 %
30-39 ans	38 575 €	45 226 €	85 %
40-49 ans	39 683 €	49 701 €	80 %
50 ans et plus	41 693 €	52 942 €	79 %
<b>Professions intermédiaires</b>	25 316 €	29 233 €	87 %
Moins de 30 ans	21 173 €	23 851 €	89 %
30-39 ans	25 058 €	29 950 €	84 %
40-49 ans	26 343 €	31 596 €	83 %
50 ans et plus	27 942 €	31 356 €	89 %
<b>Employés</b>	21 056 €	21 838 €	96 %
Moins de 30 ans	17 507 €	18 291 €	96 %
30-39 ans	20 821 €	21 914 €	95 %
40-49 ans	22 081 €	24 033 €	92 %
50 ans et plus	22 602 €	22 056 €	102 %
<b>Ouvriers</b>	18 214 €	21 038 €	87 %

<sup>9</sup> La catégorie ouvriers, très faiblement présente dans les branches des professions libérales, n'est pas détaillée par tranche d'âge car elle ne comprend pas assez d'individus dans l'échantillon au 1/12<sup>e</sup> pour permettre une comparaison par genre et tranche d'âge.

► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein  
secteur santé

	Femmes	Hommes	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>			
	32 276 €	38 003 €	85 %
Moins de 30 ans	27 225 €	31 174 €	87 %
30-39 ans	31 390 €	37 211 €	84 %
40-49 ans	35 304 €	41 778 €	84 %
50 ans et plus	34 269 €	40 335 €	85 %
<b>Professions intermédiaires</b>			
	19 754 €	25 175 €	78 %
Moins de 30 ans	16 641 €	20 556 €	81 %
30-39 ans	19 316 €	24 180 €	80 %
40-49 ans	21 717 €	27 546 €	79 %
50 ans et plus	22 683 €	27 580 €	82 %
<b>Employés</b>			
	17 697 €	20 895 €	85 %
Moins de 30 ans	15 728 €	18 963 €	83 %
30-39 ans	17 132 €	21 878 €	79 %
40-49 ans	18 237 €	20 773 €	88 %
50 ans et plus	18 927 €	21 455 €	88 %
<b>Ouvriers</b>			
	15 677 €	21 197 €	74 %



**Remarque :** le total pour chaque secteur d'activité n'a pas été calculé car il induirait une comparaison trop agrégée, qui ne tiendrait pas compte des différences d'âge ou de catégorie sociale.

- Évolution croissante du nombre de salariés de plus de 50 ans.
- Quatre seniors sur 10 à temps partiel.
- Des seniors très majoritairement en CDI.

## Emploi des seniors

### ► Principaux indicateurs pour les seniors

	① Effectif + 45 ans	② Effectif + 50 ans	③ % de + 50 ans	④ % de + 50 ans en CDD	⑤ % de + 50 ans dans CDD	⑥ % de + 50 ans à temps partiel	⑦ % de + 50 ans dans temps partiel
<b>Secteur cadre de vie-technique</b>	<b>15 936</b>	<b>10 344</b>	<b>19 %</b>	<b>4 %</b>	<b>6 %</b>	<b>26 %</b>	<b>29 %</b>
Entreprises d'architecture	9 804	6 492	18 %	5 %	5 %	29 %	28 %
Entreprises d'économie de la construction	780	504	20 %	2 %	6 %	17 %	24 %
Entreprises d'experts en automobile	1 560	840	16 %	3 %	5 %	24 %	18 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	3 792	2 508	22 %	3 %	9 %	22 %	42 %
<b>Secteur juridique</b>	<b>34 320</b>	<b>22 104</b>	<b>22 %</b>	<b>2 %</b>	<b>5 %</b>	<b>24 %</b>	<b>26 %</b>
Cabinets d'avocats	14 424	8 964	21 %	3 %	6 %	31 %	26 %
Études d'huissiers de justice	4 716	3 084	31 %	2 %	9 %	29 %	42 %
Offices notariaux	15 180	10 056	21 %	1 %	3 %	16 %	22 %
<b>Secteur santé</b>	<b>106 764</b>	<b>69 312</b>	<b>24 %</b>	<b>5 %</b>	<b>11 %</b>	<b>50 %</b>	<b>30 %</b>
Cabinets dentaires	13 704	8 412	25 %	5 %	11 %	55 %	31 %
Laboratoires de biologie médicale	18 120	12 096	29 %	4 %	10 %	38 %	36 %
Cabinets médicaux	33 684	21 960	29 %	4 %	12 %	53 %	35 %
Pharmacies d'officine	37 860	24 636	20 %	7 %	12 %	51 %	27 %
Cabinets et cliniques vétérinaires	3 396	2 208	14 %	6 %	4 %	61 %	18 %
<b>Ensemble OMPL</b>	<b>157 020</b>	<b>101 760</b>	<b>23 %</b>	<b>4 %</b>	<b>9 %</b>	<b>42 %</b>	<b>30 %</b>

**Clé de lecture :** Colonne 3 : 19 % des salariés ont plus de 50 ans dans le secteur cadre de vie-technique ;  
Colonne 4 : 4 % des salariés de plus de 50 ans sont en CDD ;  
Colonne 5 : 6 % des salariés en CDD ont plus de 50 ans ;  
Colonne 6 : 26 % des salariés de plus de 50 ans travaillent à temps partiel ;  
Colonne 7 : 29 % des salariés à temps partiel ont plus de 50 ans.

### Évolution croissante du nombre de salariés de plus de 50 ans

101 760 salariés ont plus de 50 ans, soit 23 % de la population salariée totale, part qui est croissante au fil des années. En 2008, ils étaient 97 128, soit 21,7 % de la population salariée totale.

En fonction du secteur, ce taux diffère. Il est :

- ▶ plus faible que la moyenne dans le secteur cadre de vie-technique et notamment dans les branches : entreprises d'experts en automobile et entreprises d'architecture ;
- ▶ proche de la moyenne pour le secteur juridique, mais nettement plus élevé dans les études d'huissiers de justice (31 %) ;
- ▶ un peu plus élevé dans le secteur santé, avec notamment des taux importants dans les cabinets médicaux et les laboratoires de biologie médicale.

### Quatre seniors sur 10 à temps partiel

Le taux de seniors à temps partiel est plus important dans les branches étudiées que dans l'ensemble des professions libérales (quatre sur 10 contre trois sur 10) :

- ▶ le secteur santé détient le taux le plus élevé avec, en moyenne, un senior sur deux à temps partiel. Dans les cabinets médicaux, les cabinets vétérinaires et les cabinets dentaires, le pourcentage de seniors à temps partiel est supérieur à la moyenne du secteur avec près de six seniors sur 10 dans cette situation ;
- ▶ en revanche, ce taux est beaucoup plus faible dans les secteurs juridique et cadre de vie-technique où 75 % des salariés travaillent à temps plein et jusqu'à plus de 80 % dans les branches offices notariaux et entreprises d'économistes de la construction ;
- ▶ dans tous les secteurs, les femmes seniors sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

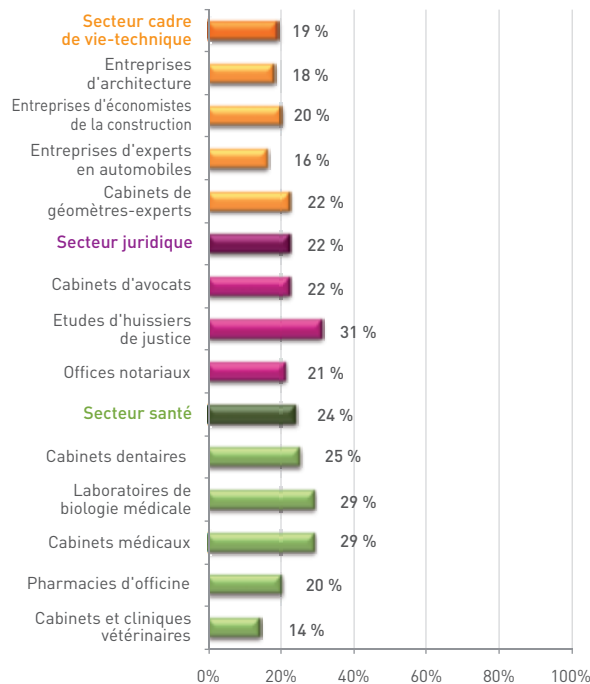
### Des seniors très majoritairement en CDI

Le taux de seniors en CDD est très faible quel que soit le secteur d'activité.

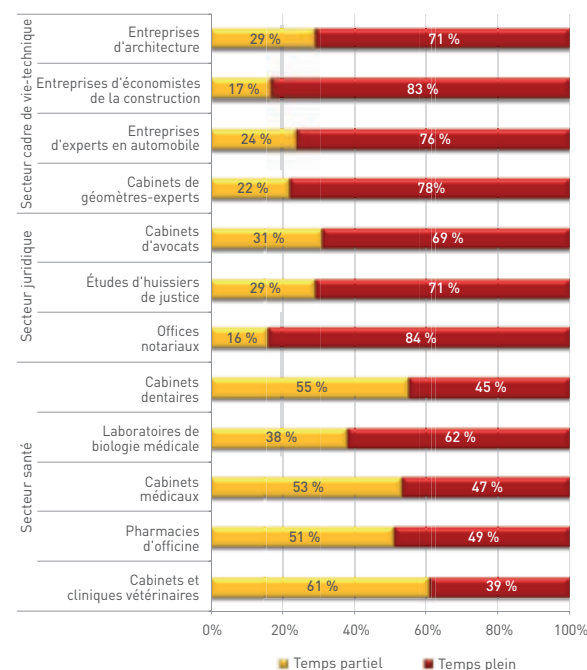
#### ▶ Répartition des seniors par type de contrat de travail selon le secteur

	CDD	CDI	Total
Secteur cadre de vie-technique	4 %	96 %	100 %
Secteur juridique	2 %	98 %	100 %
Secteur santé	5 %	95 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>4 %</b>	<b>96 %</b>	<b>100 %</b>

#### ▶ Taux de salariés de plus de 50 ans par branche professionnelle



#### ▶ Répartition des seniors par durée de travail selon le secteur et la branche



**L**e plan de formation est l'indicateur qui connaît les plus fortes variations. Son utilisation est étroitement liée à la politique de formation continue développée par chaque branche professionnelle.

## Formation continue des salariés

### ► Principaux indicateurs d'accès à la formation continue par secteur d'activité et branche professionnelle

	Taux d'entreprises formatrices				Taux d'accès des salariés à la formation			
	Plan de formation	Période de professionnalisation	Contrat de professionnalisation	DIF	Plan de formation	Période de professionnalisation	Contrat de professionnalisation	DIF
<b>Secteur cadre de vie-technique</b>								
Entreprises d'architecture	62 %	9 %	12 %	17 %	56 %	3 %	4 %	10 %
Entreprises d'économistes de la construction	56 %	2 %	16 %	19 %	54 %	1 %	6 %	14 %
Entreprises d'experts en automobile	100 %	54 %	8 %	54 %	94 %	14 %	2 %	21 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	93 %	2 %	11 %	37 %	72 %	0 %	2 %	15 %
<b>Secteur juridique</b>								
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	94 %	0 %	7 %	48 %	61 %	0 %	1 %	18 %
Cabinets d'avocats	34 %	20 %	10 %	25 %	42 %	7 %	4 %	18 %
Études d'huissiers de justice	64 %	52 %	22 %	23 %	42 %	17 %	5 %	8 %
Offices notariaux	100 %	20 %	33 %	34 %	78 %	3 %	5 %	8 %
<b>Secteur santé</b>								
Cabinets dentaires	19 %	12 %	16 %	9 %	15 %	7 %	11 %	7 %
Laboratoires de biologie médicale	100 %	6 %	23 %	61 %	24 %	0 %	2 %	7 %
Cabinets médicaux	6 %	0 %	1 %	2 %	9 %	0 %	1 %	2 %
Pharmacies d'officine	60 %	6 %	7 %	37 %	57 %	1 %	2 %	24 %
Cabinets vétérinaires	63 %	2 %	15 %	46 %	47 %	1 %	6 %	29 %



### Des pratiques de formation continue variables selon les branches professionnelles

Les écarts entre les branches professionnelles sont importants mais il convient de rester prudent sur l'interprétation des données car l'usage des différents dispositifs de formation obéit à des spécificités propres à chacune d'elle : existence ou non de formations obligatoires, part des jeunes diplômés dans les effectifs, existence ou non de filières de formation par alternance...

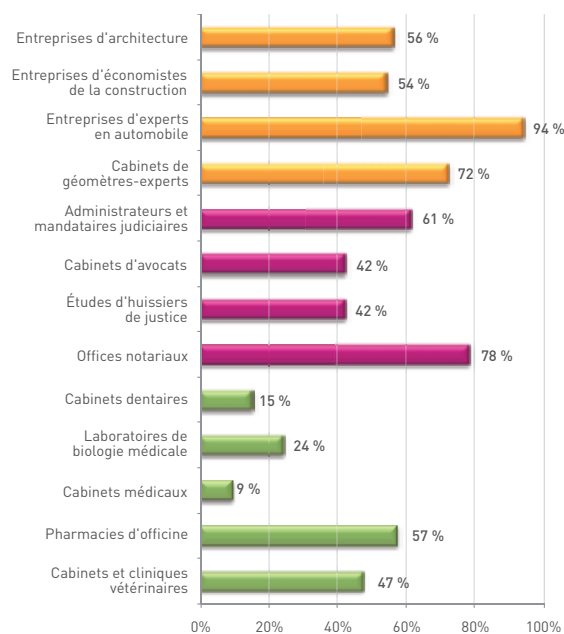
La période de professionnalisation reste globalement très peu utilisée, à l'exception des études d'huissiers de justice, des entreprises d'experts en automobile et des offices notariaux qui les mobilisent notamment dans le cadre des formations obligatoires régulières en cours de vie professionnelle, des formations d'accès aux qualifications de la branche ou de la profession.

Le contrat de professionnalisation est assez largement utilisé dans les branches des offices notariaux, des études d'huissiers de justice, des laboratoires de biologie médicale. Dans les autres branches, le contrat de professionnalisation a concerné moins de 20 % des entreprises sur les trois années considérées.

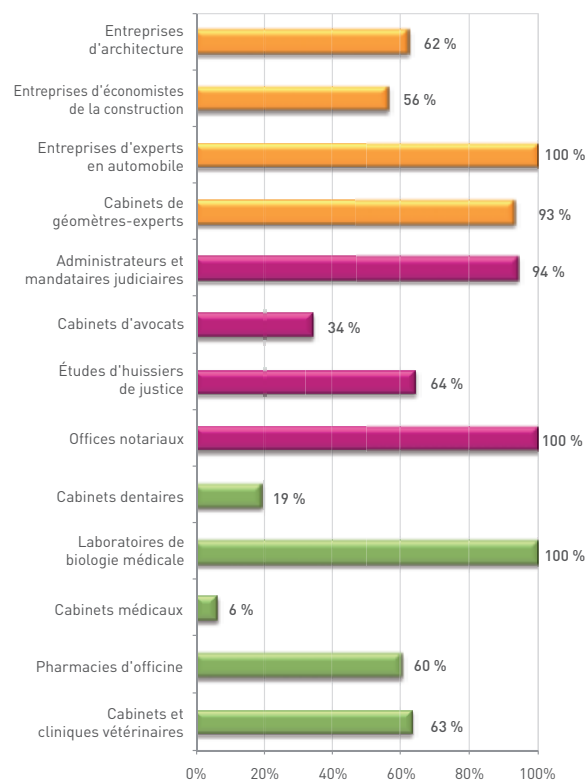
L'usage du DIF (Droit individuel à la formation) reste faible et très variable en fonction des branches mais il a fortement augmenté, dans toutes les branches, sur les trois années étudiées.

Le plan de formation est l'indicateur qui connaît les plus fortes variations. Son utilisation est étroitement liée à la politique de formation continue développée par chaque branche professionnelle. Ainsi, les offices notariaux et les entreprises d'experts en automobile ont inscrit dans la convention collective une obligation de formation continue pour tous les salariés, décision qui a fortement fait progresser le recours à la formation continue.

#### ► Taux d'accès des salariés au plan de formation



#### ► Taux d'entreprises formatrices sur le plan de formation



# 02

## QUALITÉ DE L'EMPLOI



50 % de femmes



27 % de cadres



30 % de moins de 30 ans



19 % plus de 50 ans

# SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

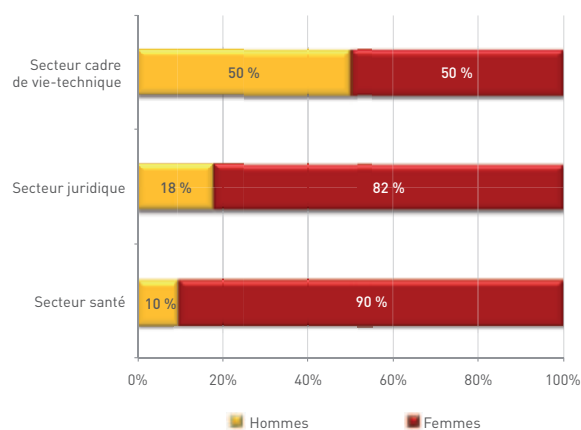
## Parité hommes / femmes

### Un secteur proche de la parité en termes d'effectifs

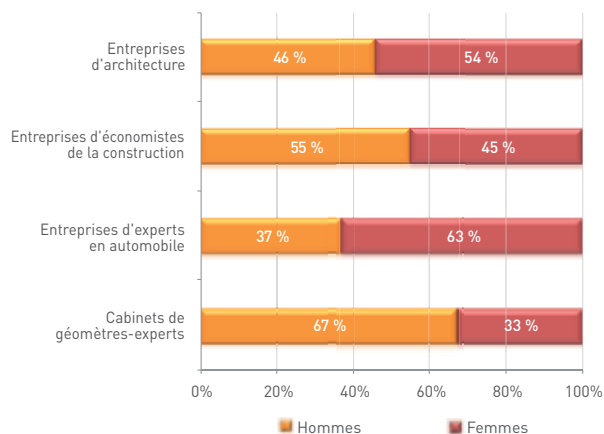
La répartition des emplois est très équilibrée dans le secteur cadre de vie-technique avec un nombre pratiquement identique d'hommes et de femmes, contrairement aux deux autres secteurs qui sont très majoritairement féminins.

La répartition des emplois par genre est très comparable d'une branche à l'autre, à l'exception de celle des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers qui emploie 33 % de femmes contre 50 % en moyenne dans le secteur.

#### ► Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité

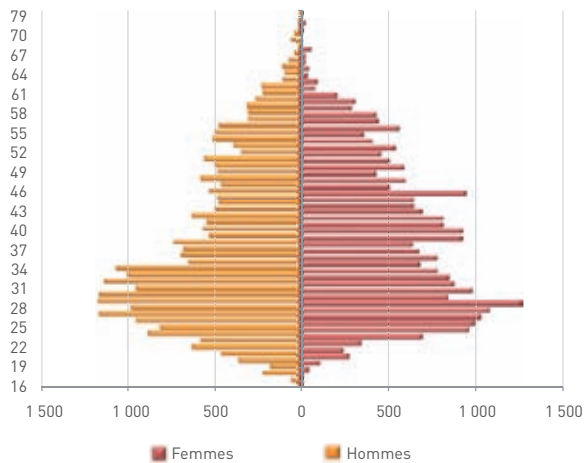


#### ► Répartition des salariés par genre selon la branche professionnelle



## Âge des salariés

### ► Pyramide des âges



### ► Répartition des salariés par tranche d'âge selon le genre

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
< 30 ans	29 %	30 %	30 %
30-39 ans	29 %	31 %	30 %
40-49 ans	24 %	19 %	22 %
50 ans et plus	18 %	20 %	19 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### ► Équilibre hommes / femmes sur l'ensemble de la pyramide des âges

La répartition par genre est équilibrée sur l'ensemble des âges, à deux exceptions près :

- la chute des effectifs intervient plus tard chez les hommes (autour de 35 ans) que chez les femmes (autour de 30 ans) ;
- la remontée des effectifs après 40 ans est plus marquée pour les femmes.

Ces phénomènes peuvent être liés à plusieurs causes :

- la maternité et le congé parental expliqueraient en partie la chute des effectifs féminins ainsi que leur remontée observée après 40 ans. Toutefois, ce n'est pas la seule cause car cette tendance est également observable pour les hommes, bien que plus atténuée ;
- les réorientations professionnelles qui interviennent généralement vers 30 ans, après quelques années passées dans un métier ou une branche, expliquent également la baisse des effectifs ;
- les périodes de développement ou au contraire de stagnation connues par les branches à certaines périodes de leurs histoires ont pu se traduire par des recrutements plus ou moins importants certaines années. Certaines tranches d'âge s'en trouvent impactées et connaissent des écarts d'effectifs (positifs ou négatifs) qui se répercutent sur la forme de la pyramide. Beaucoup de branches des professions libérales ont connu un développement tardif de l'emploi salarié qui peut expliquer les tranches d'âge intermédiaires ou seniors numériquement faibles.

Parmi les différentes hypothèses avancées, seule la première est clairement liée à la différence de genre. Les deux autres peuvent concerner indifféremment les hommes et les femmes.

La pyramide des âges des femmes est comparable dans les quatre branches du secteur, à l'exception de la branche des entreprises d'experts en automobile, plutôt moins jeune que les autres.

Divisée par tranche d'âge, la répartition des salariés est assez homogène, à l'exception de la tranche des 40-49 ans pour laquelle le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes.

► Répartition des salariés par tranche d'âge selon la branche professionnelle

Branche professionnelle	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Total
Entreprises d'architecture	30 %	32 %	21 %	18 %	100 %
Entreprises d'économistes de la construction	28 %	31 %	21 %	20 %	100 %
Cabinets d'experts en automobile	26 %	29 %	29 %	16 %	100 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	31 %	25 %	22 %	22 %	100 %
<b>Total</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>	<b>22 %</b>	<b>19 %</b>	<b>100 %</b>

Des écarts entre les branches sont perceptibles :

- les salariés des entreprises d'architecture sont globalement plus jeunes que la moyenne ;
- les entreprises d'économistes de la construction ont une structure d'âge comparable à la moyenne du secteur.
- les cabinets d'experts en automobile se caractérisent par une population salariée se situant principalement dans les deux classes d'âge intermédiaire ;
- les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes ont un effectif salarié de moins de 30 ans et un effectif senior supérieur aux autres branches.

## Catégories sociales

### Professions intermédiaires majoritairement masculines et employés majoritairement féminins

Les différences entre les femmes et les hommes sont très marquées selon les catégories sociales :

- les hommes sont plus fréquemment cadres que les femmes : 31 % contre 22 %. Ils sont également plus nombreux à être profession intermédiaire ;
- les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses chez les employés que les hommes : 45 % contre 6 % d'hommes, soit 7,5 femmes pour un homme.

### Des emplois féminins différents selon les branches

Dans les entreprises d'experts en automobile et les entreprises d'économistes de la construction, les femmes sont très majoritairement sur un statut d'employé : respectivement 82 % et 68 % contre 45 % en moyenne dans le secteur.

Dans les entreprises d'architecture, elles ont plus fréquemment accès à la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures (29 %) que dans les autres branches (5 à 10 % selon la branche).

Dans les cabinets des géomètres-experts, géomètres-topographes, 43 % des femmes sont classées dans la catégorie professions intermédiaires (contre 30 % en moyenne dans le secteur).



## ► Répartition des salariés par catégorie sociale selon le genre

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers <sup>11</sup>	Total
Femmes	22 %	30 %	45 %	3 %	100 %
Hommes	31 %	55 %	6 %	8 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>27 %</b>	<b>43 %</b>	<b>26 %</b>	<b>5 %</b>	<b>100 %</b>

## ► Répartition des femmes par catégorie sociale selon la branche professionnelle

Branche professionnelle	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers <sup>11</sup>	Total
Entreprises d'architecture	29 %	32 %	37 %	2 %	100 %
Entreprises d'économistes de la construction	9 %	20 %	68 %	3 %	100 %
Entreprises d'experts en automobile	4 %	10 %	82 %	3 %	100 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	4 %	43 %	49 %	4 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>22 %</b>	<b>30 %</b>	<b>45 %</b>	<b>3 %</b>	<b>100 %</b>

<sup>11</sup> Cette catégorie au sens où la définit l'INSEE comprend essentiellement les personnels de ménage, entretien, etc.

## Conditions d'emploi

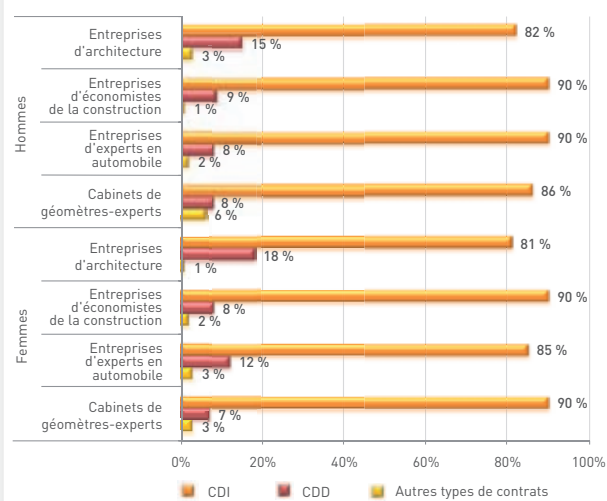
## ■ Très grande majorité des salariés en CDI

La très grande majorité des salariés du secteur bénéficie d'un contrat à durée indéterminée : 84 %, chiffre qui peut être comparé aux 62 % de CDI observés dans l'ensemble des secteurs économiques entrant dans le champ de la DADS.

La différence entre les hommes et les femmes est très faible (un point d'écart). Cependant, dans les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes les femmes sont un peu plus souvent en CDI que les hommes (90 % contre 86 %) et dans les entreprises d'experts en automobile, la situation est inversée : les hommes bénéficient plus fréquemment que les femmes d'un CDI (90 % contre 85 %).

La comparaison par branche montre peu de différences, à l'exception des entreprises d'architecture qui recourent plus souvent au CDD : 15 % des hommes et jusqu'à 18 % des femmes, contre 7-8 % en moyenne dans les autres branches.

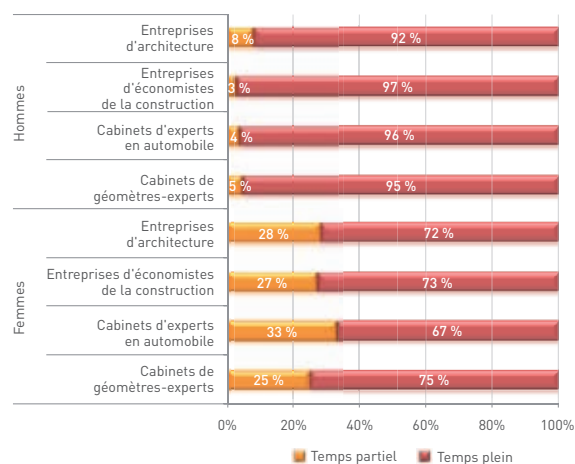
## ► Répartition des salariés par type de contrat de travail selon la branche et le genre



### Les femmes plus souvent à temps partiel

Sur le critère du temps de travail, les spécificités sont très marquées dans chacune des branches professionnelles. En moyenne 28 % des femmes travaillent à temps partiel contre 7 % des hommes. Ainsi, pour un homme à temps partiel, quatre femmes sont dans cette situation. Cette disparité, qui concerne toutes les branches, tient essentiellement à la différence de postes occupés par les femmes et par les hommes.

#### ► Répartition des salariés par durée de travail selon le genre et la branche



#### ► Comparaison des principaux indicateurs de parité par branche

Branche professionnelle	Féminisation		Temps partiel		CDD	
	Effectif total	% de femmes	% de femmes	Indice de parité*	% de femmes	Indice de parité**
Secteur juridique	100 164	82 %	23 %	2,01	9 %	0,75
Secteur santé	289 800	90 %	41 %	1,99	12 %	0,67
Secteur cadre de vie-technique	55 212	50 %	28 %	4,26	15 %	1,22
Entreprises d'architecture	36 348	54 %	28 %	3,58	18 %	1,19
Entreprises d'économistes de la construction	2 496	45 %	27 %	7,73	8 %	0,87
Entreprises d'experts en automobile	5 124	63 %	33 %	8,53	12 %	1,55
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	11 244	33 %	25 %	4,91	7 %	0,8
<b>Ensemble OMPL</b>	<b>445 176</b>	<b>84 %</b>	<b>36 %</b>	<b>2,77</b>	<b>11 %</b>	<b>0,82</b>

**Clé de lecture :** \*indice de parité temps partiel : dans le secteur cadre de vie-technique, pour un homme à temps partiel, 4,26 femmes travaillent à temps partiel.

\*\* indice de parité CDD : dans le secteur cadre de vie-technique, pour un homme en CDD, 1,22 femmes sont dans cette situation.

Les deux indices de parité mettent en évidence :

- une nette disparité sur la durée du temps de travail défavorable aux femmes principalement dans la branche des entreprises d'experts en automobile ;

- une quasi égalité entre les femmes et les hommes au niveau du type de contrat de travail même si, dans l'ensemble, les femmes accèdent un peu moins fréquemment au CDI que les hommes.

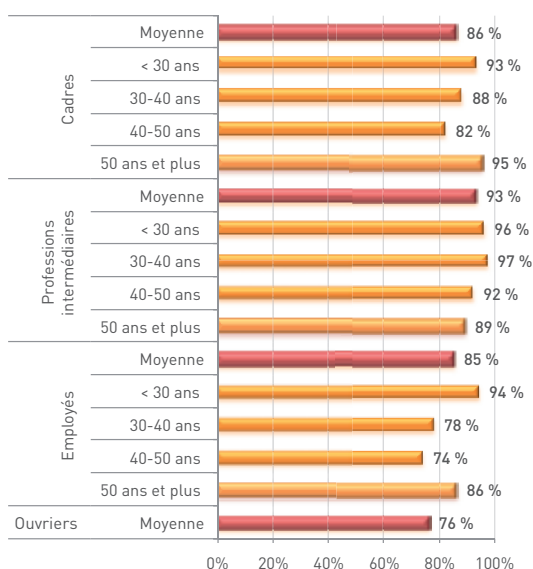
## Rémunération annuelle nette

### Des différences salariales systématiques entre les hommes et les femmes

Les rémunérations annuelles nettes moyennes des hommes et des femmes à temps plein présentent des différences systématiques, quelles que soient les catégories sociales et les tranches d'âge :

- ▶ des écarts dans l'ensemble plus importants pour les catégories cadres et employés que pour les professions intermédiaires ;
- ▶ des écarts qui ont tendance à croître avec l'âge ;
- ▶ une progression du ratio sur la dernière tranche d'âge des catégories cadres et employés (plus de 50 ans), signe d'une diminution des écarts entre hommes et femmes ;
- ▶ un ratio assez élevé chez les jeunes dans toutes les catégories montrant une disparité plus faible des rémunérations en début de carrière.

### ▶ Ratio de rémunération femmes / hommes à temps plein par catégorie sociale et tranche d'âge



### ▶ Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein

	Femmes	Hommes	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles sup.</b>			
32 022 €	37 273 €	86 %	
< 30 ans	25 027 €	26 781 €	93 %
30-39 ans	30 005 €	34 003 €	88 %
40-49 ans	32 878 €	39 955 €	82 %
50 ans et plus	42 096 €	44 136 €	95 %
<b>Professions intermédiaires</b>	22 286 €	24 088 €	93 %
< 30 ans	19 168 €	19 881 €	96 %
30-39 ans	23 713 €	24 343 €	97 %
40-49 ans	23 904 €	25 896 €	92 %
50 ans et plus	24 600 €	27 578 €	89 %
<b>Employés</b>	19 453 €	22 958 €	85 %
< 30 ans	17 618 €	18 750 €	94 %
30-39 ans	19 444 €	25 083 €	78 %
40-49 ans	19 614 €	26 455 €	74 %
50 ans et plus	20 615 €	23 846 €	86 %
<b>Ouvriers<sup>12</sup></b>	19 278 €	25 253 €	76 %

**Clé de lecture :** dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes à temps plein perçoivent en moyenne 86 % de la rémunération des hommes à temps plein.

<sup>12</sup> La catégorie ouvriers, très faiblement présente dans les branches, n'a pas été détaillée dans ces tableaux car elle ne comprend pas assez d'individus dans l'échantillon au 1/12<sup>e</sup> pour permettre une comparaison femmes/hommes par tranche d'âge.



- Les seniors travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés.
- 95 % des seniors ont un CDI.

## Emploi des seniors

### Proportion de seniors relativement faible

Les plus de 50 ans représentent 19 % de la population salariée totale du secteur (contre 23 % pour l'ensemble des professions libérales).

Le taux de seniors est plus faible que la moyenne dans les entreprises d'experts en automobile et les entreprises d'architecture. Il est supérieur à la moyenne pour les deux autres branches.

55 % des salariés seniors ont entre 50 et 55 ans et 18 % plus de 60 ans.

#### Effectif des plus de 50 ans

Branche professionnelle	Effectif salarié	% population salariée
Entreprises d'architecture	6 492	18 %
Entreprises d'économistes de la construction	504	20 %
Entreprises d'experts en automobile	840	16 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	2 508	22 %
<b>Secteur cadre de vie-technique</b>	<b>10 344</b>	<b>19 %</b>

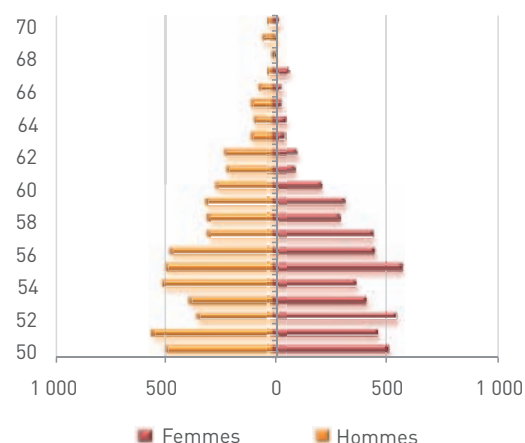
### Augmentation du temps partiel chez les seniors

26 % en moyenne des seniors sont à temps partiel. Ce taux est plus faible que celui observé pour cette population dans l'ensemble des professions libérales (42 %).

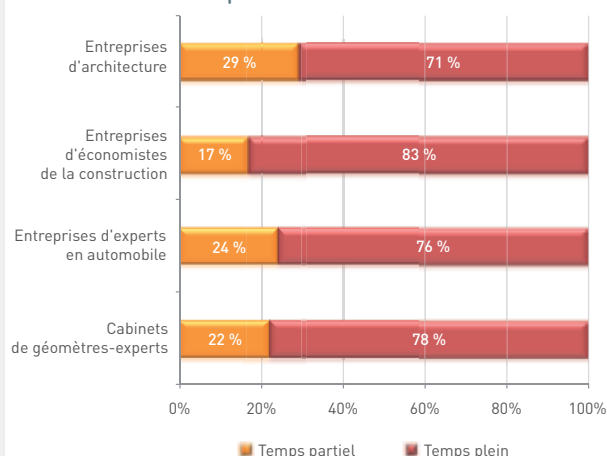
Les seniors travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés : 26 % contre 17 % (toutes tranches d'âge confondues), soit un écart de près de 10 points.

La proportion de seniors à temps partiel est plus élevée dans les entreprises d'architecture (29 %) et

#### Pyramide des âges des salariés de plus de 50 ans



#### Répartition des seniors par durée de travail selon la branche professionnelle



plus réduite dans les entreprises d'économistes de la construction (17 %).

L'analyse détaillée montre une répartition inégale en fonction des catégories sociales. Les catégories employés et ouvriers composent la majeure partie de la population de seniors à temps partiel : 39 % des employés seniors et 45 % des ouvriers seniors travaillent à temps partiel, contre seulement 18 % des cadres et des professions intermédiaires.

### Les femmes seniors beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes

Les hommes sont légèrement plus nombreux dans la population senior (52,4 %) que dans l'ensemble de la population salariée du secteur (50 %).

Par ailleurs, les femmes seniors sont plus souvent à temps partiel que les hommes : 41 % contre 13 %, soit 28 points d'écart.

Les différences par branche sont importantes sur ce point. Les entreprises d'architecture et les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes ont un fort taux de femmes seniors à temps partiel (respectivement 45 % et 41 %), contrairement aux entreprises d'experts en automobile et aux entreprises d'économistes de la construction (respectivement 31 % et 23 %).

### Les seniors très majoritairement en CDI

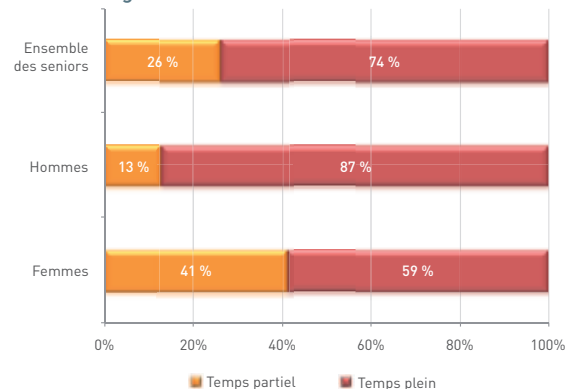
95 % des seniors ont un CDI. Les écarts entre les branches sont très faibles et non significatifs car ils portent sur un faible effectif.

#### ► Répartition des seniors par type de contrat de travail selon la branche

Branche professionnelle	CDD	CDI	Autres types de contrat	Total
Entreprises d'architecture	5 %	95 %	0 %	100 %
Entreprises d'économistes de la construction	2 %	98 %	0 %	100 %
Entreprises d'experts en automobile	3 %	91 %	6 %	100 %
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes	3 %	96 %	1 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>4 %</b>	<b>95 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>



#### ► Répartition des seniors par durée de travail selon le genre



- Tous les taux présentés sont calculés sur la moyenne des trois années 2008-2009-2010.
- Les données sont présentées par branche.

## Formation continue des salariés

### Entreprises d'architecture

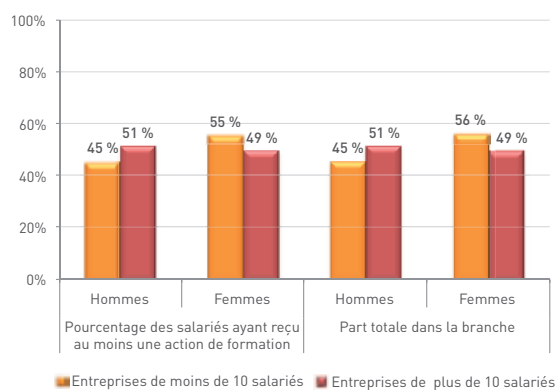
Les 2/3 des entreprises ont utilisé leur plan de formation et un peu plus de la moitié des salariés (56 %) sont partis en formation dans ce cadre. Ceci situe la branche dans une position moyenne par rapport aux autres branches du secteur.

L'accès au plan de formation est équilibré, que ce soit par genre ou par taille d'entreprise.

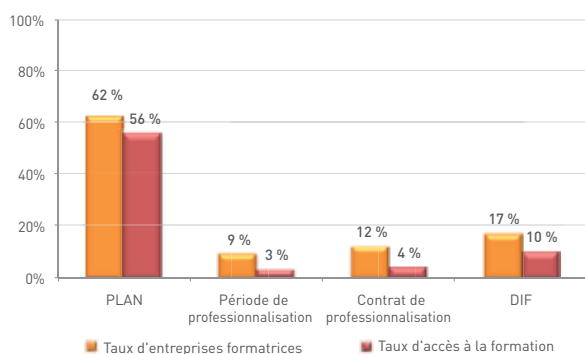
La professionnalisation, (contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation) a été mobilisée par environ 10 % des entreprises sur les trois années considérées pour des actions qui ont concerné entre 3 % et 4 % des salariés de la branche.

Le DIF (Droit individuel à la formation) a, quant à lui, été utilisé par 17 % des entreprises mais 10 % seulement des salariés, ce qui est faible, comparé aux autres branches du secteur.

#### ► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



#### ► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



#### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	6 328	2 771
Hommes	5 187	2 934
<b>Total</b>	<b>11 515</b>	<b>5 705</b>

## Entreprises d'économistes de la construction

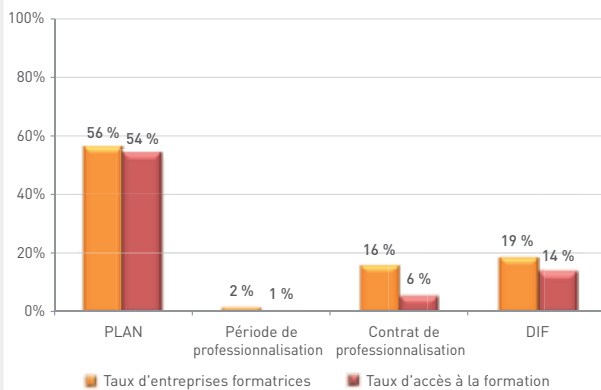
Un peu plus de la moitié des entreprises et des salariés ont utilisé le plan de formation au cours des trois années. La branche des entreprises d'économistes de la construction se situe dans la moyenne basse du secteur cadre de vie-technique.

C'est également vrai pour le DIF qui a mobilisé moins de 20 % des entreprises et 14 % des salariés.

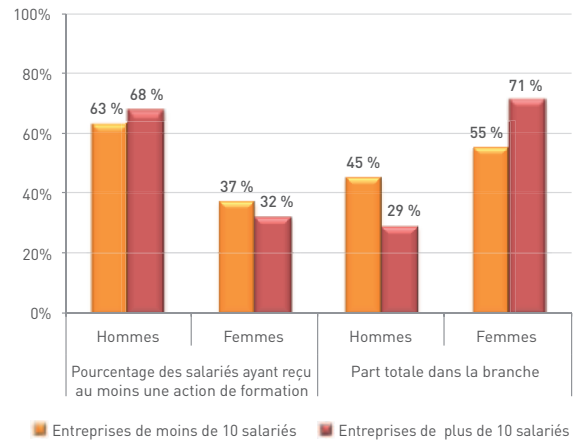
En revanche, la branche utilise plus que les autres le contrat de professionnalisation : 16 % des entreprises au cours des trois années et cela a concerné 6 % des effectifs totaux de la branche.

Les hommes accèdent plus souvent que les femmes au plan de formation, surtout dans les entreprises de plus de 10 salariés (mais ces dernières sont très peu nombreuses dans la branche).

### ► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



### ► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	323	107
Hommes	559	223
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>330</b>

## Entreprises d'experts en automobile

La branche des entreprises d'experts en automobile est celle qui a le plus fort usage du plan de formation. La totalité des entreprises l'a utilisé et la quasi-totalité des salariés (94 %) a suivi une action de formation dans ce cadre. L'accès à la formation est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Ces dernières représentent environ les 2/3 des effectifs, mais moins d'un stagiaire sur trois. Cette inégalité est encore plus accentuée dans les entreprises de plus de 10 salariés.

C'est également la branche qui mobilise le plus les autres dispositifs de formation :

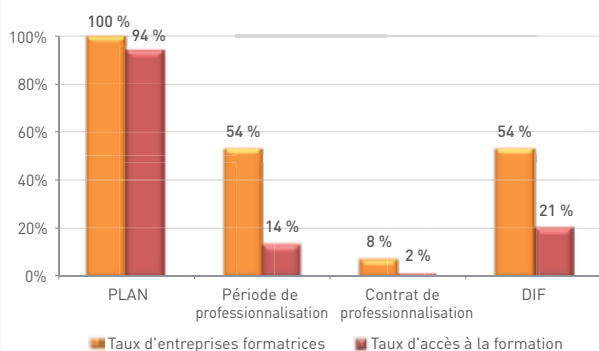
- la période de professionnalisation : plus de la moitié des entreprises y a eu recours et 14 % des salariés de la branche en ont bénéficié ;

- le DIF a été mobilisé par 54 % des entreprises et 21 % des salariés (taux le plus élevé du secteur) ;
- seul le contrat de professionnalisation est peu utilisé : 8 % des entreprises et 2 % seulement des salariés.

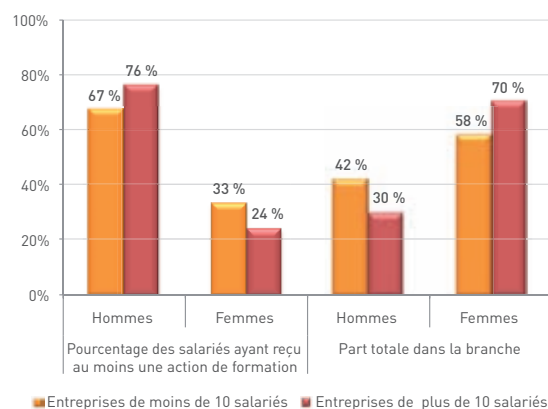
### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	765	621
Hommes	1 550	1 938
<b>Total</b>	<b>2 315</b>	<b>2 559</b>

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



### Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

La quasi-totalité des entreprises de la branche (94 %) a utilisé le plan de formation au moins une fois au cours des trois années, ce qui a permis à près des 3/4 des salariés d'avoir accès à la formation continue. Ce taux est élevé comparativement à celui des autres branches des professions libérales.

L'accès au plan de formation est équilibré, que ce soit par genre ou par taille d'entreprise. Chez les entreprises de moins de 10 salariés, les femmes sont cependant un peu plus nombreuses proportionnellement que les hommes à y accéder.

Le contrat de professionnalisation est moins mobilisé : 12 % des entreprises, pour des actions qui ont concerné 4 % des salariés de la branche.

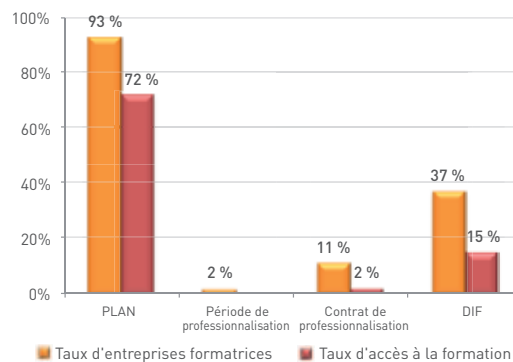
La période de professionnalisation est pratiquement inutilisée : 2 % des entreprises y ont eu recours et quasiment aucun salarié.

Le DIF concerne, par contre, plus d'un tiers des entreprises (37 %) et 15 % des salariés.

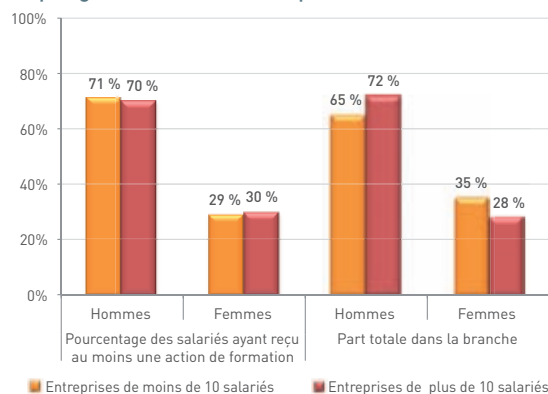
► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	783	1 438
Hommes	1 916	3 432
<b>Total</b>	<b>2 699</b>	<b>4 870</b>

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



# 03

## QUALITÉ DE L'EMPLOI



82 % de femmes



24 % de cadres



23 % de moins de 30 ans



22 % plus de 50 ans

# SECTEUR JURIDIQUE

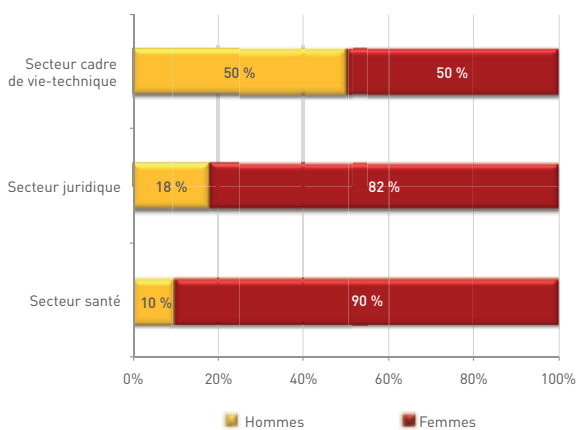
## Parité hommes / femmes

### Un secteur très féminisé

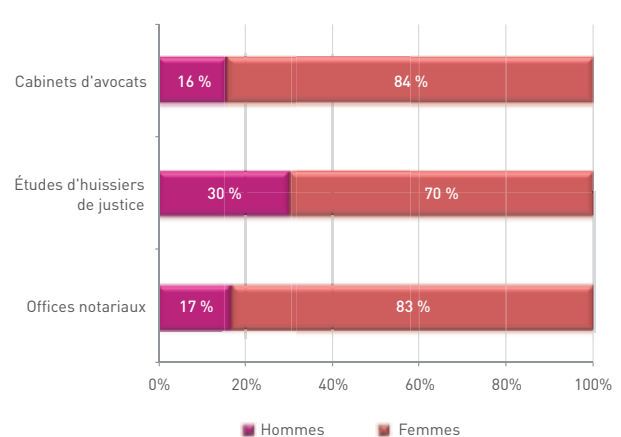
Le secteur juridique a un taux d'emploi féminin élevé : huit salariés sur 10 sont des femmes. Ce taux est légèrement inférieur à celui du secteur santé (neuf sur 10) mais beaucoup plus élevé que celui du secteur cadre de vie-technique.

Les cabinets d'avocats et les offices notariaux ont un taux de féminisation plus élevé (83 %-84 %) que les études d'huissiers de justice (70 %).

#### ► Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité



#### ► Répartition des salariés par genre selon la branche professionnelle



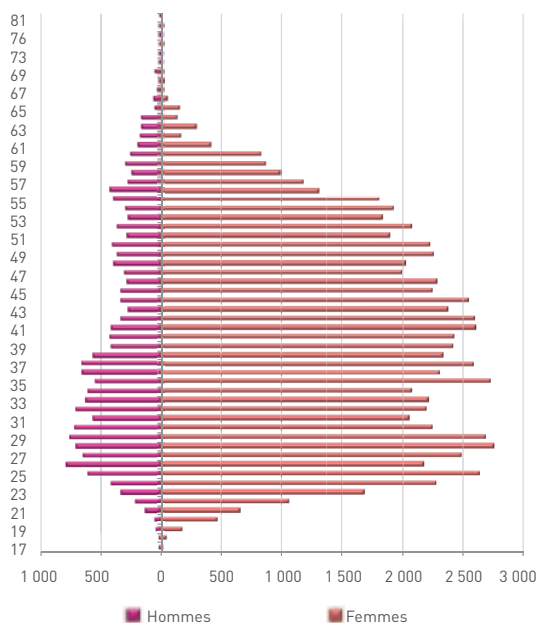
## Âge des salariés



Le secteur juridique est globalement plus âgé que les deux autres secteurs.

La pyramide des âges est fortement dominée par les effectifs féminins.

### ► Pyramide des âges



### Des hommes plutôt jeunes et des femmes en seconde partie de carrière

Le secteur juridique est globalement plus âgé que les deux autres secteurs. La pyramide des âges est fortement dominée par les effectifs féminins.

Chacune des deux parties de la pyramide se structure différemment :

- celle des hommes est marquée par une forte présence des classes jeunes (25-30 ans), puis une chute des effectifs partiellement compensée par une légère reprise après 45 ans, cette reprise est plus marquée pour quelques tranches (50 ans, puis 55-56 ans) ;
- celle des femmes présente les mêmes caractéristiques, mais plus accentuées. La chute des effectifs après 30 ans est plus forte ; la reprise après 35 ans plus marquée également. Après 40 ans, les effectifs décroissent de façon continue, malgré quelques tranches d'âge plus importantes que les autres.

Ces phénomènes peuvent être liés à plusieurs causes :

- des réorientations professionnelles qui interviennent après quelques années d'exercice ;
- la maternité et le congé parental qui expliqueraient en partie la chute des effectifs féminins ainsi que leur remontée observée après 35 ans. Toutefois, ce n'est pas la seule cause car cette tendance touche également les hommes, bien que plus atténuée ;
- des périodes de développement ou au contraire de stagnation qu'ont connues les branches à certaines périodes de leurs histoires et qui ont pu se traduire par des recrutements plus ou moins importants certaines années. Certaines tranches d'âge s'en trouvent impactées et connaissent des écarts d'effectifs (positifs ou négatifs) qui se répercutent sur la forme de la pyramide. Il faut ainsi garder à l'esprit que beaucoup de branches des professions libérales ont connu un développement tardif de l'emploi salarié qui peut expliquer que les tranches d'âge intermédiaires ou seniors soient moins représentées que les plus jeunes.

Parmi les différentes hypothèses, seule la deuxième est clairement liée à la différence de genre. Les deux autres peuvent concerner indifféremment les hommes et les femmes.



### Hommes en première partie de carrière et femmes en seconde partie

La répartition par tranche d'âge n'est pas la même selon le genre. Les femmes se répartissent de manière relativement homogène sur les quatre tranches d'âges alors que plus de 50 % les hommes sont sur les deux premières tranches. La différence est particulièrement importante sur la tranche 40-49 ans, avec un écart de 10 points en faveur des femmes.

La répartition des salariés par tranche d'âge présente des écarts selon la branche professionnelle.

Les études d'huissiers de justice détiennent la structure d'âge la plus vieillissante (présence plus forte des classes au-delà de 40 ans). Les deux autres branches professionnelles ont une structure similaire et plus jeune.

### ► Répartition des salariés par tranche d'âge selon le genre

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
< 30 ans	23 %	25 %	23 %
30-39 ans	28 %	33 %	28 %
40-49 ans	28 %	18 %	26 %
50 ans et plus	22 %	24 %	22 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### ► Répartition des salariés par tranche d'âge selon la branche professionnelle

Branche professionnelle	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Total
Cabinets d'avocats	25 %	26 %	27 %	21 %	100 %
Études d'huissiers de justice	21 %	20 %	28 %	31 %	100 %
Offices notariaux	22 %	32 %	25 %	21 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>23 %</b>	<b>28 %</b>	<b>26 %</b>	<b>22 %</b>	<b>100 %</b>

## Catégories sociales

### Différences entre les femmes et les hommes très marquées selon les catégories sociales

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à appartenir à la catégorie cadres : 41 % des hommes contre 21 % des femmes.

Plus de la moitié des femmes se situe dans la catégorie des professions intermédiaires (55 % contre 39 % des hommes).

La proportion d'employés et d'ouvriers (personnel de ménage essentiellement) est faible, tant chez les hommes que chez les femmes (contrairement aux autres secteurs, dans lesquels les employés sont plus nombreux et beaucoup plus souvent féminins que masculins).

### Des emplois féminins différents selon la branche

Les cabinets d'avocats et les études d'huissiers de justice ont une répartition des femmes par catégorie sociale assez semblable, mis à part une proportion de femmes cadres plus importante dans les cabinets d'avocats. Dans ces deux branches, la grande majorité des femmes est dans la catégorie employés.

En revanche, dans la branche des offices notariaux, les femmes sont majoritairement classées dans les professions intermédiaires (55 %) et seulement 30 % d'entre elles sont dans la catégorie employés.

### ► Répartition des salariés par catégorie sociale selon le genre

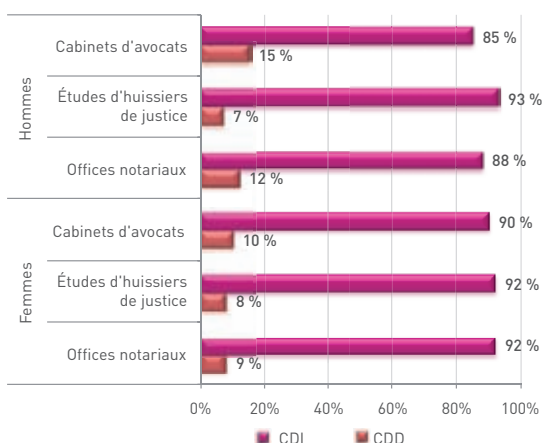
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Femmes	21 %	55 %	16 %	7 %	100 %
Hommes	41 %	39 %	12 %	8 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>24 %</b>	<b>53 %</b>	<b>16 %</b>	<b>7 %</b>	<b>100 %</b>

## ► Répartition des femmes par catégorie sociale selon la branche professionnelle

Branche professionnelle	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Cabinets d'avocats	17 %	9 %	72 %	2 %	100 %
Études d'huissiers de justice	6 %	6 %	84 %	4 %	100 %
Officies notariaux	15 %	55 %	30 %	1 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>15 %</b>	<b>31 %</b>	<b>52 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>

## Conditions d'emploi

## ► Répartition des salariés par type de contrat de travail selon la branche et le genre



## ► Très grande majorité des salariés en CDI

La très grande majorité des salariés (90 %) bénéficie d'un contrat à durée indéterminée. Ce chiffre est supérieur au taux de CDI dans l'ensemble des professions libérales (85 %) et au taux de CDI observé dans l'ensemble des secteurs économiques (62 %).

La différence entre les hommes et les femmes est faible (trois points d'écart en moyenne en faveur des femmes plus souvent en CDI que les hommes).

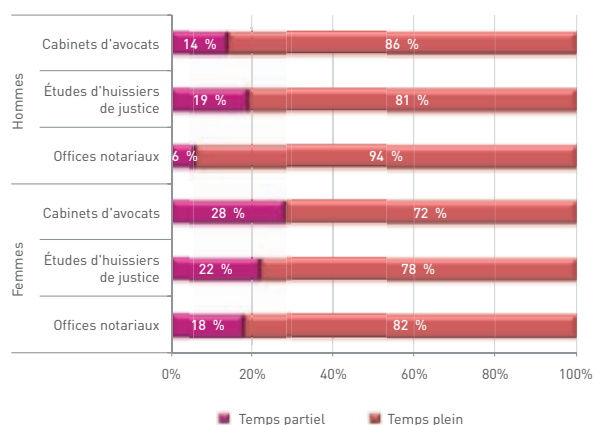
La comparaison par branche montre peu de différences, à l'exception des cabinets d'avocats qui recourent plus souvent au CDD, notamment pour les hommes : 15 % d'entre eux sont en CDD contre 10 % pour les femmes, soit un écart de cinq points.

## ► Temps de travail lié au genre et à la branche professionnelle

Sur le critère du temps de travail, les différences entre les femmes et les hommes sont marquées :

- en moyenne 23 % des femmes travaillent à temps partiel contre 11 % des hommes ; ces taux sont moitié moins élevés que dans le secteur santé.
- il y a peu de différences sur ce plan entre les branches, à l'exception des cabinets d'avocats qui ont une proportion de femmes à temps partiel plus élevée que la moyenne (28 %).

## ► Répartition des salariés par durée de travail selon la branche et le genre



► Comparaison des principaux indicateurs de parité par branche

Branche professionnelle	Féminisation		Temps partiel		CDD	
	Effectif total	% de femmes	% de femmes	Indice de parité*	% de femmes	Indice de parité**
Secteur cadre de vie-technique	55212	50 %	28 %	4,26	15 %	1,22
Secteur santé	289 800	90 %	41 %	1,99	12 %	0,67
Secteur juridique	100 164	82 %	23 %	2,01	9 %	0,75
Cabinets d'avocats	41 700	84 %	28 %	1,99	10 %	0,67
Études d'huissiers de justice	10 080	70 %	22 %	1,17	8 %	1,13
Offices notariaux	48 384	83 %	18 %	2,92	9 %	0,69
<b>Ensemble OMPL</b>	<b>445 176</b>	<b>84 %</b>	<b>36 %</b>	<b>2,77</b>	<b>11 %</b>	<b>0,82</b>

Clé de lecture : \* indice de parité temps partiel : dans le secteur juridique, pour un homme à temps partiel, 2,01 femmes travaillent à temps partiel.  
\*\* indice de parité CDD : dans le secteur juridique, pour un homme en CDD, 0,75 femme sont dans la même situation.

Les deux indices de parité mettent en évidence :

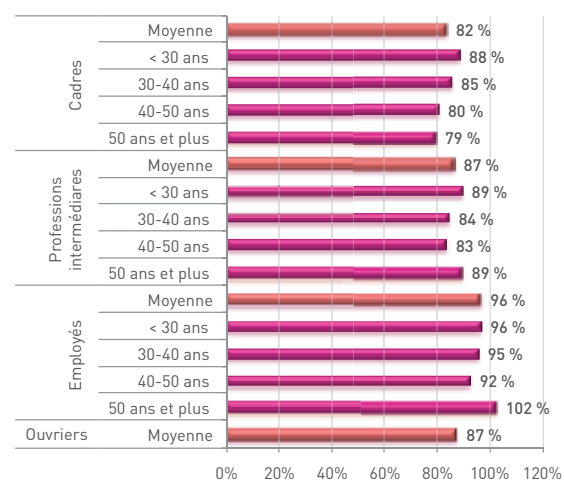
- une situation très favorable aux hommes sur la durée du temps de travail ;
- une situation favorable aux femmes sur le type de contrat de travail, à l'exception des études d'huissiers de justice où les femmes sont un peu moins souvent en CDI que les hommes.

## Rémunération annuelle nette

### Des différences salariales systématiques entre les hommes et les femmes

La comparaison des rémunérations annuelles nettes moyennes des hommes et des femmes à temps plein met en évidence des différences systématiques, quelles que soient les catégories sociales et les tranches d'âge. Les écarts sont dans l'ensemble moins importants pour les professions intermédiaires (86 %) et surtout les employés (96 %) que pour les cadres (83 %). Dans ces catégories, les disparités sont variables selon l'âge. Elles sont plus faibles pour les tranches jeunes que pour les tranches intermédiaires. Elles se réduisent à nouveau pour les plus de 50 ans. Dans la catégorie cadres, l'écart entre les hommes et les femmes s'accroît avec l'âge.

#### ► Ratio de rémunération femmes / hommes à temps plein par catégorie sociale et tranche d'âge



## ► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein

	Femmes	Hommes	Total	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles sup.</b>	38 881 €	47 487 €	42 037 €	82 %
< 30 ans	30 266 €	34 212 €	31 608 €	88 %
30-39 ans	38 575 €	45 226 €	41 160 €	85 %
40-49 ans	39 683 €	49 701 €	42 958 €	80 %
50 ans et plus	41 693 €	52 942 €	46 075 €	79 %
<b>Professions intermédiaires</b>	25 316 €	29 233 €	25 953 €	87 %
< 30 ans	21 173 €	23 851 €	21 633 €	89 %
30-39 ans	25 058 €	29 950 €	26 130 €	84 %
40-49 ans	26 343 €	31 596 €	26 898 €	83 %
50 ans et plus	27 942 €	31 356 €	28 419 €	89 %
<b>Employés</b>	21 056 €	21 838 €	21 135 €	96 %
< 30 ans	17 507 €	18 291 €	17 588 €	96 %
30-39 ans	20 821 €	21 914 €	20 937 €	95 %
40-49 ans	22 081 €	24 033 €	22 248 €	92 %
50 ans et plus	22 602 €	22 056 €	22 541 €	102 %
<b>Ouvriers</b>	18 214 €	21 038 €	20 226 €	87 %

**Clé de lecture** : dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes à temps plein perçoivent en moyenne 82 % de la rémunération des hommes à temps plein.

- Les plus de 50 ans représentent 22 % de la population salariée totale.
- Les femmes seniors sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes seniors.
- 97 % des seniors ont un CDI.

## Emploi des seniors

### Près d'un quart des salariés âgé de plus de 50 ans

Les plus de 50 ans représentent 22 % de la population salariée totale du secteur juridique (contre 23 % pour l'ensemble des professions libérales).

Le taux de seniors est plus élevé dans la branche des études d'huissiers de justice (31 %).

#### ► Effectif des plus de 50 ans par branche

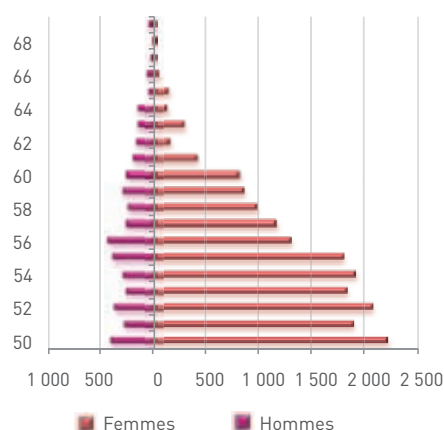
Branche professionnelle	Effectif salarié	% population salariée
Cabinets d'avocats	8 964	21 %
Études d'huissiers de justice	3 084	31 %
Offices notariaux	10 056	21 %
<b>Secteur juridique</b>	<b>22 104</b>	<b>22 %</b>

### Taux de seniors à temps partiel différent selon les branches

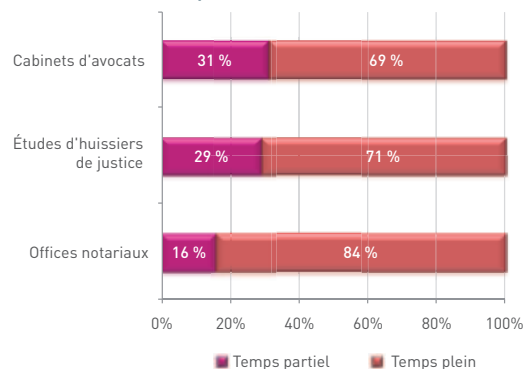
Le taux de seniors à temps partiel dans le secteur est en moyenne de 24 % ; c'est un taux plus faible que celui des seniors des professions libérales dans leur ensemble (42 %). Ce taux est variable selon les branches ; les cabinets d'avocats ont notamment un taux de seniors à temps partiel deux fois plus élevé que les offices notariaux.

Le taux de salariés seniors à temps partiel est légèrement plus élevé que celui de l'ensemble des salariés dans cette situation (24 % contre 21 %).

#### ► Pyramide des âges des salariés de plus de 50 ans



#### ► Répartition des seniors par durée de travail selon la branche professionnelle



### Une part significative de femmes seniors à temps partiel

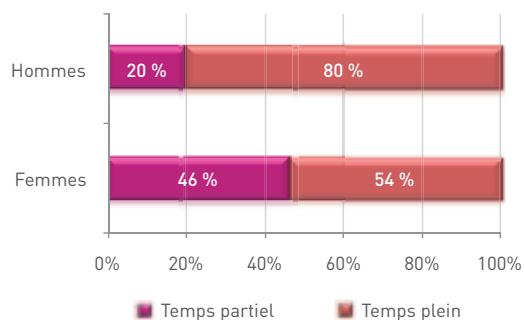
Les femmes seniors sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes seniors. Cependant, les hommes et les femmes seniors sont beaucoup plus souvent à temps partiel que la moyenne du secteur :

- ▶ 46 % contre 23 % pour les femmes ;
- ▶ 20 % contre 11 % pour les hommes.

### Les seniors très majoritairement en CDI

97 % des seniors ont un CDI. Les écarts entre les branches sont très faibles.

#### ▶ Répartition des seniors par durée de travail selon le genre



#### ▶ Répartition des seniors par type de contrat de travail selon la branche

Branche professionnelle	CDD	CDI	Autres types de contrat	Total
Cabinets d'avocats	3 %	97 %	0 %	100 %
Études d'huissiers de justice	2 %	96 %	2 %	100 %
Offices notariaux	1 %	97 %	1 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>2 %</b>	<b>97 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>

# Formation continue des salariés

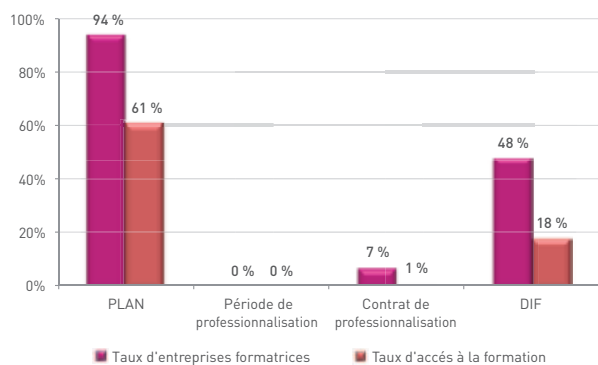
## Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires

Les études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires ont un fort usage du plan de formation : la quasi-totalité des entreprises (94 %) l'a utilisé au cours des trois années pour former 61 % des salariés de la branche. L'accès au plan de formation par genre et par taille d'entreprise est équilibré.

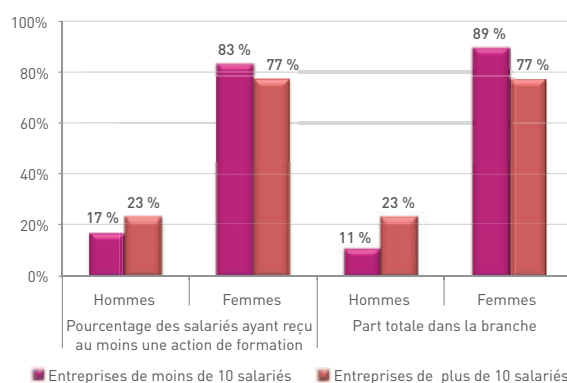
En revanche, la professionnalisation est très faiblement utilisée, voire pas du tout en ce qui concerne la période de professionnalisation.

Le DIF (Droit individuel à la formation) est, quant à lui, mieux mobilisé : près de la moitié des entreprises l'utilisent, et 18 % des salariés.

### ► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



### ► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	793	517
Hommes	165	158
<b>Total</b>	<b>958</b>	<b>675</b>

## Cabinets d'avocats

La branche des cabinets d'avocats fait plutôt partie de celles qui font un faible usage de la formation continue.

Un tiers des entreprises a eu recours au plan de formation en trois ans : c'est le taux le plus faible des branches du secteur juridique, et le deuxième taux le plus faible des professions libérales. En revanche, le taux d'accès des salariés à la formation est supérieur à 40 %, ce qui indique que ce sont plutôt les plus grandes entreprises qui utilisent le plan de formation.

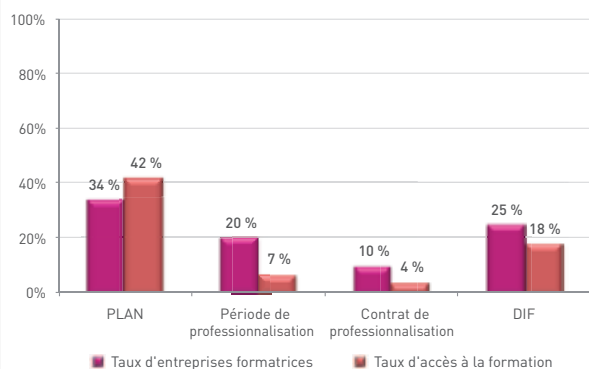
### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	8 565	6 707
Hommes	551	1 878
<b>Total</b>	<b>9 116</b>	<b>8 585</b>

L'accès au plan de formation par genre et par taille d'entreprise est relativement équilibré.

Sur les autres dispositifs, la branche montre un usage plus intensif de la formation, notamment sur la période de professionnalisation : 20 % des entreprises l'ont utilisée pour former 7 % des salariés de la branche (taux plutôt plus élevé que la moyenne des professions libérales).

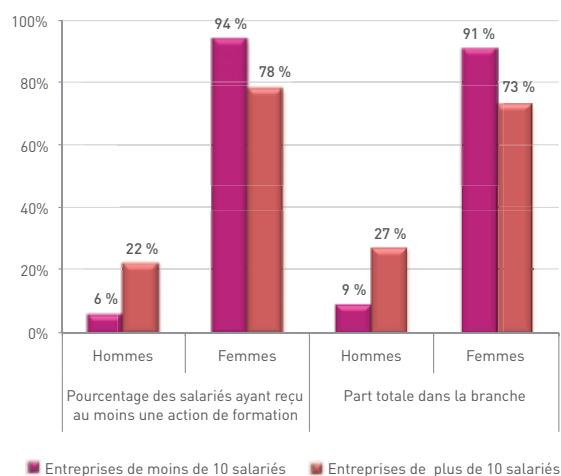
► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



18 % des salariés et un quart des entreprises ont mobilisé le DIF.

Le contrat de professionnalisation est moins développé (une entreprise sur 10 seulement pour 4 % des salariés de la branche).

► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



## Études d'huissiers de justice

Les 2/3 des entreprises de la branche des études d'huissiers de justice ont fait usage du plan de formation. Les actions ont concerné 42 % des salariés sur les trois années considérées. Ce résultat place la branche dans la moyenne des professions libérales.

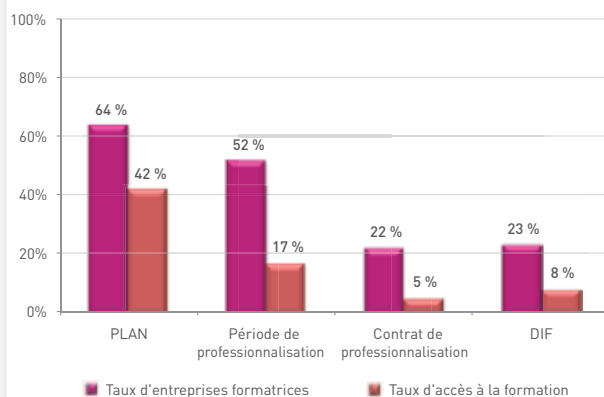
L'accès au plan de formation est un peu plus favorable aux femmes qu'aux hommes dans toutes les entreprises.

Les autres dispositifs sont plutôt plus utilisés que dans les autres branches, en particulier la période de professionnalisation mobilisée par plus de la moitié des entreprises pour former 17 % des salariés.

► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	3 309	1 071
Hommes	1 030	442
<b>Total</b>	<b>4 339</b>	<b>1 513</b>

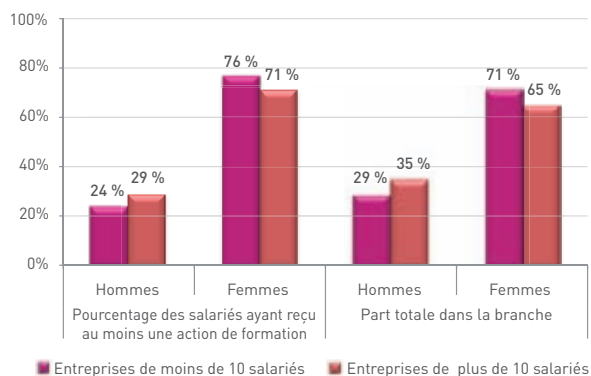
► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget







► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise

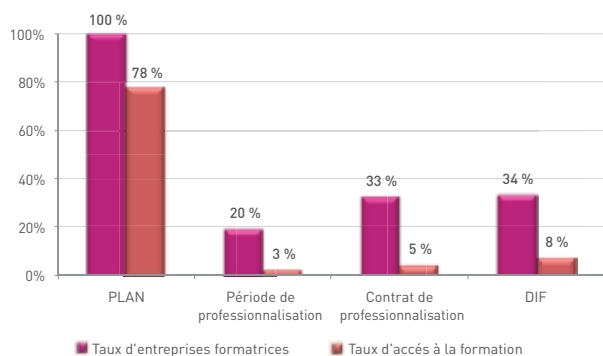


Offices notariaux

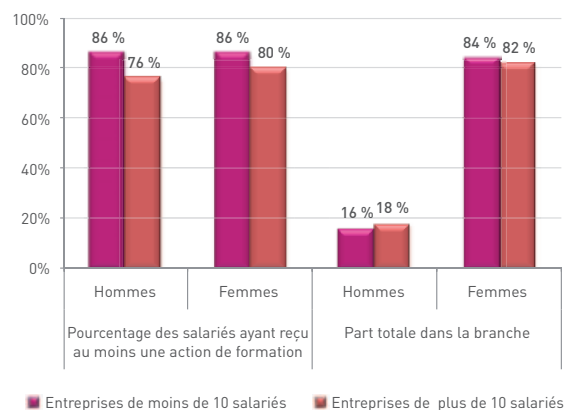
Tous les offices notariaux ont utilisé leur plan de formation et près de 80 % des salariés en ont bénéficié au cours des trois dernières années. L'accès au plan de formation est équilibré par genre et par taille d'entreprise.

La professionnalisation est également fortement utilisée par les entreprises et les salariés de la branche et notamment le contrat de professionnalisation, auquel un tiers des entreprises a eu recours au cours de ces trois années. Il a concerné 5 % des salariés de la branche.

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	11 938	20 970
Hommes	2 260	4 338
<b>Total</b>	<b>14 198</b>	<b>25 308</b>

# 04

## QUALITÉ DE L'EMPLOI



90 % de femmes



14 % de cadres



27 % de moins de 30 ans



24 % plus de 50 ans

# SECTEUR SANTÉ

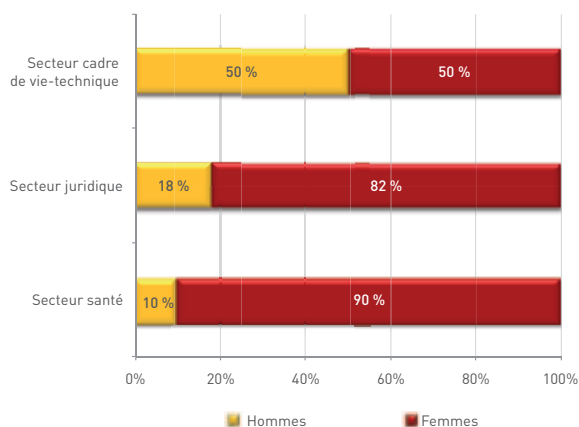
## Parité hommes / femmes

### ■ Un secteur essentiellement féminin

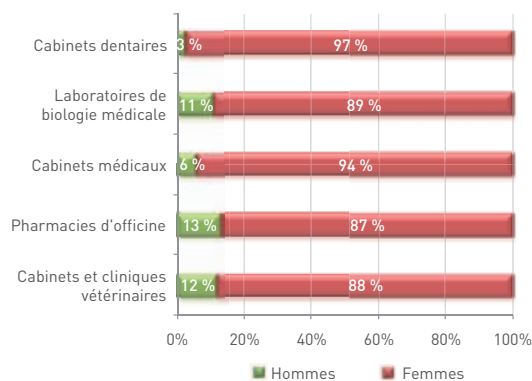
Le secteur santé est celui dans lequel l'emploi féminin est le plus développé : neuf salariés sur 10 sont des femmes. Ce taux est proche de celui du secteur juridique (8 sur 10) et beaucoup plus élevé que celui du secteur cadre de vie-technique qui est le seul à avoir un taux équilibré (un salarié sur deux est une femme).

Les résultats sont très similaires d'une branche à l'autre. Elles se situent toutes à plus ou moins 90 % d'emplois féminins. Les cabinets dentaires et les cabinets médicaux sont les plus féminisés avec respectivement 97 % et 94 % de salariés femmes.

#### ► Répartition des salariés par genre selon le secteur d'activité



#### ► Répartition des salariés par genre selon la branche professionnelle



## Âge des salariés



### Forte présence de jeunes salariés

La pyramide des âges du secteur santé est fortement dominée par les effectifs féminins. Néanmoins, la forme de la pyramide des hommes est comparable à celle des femmes. Les deux pyramides se caractérisent par :

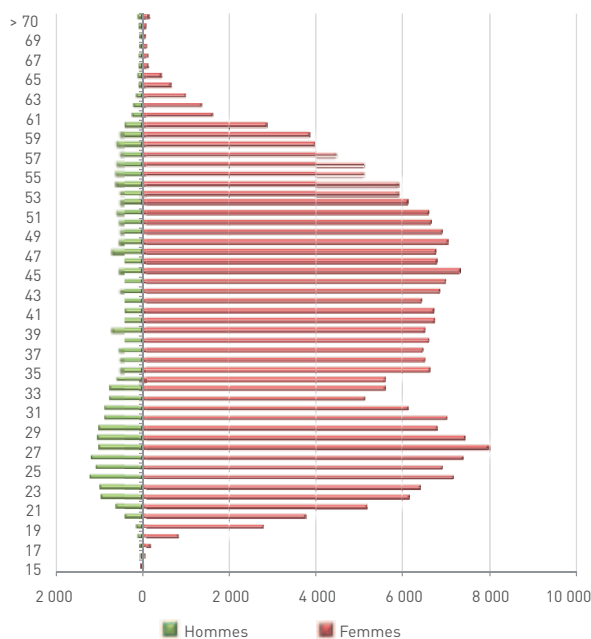
- ▶ une forte présence des classes jeunes (jusqu'à 25-26 ans) puis une chute des effectifs entre 26 et 30 ans (35 ans pour les hommes) ;
- ▶ une remontée par palier, jusqu'à 48-50 ans. La remontée des effectifs après 40 ans est par ailleurs plus marquée pour les femmes ;
- ▶ une baisse régulière du nombre de salariés jusqu'à 60 ans.

Ces phénomènes peuvent être liés à plusieurs causes :

- ▶ la présence de stagiaires en apprentissage ou en alternance dans les classes jeunes (en pharmacies d'officine, cabinets vétérinaires et cabinets dentaires notamment). Une partie de ces jeunes peuvent quitter le métier après quelques années d'exercice ;
- ▶ la maternité et le congé parental qui expliqueraient en partie la chute des effectifs féminins ainsi que leur remontée observée après 35 ans. Toutefois, ce n'est pas la seule cause car cette tendance touche également les hommes bien que plus atténuée. Pour les hommes, la remontée des effectifs n'est toutefois pas constatable. Dans le cas des femmes, il peut s'agir d'un phénomène liée à la maternité et au congé parental, d'où une remontée des effectifs lors de la reprise d'emploi. Par contre pour les hommes, ceci pourrait être davantage lié à des départs de la branche ;
- ▶ les périodes de développement ou au contraire de stagnation qu'ont connues les branches à certaines périodes de leurs histoires et qui ont pu se traduire par des recrutements plus ou moins importants certaines années. Certaines tranches d'âge s'en trouvent impactées et connaissent des écarts d'effectifs (positifs ou négatifs) qui se répercutent sur la forme de la pyramide. Il faut ainsi garder à l'esprit que beaucoup de branches des professions libérales ont connu un développement tardif de l'emploi salarié qui peut expliquer que les tranches d'âge intermédiaires ou seniors soient moins représentées que les plus jeunes.

Parmi les différentes hypothèses avancées, seule la deuxième est clairement liée à la différence de genre. Les deux autres peuvent concerner indifféremment les hommes et les femmes.

▶ Pyramide des âges



### Répartition homogène des femmes sur toutes les tranches d'âge et forte présence des hommes sur les tranches plus jeunes

La structure d'âge n'est pas identique selon le genre, mais la différence est surtout marquée pour les moins de 30 ans (plus du tiers des hommes sur cette tranche).

L'analyse des tranches d'âge de la pyramide fait apparaître des écarts selon la branche.

Les pharmacies d'officine et les cabinets vétérinaires présentent la structure d'âge la plus jeune (forte présence des moins de 30 ans), ceci est lié principalement aux effectifs en formation.

Les cabinets médicaux, les laboratoires de biologie médicale et les cabinets dentaires se caractérisent par un effectif important de salariés de plus de 40 ans, plus de 50 % des salariés sont sur ces tranches d'âge.

### ► Répartition des salariés par tranche d'âge selon le genre

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
< 30 ans	26 %	34 %	27 %
30-39 ans	24 %	23 %	24 %
40-49 ans	26 %	17 %	25 %
50 ans et plus	24 %	25 %	24 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

### ► Répartition des salariés par tranche d'âge selon la branche professionnelle

Branche professionnelle	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Total
Cabinets dentaires	20 %	26 %	30 %	25 %	100 %
Laboratoires de biologie médicale	25 %	21 %	26 %	29 %	100 %
Cabinets médicaux	19 %	22 %	30 %	29 %	100 %
Pharmacies d'officine	33 %	25 %	22 %	20 %	100 %
Cabinets vétérinaires	42 %	27 %	17 %	14 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>27 %</b>	<b>24 %</b>	<b>25 %</b>	<b>24 %</b>	<b>100 %</b>

## Catégories sociales

### Les hommes plus fréquemment cadres et les femmes employés

Les différences entre les femmes et les hommes sont très marquées selon les catégories sociales :

- les hommes sont plus fréquemment cadres : 34 % des hommes contre 12 % des femmes. Ils sont également plus présents dans la catégorie des professions intermédiaires ;
- les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans la catégorie des employés : 41 % des femmes pour 13 % des hommes.

### Des emplois féminins différents selon les branches

Dans les pharmacies d'officine et les cabinets vétérinaires, les femmes cadres sont beaucoup plus nombreuses que dans les autres branches. Ceci s'explique par les emplois de pharmaciennes adjointes ou de vétérinaires salariées qu'elles occupent. Dans les trois autres branches, moins de 5 % de femmes sont cadres.

Des écarts importants existent également pour la catégorie des professions intermédiaires qui est très féminisée dans les branches des laboratoires de biologie médicale (59 %), des pharmacies d'officine (55 %). Elles y occupent des postes de techniciennes, laborantines, assistantes ou préparatrices...

Dans toutes les branches, à l'exception de la pharmacie d'officine, les femmes sont nombreuses, voire très nombreuses, dans la catégorie employés qui comprend notamment les secrétaires médicales ou

d'accueil dans les cabinets médicaux, les assistantes dentaires ou vétérinaires ainsi que les personnels administratifs.

► Répartition des salariés par catégorie sociale selon le genre

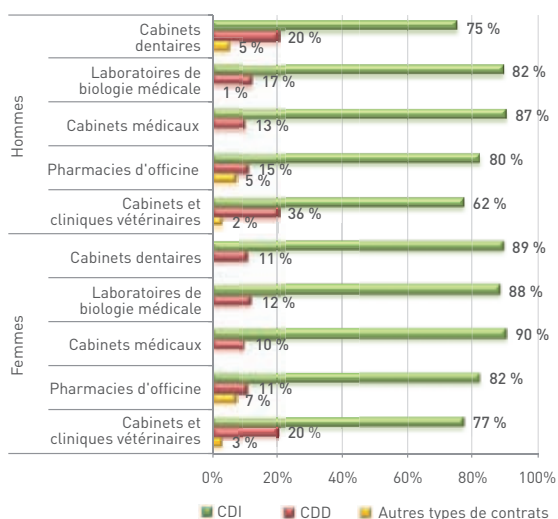
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Femmes	12 %	39 %	41 %	8 %	100 %
Hommes	34 %	42 %	13 %	11 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>14 %</b>	<b>39 %</b>	<b>39 %</b>	<b>8 %</b>	<b>100 %</b>

► Répartition des femmes par catégorie sociale selon la branche professionnelle

Branches professionnelle	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Cabinets dentaires	1 %	3 %	88 %	7 %	100 %
Laboratoires de biologie médicale	4 %	59 %	30 %	7 %	100 %
Cabinets médicaux	4 %	29 %	60 %	8 %	100 %
Pharmacies d'officine	21 %	55 %	16 %	7 %	100 %
Cabinets vétérinaires	28 %	3 %	59 %	10 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>12 %</b>	<b>39 %</b>	<b>41 %</b>	<b>8 %</b>	<b>100 %</b>

## Conditions de l'emploi

► Répartition des salariés par type de contrat de travail selon la branche et le genre



■ Très grande majorité des salariés en CDI

La très grande majorité (85 %) des salariés bénéficie d'un contrat à durée indéterminée : ce chiffre peut être comparé aux 62 % de CDI observés dans l'ensemble des secteurs économiques entrant dans le champ de la DADS.

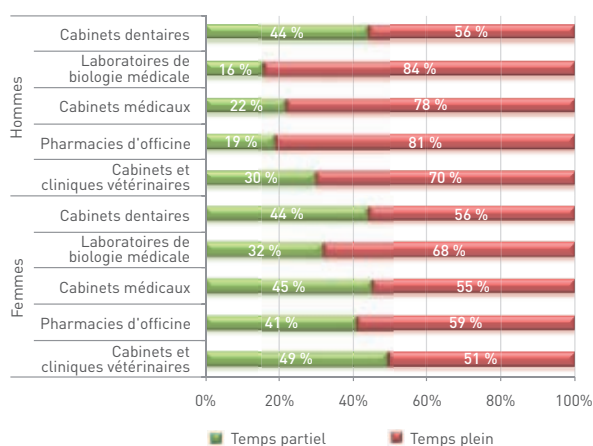
La différence entre les hommes et les femmes est importante (six points d'écart en moyenne), les hommes étant plus souvent en CDD que les femmes.

La comparaison par branche montre peu de différences à l'exception des cabinets vétérinaires qui recourent plus souvent au CDD : 21 % de CDD en moyenne contre 11 % à 12 % dans les autres branches.

■ Près de la moitié des femmes à temps partiel

Sur le critère du temps de travail, les différences entre les femmes et les hommes sont plus marquées :

► Répartition des salariés par durée de travail selon la branche et le genre



- en moyenne 41 % des femmes travaillent à temps partiel contre 21 % des hommes, ce taux est nettement plus élevé que dans les deux autres secteurs ;
- il y a peu de différences sur ce plan entre les branches du secteur : de façon constante, un homme pour deux femmes travaille à temps partiel.

Le secteur santé se caractérise par un taux d'emploi féminin très important et un taux d'emploi à temps partiel supérieur aux deux autres secteurs. Cependant, cette dernière caractéristique peut également être un avantage pour certains salariés qui préfèrent limiter leur temps de travail. Ainsi, l'étude sur le temps partiel dans les pharmacies d'officine a montré que la majorité des préparatrices en pharmacie à temps partiel avait fait le choix de ne pas travailler à temps plein. Le nombre de salariés en situation de sous-emploi y était relativement limité. Cette même constatation a été réalisée pour la branche des cabinets vétérinaires. L'étude sur la qualité du temps partiel dans les autres branches adhérentes à l'OMPL devrait permettre de vérifier si cette conclusion est partagée par toutes les branches.

► Comparaison des principaux indicateurs de parité par branche

Branche professionnelle	Féminisation		Temps partiel		CDD	
	Effectif total	% de femmes	% de femmes	Indice de parité*	% de femmes	Indice de parité**
Secteur juridique	100 164	82 %	23 %	2,01	9 %	0,75
Secteur cadre de vie-technique	55212	50 %	28 %	4,26	15 %	1,22
Secteur santé	289 800	90 %	41 %	1,99	12 %	0,67
Cabinets dentaires	33 924	97 %	44 %	0,99	11 %	0,56
Laboratoires d'analyses médicales	42 312	89 %	32 %	2,01	12 %	0,77
Cabinets médicaux	75 180	94 %	45 %	2,04	10 %	0,66
Pharmacies d'officine	122 532	87 %	41 %	2,09	11 %	0,73
Cabinets et cliniques vétérinaires	15 852	88 %	49 %	1,67	20 %	0,51
<b>Ensemble OMPL</b>	<b>445 176</b>	<b>84 %</b>	<b>36 %</b>	<b>2,77</b>	<b>11 %</b>	<b>0,82</b>

Clé de lecture : \* indice de parité temps partiel : dans le secteur santé, pour un homme à temps partiel, 1,99 femmes travaillent à temps partiel.

\*\* indice de parité CDD : dans le secteur santé, pour un homme en CDD, 0,67 femmes sont dans cette situation.

Les deux indices de parité mettent en évidence :

- une disparité sur la durée du temps de travail favorable aux hommes. Les femmes sont plus fréquemment à temps partiel sauf dans les cabinets dentaires où la parité est quasiment atteinte.

- une différence au niveau du type de contrat favorable aux femmes qui accèdent plus fréquemment au CDI ;

## Rémunération annuelle nette

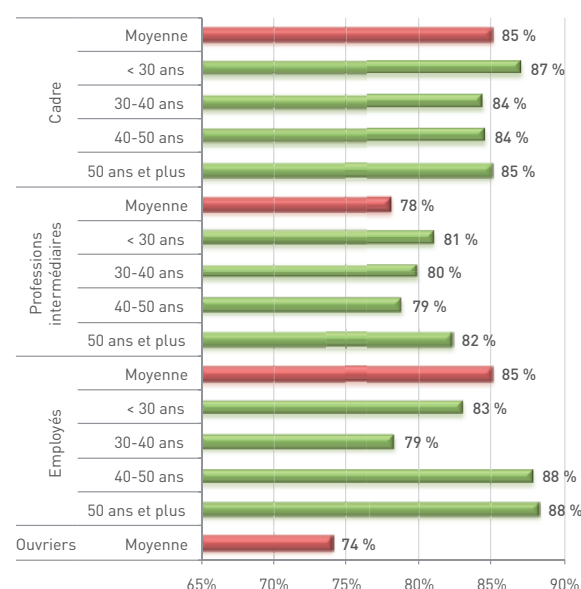
### Salaires annuels des femmes à temps plein inférieur à celui des hommes à temps plein

Les rémunérations annuelles nettes moyennes des salariés à temps plein comparées par genre présentent des différences systématiques, quelles que soient les catégories sociales et les tranches d'âge.

Les écarts sont dans l'ensemble moins importants pour les catégories cadres et employés (85 % dans les deux cas) que pour les professions intermédiaires (78 %).

Dans les deux catégories professions intermédiaires et cadres, les écarts sont relativement stables avec l'âge. Dans la catégorie des employés, l'écart a tendance à diminuer après 40 ans.

### ► Ratio de rémunération femmes / hommes à temps plein par catégorie sociale et tranche d'âge



### ► Rémunération annuelle nette des salariés à temps plein

	Femmes	Hommes	Total	Ratio F/H
<b>Cadres et professions intellectuelles sup.</b>	32 276 €	38 003 €	34 007 €	85 %
< 30 ans	27 225 €	31 174 €	28 379 €	87 %
30-39 ans	31 390 €	37 211 €	33 138 €	84 %
40-49 ans	35 304 €	41 778 €	37 052 €	84 %
50 ans et plus	34 269 €	40 335 €	36 340 €	85 %
<b>Professions intermédiaires</b>	19 754 €	25 175 €	20 455 €	78 %
< 30 ans	16 641 €	20 556 €	17 010 €	81 %
30-39 ans	19 316 €	24 180 €	19 963 €	80 %
40-49 ans	21 717 €	27 546 €	22 394 €	79 %
50 ans et plus	22 683 €	27 580 €	23 613 €	82 %
<b>Employés</b>	17 697 €	20 895 €	17 790 €	85 %
< 30 ans	15 728 €	18 963 €	15 848 €	83 %
30-39 ans	17 132 €	21 878 €	17 304 €	79 %
40-49 ans	18 237 €	20 773 €	18 281 €	88 %
50 ans et plus	18 927 €	21 455 €	19 006 €	88 %
<b>Ouvriers</b>	15 677 €	21 197 €	17 449 €	74 %

**Clé de lecture :** Dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures, les femmes à temps plein perçoivent en moyenne 85 % de la rémunération des hommes à temps plein.



- Les salariés âgés de plus de 50 ans représentent 24 % de la population totale.
- Le taux de seniors à temps partiel est, en moyenne, de 39 %.
- 95 % des seniors ont un CDI.

## Emploi des seniors

### Des proportions de seniors variables en fonction des branches

Les salariés âgés de plus de 50 ans représentent 24 % de la population totale du secteur santé contre 23 % pour l'ensemble des professions libérales.

Le taux de seniors est plus faible que la moyenne dans la branche des vétérinaires (14 %) et supérieur à la moyenne dans celles des laboratoires de biologie médicale et des cabinets médicaux.

57 % des seniors ont entre 50 et 55 ans et 17 % plus de 60 ans.

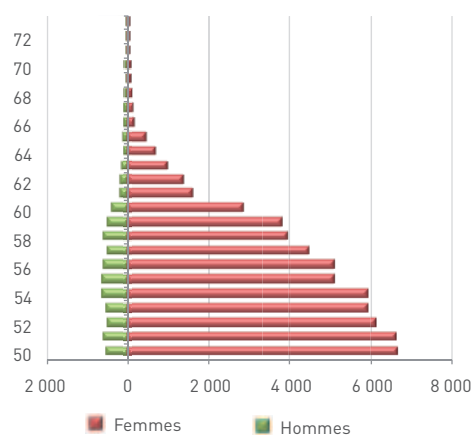
#### ► Effectif des plus de 50 ans par branche

Branche professionnelle	Effectif salarié	% population salariée
Cabinets dentaires	8 412	25 %
Laboratoires de biologie médicale	12 096	29 %
Cabinets médicaux	21 960	29 %
Pharmacies d'officine	24 636	20 %
Cabinets vétérinaires	2 208	14 %
<b>Secteur santé</b>	<b>69 312</b>	<b>24 %</b>

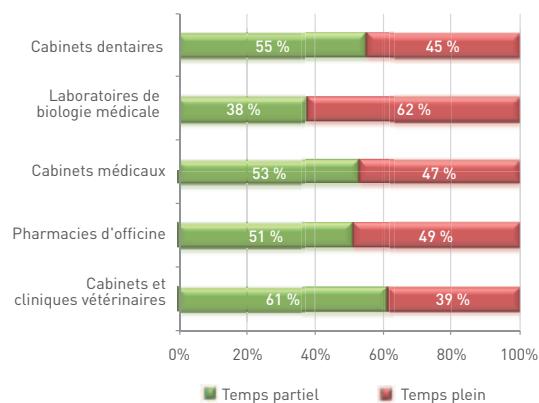
### Augmentation de la proportion de salariés à temps partiel dans les tranches d'âge plus élevées

Le taux de seniors à temps partiel est, en moyenne, de 50 % dans le secteur santé ; c'est un taux plus élevé que celui de l'ensemble des seniors des professions libérales (42 %).

#### ► Pyramide des âges des salariés de plus de 50 ans



#### ► Répartition des seniors par durée de travail selon la branche professionnelle



Les seniors travaillent plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés : 50 % contre 39 % (toutes tranches d'âge confondues), soit un écart de plus de 10 points. Ce taux est plus faible dans les pharmacies d'officine (51 %) et surtout dans les laboratoires de biologie médicale (38 %) que dans les autres branches. En revanche, il est plus élevé dans les cabinets vétérinaires et dans les cabinets médicaux ou dentaires.

### ■ Un senior sur deux à temps partiel

Sur 100 seniors à temps partiel, 95 sont des femmes et cinq sont des hommes. Cette donnée est à mettre en relation avec la très forte présence de femmes dans le secteur santé (90 % de femmes).

Le secteur santé se caractérise également par une proportion importante de cadres femmes seniors qui travaillent à temps partiel (57 %). Les hommes dans cette même catégorie ne sont que 31 % à travailler à temps partiel. Ceci est surtout dû à la branche pharmacies d'officine, dans laquelle les adjoints constituent une population importante composée très majoritairement de femmes. Ces dernières sont fréquemment à temps partiel notamment au-delà de 50 ans.

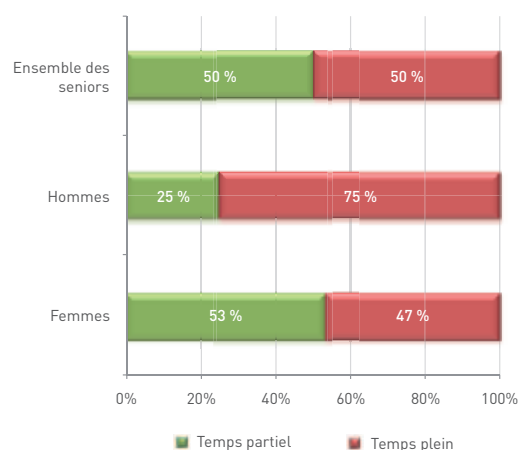
### ■ Les seniors très majoritairement en CDI

95 % des seniors ont un CDI. Les écarts entre les branches sont faibles.

#### ► Répartition des seniors par type de contrat de travail selon la branche

Branche professionnelle	CDD	CDI	Total
Cabinets dentaires	5 %	95 %	100 %
Laboratoires de biologie médicale	4 %	96 %	100 %
Cabinets médicaux	4 %	96 %	100 %
Pharmacies d'officine	7 %	93 %	100 %
Cabinets vétérinaires	6 %	94 %	100 %
<b>Moyenne</b>	<b>5 %</b>	<b>95 %</b>	<b>100 %</b>

#### ► Répartition des seniors par durée de travail selon le genre



# Formation continue des salariés

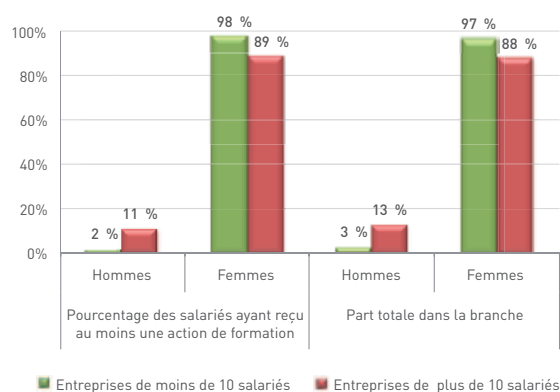
## Cabinets dentaires

Moins de 20 % des entreprises, soit moins d'une sur cinq, ont utilisé le plan de formation ces trois dernières années, et 15 % des salariés seulement sont partis en formation. Pour les salariés, l'accès au plan de formation est équilibré, que ce soit par genre ou par taille d'entreprise.

Le DIF (Droit individuel à la formation) reste peu mobilisé : moins d'une entreprise sur 10 et 7 % des salariés.

En revanche, la branche des cabinets dentaires fait un usage plus fréquent des dispositifs de professionnalisation (période ou contrat). Elle se place en tête des branches de la santé pour la professionnalisation tout en restant derrière les autres secteurs des professions libérales.

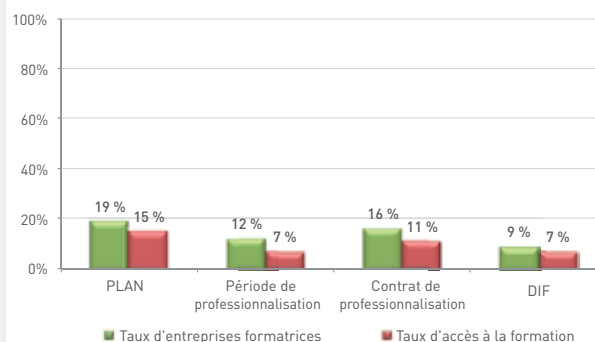
► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	5 635	153
Hommes	93	18
<b>Total</b>	<b>5 728</b>	<b>171</b>

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



## Laboratoires de biologie médicale

Toutes les entreprises de la branche ont fait usage de leur plan de formation au moins une fois au cours de ces trois années, mais cela n'a concerné qu'un salarié sur quatre. Ceci s'explique par la taille importante des entreprises et témoigne que l'effort de formation est concentré sur un petit nombre de salariés. En revanche, l'accès au plan de formation est équilibré tant sur le critère du genre que de la taille d'entreprise.

► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

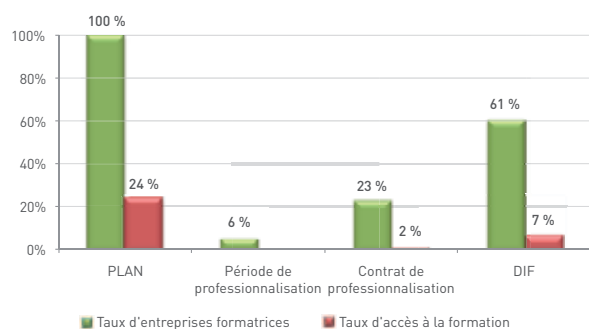
	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	3 778	6 349
Hommes	319	741
<b>Total</b>	<b>4 097</b>	<b>7 090</b>

La branche des laboratoires de biologie médicale est celle qui fait l'usage le plus intensif du DIF : 61 % des entreprises l'ont mobilisé mais pour seulement 7 % des salariés.

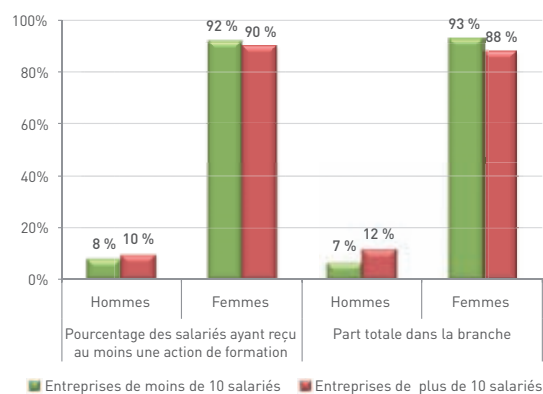
C'est également la branche du secteur santé où le contrat de professionnalisation est le plus utilisé : une entreprise sur quatre y a eu recours sur les trois années considérées mais cela n'a concerné que 2 % des salariés. La période de professionnalisation est en revanche peu utilisée.



#### ► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



#### ► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



## Cabinets médicaux

La branche des cabinets médicaux est celle qui forme le moins ses salariés. Le plan de formation a été utilisé par 6 % des entreprises au cours des trois années considérées, et moins de 10 % des salariés en ont bénéficié.

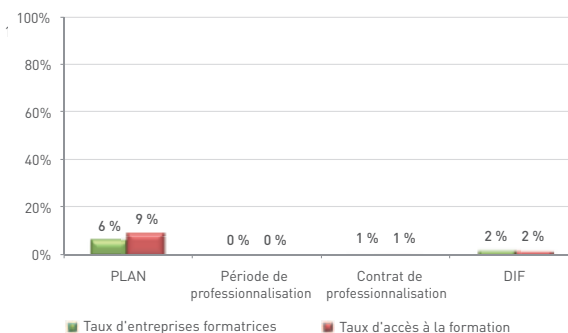
Le DIF est pratiquement inutilisé (2 % des entreprises et des salariés).

La professionnalisation est également quasiment inexistante.

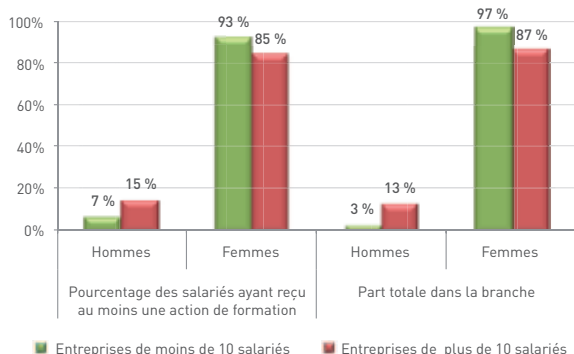
#### ► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	3 240	4 150
Hommes	261	720
<b>Total</b>	<b>3 501</b>	<b>4 870</b>

#### ► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



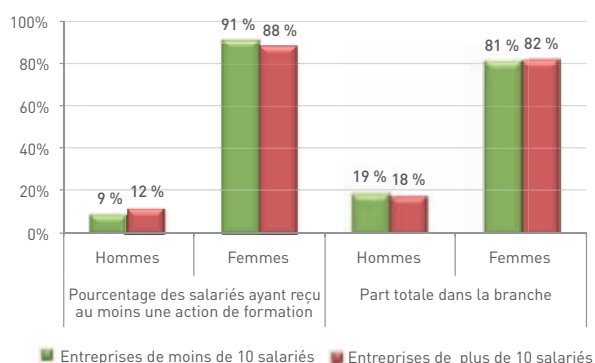
Pharmacies d'officine

Dans la branche des pharmacies d'officine, six entreprises sur 10 ont fait usage du plan de formation. 57 % des salariés ont eu accès à une formation au cours des trois années considérées, ce qui place la branche en tête du secteur santé pour le taux d'accès à la formation.

Les hommes ont proportionnellement plus accès au plan de formation que les femmes : ils ne représentent que 10 % des salariés de la branche mais près de 40 % des stagiaires.

La professionnalisation est en revanche peu utilisée dans la branche : elle a concerné entre 6 % et 7 % des entreprises et 1 % à 2 % des salariés, ceci s'explique notamment par l'apprentissage qui est très développé.

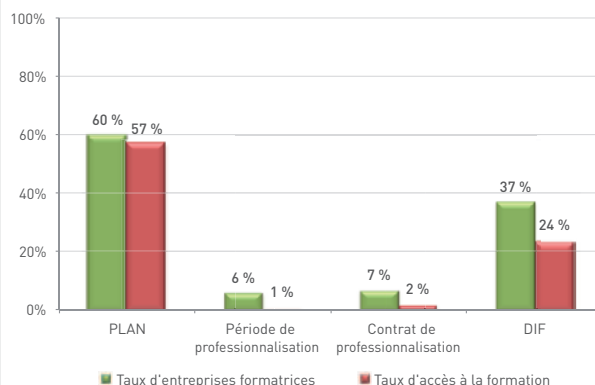
► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	15 929	106 603
Hommes	6 281	55 021
<b>Total</b>	<b>22 210</b>	<b>161 624</b>

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



## Cabinets et cliniques vétérinaires



Près des 2/3 des cabinets et cliniques vétérinaires utilisent leur plan de formation et près de la moitié des salariés en bénéficie. Pour les salariés, l'accès au plan de formation est équilibré, que ce soit par genre ou par taille d'entreprise.

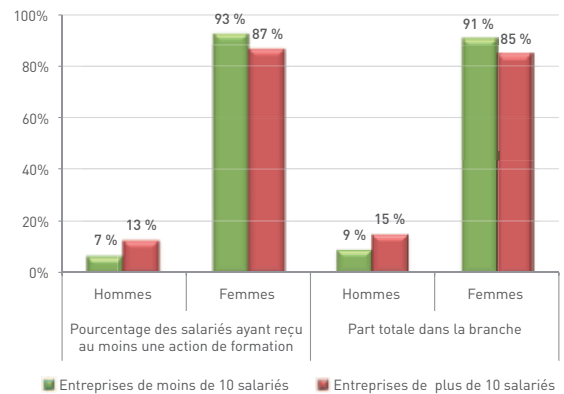
Le DIF est utilisé par 46 % des entreprises et 29 % des salariés, ce taux est élevé pour le secteur santé.

La professionnalisation est plus faiblement mobilisée notamment la période qui ne concerne que très peu d'entreprises et de salariés.

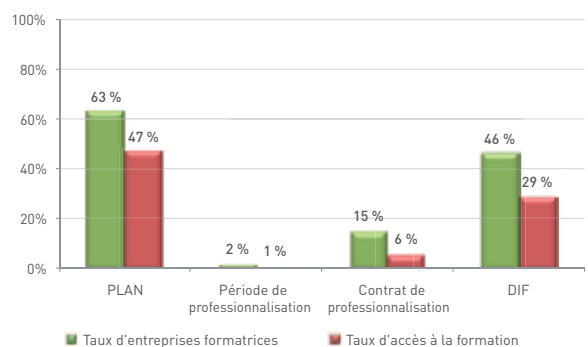
► Nombre de salariés formés par le plan de formation en fonction de la taille de l'entreprise

	Entreprises de - 10 salariés	Entreprises de + 10 salariés
Femmes	5 276	426
Hommes	376	66
<b>Total</b>	<b>5 652</b>	<b>492</b>

► Taux d'accès des salariés au plan de formation par genre et taille d'entreprise



► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation continue par budget



## Annexe

### Nomenclature des catégories sociales (source INSEE)

Les quatre catégories sociales sont celles que l'INSEE utilise pour classer les professions et les catégories sociales (PCS).

#### ■ Cadres et professions intellectuelles supérieures

Cette catégorie regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines à des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé ; des professionnels de l'information des arts et des spectacles dont l'activité est liée aux arts et aux médias ; des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises ; et des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies.

Figurent notamment dans cette catégorie :

- ▶ professions libérales et assimilés
- ▶ cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
- ▶ cadres d'entreprise

#### ■ Professions intermédiaires

L'appellation professions intermédiaires est une création de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Deux tiers des membres du groupe occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés.

Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales.

Figurent notamment dans cette catégorie :

- ▶ techniciens
- ▶ contremaîtres, agents de maîtrise

#### ■ Employés

Le groupe des employés rassemble des professions très variées et souvent mal définies. On y trouve bien sûr les secrétaires et les agents de bureau, mais aussi les agents hospitaliers, les vendeurs, les pompiers ou les gens de maison. L'unité du groupe des employés repose en fait plus sur ce qu'ils sont que sur ce qu'ils font. En grande majorité, ces métiers sont exercés par des femmes. Elles forment plus des trois quarts de chaque catégorie, hormis les policiers et les militaires. D'ailleurs parmi les femmes de moins de 35 ans ayant un emploi, une sur deux est classée dans les employés.

Figurent notamment dans ce groupe :

- ▶ employés administratifs d'entreprise
- ▶ employés de commerce

#### ■ Ouvriers

Le groupe ouvrier est structuré par une série d'oppositions. La qualification instituée dans les conventions collectives est en étroite corrélation avec de nombreuses variables, comme le genre, l'origine sociale, la formation ou le salaire. Toutes ces variables permettent d'établir une gradation des métiers ouvriers, des professionnels d'entretien aux ouvriers non qualifiés, des industries légères et aux ouvriers agricoles.

Le deuxième clivage concerne l'opposition entre travail industriel et travail de type artisanal, qui a été introduite dans la nouvelle nomenclature. La gestion réglée du travail industriel se traduit par une plus grande stabilité de l'emploi et un alignement des horaires sur la durée légale.

Si la différence entre ouvriers et employés paraît évidente parce qu'on a en tête les positions extrêmes, la frontière entre les deux groupes n'est pas facile à tracer.

Figurent notamment dans cette catégorie :

- ▶ ouvriers qualifiés
- ▶ ouvriers non qualifiés

# 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 :

- **santé** (cabinets dentaires, laboratoires de biologie médicale, cabinets médicaux, pharmacies d'officine, cliniques et cabinets vétérinaires) ;
- **cadre de vie et technique** (entreprises d'architecture, cabinets d'économistes de la construction, cabinets d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers) ;
- **juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études de commissaires-priseurs judiciaires et salles 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 (Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle) 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](http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr)



**OMPL**  
Observatoire des Métiers  
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Ithaquel pour l'OMPL  
5, rue de Charonne - 75011 Paris  
Tel : 01 47 00 55 34  
[www.ithaque-consultants.com](http://www.ithaque-consultants.com)

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@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)