

# Portrait statistique des cadres du secteur privé

Données panoramiques multisources

Édition 2023

# Avant-propos

Ce portrait statistique a pour objectif de mieux connaître les cadres du secteur privé pour, *in fine*, mieux les accompagner. Il rassemble les données disponibles les plus récentes sur cette population, qu'elles soient produites par l'Observatoire de l'emploi cadre de l'Apec ou par les acteurs de la statistique publique.

Cette deuxième édition, à l'instar de la première, se veut panoramique en décrivant les cadres sous toutes les coutures : profil, emplois occupés, vie professionnelle, conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les données présentées dans ce document sont issues :

- Des enquêtes de l'Apec réalisées auprès des cadres sur des sujets récurrents et adhoc. Six enquêtes différentes ont été valorisées dans ce document, réalisées pour la plupart en 2023.
- Des bases de données de l'Insee, issues d'enquêtes ou de sources administratives : les enquêtes Emploi 2020 et 2022, les déclarations sociales nominatives (DSN)<sup>(1)</sup> de 2020, le recensement de la population 2020. Le traitement statistique de ces données a été réalisé par l'Apec.

Il n'existe pas de définition unique des cadres du secteur privé. Les effectifs de cadres varient selon les sources de données. Pour l'Apec, la référence est celle de la convention collective nationale du 14 mars 1947, qui crée le régime de retraite et de prévoyance des cadres, et définit les catégories qui y cotisent. C'est également celle de l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres.

Dans les enquêtes menées par l'Apec, les questions posées permettent aux cadres de s'identifier eux-mêmes comme tels. Cette information n'étant pas présente dans les fichiers de données issus de l'Insee (DSN, enquête Emploi, recensement de la population), les cadres y sont repérés indirectement par le biais des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et du statut de l'employeur, selon des critères définis par l'Apec<sup>(2)</sup>. Pour les chômeurs, c'est la PCS du dernier emploi occupé qui est considérée.

# Principaux enseignements

La population des cadres du secteur privé, estimée entre 3,9 et 4,4 millions, se distingue des non-cadres par son profil socio-démographique, son taux d'activité et sa dynamique d'évolution, ses conditions d'emploi, ainsi que par son rapport au travail.

## Le profil des cadres diffère sensiblement de celui des autres salarié.es du privé, notamment par leur diplôme

- Les cadres se démarquent nettement par leur niveau de diplôme plus élevé (53 % sont diplômés d'un Bac+5 vs 4 % chez les non-cadres).
- Les cadres se concentrent davantage dans les unités urbaines de plus de 200 000 habitant.es que les non-cadres (64 % vs 39 %).
- La féminisation des cadres progresse, mais la proportion des hommes dans les effectifs cadres est toujours majoritaire et plus élevée que dans les effectifs non-cadres (63 % vs 55 %).

## Les cadres pèsent de plus en plus dans le secteur privé, et sont moins exposés au chômage

- La part des cadres parmi les salarié.es du privé augmente au long cours (+5 pts en 15 ans), notamment en raison de la diversification de la catégorie au-delà du « cadre encadrant ».
- Les taux d'activité et d'emploi sont nettement plus élevés pour les cadres que pour les non-cadres.
- Les cadres sont moins exposés au chômage que l'ensemble de la population (3,5 % vs 7,3 % en 2022), sauf pour les seniors dont le niveau de chômage est comparable (5,3 % vs 5,5 %).

## Les activités de services à forte valeur ajoutée concentrent une part importante des cadres et présentent des taux d'encadrement élevé

- Les cadres se concentrent en particulier dans les services à forte valeur ajoutée (44 %).

- Le ratio cadres/ensemble des salarié.es (19 % en moyenne) est particulièrement élevé dans ces secteurs : informatique (76 %), banque et assurance (46 %), activités juridiques et comptables (50 %), ingénierie-R&D (48 %).

## Les cadres bénéficient de meilleures conditions d'emploi et accèdent davantage au télétravail

- La grande majorité des cadres sont en CDI (95 % vs 83 % pour les non-cadres).
- Leur rémunération est plus élevée (médiane de 52 k€ en 2022) mais les inégalités structurelles de salaire persistent, notamment entre les femmes et les hommes (7 % à profil identique).
- La majorité des cadres télétravaillent régulièrement (64 % au moins un jour par semaine).

## Le temps de travail et les enjeux d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle sont des marqueurs fort de cette population

- Les cadres travaillent en moyenne 43 heures par semaine (45 heures pour les managers et 41 heures pour les autres cadres).
- Nombre de cadres rencontrent des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle (45 %), notamment parmi les femmes (52 %) et les managers (53 %).



## Profil socio-démographique

- > Sexe
- > Âge
- > Niveau de diplôme
- > Structure familiale
- > Logement
- > Lieu d'habitation



## Place des cadres dans l'emploi

- > Activité au sens du BIT
- > Taux de chômage BIT
- > Part des cadres parmi les salarié.es du secteur privé



## Emplois occupés

- > Secteur d'activité
- > Opérateur de compétences
- > Taille d'entreprise
- > Région de travail
- > Fonction
- > Encadrement



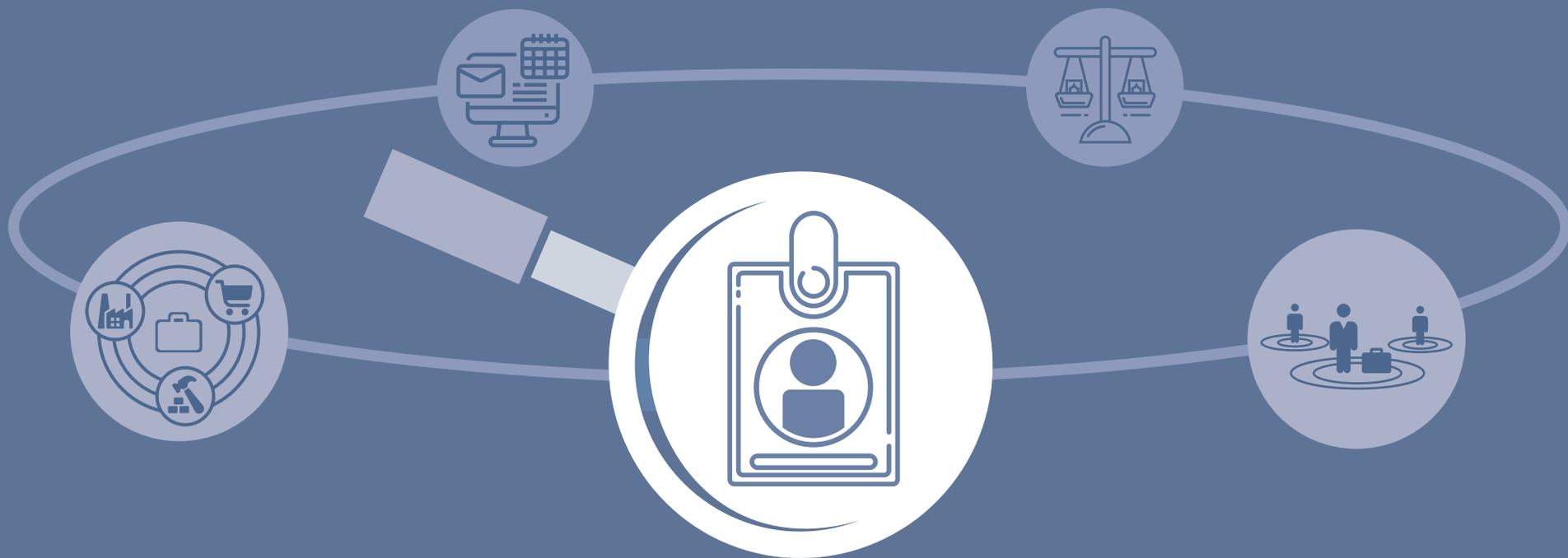
## Vie professionnelle

- > Contrat de travail
- > Accès au statut de cadre
- > Parcours professionnel
- > Rémunération
- > Rapport au travail
- > Motivations professionnelles
- > Projets professionnels



## Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

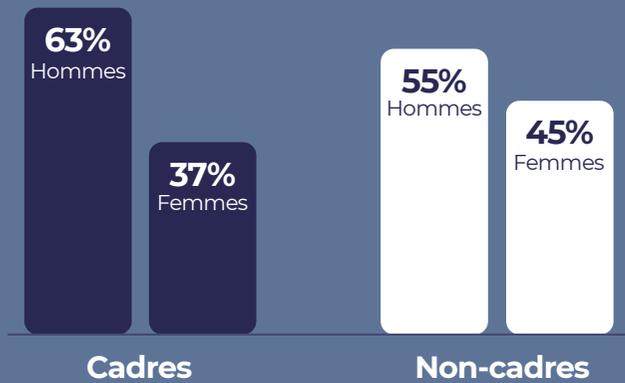
- > Temps de travail
- > Télétravail
- > Trajet domicile-travail
- > Équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- > Risques psychosociaux



## Profil sociodémographique

## Sexe

Répartition hommes-femmes

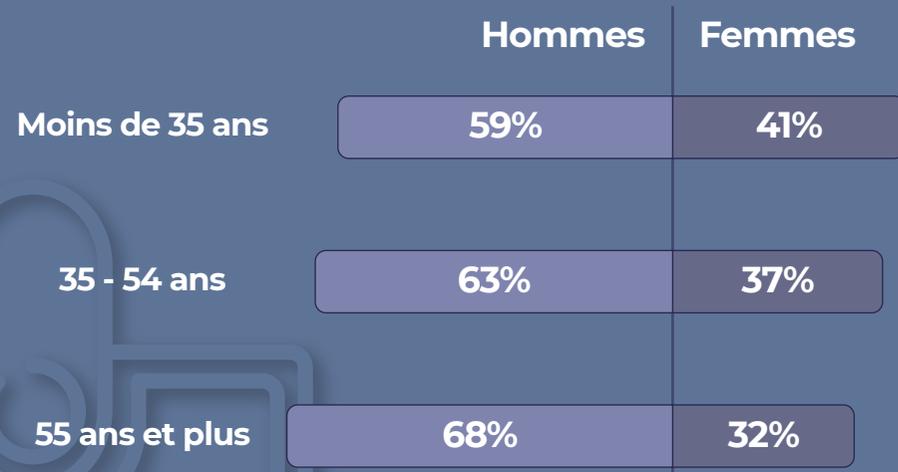


Base : En emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Sexe

Répartition hommes-femmes des cadres selon l'âge



Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Sexe

Part des femmes parmi les cadres

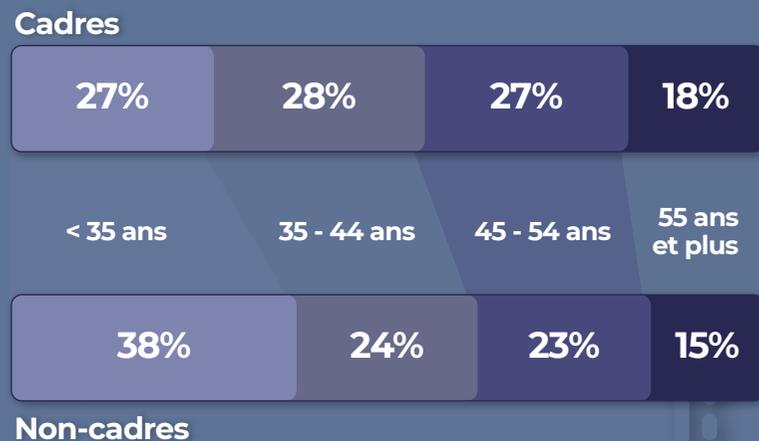


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DADS/DSN

## Âge

Répartition par âge

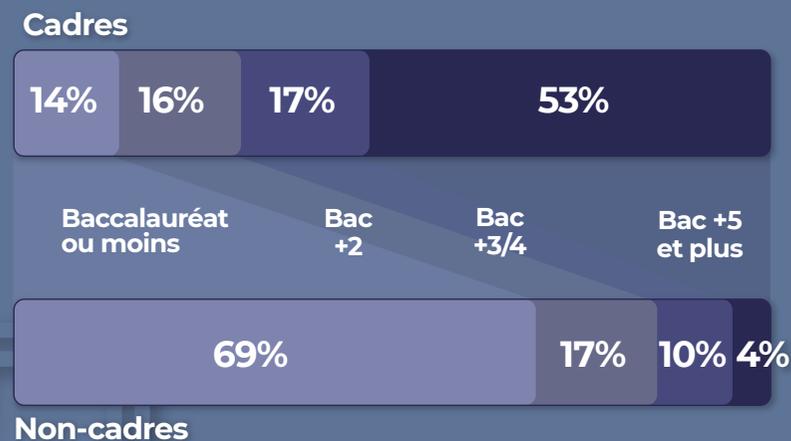


Base : En emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Niveau de diplôme

Répartition par niveau de diplôme

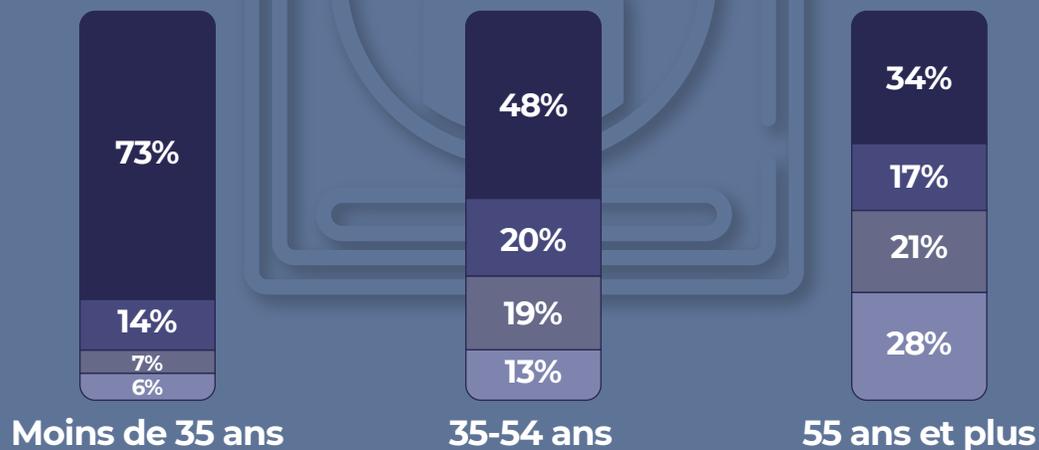


Base : En emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Niveau de diplôme

Répartition des cadres par niveau de diplôme selon l'âge

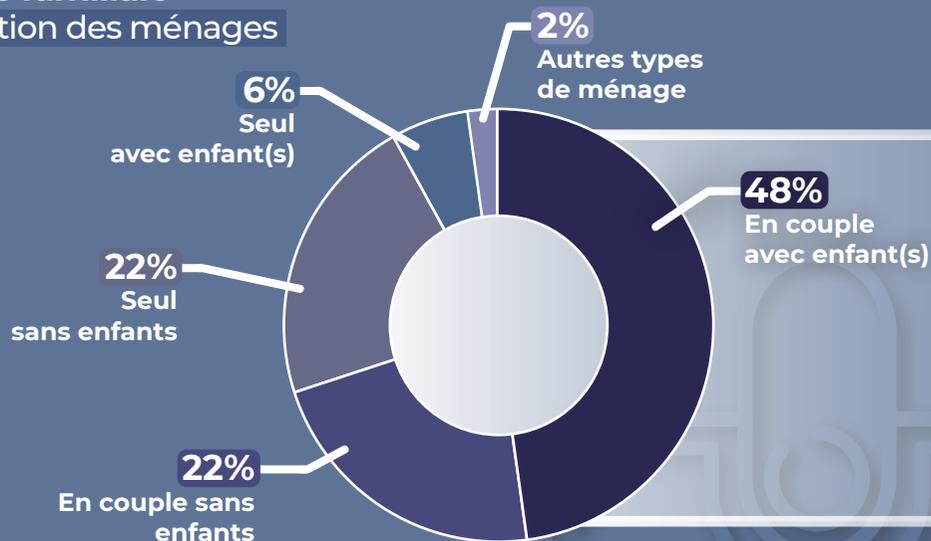


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Structure familiale

Composition des ménages



Cadres vivant en couple



Cadres vivant avec des enfants



Base : Cadres en emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Structure familiale

Homogamie sociale

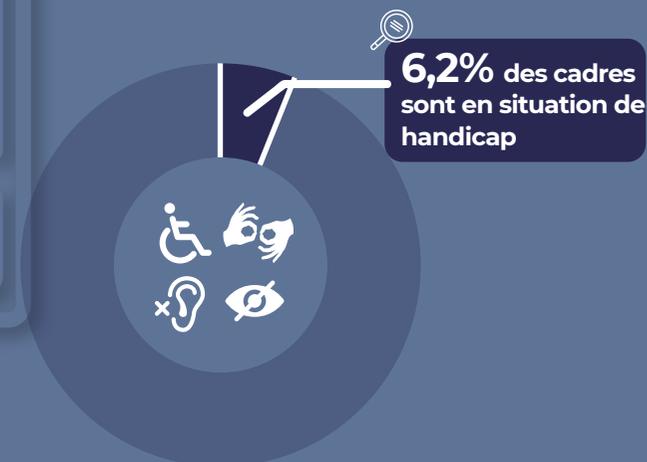


Base : Cadres en emploi vivant en couple

Source : Insee, RP 2020

## Handicap

Part des cadres en situation de handicap

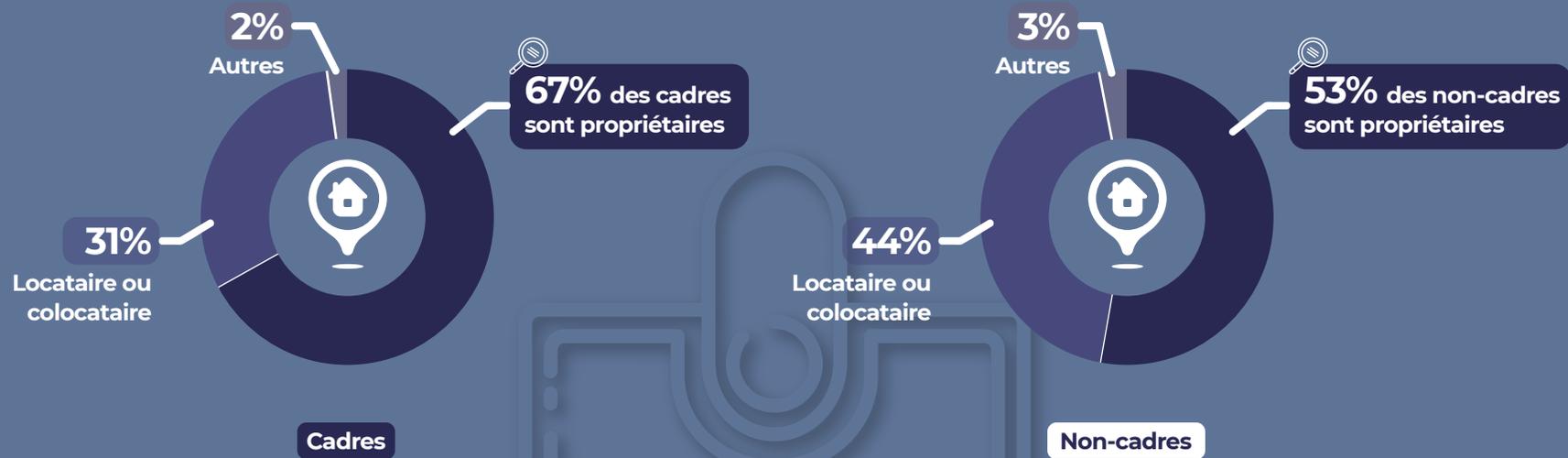


Base : Cadres actifs

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Logement

Statut d'occupation de la résidence principale

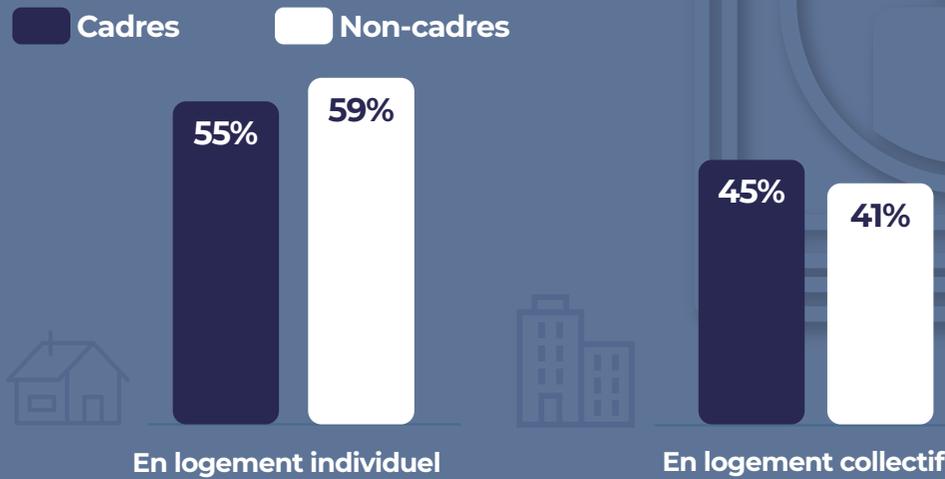


Base : Actifs

Source : Insee, RP 2020

## Logement

Répartition entre logement individuel et collectif

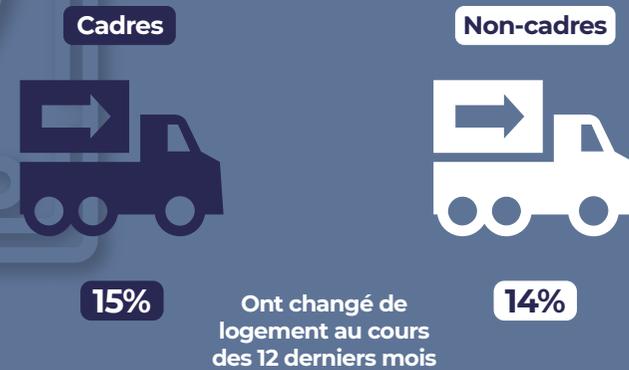


Base : Actifs

Source : Insee, RP 2020

## Logement

Mobilité résidentielle



Base : Actifs

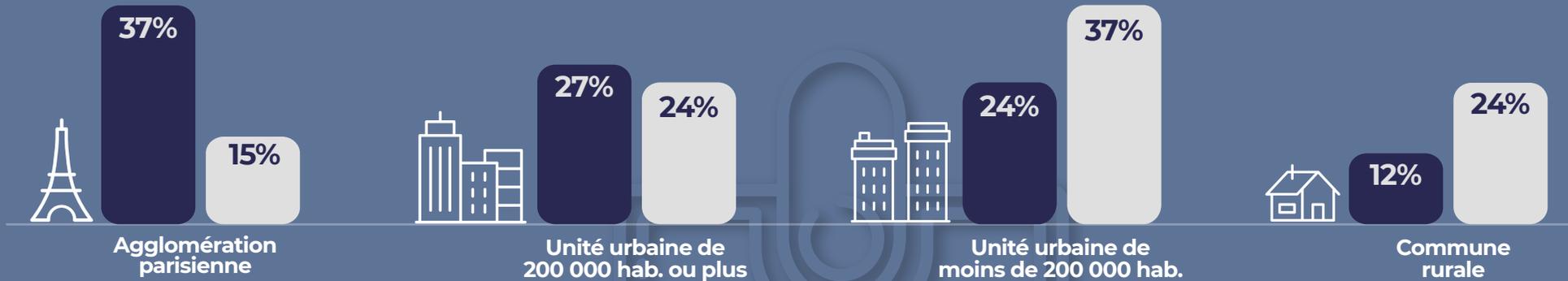
Source : Insee, RP 2020

## Territoires

Répartition des cadres/non-cadres par taille d'unité urbaine<sup>(4)</sup>

Cadres

Non-cadres

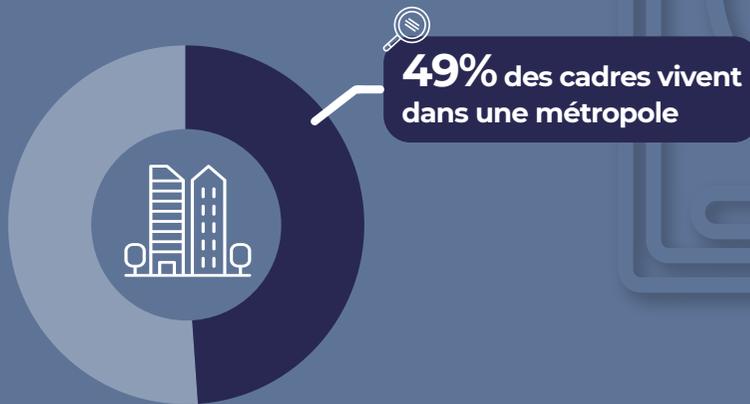


Base : En emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Territoires

Part des cadres vivant dans une métropole<sup>(5)</sup>

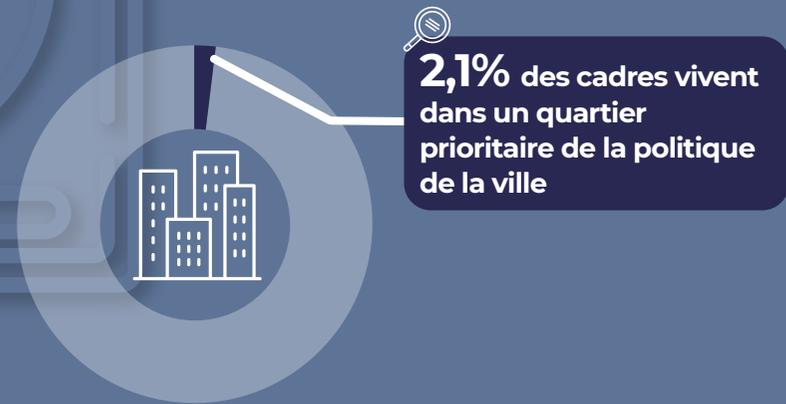


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, RP 2020

## Territoires

Part des cadres vivant dans des QPV<sup>(6)</sup>



Base : Cadres actifs

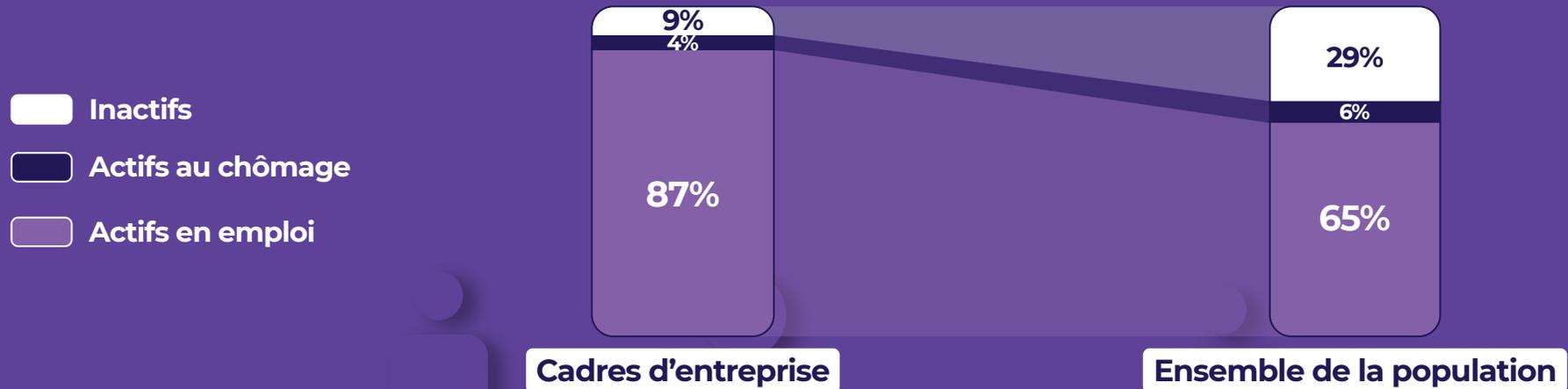
Source : Insee, enquête Emploi 2022



## Place des cadres dans l'emploi

## Activité au sens du BIT

Répartition des personnes de 15 à 64 ans par situation sur le marché de l'emploi

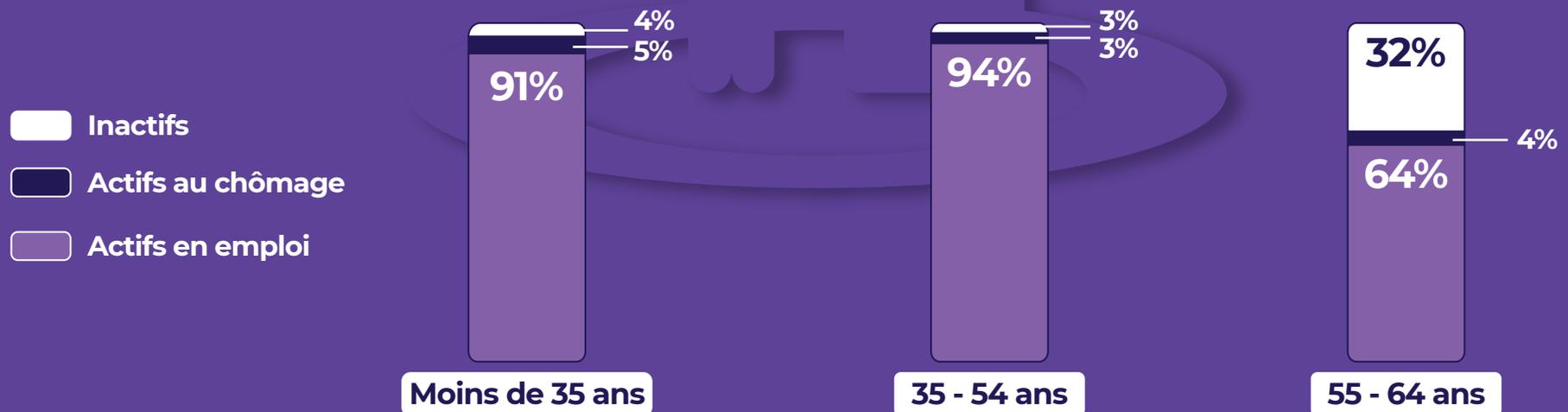


Base : Population des ménages de 15 à 64 ans - France hors Mayotte

Source : Insee, enquête Emploi 2020

## Activité au sens du BIT

Répartition des cadres d'entreprise par situation sur le marché de l'emploi selon l'âge

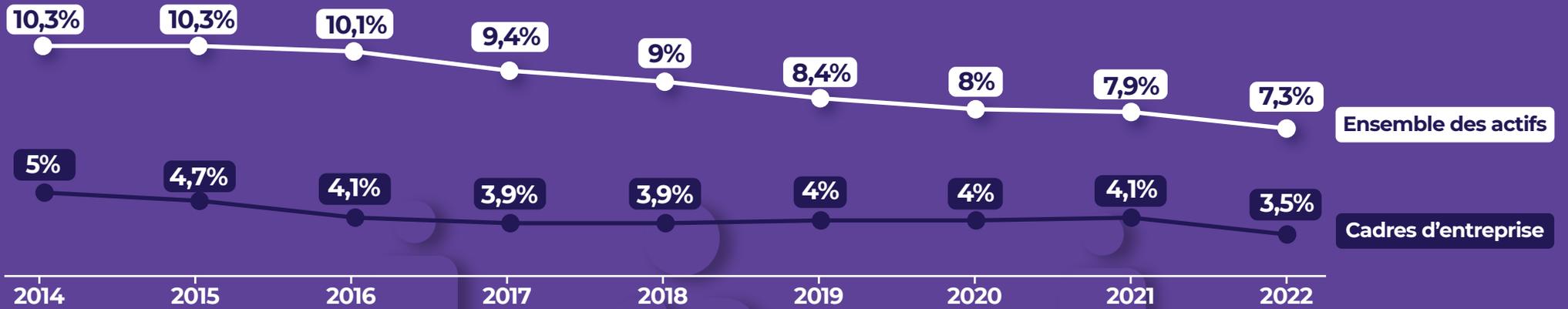


Base : Population des ménages de 15 à 64 ans, cadres d'entreprise - France hors Mayotte

Source : Insee, enquête Emploi 2020

## Taux de chômage BIT

Évolution du taux de chômage BIT - Moyennes annuelles

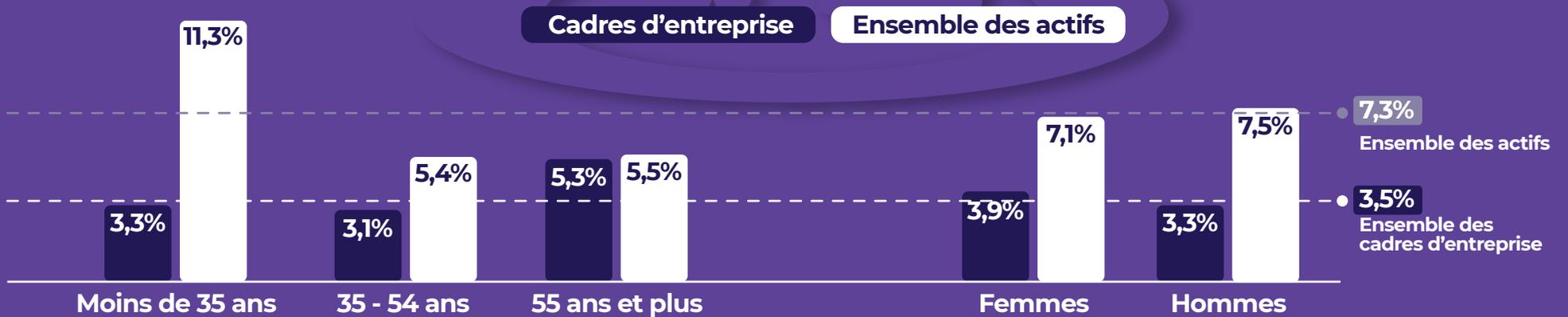


Base : Population des ménages, personnes actives - France hors Mayotte

Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail

## Taux de chômage BIT

Taux de chômage BIT par âge - Moyenne annuelle 2022



Base : Population des ménages, personnes actives - France hors Mayotte

Source : Insee, enquête Emploi 2022

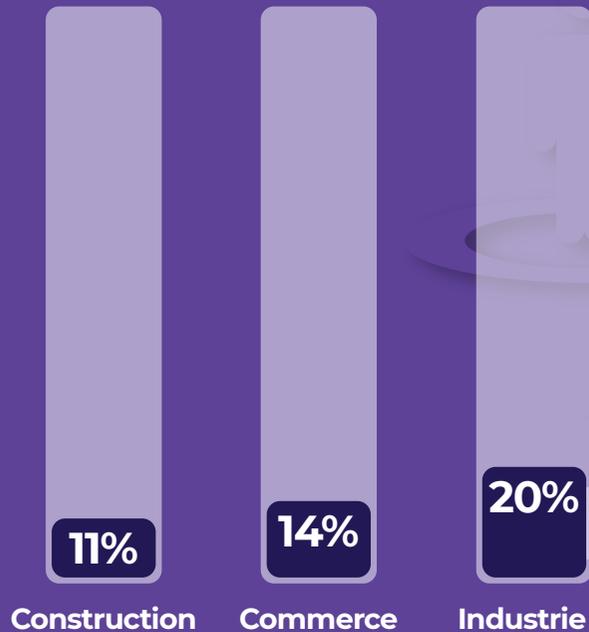


## Taux de cadres

Part des cadres parmi les salarié.es du secteur privé, dans chaque secteur d'activité



**19%** de cadres parmi les salarié.es du secteur privé



### Équipements électriques et électroniques

40%

### Automobile, aéronautique et autres matériels de transport

35%

### Industrie pharmaceutique

30%

### Énergies, eau

24%

### Chimie, caoutchouc, plastique

20%

### Mécanique, métallurgie

18%

### Meuble, textile et autres industries manufacturières

18%

### Bois, papier, imprimerie

11%

### Industrie agroalimentaire

9%

22%

### Services

### Informatique

76%

### Télécommunications

54%

### Activités juridiques et comptables

50%

### Ingénierie et R&D

48%

### Formation initiale et continue

48%

### Communication et médias

47%

### Banque et assurances

46%

### Immobilier

25%

### Activités des organisations associatives

23%

### Transports et logistique

10%

### Services divers aux entreprises

7%

### Hôtellerie, restauration, loisirs

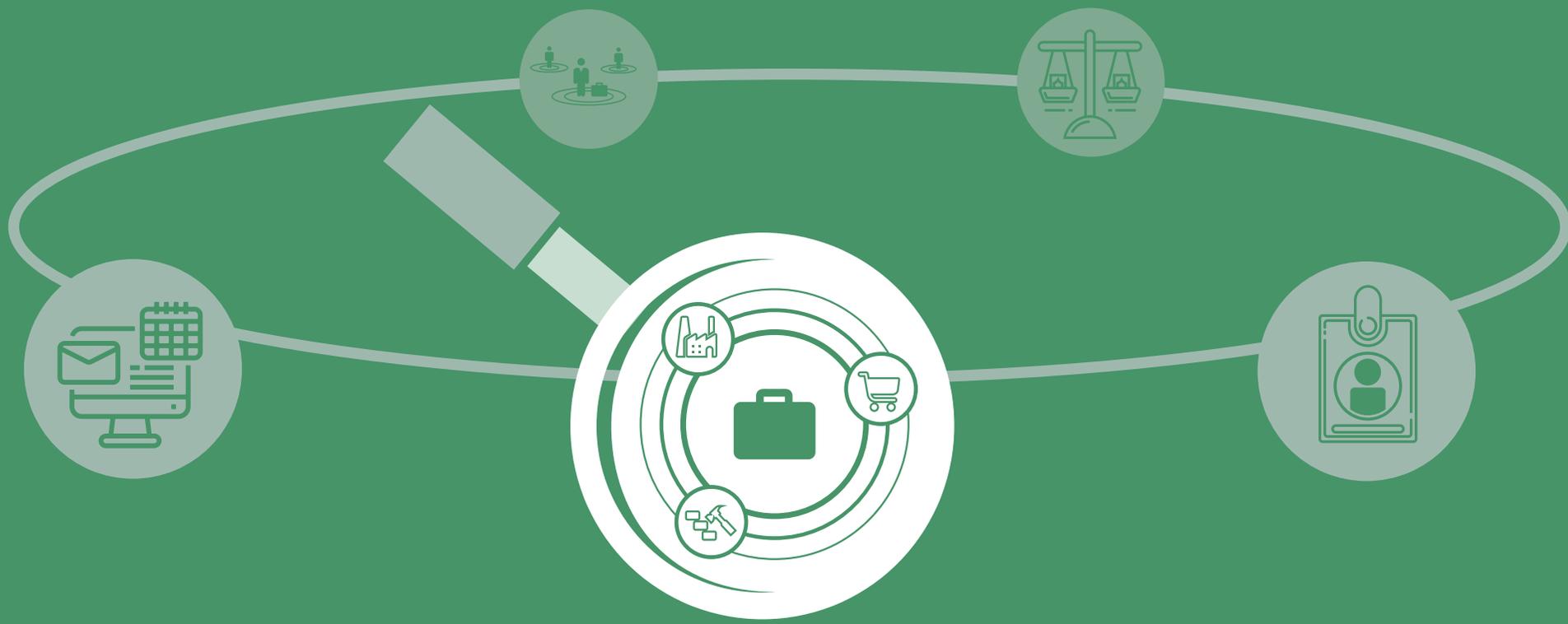
5%

### Santé et action sociale

5%

Base : Salarié.es du secteur privé – France hors Mayotte

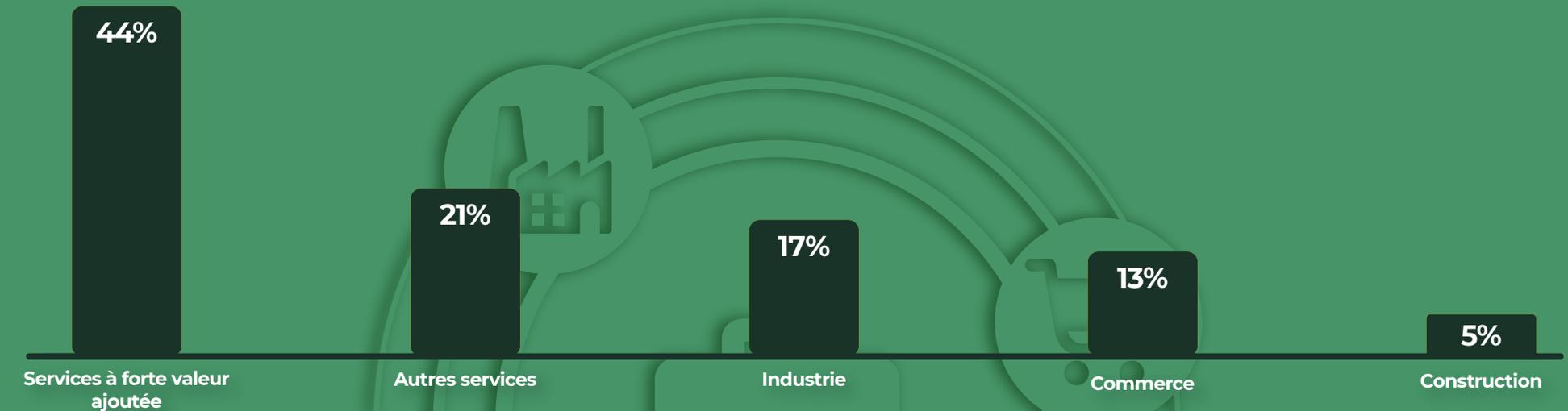
Source : Insee, DSN 2020



# Emplois occupés

## Secteur d'activité

Répartition des cadres selon le secteur d'activité



### Services à forte valeur ajoutée

- 14% Activités juridiques et comptables
- 10% Banque et assurances
- 10% Activités informatiques
- 6% Communication et médias
- 4% Ingénierie, R&D



8% des cadres travaillent au sein de structures de l'économie sociale et solidaire (e)

### Industrie

- 3% Automobile, aéronautique et autres matériels de transport
- 3% Mécanique, métallurgie
- 2% Équipements électriques et électroniques
- 2% Énergies, eau
- 2% Chimie, caoutchouc, plastique
- 2% Meuble, textile et autres industries manufacturières
- 2% Agroalimentaire
- 1% Industrie pharmaceutique
- <1% Bois, papier, imprimerie

### Autres services

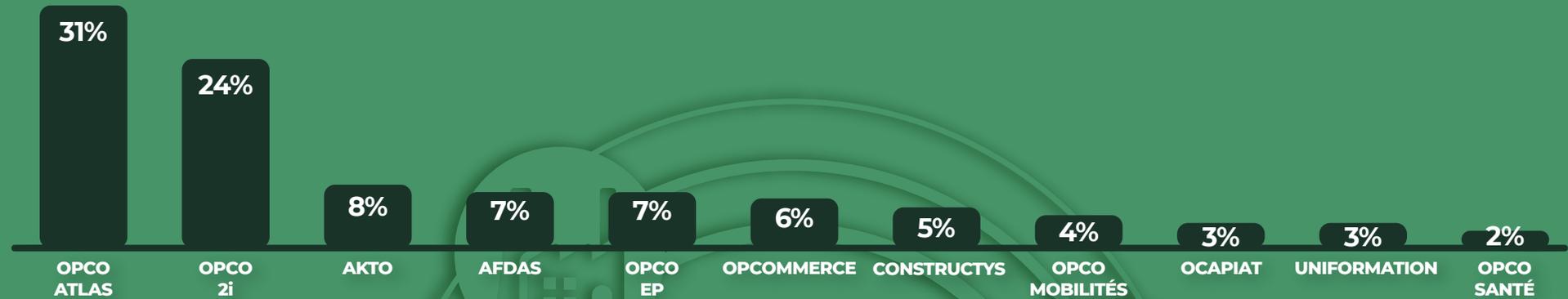
- 6% Services divers aux entreprises
- 4% Transports et logistique
- 2% Santé, action sociale
- 2% Télécommunications
- 2% Formation initiale et continue
- 2% Immobilier
- 2% Hôtellerie, restauration, loisirs
- 1% Activités des organisations associatives

Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Opérateur de compétences <sup>(9)</sup>

Répartition des cadres selon leur OPCO

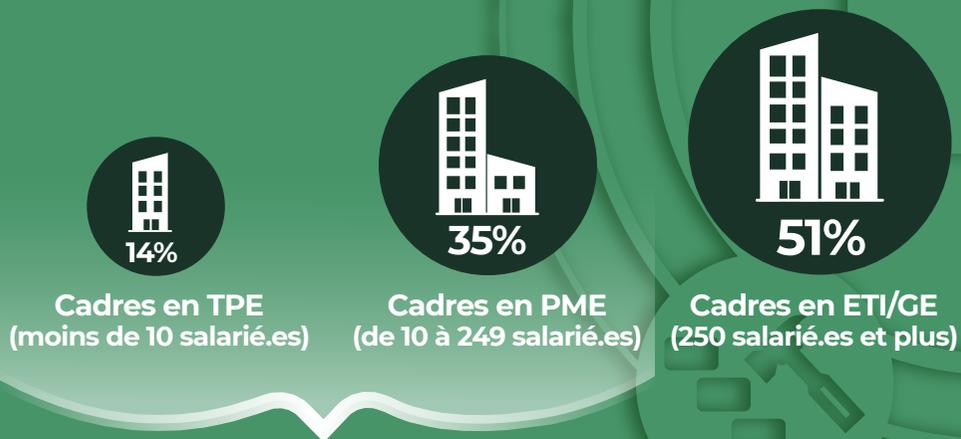


Base : Cadres en emploi couverts par une convention collective

Source : Insee, DSN, 2020

## Taille d'entreprise

Répartition des cadres selon la taille salariale



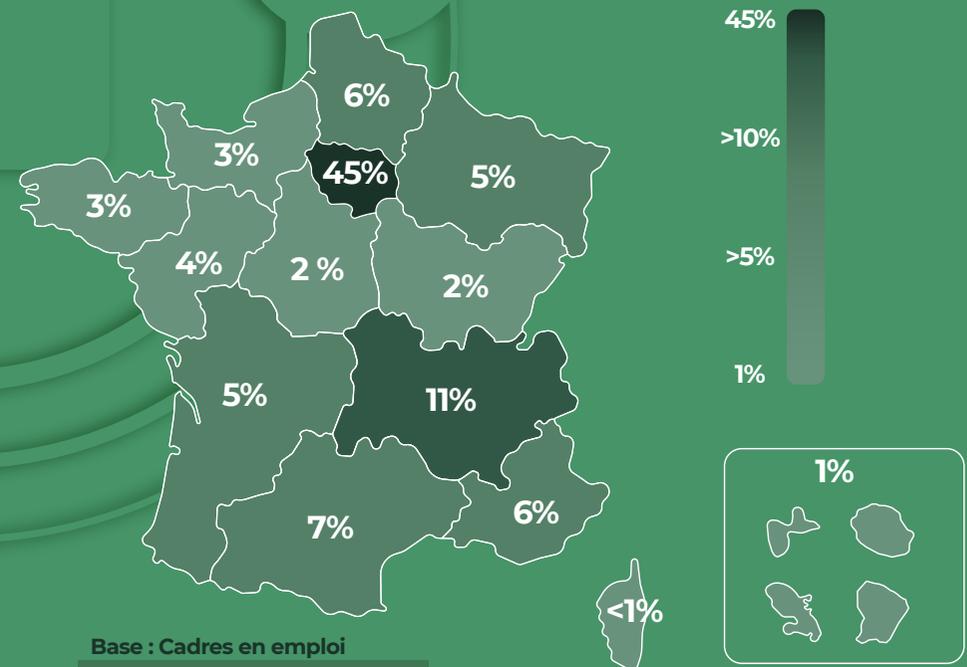
**49%** des cadres travaillent dans une TPE ou une PME

Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Région

Répartition des cadres selon leur lieu de travail

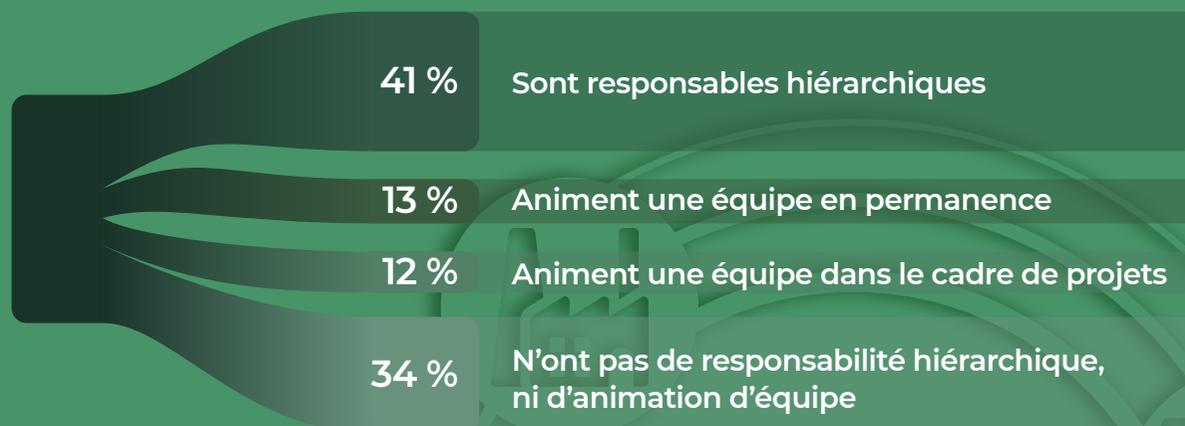


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2020

## Encadrement

Répartition des cadres selon leurs responsabilités managériales



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Fonction

Répartition des cadres selon leur fonction



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023



## Vie professionnelle

## Contrat de travail

Part des CDI



95 %

Cadres



83 %

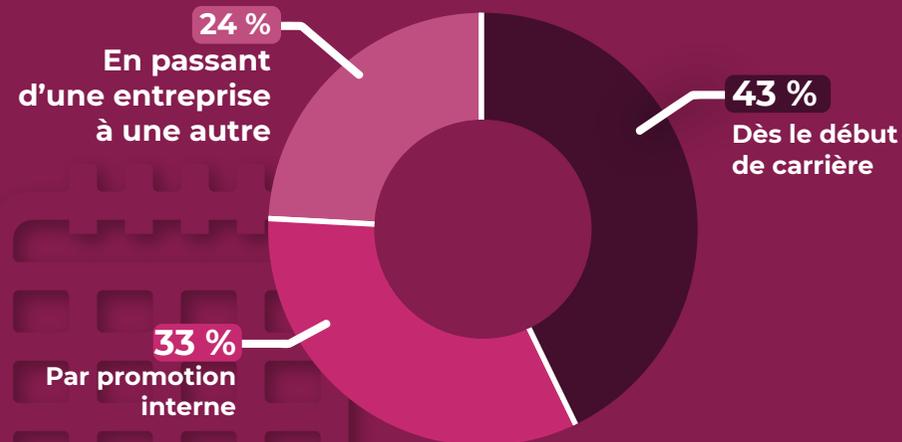
Non-cadres

Base : En emploi

Source : Insee, DSN, 2020

## Accès au statut de cadre

Répartition selon les modalités d'accès au statut



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2021

## Parcours professionnel et mobilité

Évènements rencontrés au cours du parcours professionnel

Période de chômage de plusieurs mois

35 %

Bilan de compétences

28 %

Licenciement

24 %

Formation professionnelle de longue durée

19 %

Arrêt maladie de longue durée

16 %

Interruption volontaire de la carrière professionnelle pendant plusieurs mois

14 %

Validation des acquis de l'expérience

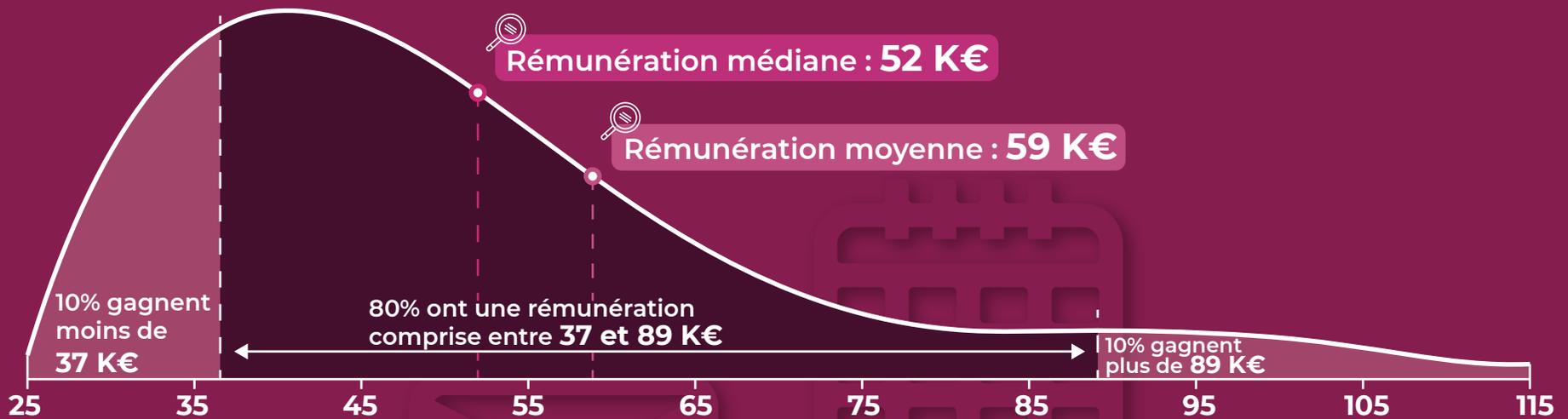
8 %

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Rémunération

Distribution de la rémunération brute annuelle des cadres en 2022 (fixe + variable)



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Rémunération

Fréquence et nature de composante variable dans la rémunération des cadres



**53%** des cadres ont une rémunération comprenant une part variable :

Prime sur objectif

44 %

Autres éléments de salaire variable

9 %

Commission sur le chiffre d'affaires

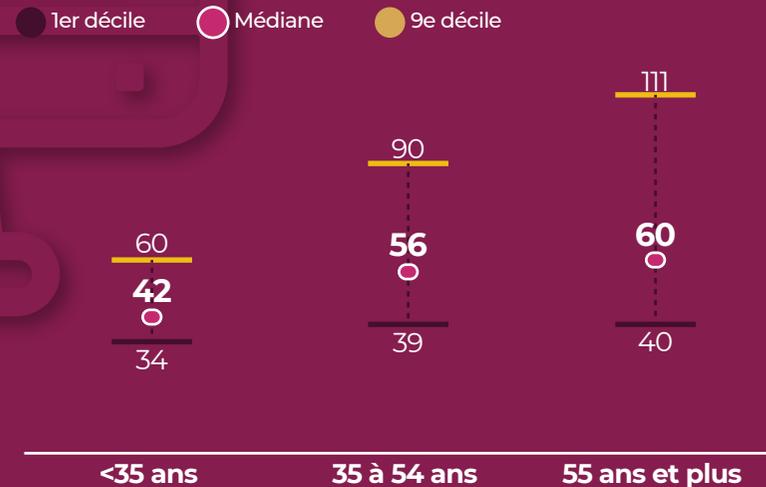
8 %

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Rémunération

Rémunération brute annuelle des cadres en 2022 par âge (fixe + variable en K€)



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Rémunération

Évolution de la rémunération brute médiane des cadres par sexe (fixe + variable)

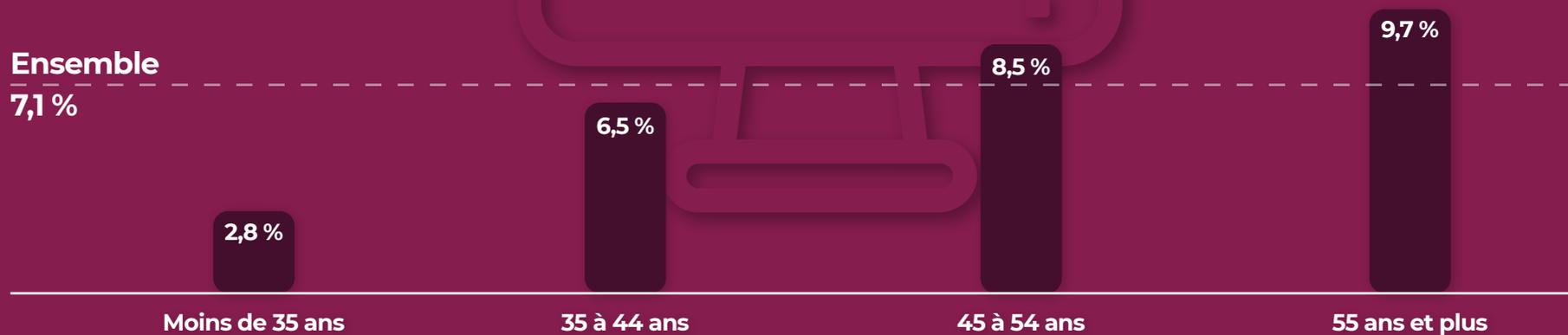


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Rémunération

Écart de rémunération femmes-hommes chez les cadres à profil et poste équivalents selon l'âge

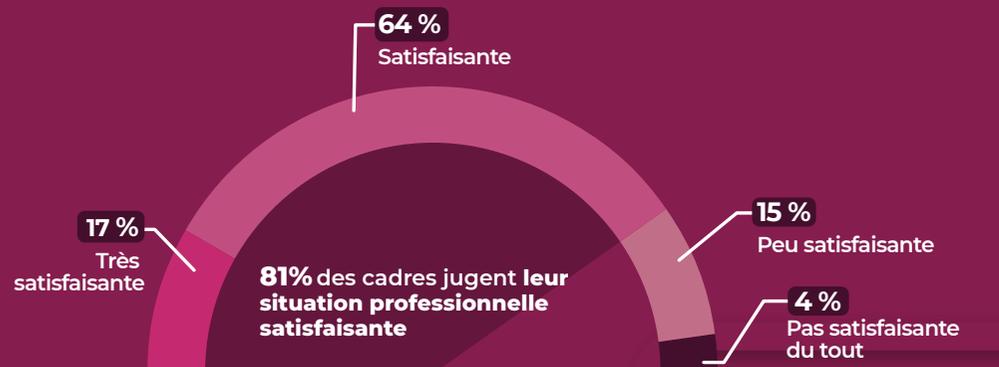


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Satisfaction professionnelle

Avis sur sa situation professionnelle actuelle



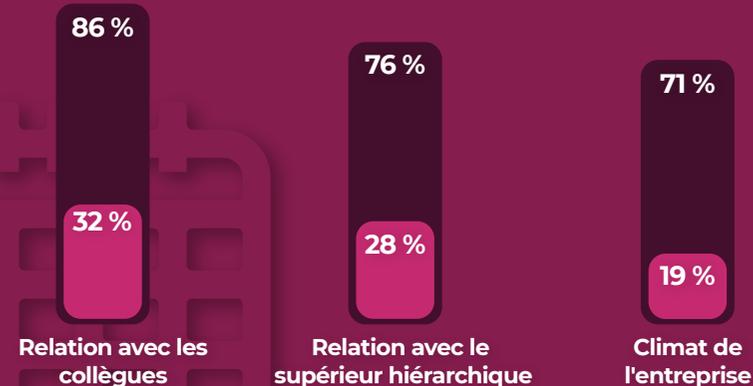
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Satisfaction professionnelle

Satisfaction concernant les relations de travail

Très satisfait Satisfait



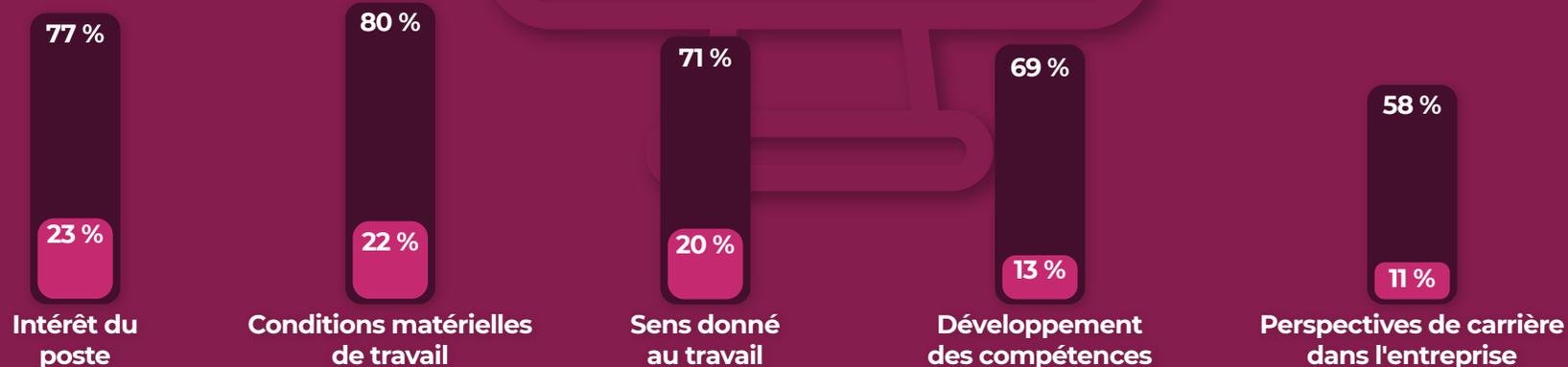
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Satisfaction professionnelle

Satisfaction concernant différents pans de la vie professionnelle

Très satisfait Satisfait



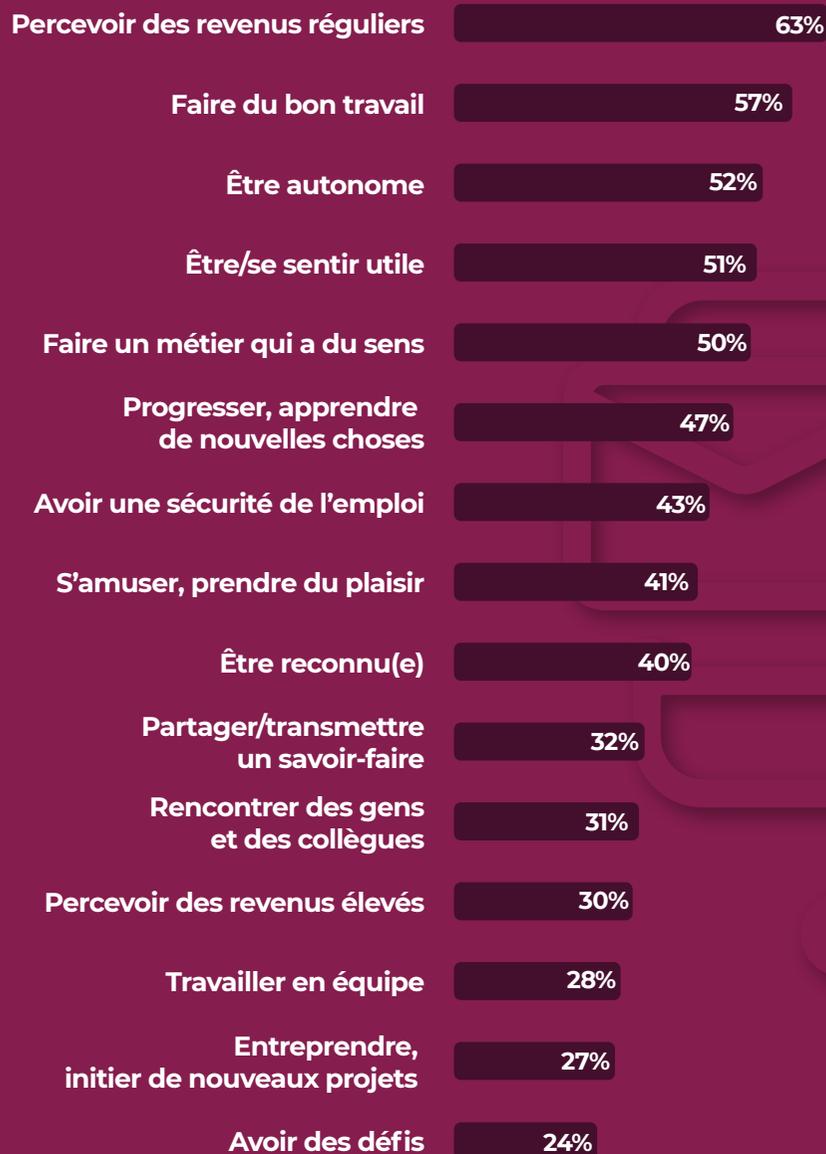
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Motivations professionnelles

Diriez-vous que chacun des aspects de la vie professionnelle ci-dessous est ?

% « Très important »



Base : Cadres en emploi

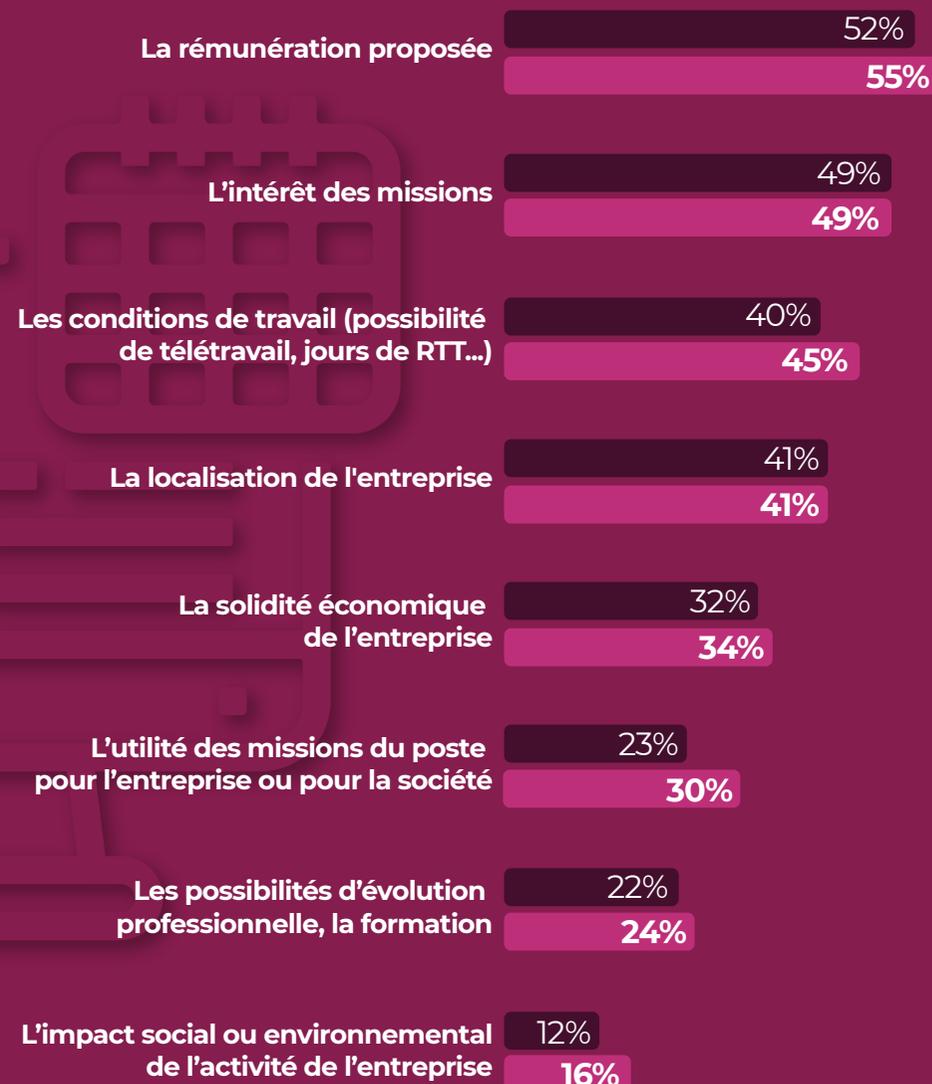
Source : Apec, 2023

## Motivations professionnelles

Part des cadres qui considéreraient ce critère comme essentiel s'ils devaient chercher un emploi

Avril 2022

Avril 2023



Base : Cadres en emploi

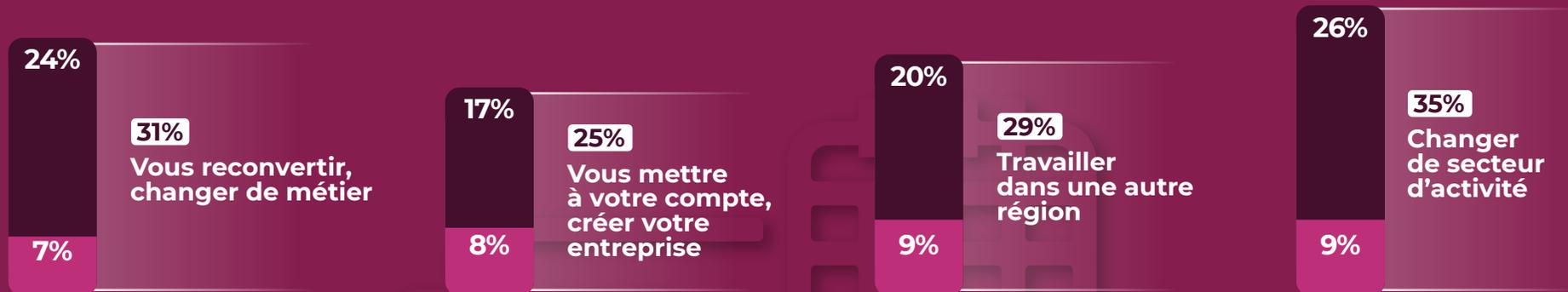
Source : Apec, 2023

## Projets professionnels

Aujourd'hui, avez-vous un projet professionnel visant à... ?

Au stade de réflexion

Démarches déjà entamées



Base : Cadres en emploi

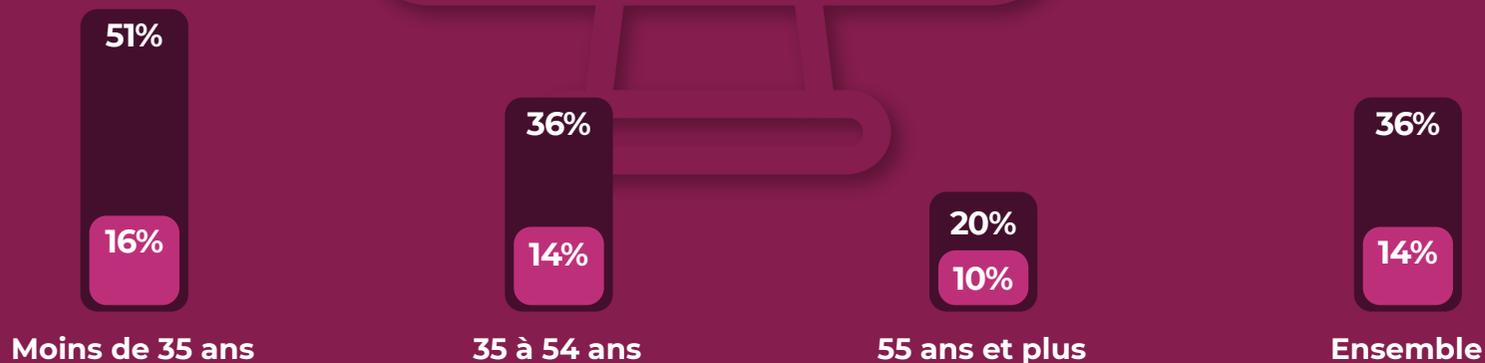
Source : Apec, 2023

## Projets professionnels

Part des cadres ayant l'intention de changer d'entreprise (en moyenne sur un an)

Dans les 3 mois

Dans les 12 mois



Base : Cadres en emploi

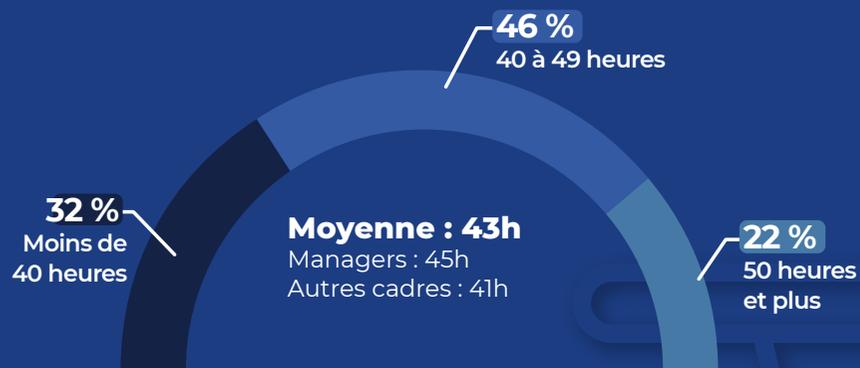
Source : Apec, 2023



## Conciliation entre vie personnelle et professionnelle

## Temps de travail

Nombre d'heures en moyenne par semaine



Base : Cadres en emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2022

## Temps de travail

Perception de la charge de travail

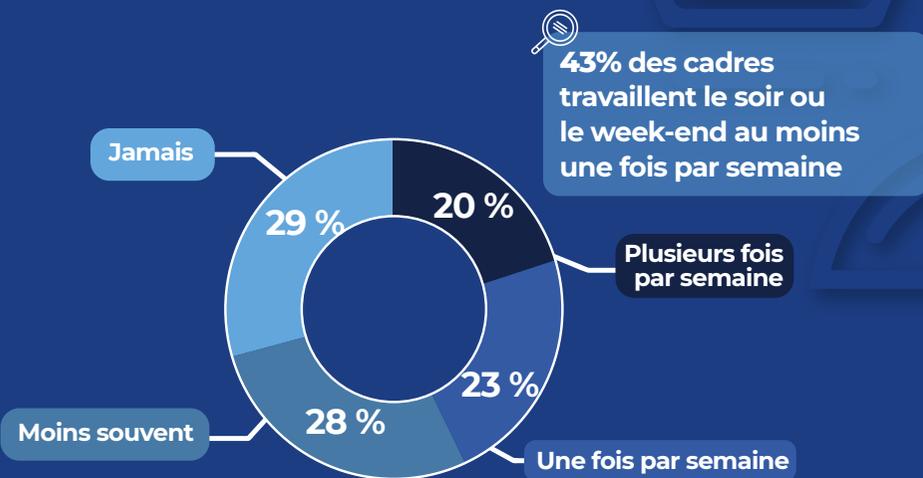


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Temps de travail

Fréquence du travail à domicile le soir et/ou le week-end

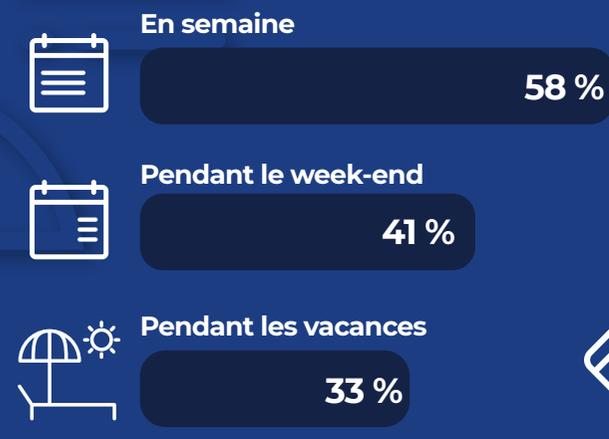


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2023

## Temps de travail

Part des cadres qui consultent leurs mails ou prennent des appels professionnels en dehors du temps de travail



Base : Cadres en emploi

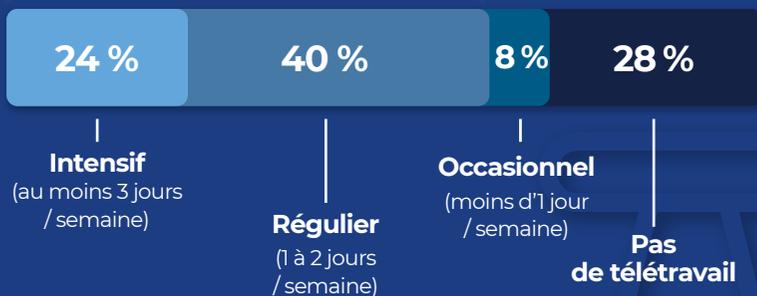
Source : Apec, 2023

## Télétravail

Nombre de jours télétravaillés dans la semaine



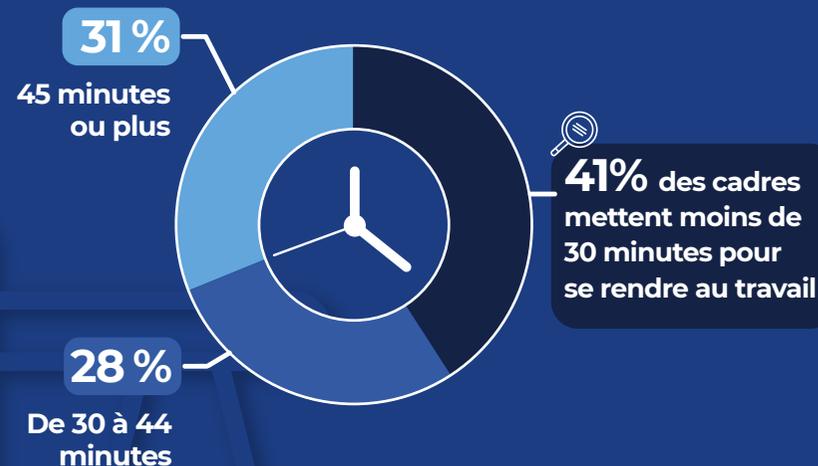
64% des cadres télétravaillent au moins un jour chaque semaine



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2023

## Trajet domicile - travail

Temps de trajet moyen pour se rendre au travail



Base : Cadres en emploi  
Source : Apec, 2023

## Trajet domicile - travail

Mode de transport le plus souvent utilisé pour aller travailler

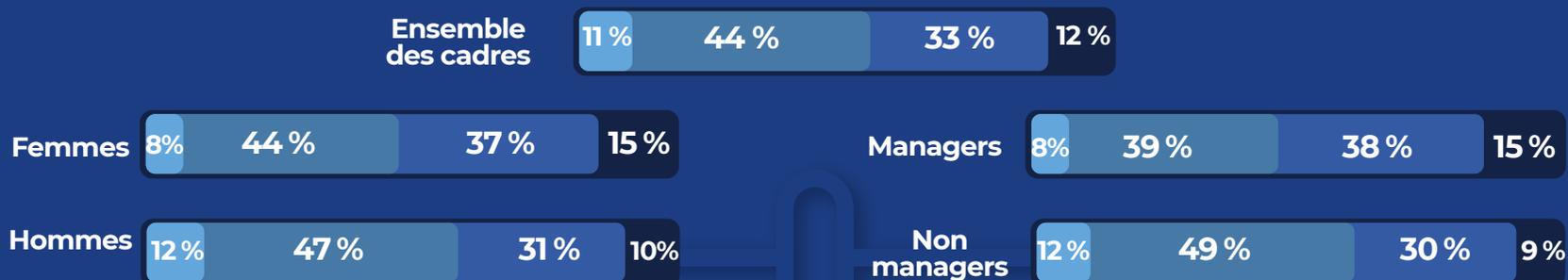


Base : Cadres en emploi  
Source : Insee, Rp 2020

## Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle ?

● Non, pas du tout ● Non, plutôt pas ● Oui, plutôt ● Oui, tout à fait

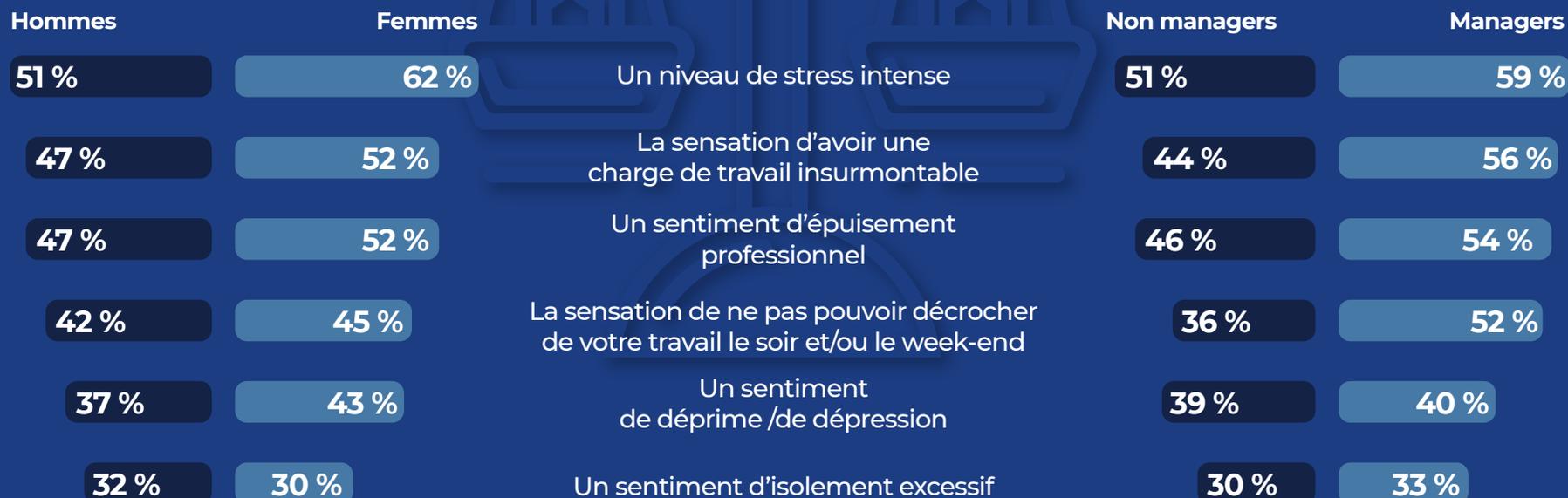


Base : Cadres en emploi

Source : Apec 2022

## Risques psychosociaux

Dans le cadre professionnel, vous arrive-t-il de ressentir... ? % Souvent + Occasionnellement



Base : Cadres en emploi

Source : Apec 2023

# Glossaire

## (1) DSN

La Déclaration sociale nominative (DSN) – est un fichier mensuel produit à partir de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salarié.es aux organismes et administrations concernés (CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.). Elle a remplacé progressivement la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) depuis sa généralisation en 2017.

Les données transmises dans la DSN mensuelle sont le reflet de la situation d'un.e salarié.e au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus dans le mois (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...) ayant eu un impact sur la paie.

L'Insee construit des bases de données annuelles sur la DSN (et anciennement la DADS) afin de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

## (2) Méthode Apec de sélection des cadres du secteur privé dans les bases de l'Insee

L'information sur le statut de cadre au sens de la convention du 14 mars 1947 n'est pas disponible dans les fichiers de l'Insee. L'Apec sélectionne les salarié.es représentant au mieux la population de ses cadres cotisants, en deux temps, à partir des variables disponibles dans les bases de données :

### – Le ciblage des salarié.es cadres

Les cadres sont approchés à partir de leur profession, au travers de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Le champ cadre est ainsi délimité à partir de la situation professionnelle des salarié.es et non de leur affiliation à l'Agirc.

Vont être considérés cadres les salarié.es relevant des PCS suivantes :

- Chefs d'entreprise de 10 salarié.es et plus (PCS 23)
- Professeurs, professions scientifiques (34)
- Professions de l'information, des arts et des spectacles (35)
- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37)
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (38)

Cette sélection exclut toutefois certains cadres des statistiques. C'est le cas des formateurs et des animateurs de formation continue, ainsi que des moniteurs d'écoles de conduite, ces professions étant répertoriées au sein de la catégorie des professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (42) qui, dans son ensemble, regroupe essentiellement des non-cadres.

### – La délimitation du secteur privé

La nomenclature PCS permet d'opérer une première distinction des salarié.es du public et du privé sur certaines professions seulement, mais elle ne suffit pas à elle seule à isoler les salarié.es du secteur privé. Un filtre supplémentaire sur le statut juridique de l'entreprise est utilisé pour mieux circonscrire les données au secteur privé. Le champ privé est ainsi déterminé par rapport au statut de l'employeur et non du contrat.

### (3) Handicap



La définition retenue combine une approche objective (reconnaissance administrative du handicap) et une approche subjective du handicap tenant compte de l'interaction entre l'individu et son environnement. Elle comptabilise les personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie\* » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

\*Rente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (appelée rente d'incapacité Permanente Partielle, IPP), pension d'invalidité, reconnaissance en qualité de mutilé de guerre et assimilé, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, orientation en entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile, ou en établissements ou services d'aide par le travail (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT), carte d'invalidité, allocation aux adultes handicapés (AAH), prestation de compensation du handicap.

### (4) Unité urbaine



L'unité urbaine est une commune ou un ensemble de communes qui comporte sur son territoire une zone bâtie d'au moins 2 000 habitant.es où aucune habitation n'est séparée de la plus proche de plus de 200 mètres. En outre, chaque commune concernée possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. Le zonage en tranches de taille regroupées d'unités urbaines de l'Insee est utilisé pour identifier le caractère rural/urbain des territoires.

### (5) Métropoles



Sont considérées dans ce document l'ensemble des métropoles, quel que soit leur statut (métropoles de droit commun ou à statut particulier, collectivité territoriale spéciale), soit 22 métropoles : Bordeaux, Brest, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Lille, Metz, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulon, Toulouse, Tours, Aix-Marseille, le Grand Paris, Lyon.

### (6) Quartiers prioritaires de la politique de la ville **QPV**

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a largement remanié le cadre de la politique de la ville, dont l'objectif est de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines, et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitant.es. Elle a notamment revu la géographie prioritaire, en identifiant 1 500 quartiers d'intervention (1 300 en métropole et 200 en outre-mer) ciblés sur la base du critère unique du revenu des ménages.

## (7) Concepts d'activité au sens du Bureau international du travail (BIT)

**La population en emploi (aussi appelée « population active occupée »)** comprend les personnes ayant exercé au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine dite de référence (en tant que salarié ou non).

**Les chômeurs** sont les personnes :

- n'ayant pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ;
- disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ayant entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

**Les inactifs** sont les personnes n'ayant pas d'emploi et qui n'en cherchent pas (retraité.es et étudiant.es ne travaillant pas en complément de leur retraite ou de leurs études, personnes en incapacité de travailler, personnes au foyer ...).

La **population active** comprend les personnes en emploi de même que les chômeurs.

Le **taux d'emploi** rapporte la population en emploi à l'ensemble de la population.

Le **taux d'activité** rapporte la population active, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, à la population.

Le **taux de chômage** au sens du BIT est le rapport entre le nombre de chômeurs au sens du BIT et le nombre d'actifs au sens du BIT.

Pour le taux de chômage spécifiquement, le périmètre statistique des cadres est celui des **cadres d'entreprise**. Cette PCS comprend les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise de même que les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. **Pour les chômeurs et les inactifs, la PCS est déterminée à partir du dernier emploi occupé.** Les personnes n'ayant jamais travaillé sont donc exclues de la mesure.

## (8) Économie sociale et solidaire

Telle que définie par l'article 1 de la Loi du 31 juillet 2014, l'Économie sociale et solidaire (ESS) se caractérise par « un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine » qui respecte les principes de fonctionnement suivants :

- un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
- une gouvernance démocratique définie et organisée par les statuts ;
- une gestion qui consacre la majorité des bénéfices à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise, dont une partie est mise en réserves obligatoires impartageables.

Historiquement, l'ESS inclut les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations (toutes quatre reconnaissables à travers leur statut juridique). Le champ de l'ESS a été élargi en 2014, aux sociétés commerciales non coopératives de l'ESS sous réserve qu'elles puissent justifier de leur utilité sociale.

## (9) Opérateur de compétences

Depuis le 1er avril 2019, 11 opérateurs de compétences (OPCO) ont été agréés. Ils sont notamment en charge de financer l'apprentissage, d'aider les branches professionnelles à établir des certifications professionnelles et d'accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation. Ces opérateurs de compétences se substituent aux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ce document a été réalisé par la Direction des Données et Études (DDE) de l'Apec, en partenariat avec Datagora.

**Directeur de la DDE :**

Pierre Lamblin

**Cofondateurs Datagora :**

Timothée Gidoïn, Alexis Lenoir

**Équipe projet Apec :**

Emmanuel Kahn, Gaël Bouron,  
Sylvie Tartesse, Thi Minh Chau Nguyen,  
Lynda Djamai

**Équipe projet Datagora :**

Timothée Gidoïn, Eva Laude,  
Alice Tran.

ISBN : 978-2-7336-1257-6

**ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES**

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

**CENTRE DE RELATIONS CLIENTS**

**0 809 361 212** Service gratuit + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

\*prix d'un appel local

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une oeuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

**DATAGORA**

101 rue de Sèvres - 75006 Paris

