Secteur juridique • Cabinets d'avocats

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS





Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la **DADS** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est très important (29 %).

Il excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

		(13)	Ompl
Effectif en début d'année	38286	53354	381611
Effectif total de l'année	49 345	68023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	11059	14669	79990
Nb. sal. sortis dans l'année	11130	14287	71 479
Taux d'entrée (%)	28,9	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	29,1	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	29,0	27,1	19,8

Source: Insee, DADS 2018.



Taux d'entrée = Nombre de salariés entrés dans l'année
Effectif salarié en début d'année

Taux de sortie = Nombre de salariés sortis dans l'année

Effectif salarié en début d'année

Turnover annuel = Taux d'entrée + Taux de sortie

2

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









LÉGÈRE PROGRESSION **DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 3 points. Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (43,4 %);
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables;
- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (66 %);
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (30,9 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches p	rofessionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	27,9	28,9
(6)	Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,1
	Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,0
(1)	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,5
(1)	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,8
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,1
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	1 <i>7</i> ,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source: Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Ge	enre		Contrat	
Branches professionnelles		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	25,9	43,0	13,3	143,5	138,2
(0)	Taux de sortie	26,0	43,8	13,8	113,7	150,8
	Turnover annuel	25,9	43,4	13,6	128,6	144,5
(13)	Taux d'entrée	25,3	35,8	14,1	147,6	128,8
	Taux de sortie	24,7	34,5	14,1	114,3	139,9
	Turnover annuel	25,0	35,2	14,1	130,9	134,3
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Tranches d'âge	CSP
iranenes a age	COI

Branches pr	ofessionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	67,6	14,2	9,0	28,0	22,0	30,7	30,7
(0)	Taux de sortie	64,5	14,2	12,4	30,0	22,4	31,0	22,1
	Turnover annuel	66,0	14,2	10,7	29,0	22,2	30,9	26,4
(13)	Taux d'entrée	60,6	14,5	10,1	26,5	21,3	28,9	31,8
(19	Taux de sortie	55,3	14,4	13,0	27,3	21,4	28,2	23,0
	Turnover annuel	58,0	14,4	11,5	26,9	21,3	28,5	27,4
	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
Ompl	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6





MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé (49,1 %) pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'activité libérale (juristes...).

Types de métiers

Branches pr	ofessionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
(1)	Taux d'entrée	8,1	46,9	18,5	40,2	51,8
(6)	Taux de sortie	13,9	51,3	18,7	37,7	42,8
	Turnover annuel	11,0	49,1	18,6	39,0	47,3
<u>(613)</u>	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
(19	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source: Insee, DADS 2018.

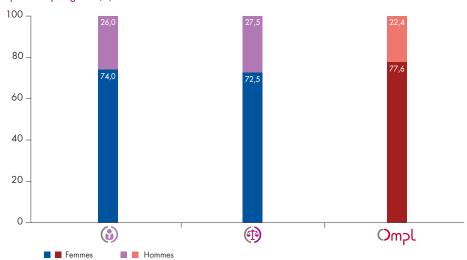


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (74,0 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (80,7 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)







ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

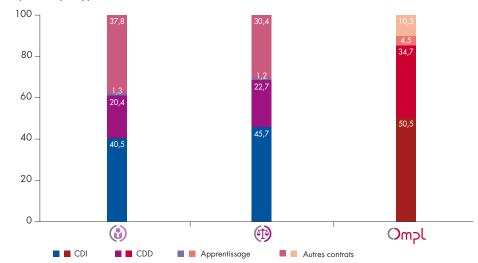
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (40,5 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (77,1 %).



ENTRANTS JEUNES

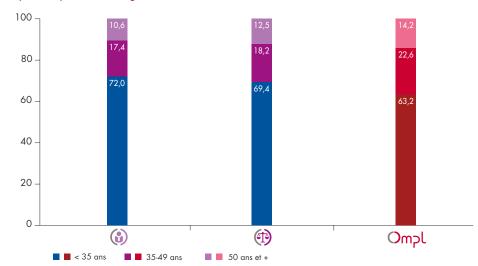
72,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,0 % pour les salariés de la branche.





Source: Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)







EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

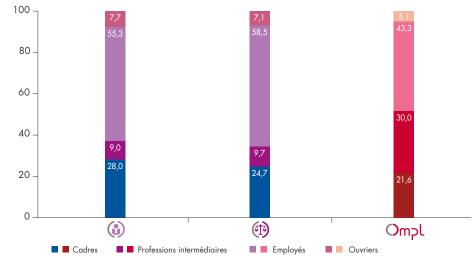
La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (55,3 %). Parmi ces salariés, 37,4 % sont recrutés sur un poste de secrétaire. Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (52,8 %).



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exercant des tâches de soutien à l'entreprise (services du personnel, juridiques, comptables...) qui sont le plus souvent recrutés (48,1 %).





Source: Insee, DADS 2018.

Répartition par type de métier (%)







MOBILITÉ SUPÉRIEURE **DES FEMMES**

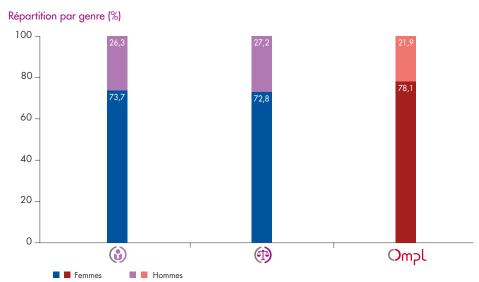
La part des femmes chez les sortants (73,7 %) est proche de celle des entrants (74,0 %).



MAJORITÉ DE **SORTANTS EN CDI**

41,5 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire à celle observée pour les entrants (40,5 %).

Profil des sortants



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)







DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

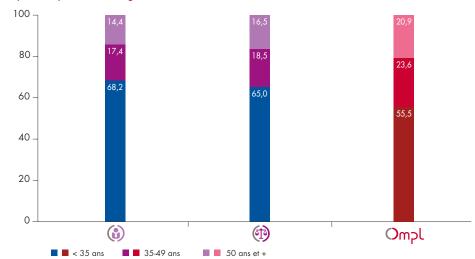
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (68,2 % contre 72,0 %).



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX **ENTRANTS**

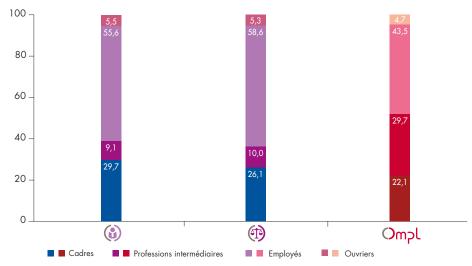
Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (55,6 %). Dans cette catégorie, 36,9 % sont des secrétaires.





Source: Insee, DADS 2018.

Répartition par catégorie sociale (%)

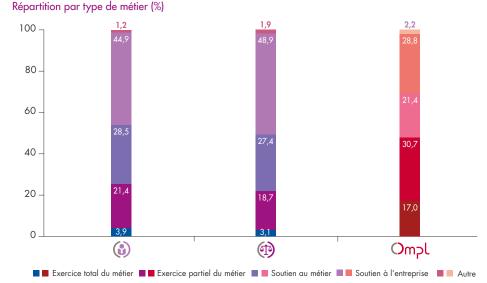






DÉPARTS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (44,9 %).



Source: Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (36,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Normandie (18,6 %).

Turnover par région (%)

Régions		(13)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27,3	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	20,6	21,6	16,9
Bretagne	21,8	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	21,5	22,3	16,8
Corse	18, <i>7</i>	18,1	21,1
DOM	26,5	22,5	19,1
Grand Est	22,7	23,7	18,0
Hauts-de-France	22,1	22,2	16,2
Île-de-France	36,2	34,0	26,1
Normandie	18,6	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	22,0	22,8	18,0
Occitanie	28,7	25,2	18,5
Pays de la Loire	22,1	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,8	22,9	19,8
Ensemble	29,0	27,1	19,8