



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 intense (23,0 %).
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

			
Effectif en début d'année	9 434	53 074	374 059
Effectif total de l'année	11 642	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	2 208	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	2 134	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	23,4	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	22,6	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	23,0	27,1	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice



PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche augmente. Il progresse de 7,5 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 similaire pour les femmes et les hommes (23,1 % et 22,7 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont aussi plutôt mobiles ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (38,4 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,0 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
 Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5	24,2	24,7	23,4
 Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9	19,2	20,8	22,6
 Turnover annuel	15,5	17,5	15,1	15,3	15,2	21,7	22,8	23,0
 Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2
 Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0
 Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1
 Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
 Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
 Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat				
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
 Taux d'entrée	23,2	23,8	17,8	162,7	41,5		
 Taux de sortie	23,0	21,7	18,0	128,2	51,4		
 Turnover annuel	23,1	22,7	17,9	145,5	46,5		
 Taux d'entrée	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4		
 Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7		
 Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1		
 Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6		
 Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8		
 Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7		
	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
 Taux d'entrée	41,7	14,9	12,2	21,8	21,5	24,5	10,2
 Taux de sortie	35,1	18,1	13,9	21,1	21,5	23,5	14,3
 Turnover annuel	38,4	16,5	13,1	21,4	21,5	24,0	12,2
 Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	25,3	21,2	29,0	31,5
 Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	28,0	20,7	28,2	24,9
 Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	26,6	20,9	28,6	28,2
 Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
 Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
 Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (23,6 %).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	-	22,4	22,1	24,1	42,2
	Taux de sortie	-	21,7	22,0	23,1	36,7
	Turnover annuel	-	22,0	22,1	23,6	39,4
	Taux d'entrée	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
	Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
	Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
Ompl	Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
	Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
	Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source: Insee, DADS 2019.

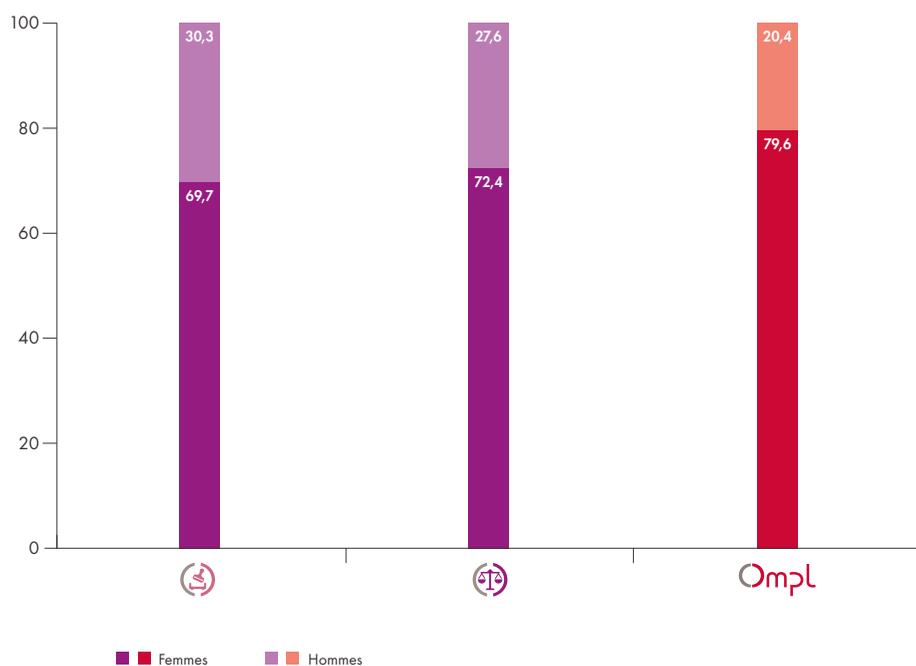


EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (69,7 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (70,1 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



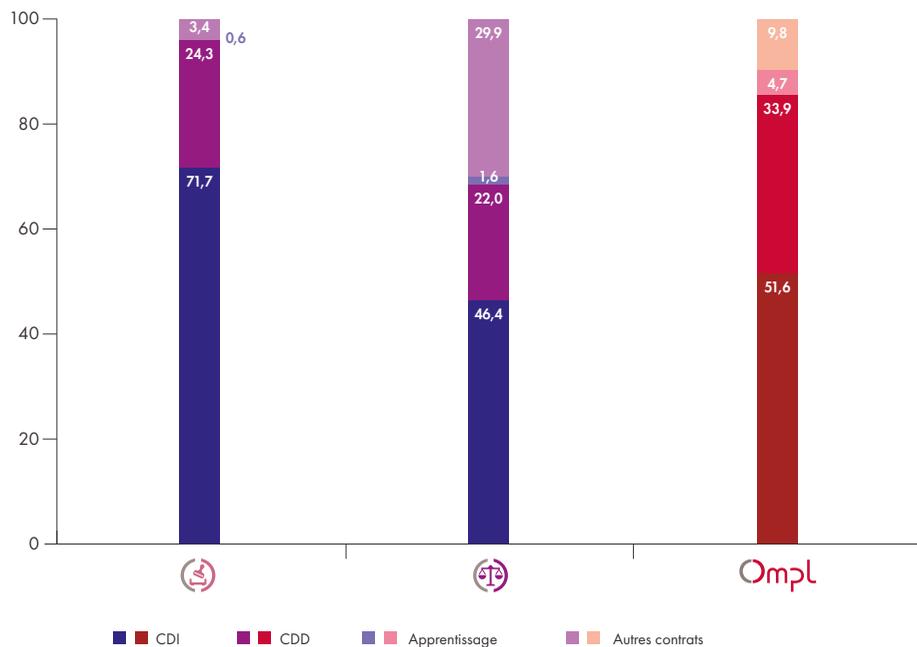
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (71,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (90,0 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



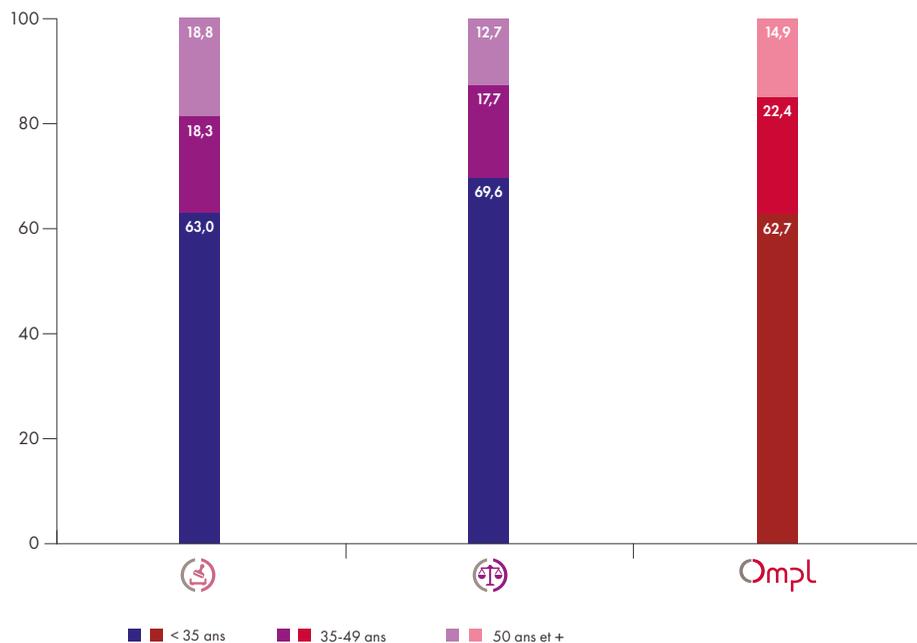
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

63,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,6 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



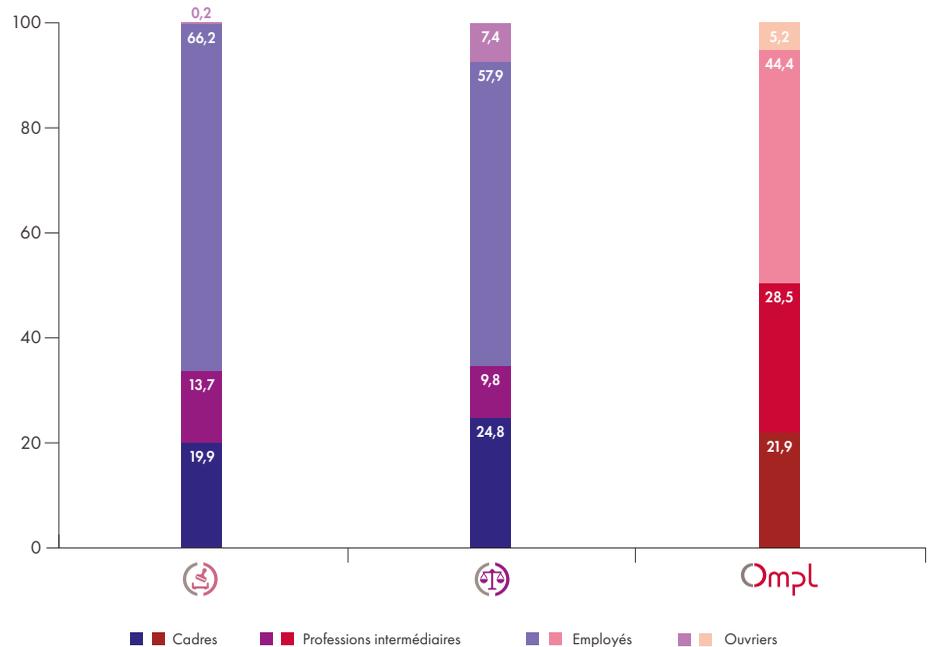
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (66,2 %). Sa part est un peu plus importante que celle détenue au sein de la branche (63,8 %). 30,6 % des recrutés sont des secrétaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (19,9 %). Cette catégorie regroupe 21,1 % des salariés de la branche. Parmi ces entrants plus de 93 % sont des juristes.

• Répartition par catégorie sociale (%)



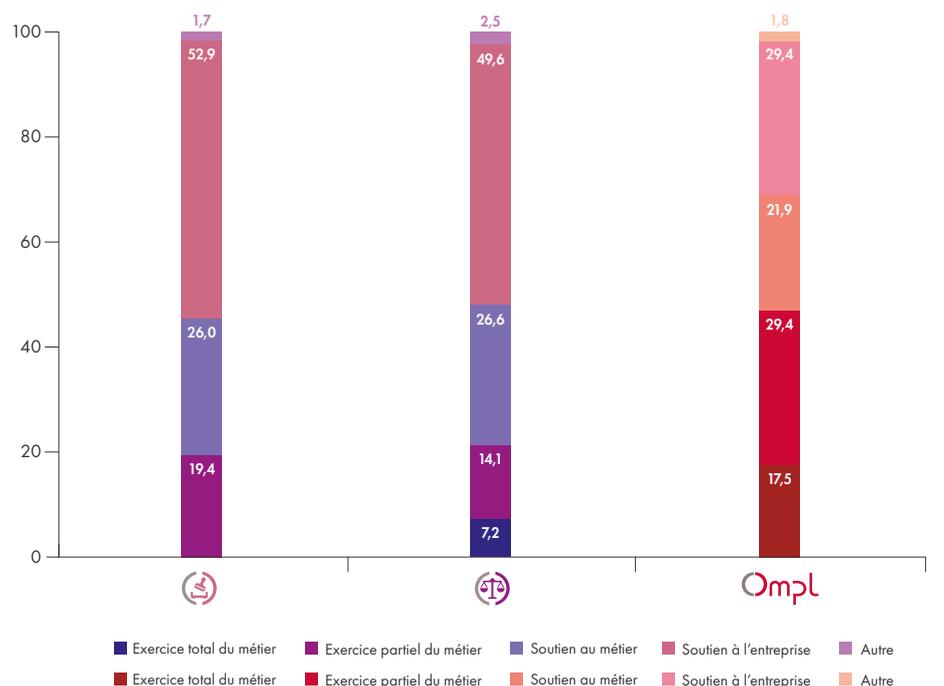
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (52,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (71,5 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (69,7 %).

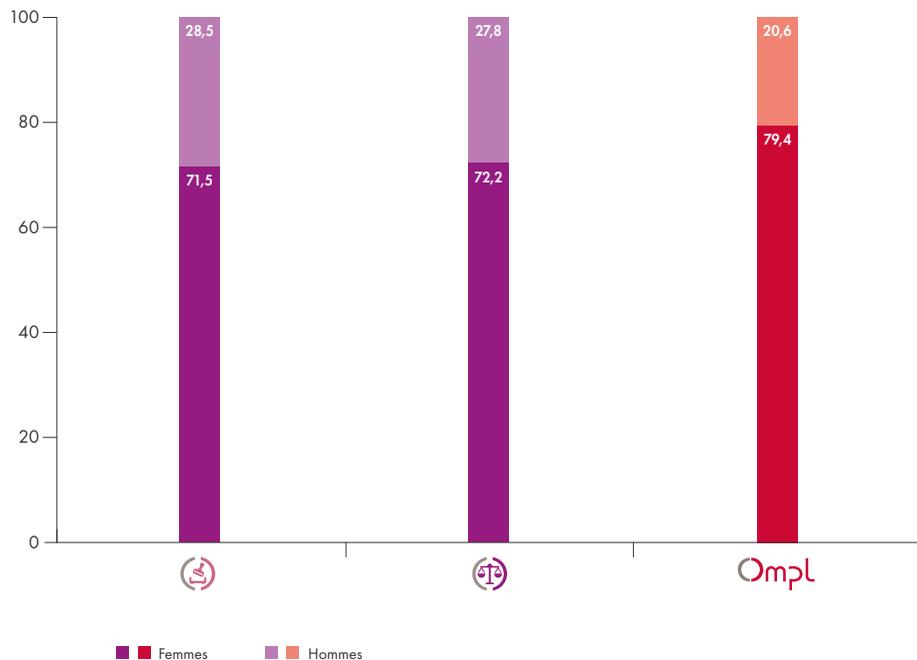


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

75,1 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (71,7 %).

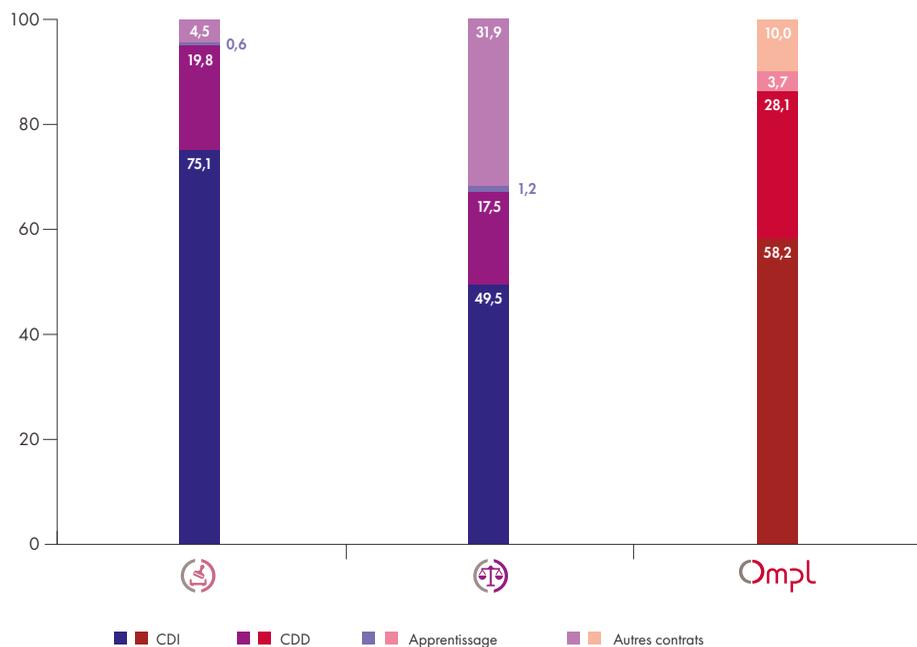
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



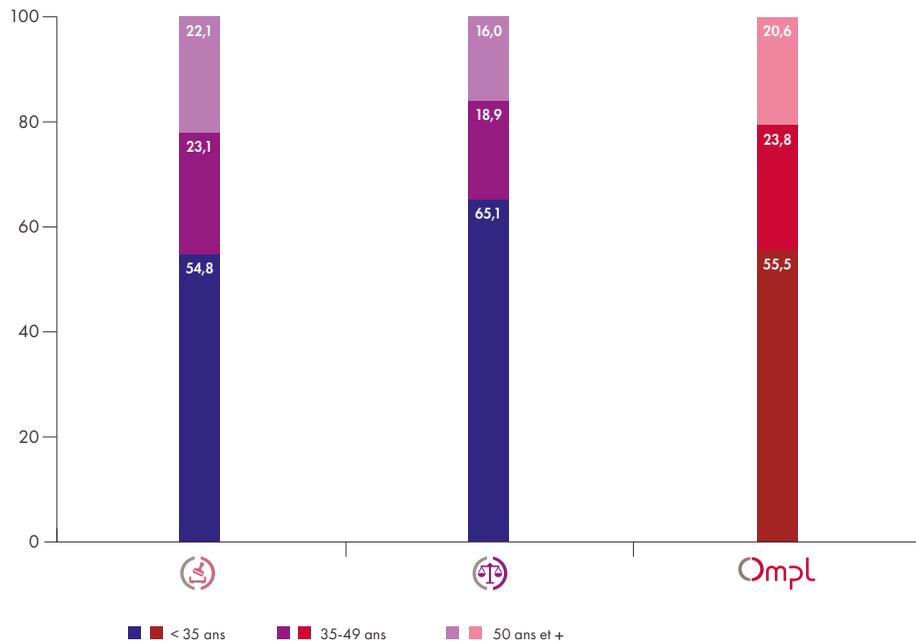
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (54,8 % contre 63,0 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



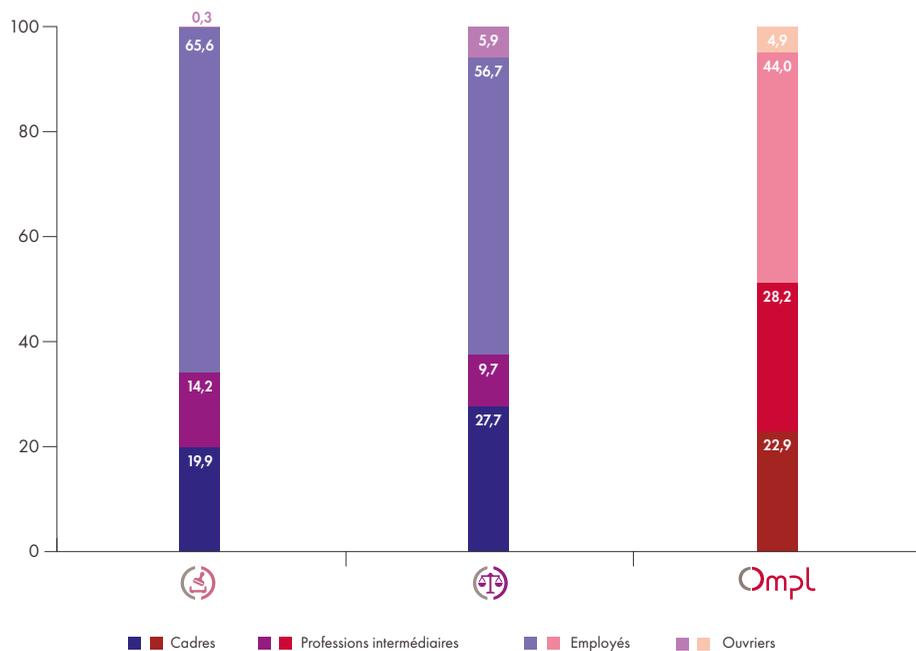
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (65,6 %). Parmi cette catégorie, 33,4 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 19,9 % des sortants sont des cadres dont près de 95 % de juristes.

• Répartition par catégorie sociale (%)



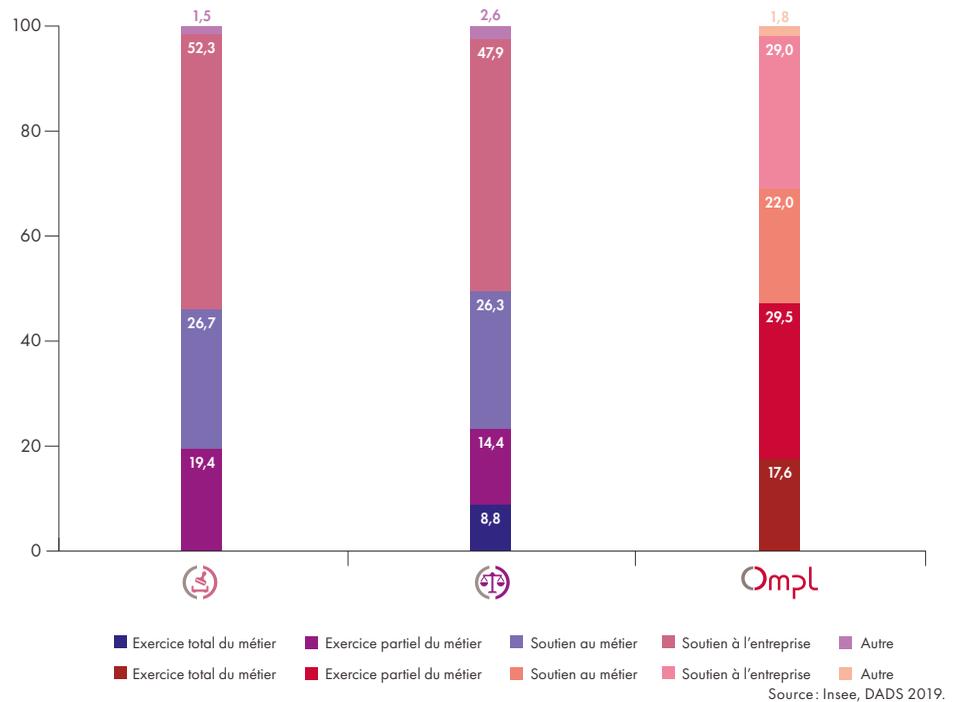
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (52,3 %).

• Répartition par type de métier (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Hauts-de-France (27,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour les DOM (14,1 %).

Turnover par région (%)

Régions	Centre-Val de Loire	Île-de-France	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	24,2	26,3	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	24,9	21,1	17,0
Bretagne	24,0	20,9	18,2
Centre-Val de Loire	26,7	21,6	17,3
Corse	15,1	14,7	17,5
DOM	14,1	19,8	18,5
Grand Est	18,6	19,9	18,1
Hauts-de-France	27,8	24,9	17,2
Île-de-France	24,5	33,8	27,1
Normandie	17,2	20,1	17,9
Nouvelle-Aquitaine	25,5	23,4	18,2
Occitanie	19,8	24,3	19,5
Pays de la Loire	19,6	23,2	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,2	24,1	19,6
Ensemble	23,0	27,1	20,2

Source: Insee, DADS 2019.