



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 sectoriel est important (27,1 %). 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	2 902	37 861	2 877	9 434	53 074	374 059
Effectif total de l'année	3 436	48 914	3 502	11 642	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	534	11 053	625	2 208	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	513	11 114	543	2 134	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	18,4	29,2	21,7	23,4	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	17,7	29,4	18,9	22,6	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	18,0	29,3	20,3	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

Branches professionnelles



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



Cabinets d'avocats



Offices de commissaires-priseurs
et sociétés de ventes volontaires
de meubles aux enchères publiques



Études d'huissiers de justice





















LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 4,1 points.



















L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
 Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,8	18,4
 Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,6	17,7
 Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,7	18,0
 Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	23,4	27,9	29,2
 Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,2	29,4
 Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,2	29,3
 Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8	17,6	17,6	22,7	21,7
 Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5	16,4	19,4	22,1	18,9
 Turnover annuel	21,0	17,5	18,3	19,6	17,0	21,0	24,2	20,3
 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	17,6	22,2	11,2	181,2	145,6
 Taux de sortie	17,0	20,8	12,6	129,0	110,3
 Turnover annuel	17,3	21,5	11,9	155,1	127,9
 Taux d'entrée	26,1	43,8	13,6	150,3	147,2
 Taux de sortie	26,0	45,1	14,4	122,0	153,8
 Turnover annuel	26,0	44,5	14,0	136,1	150,5
 Taux d'entrée	21,9	21,5	10,2	125,9	85,4
 Taux de sortie	18,4	19,4	11,6	79,1	70,9
 Turnover annuel	20,2	20,5	10,9	102,5	78,2
 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

Source : Insee, DADS 2019.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (35,3 % contre 24,8 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) mais aussi en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.



MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES EMPLOYÉS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (57,8 %).
- Les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,6 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	39,6	13,3	7,7	10,9	13,2	20,4	28,6
Taux de sortie	31,3	13,7	11,4	14,2	12,0	19,1	28,6
Turnover annuel	35,5	13,5	9,5	12,6	12,6	19,7	28,6
Taux d'entrée	68,5	14,2	9,5	27,2	21,5	31,8	32,4
Taux de sortie	65,5	14,7	12,1	30,6	21,1	31,3	25,4
Turnover annuel	67,0	14,5	10,8	28,9	21,3	31,5	28,9
Taux d'entrée	39,0	13,0	10,7	11,7	26,7	23,4	28,8
Taux de sortie	29,1	13,7	12,2	12,2	21,3	20,4	22,8
Turnover annuel	34,0	13,4	11,4	12,0	24,0	21,9	25,8
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 VARIABLE 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 pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (34,5 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
Taux d'entrée	-	11,1	19,3	17,4	51,9
Taux de sortie	-	15,9	16,2	16,2	72,7
Turnover annuel	-	13,5	17,7	16,8	62,3
Taux d'entrée	27,8	41,0	18,4	38,7	58,2
Taux de sortie	33,5	41,7	18,3	37,5	57,9
Turnover annuel	30,7	41,4	18,3	38,1	58,1
Taux d'entrée	-	-	26,9	18,5	52,5
Taux de sortie	-	-	19,5	16,0	56,8
Turnover annuel	-	-	23,2	17,2	54,6
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
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 (72,4 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (77,4 %).

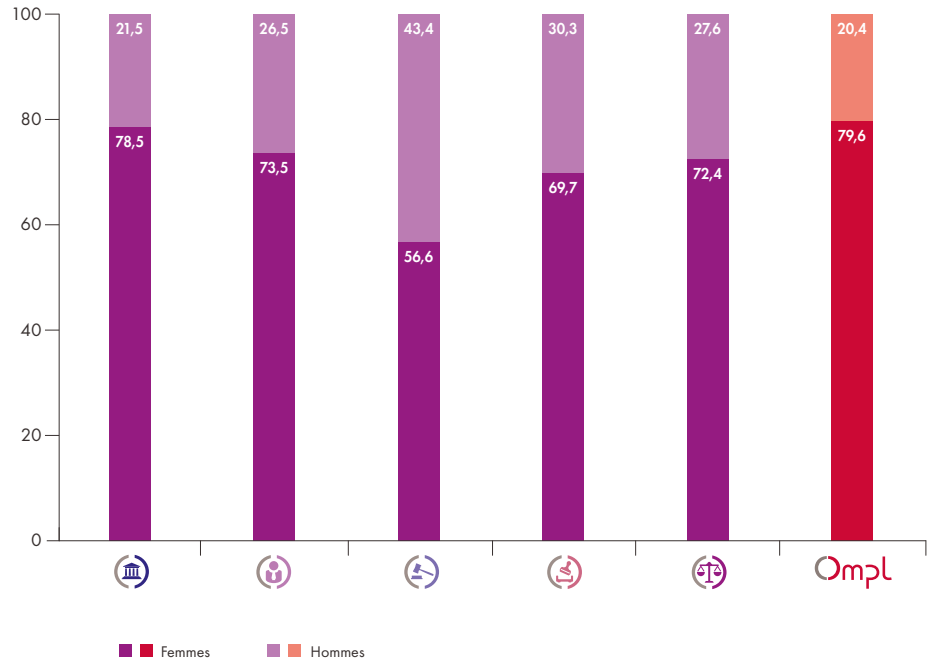


ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (46,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (80,0 %).

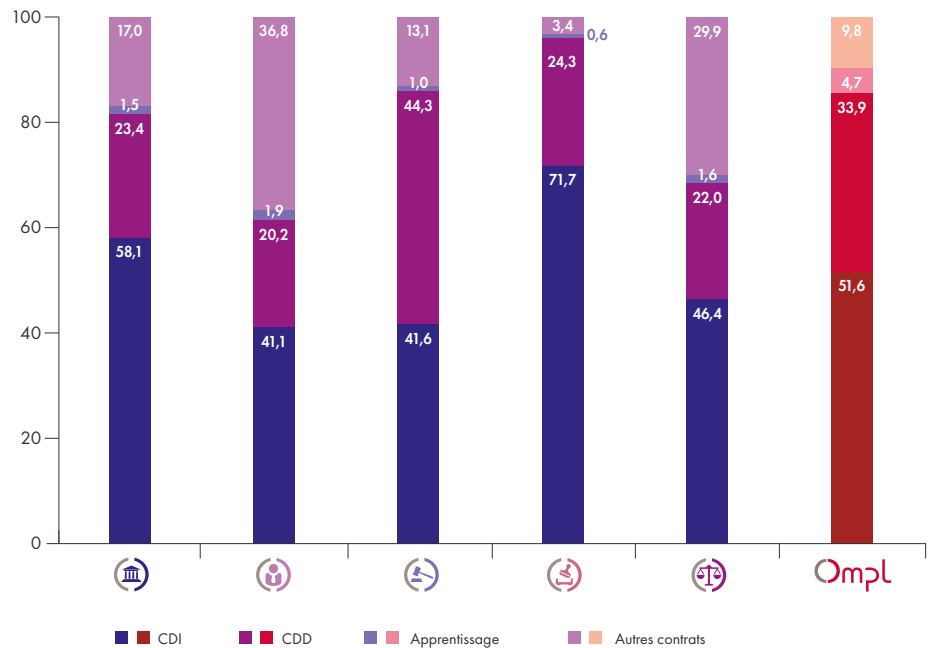
Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



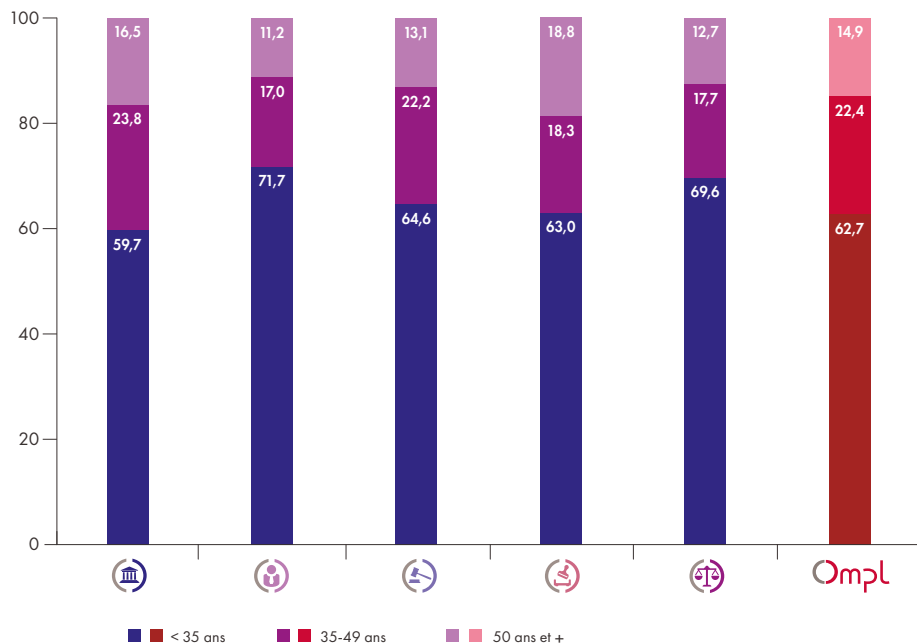
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

69,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,7 % pour les salariés du secteur.

• Répartition par tranche d'âge (%)



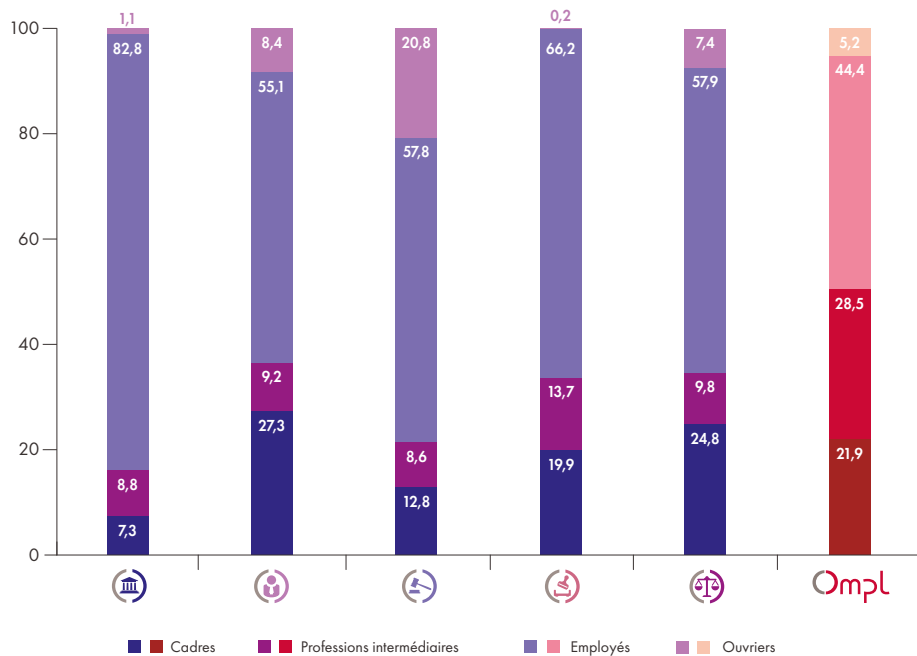
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (57,9 %). Elle est un peu supérieure à celle de l'ensemble du secteur (55,1 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



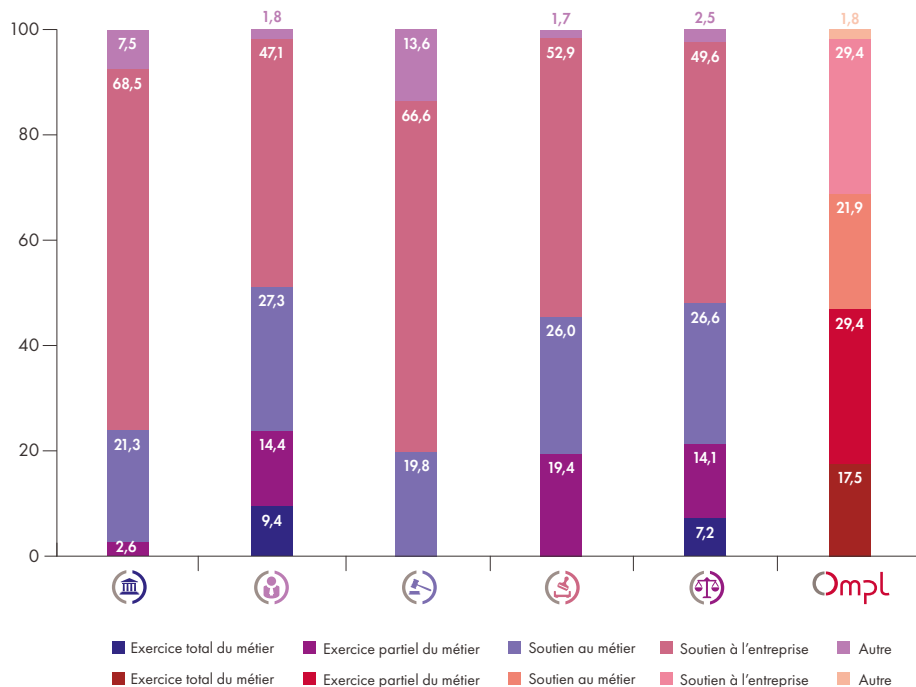
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (49,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.

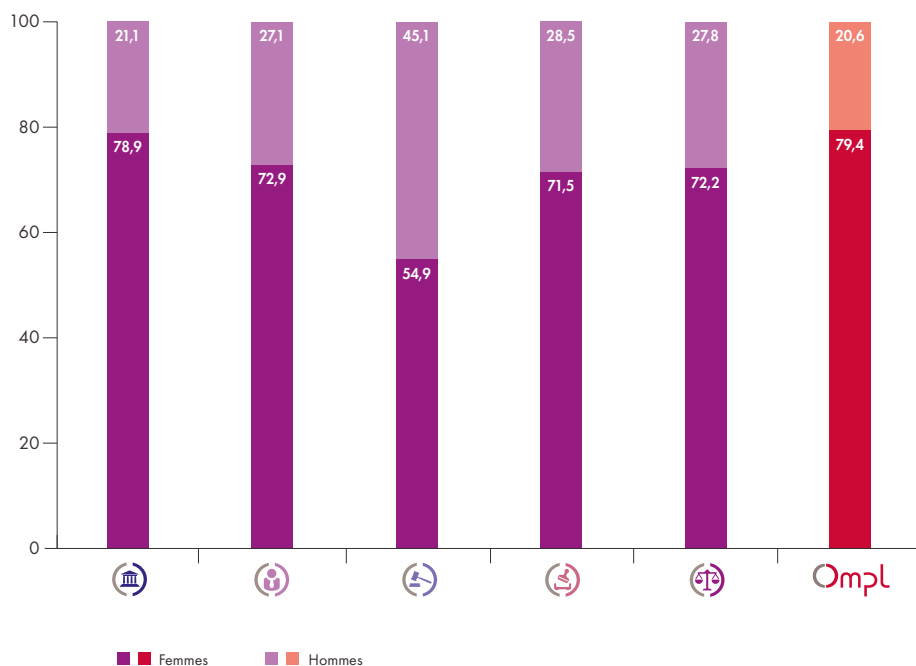


SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (72,2 %) est proche de celle des entrants (72,4 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



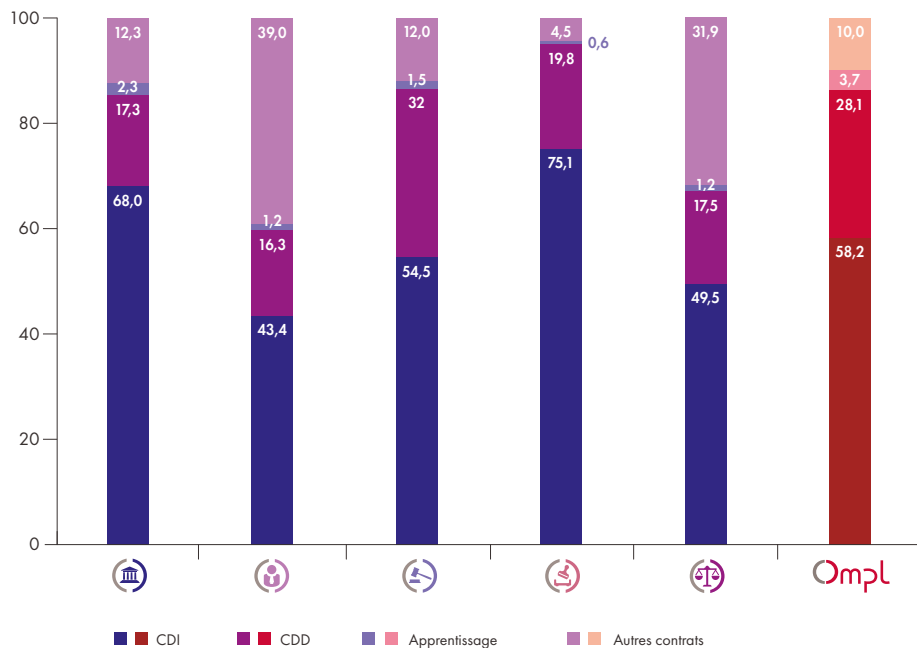
Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

49,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (46,4 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



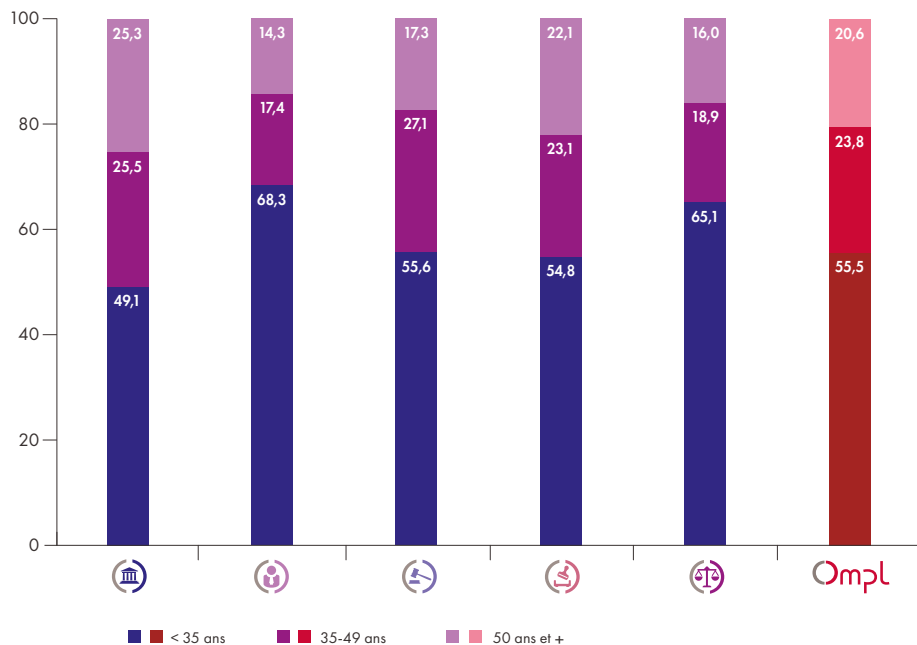
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion comparable à celle des entrants (65,1 % contre 69,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

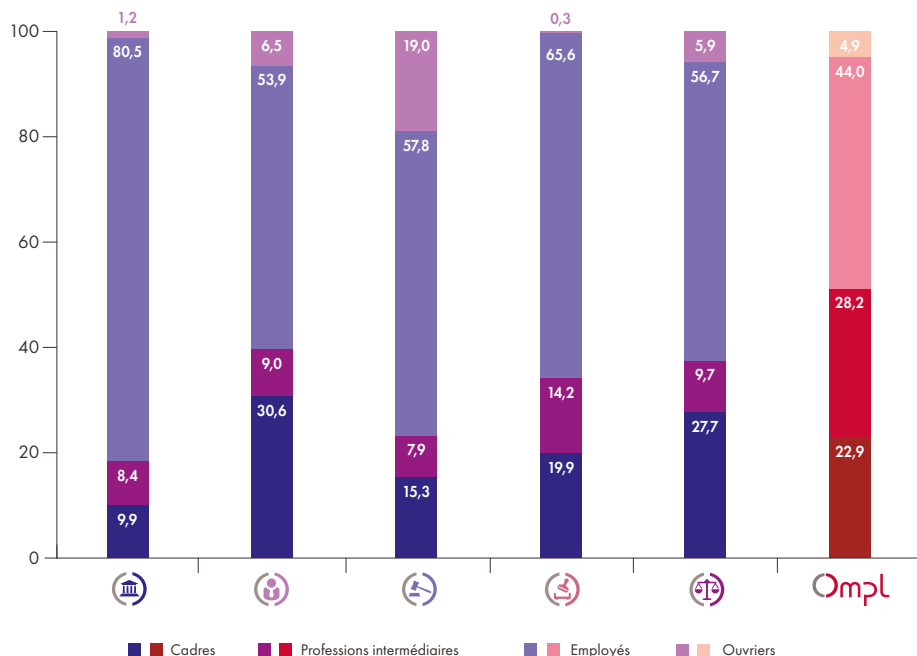




CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (56,7 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



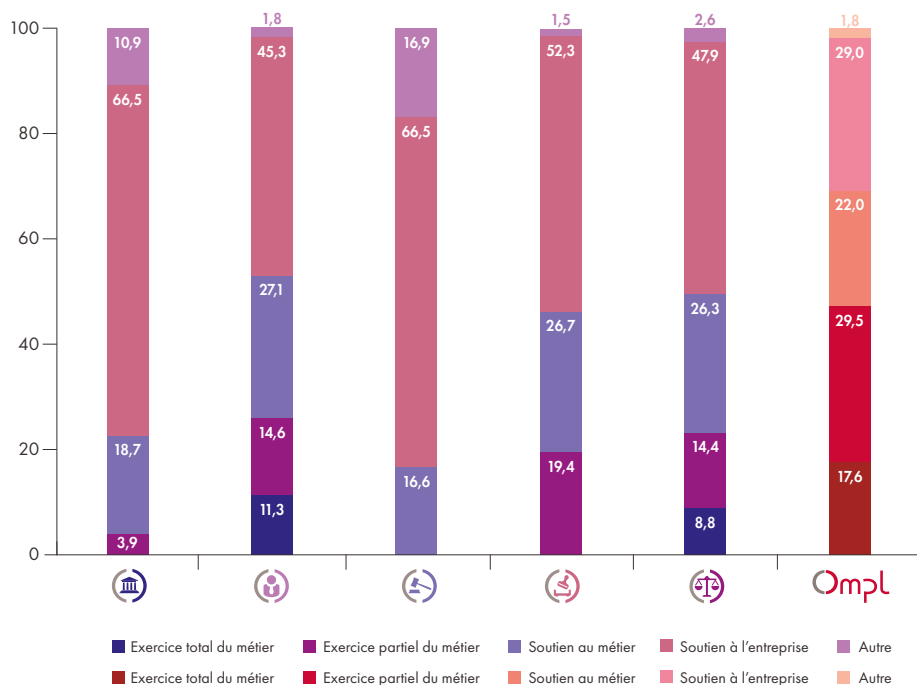
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS NOMBREUX DE SALARIÉS APPORTANT UN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (47,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (33,8 %) et minimal pour la Corse (14,7 %).

Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,9	26,6	37,2	24,2	26,3	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	19,4	19,9	19,6	24,9	21,1	17,0
Bretagne	11,2	21,6	18,8	24,0	20,9	18,2
Centre-Val de Loire	15,6	20,6	19,1	26,7	21,6	17,3
Corse	0,0	16,0	–	15,1	14,7	17,5
DOM	23,4	23,5	0,0	14,1	19,8	18,5
Grand Est	11,9	21,4	19,9	18,6	19,9	18,1
Hauts-de-France	10,2	25,7	18,2	27,8	24,9	17,2
Île-de-France	21,1	36,5	19,3	24,5	33,8	27,1
Normandie	10,3	22,2	18,9	17,2	20,1	17,9
Nouvelle-Aquitaine	21,6	22,9	20,8	25,5	23,4	18,2
Occitanie	17,6	27,2	11,5	19,8	24,3	19,5
Pays de la Loire	13,8	25,2	17,2	19,6	23,2	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,5	24,8	20,6	23,2	24,1	19,6
Ensemble	18,0	29,3	20,3	23,0	27,1	20,2

Source: Insee, DADS 2019.