






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 (20,3 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	2877	53 074	374 059
Effectif total de l'année	3502	67 494	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	625	14 420	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	543	14 304	70 559
Taux d'entrée (%)	21,7	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,9	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	20,3	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



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



STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 17 % et 21 %.

Le secteur suit une tendance inverse.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	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.



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 (20,2 % et 20,5 %) ;
- 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 plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (34,0 %) ;
- les ouvriers (magasinier, manutentionnaires...) connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (25,8 %).

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
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	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	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	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 au métier (23,2 %).



Types de métiers

	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
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	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.

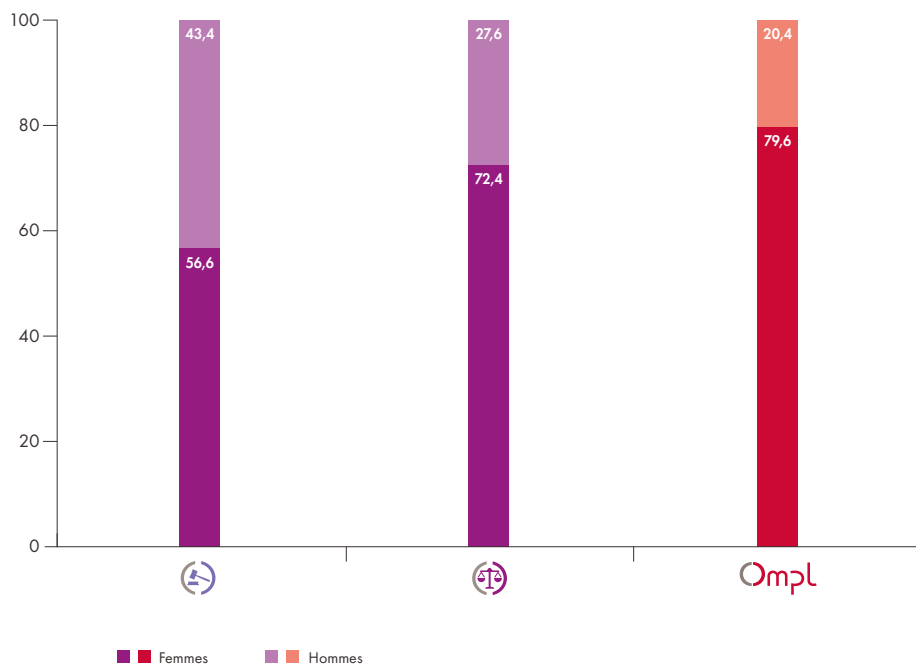


EMBAUCHES PLUTÔT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (56,6 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (56,3 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



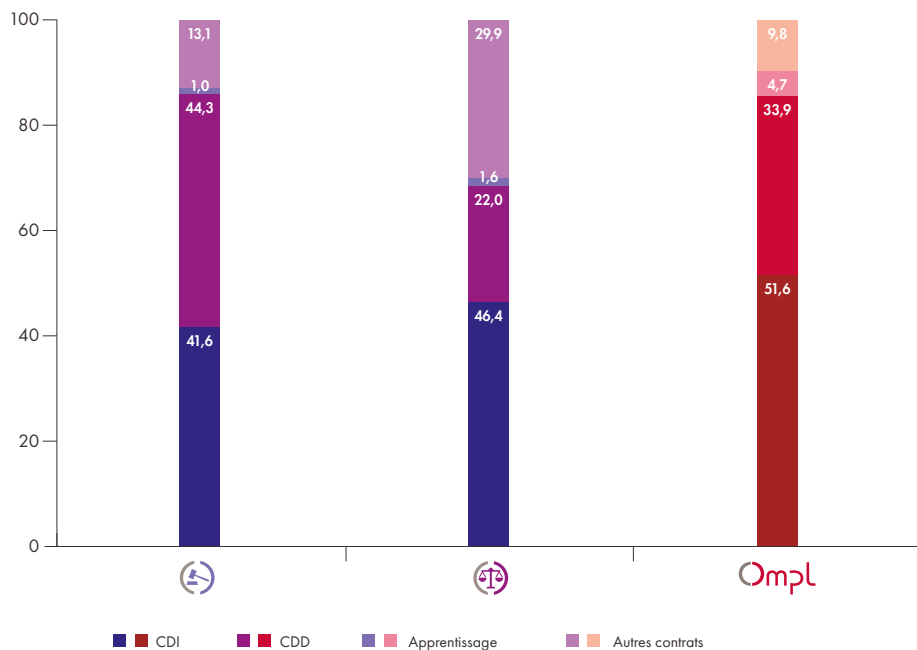
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (44,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (14,2 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



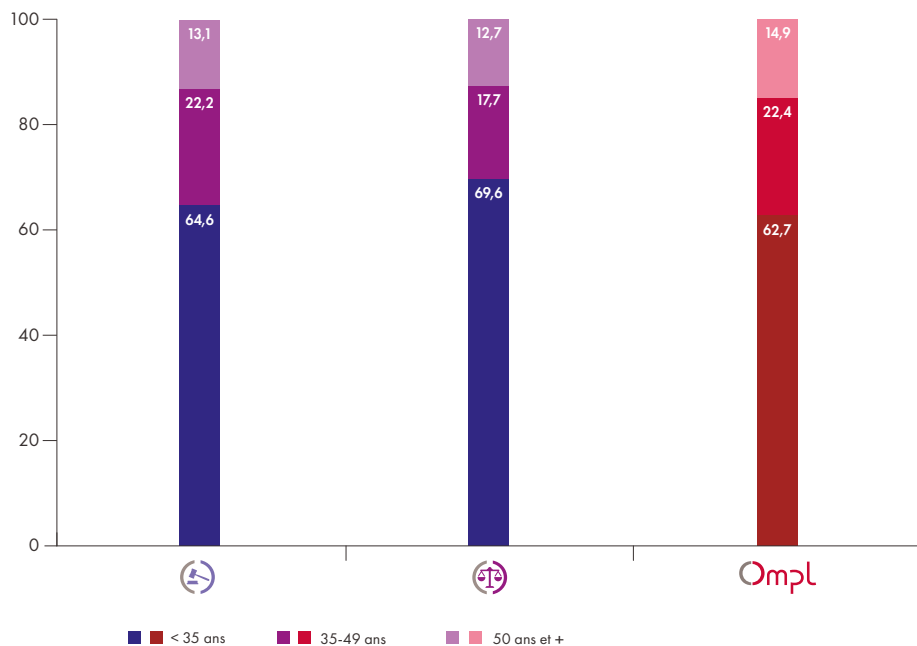
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

64,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,1 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



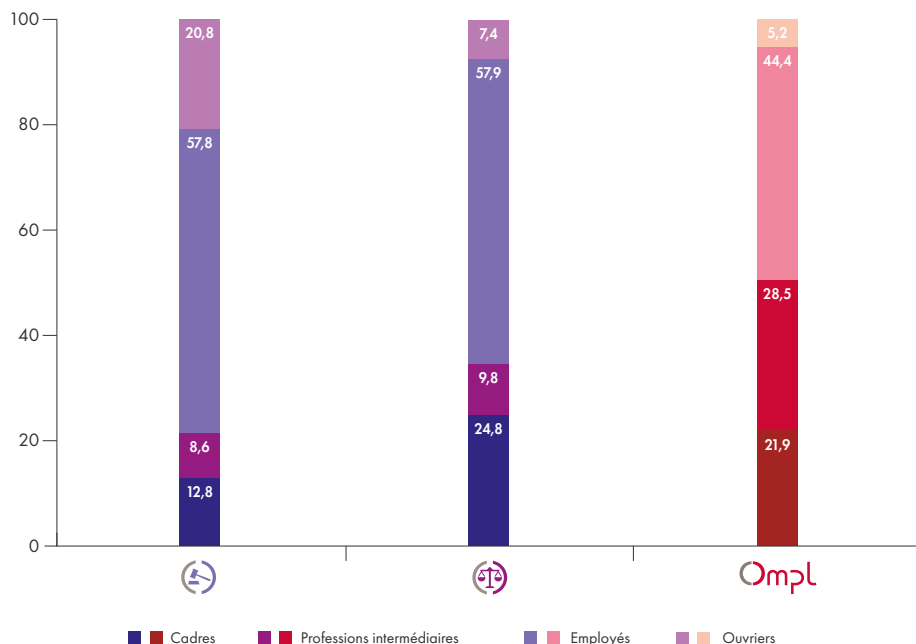
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (57,8 %). Sa part est un peu plus importante que celle détenue au sein de la branche (54,3 %).
- Les ouvriers représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (20,8 %). Cette catégorie regroupe 16,6 % des salariés de la branche.

• Répartition par catégorie sociale (%)



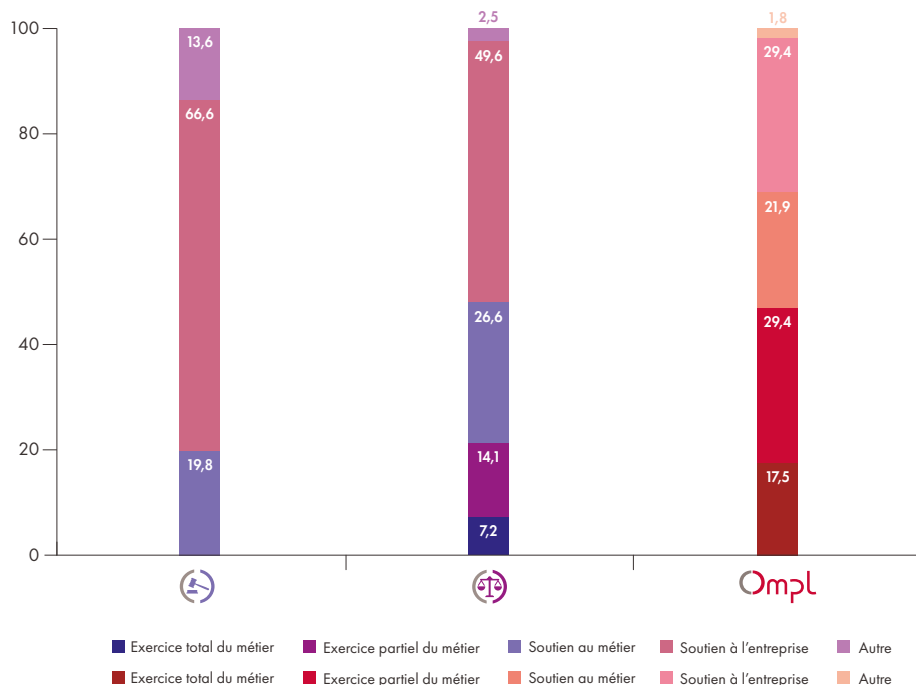
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...) sont plus souvent recrutés (66,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (54,9 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (56,6 %).

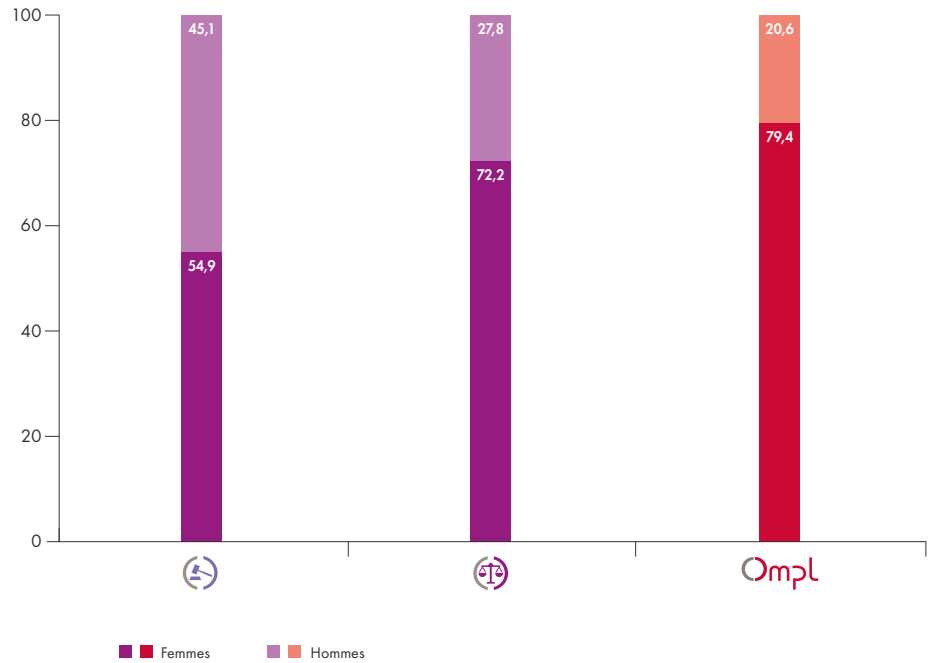


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

54,5 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (41,6 %).

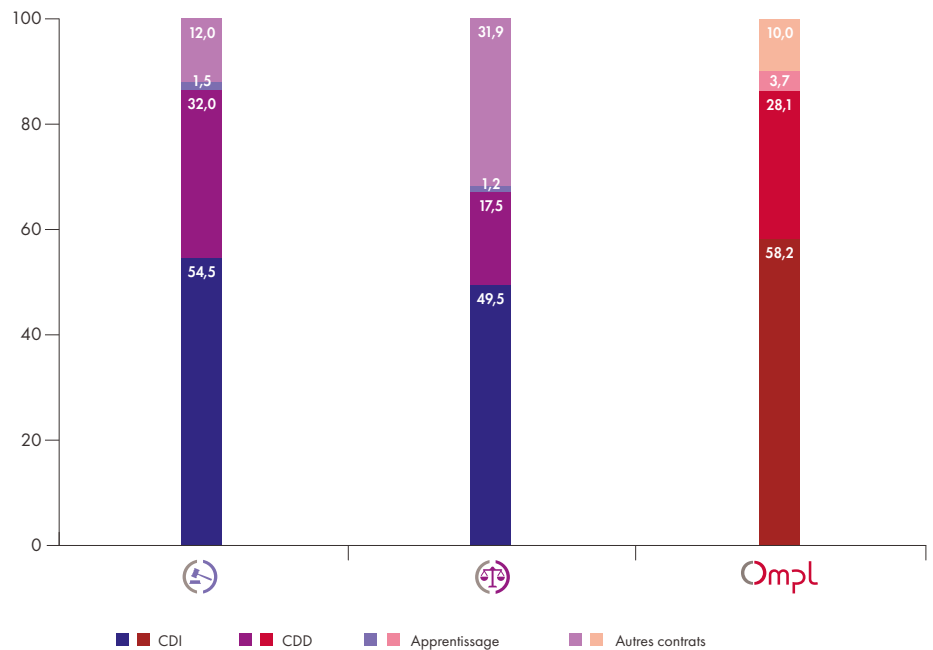
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



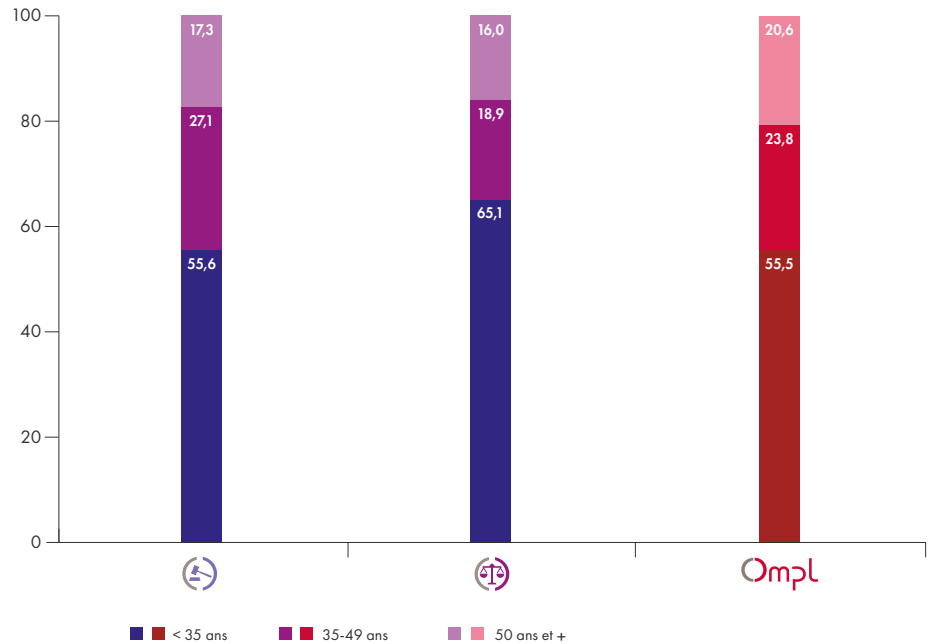
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (55,6 % contre 64,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



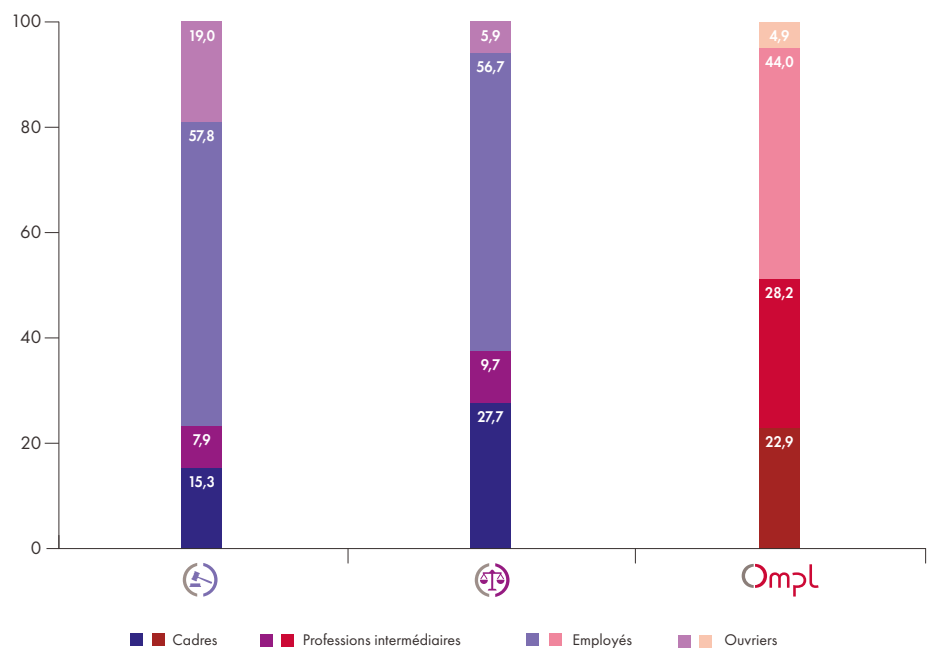
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (57,8 %).
- D'autre part, 19,0 % des sortants sont des ouvriers.

• Répartition par catégorie sociale (%)



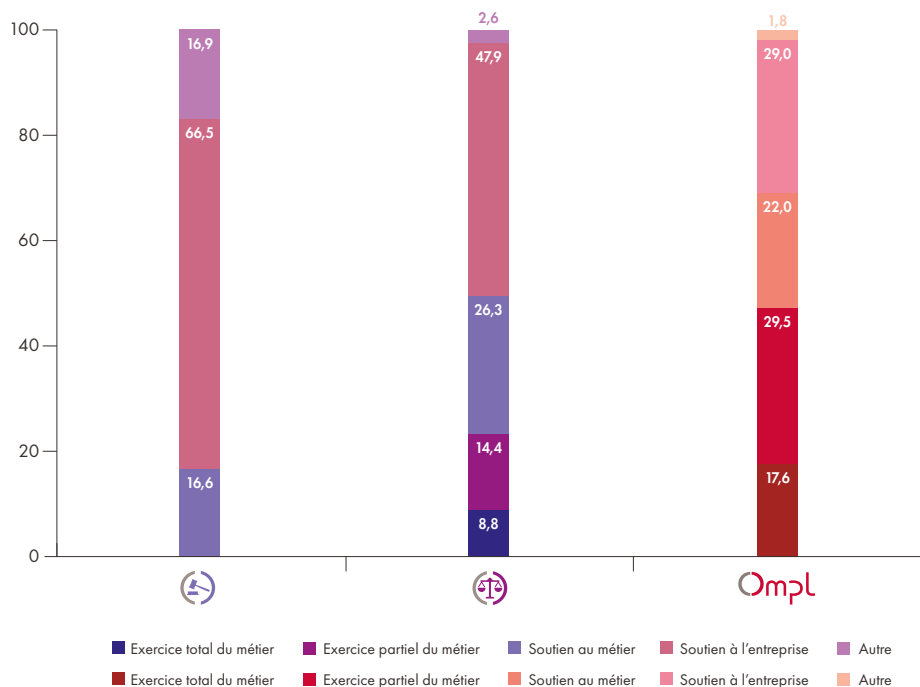
Source: Insee, DADS 2019.



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 (66,5 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (37,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour les DOM (0,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.