



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

**TURNOVER ÉLEVÉ**

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

**Turnover annuel**

			Ompl
Effectif en début d'année	2 438	55 352	376 196
Effectif total année	2 942	66 508	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	504	11 156	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	387	11 116	55 796
Taux d'entrée	20,67 %	20,15 %	16,03 %
Taux de sortie	15,87 %	20,08 %	14,83 %
Turnover annuel	18,27 %	20,12 %	15,43 %



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent du secteur.

- Les entrées = salariés entrés dans la branche en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis de la branche en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier.

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2013}}$$



Secteur juridique

Branche professionnelle

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



### LÉGÈRE DIMINUTION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à s'infléchir. Le secteur suit une tendance similaire.



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (60 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (58 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (47 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (15 %);
- 71 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 42 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (63 %) et elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (59 %).

## Évolution du taux de mobilité

Branches professionnelles	2012	2013	2014	
	Taux d'entrée	23 %	17 %	21 %
	Taux de sortie	19 %	18 %	16 %
	Turnover annuel	21 %	18 %	18 %
	Taux d'entrée	23 %	23 %	20 %
	Taux de sortie	23 %	23 %	20 %
	Turnover annuel	23 %	23 %	20 %
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19 %	17 %	16 %
	Taux de sortie	18 %	16 %	15 %
	Turnover annuel	18 %	16 %	15 %

## Profil des entrants

### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	59,92 %	40,08 %	100 %
	72,57 %	27,43 %	100 %
<b>Ompl</b>	78,48 %	21,52 %	100 %

### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	40,67 %	47,42 %	1,98 %	9,92 %	0,00 %
	40,01 %	33,61 %	1,16 %	23,92 %	1,31 %
<b>Ompl</b>	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	70,83 %	20,24 %	8,93 %	100 %
	71,59 %	18,77 %	9,64 %	100 %
<b>Ompl</b>	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique



### SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (57 %) est un peu inférieure celle des entrants (60 %);
- 45 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion proche de celle observée pour les entrants (41 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (61 % contre 71 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (63 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	9,33 %	5,56 %	62,70 %	22,42 %
	16,20 %	10,86 %	60,63 %	12,31 %
<b>Ompl</b>	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

### Profil des sortants

#### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	57,36 %	42,64 %	100 %
	72,80 %	27,20 %	100 %
<b>Ompl</b>	77,59 %	22,41 %	100 %

#### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	45,22 %	42,38 %	ND	11,11 %	1,29 %
	42,99 %	28,66 %	1 %	26,30 %	1,05 %
<b>Ompl</b>	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

#### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	61,24 %	24,03 %	14,73 %	100 %
	67,45 %	18,58 %	13,97 %	100 %
<b>Ompl</b>	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

1 : salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bretagne (26 %) et le taux le plus bas est atteint pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (12 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	11,11 %	8,27 %	62,79 %	17,83 %
	16,99 %	11,23 %	60,22 %	11,56 %
<b>Ompl</b>	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

### Turnover par région

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	17,39 %	18,96 %	14,56 %
Bourgogne-Franche-Comté	ND*	16,52 %	13,33 %
Bretagne	26,47 %	15,99 %	14,53 %
Centre-Val de Loire	16,16 %	13,72 %	13,40 %
Corse	ND*	17,71 %	17,74 %
DOM	ND*	13,24 %	15,69 %
Grand Est	25,40 %	15,12 %	12,97 %
Hauts-de-France	20,13 %	16,59 %	13,08 %
Île-de-France	17,57 %	26,23 %	20,48 %
Normandie	15,75 %	14,98 %	13,89 %
Nouvelle-Aquitaine	18,35 %	15,98 %	13,66 %
Occitanie	17,54 %	18 %	14,56 %
Pays de la Loire	ND*	16,29 %	14,05 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,24 %	17,09 %	15,85 %
<b>Ensemble</b>	<b>18,27 %</b>	<b>20,12 %</b>	<b>15,43 %</b>

\* ND : non déterminé.