



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2015 fournies par l'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

			
Effectif en début d'année	2703	55 322	376 434
Effectif total année	3 291	67 787	439 506
Nb sal. entrés dans l'année	588	12 465	63 072
Nb sal. sortis dans l'année	473	12 161	56 602
Taux d'entrée (%)	21,8	22,5	16,8
Taux de sortie (%)	17,5	22,0	15,0
Turnover annuel (%)	19,6	22,3	15,9



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^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Offices de commissaires-priseurs judiciaires 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 18 % et 21 %.

Le secteur connaît une évolution semblable.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (56,8 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (57,5 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (54,8 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (18,3 %);
- 72,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 43,0 % pour les salariés de la branche ;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (59,5 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (54,3 %).

Évolution du taux mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	
	Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8
	Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5
	Turnover annuel	21,0	18,0	18,3	19,6
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,8	43,2	100,0
	71,6	28,4	100,0
Ompl	77,8	22,2	100,0

Répartition par type de contrat de travail (%)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	33,0	54,8	1,2	10,2	0,9
	37,1	26,9	1,1	34,2	0,8
Ompl	41,8	41,0	4,9	11,8	0,7

Répartition par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	72,1	18,7	9,2	100,0
	73,4	17,2	9,4	100,0
Ompl	66,8	21,1	12,1	100,0

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

**SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS**

- La part des femmes chez les sortants (58,8 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (56,8 %);
- 45,9 % des sortants étaient en CDD, proportion inférieure à celle observée pour les entrants (54,8 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,2 % contre 72,1 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (60,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	8,3	5,6	59,5	26,5
	17,4	11,5	60,1	10,9
Ompl	19,6	26,3	46,5	7,7

Profil des sortants**Répartition par genre (%)**

	Femmes	Hommes	Ensemble
	58,8	41,2	100,0
	71,7	28,3	100,0
Ompl	77,4	22,6	100,0

Répartition par type de contrat de travail (%)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	42,5	45,9	2,3	8,0	1,3
	39,5	21,8	1,1	36,9	0,7
Ompl	48,9	33,6	4,6	12,2	0,7

Répartition par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,2	23,5	14,4	100,0
	69,7	17,5	12,9	100,0
Ompl	59,7	21,4	18,9	100,0

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 le Grand Est (28,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Occitanie (9,7 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	10,6	7,4	60,3	21,8
	18,1	11,5	59,4	11,1
Ompl	21,0	26,7	45,2	7,0

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27,9	20,1	15,4
Bourgogne-Franche-Comté	20,1	16,8	13,8
Bretagne	27,2	15,4	14,4
Centre-Val de Loire	16,0	16,8	13,4
Corse	ND ¹	15,6	16,2
DOM	ND ¹	14,9	15,5
Grand Est	28,6	16,0	13,1
Hauts-de-France	21,4	17,1	13,0
Île-de-France	18,6	30,2	21,6
Normandie	19,3	14,7	13,4
Nouvelle-Aquitaine	15,8	18,1	14,7
Occitanie	9,7	20,1	15,1
Pays de la Loire	ND ¹	18,9	14,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,8	17,8	15,7
Ensemble	19,6	22,3	15,9

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