



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des études d'huissiers de justice, à partir des données de la DADS 2008-2016 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. Cependant, il reste nettement inférieur à celui du secteur (-6,6 points).

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	9 714	51 288	374 441
Effectif total de l'année	11 220	62 162	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	1 506	10 874	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	1 445	11 535	57 526
Taux d'entrée (%)	15,5	21,2	17,1
Taux de sortie (%)	14,9	22,5	15,4
Turnover annuel (%)	15,2	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



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

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis 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.

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

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

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

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu.

Il oscille entre 15,1 % et 17 %.

Le secteur connaît une évolution semblable.

**FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL**

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est légèrement supérieur pour les hommes (+0,6 point) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" connaissent également une forte mobilité mais à un degré nettement moindre que ceux en CDD. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	
	Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5
	Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9
	Turnover annuel	16,0	17,0	15,1	15,3	15,2
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	15,2	16,2	9,1	157,4	43,3
	Taux de sortie	14,8	15,0	10,4	114,3	34,7
	Turnover annuel	15,0	15,6	9,8	135,9	39,0
	Taux d'entrée	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	32,5	8,9	5,8	13,2	12,7	16,2	20,6
	Taux de sortie	26,3	9,0	9,6	12,8	12,3	15,5	19,0
	Turnover annuel	29,4	8,9	7,7	13,0	12,5	15,9	19,8
	Taux d'entrée	50,5	8,7	5,6	20,5	17,2	22,2	14,3
	Taux de sortie	49,6	9,7	9,4	24,1	18,0	22,8	12,4
	Turnover annuel	50,1	9,2	7,5	22,3	17,6	22,5	13,4
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise.



ENTRANTS JEUNES MAJORITAIREMENT JEUNES ET EN CDI

- Le taux de féminisation (68,1 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (69,3 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (54,8 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,0 %).
- 68,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,7 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
(S)	Taux d'entrée	ND ¹	13,7	15,6	15,9	ND ¹
	Taux de sortie	ND ¹	13,4	14,9	15,2	ND ¹
	Turnover annuel	ND ¹	13,6	15,2	15,6	ND ¹
(A)	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0
(Ompl)	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
(S)	68,1	31,9	100,0
(A)	71,7	28,3	100,0
(Ompl)	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
(S)	54,8	35,9	ND ¹	8,8	0,5
(A)	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
(Ompl)	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
(S)	68,8	17,7	13,5	100,0
(A)	76,9	14,7	8,4	100,0
(Ompl)	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOYÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (80,3 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble de la branche (77,2 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (69,3 %) est proche de celle des entrants (68,1 %).
- 65,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (54,8 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (58,0 % contre 68,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	8,9	10,0	80,3	0,9
	22,6	8,0	68,3	1,1
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	7,8	26,1	63,0	ND ¹	3,1
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	69,3	30,7	100,0
	72,4	27,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	65,1	27,1	ND ¹	7,5	0,3
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	58,0	18,7	23,3	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (80,1 %).
- À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (18,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (9,4 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	9,0	10,0	80,1	0,8
	25,1	7,8	66,0	0,9
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	8,0	26,1	62,6	ND ¹	3,3
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,4	19,6	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	16,2	16,2	14,0
Bretagne	9,4	17,1	15,5
Centre-Val de Loire	15,7	16,3	13,4
Corse	16,0	16,6	15,0
DOM	10,6	15,5	16,3
Grand Est	12,6	16,0	13,8
Hauts-de-France	15,5	16,9	13,6
Île-de-France	18,0	29,6	21,8
Normandie	13,8	15,8	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,4	17,2	14,9
Occitanie	14,7	19,6	15,5
Pays de la Loire	13,4	16,4	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,9	18,6	15,8
Ensemble	15,2	21,8	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.