

MOBILITÉ ANNUELLE  
DES SALARIÉS

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 important (22,6 %). 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

			Ompl
Effectif en début d'année	9 301	53 354	381 611
Effectif total de l'année	11 568	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	2 267	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	1 930	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	24,4	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	20,8	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	22,6	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'huissiers de justice



## PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche augmente. Il progresse de 0,6 points. Le secteur suit une tendance similaire.



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle pour les femmes et les hommes est proche (respectivement 22,8 % et 21,9 %);
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont aussi plutôt mobiles;
- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (39,3 %);
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (23,8 %).

## Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5	24,2	<b>24,4</b>
	Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9	19,2	<b>20,8</b>
	Turnover annuel	16,0	17,0	15,1	15,3	15,2	21,7	<b>22,6</b>
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	<b>27,5</b>
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	<b>26,8</b>
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	<b>27,1</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	<b>21,0</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	<b>18,7</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	<b>19,8</b>

Source : Insee, DADS 2012-2018.

## Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	<b>24,7</b>	<b>23,5</b>	<b>17,8</b>	<b>183,1</b>	<b>40,1</b>
	Taux de sortie	<b>20,9</b>	<b>20,3</b>	<b>15,5</b>	<b>130,4</b>	<b>49,1</b>
	Turnover annuel	<b>22,8</b>	<b>21,9</b>	<b>16,7</b>	<b>156,7</b>	<b>44,6</b>
	Taux d'entrée	25,3	35,8	14,1	147,6	128,8
	Taux de sortie	24,7	34,5	14,1	114,3	139,9
	Turnover annuel	25,0	35,2	14,1	130,9	134,3
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>19,6</b>	<b>27,9</b>	<b>11,6</b>	<b>152,5</b>	<b>75,7</b>
	Taux de sortie	<b>17,6</b>	<b>24,3</b>	<b>11,7</b>	<b>112,4</b>	<b>65,4</b>
	Turnover annuel	<b>18,6</b>	<b>26,1</b>	<b>11,7</b>	<b>132,4</b>	<b>70,6</b>

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	<b>45,1</b>	<b>14,8</b>	<b>13,1</b>	<b>23,2</b>	<b>19,9</b>	<b>25,9</b>	<b>27,3</b>
	Taux de sortie	<b>33,5</b>	<b>14,6</b>	<b>14,0</b>	<b>17,3</b>	<b>21,0</b>	<b>21,7</b>	<b>13,6</b>
	Turnover annuel	<b>39,3</b>	<b>14,7</b>	<b>13,5</b>	<b>20,2</b>	<b>20,5</b>	<b>23,8</b>	<b>20,5</b>
	Taux d'entrée	60,6	14,5	10,1	26,5	21,3	28,9	31,8
	Taux de sortie	55,3	14,4	13,0	27,3	21,4	28,2	23,0
	Turnover annuel	58,0	14,4	11,5	26,9	21,3	28,5	27,4
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>40,8</b>	<b>13,0</b>	<b>9,6</b>	<b>25,7</b>	<b>18,2</b>	<b>21,0</b>	<b>22,5</b>
	Taux de sortie	<b>32,0</b>	<b>12,2</b>	<b>12,5</b>	<b>23,5</b>	<b>16,1</b>	<b>18,9</b>	<b>18,7</b>
	Turnover annuel	<b>36,4</b>	<b>12,6</b>	<b>11,0</b>	<b>24,6</b>	<b>17,2</b>	<b>20,0</b>	<b>20,6</b>



### MOBILITÉ DIFFÉRENTE 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 des tâches annexes à l'activité de l'entreprise « autre ».

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND <sup>1</sup>	23,9	22,5	25,3	41,2
	Taux de sortie	ND <sup>1</sup>	17,0	20,7	21,5	47,1
	Turnover annuel	ND <sup>1</sup>	20,5	21,6	23,4	44,1
	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.



### EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (70,6 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (69,7 %).

### Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018

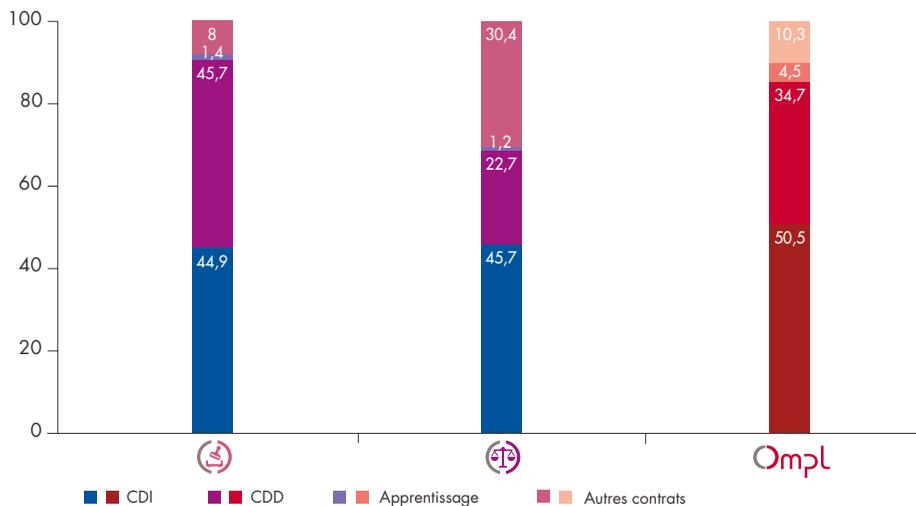
<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



## ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (8,0 %).

### Répartition par type de contrat de travail (%)



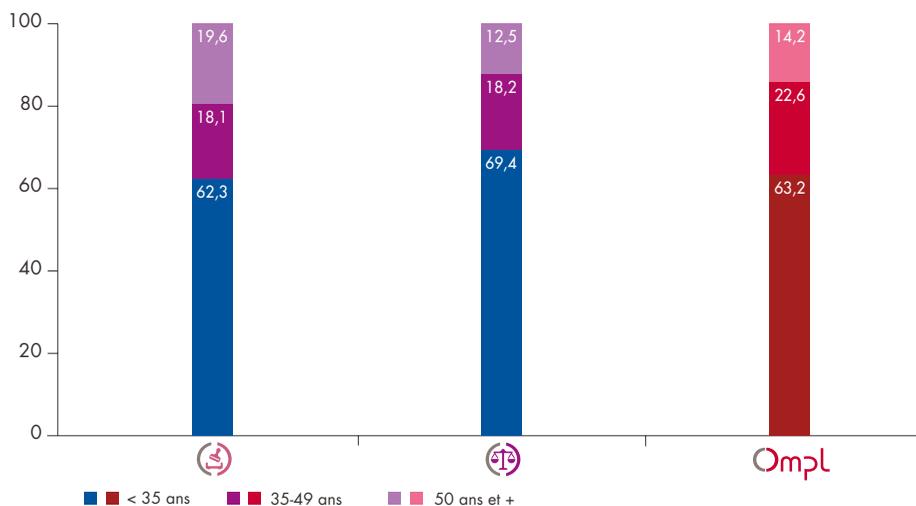
Source : Insee, DADS 2018.



## ENTRANTS JEUNES

62,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,3 % pour les salariés de la branche.

### Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

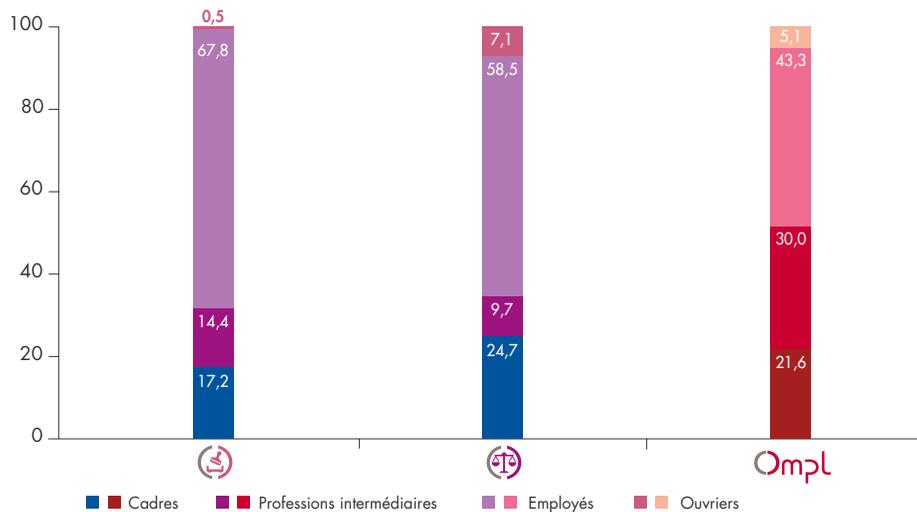


### EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (67,8 %).

Elle est un peu plus élevée par rapport à l'ensemble de la branche (64,6 %).

#### Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



### RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (55,1 %).

#### Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

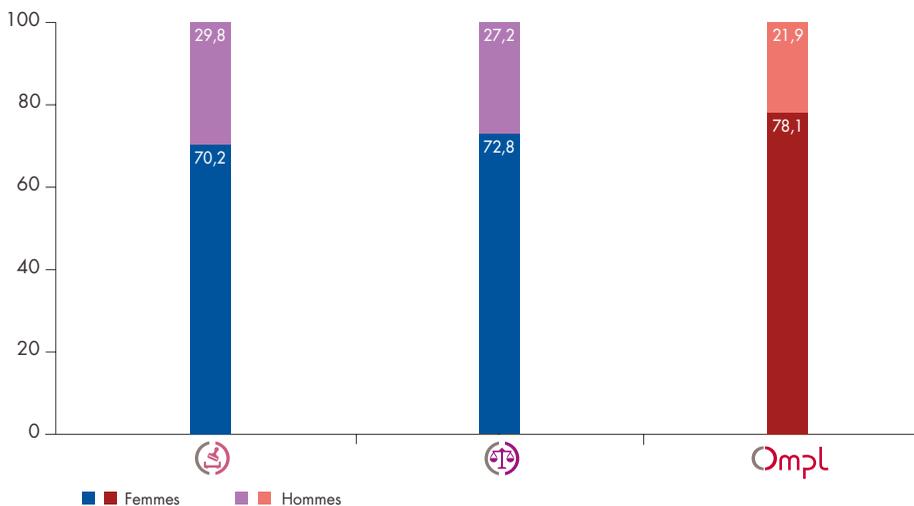


## MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (70,2 %) est proche de celle des entrants (70,6 %).

## Profil des sortants

Répartition par genre (%)



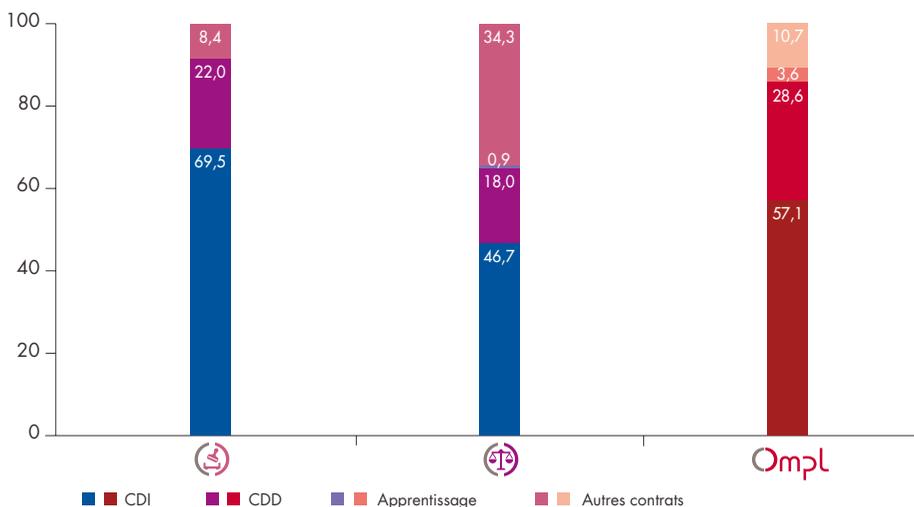
Source : Insee, DADS 2018.



## MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

69,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (67,8 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



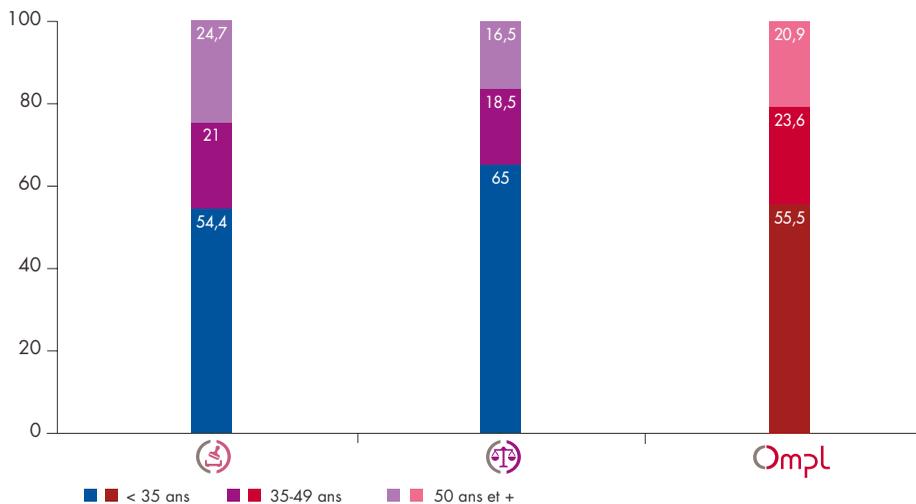
Source : Insee, DADS 2018.



### DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (54,4 % contre 62,3 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



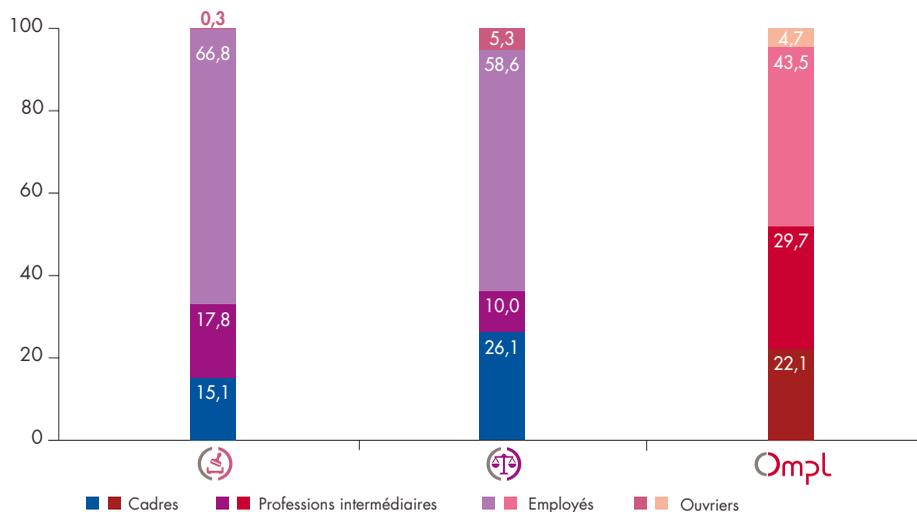
Source : Insee, DADS 2018.



### SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (66,8 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



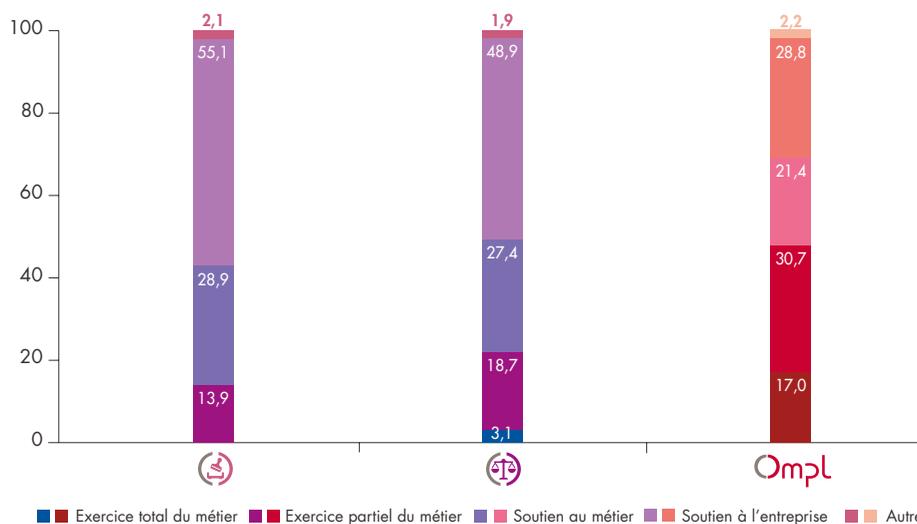
Source : Insee, DADS 2018.



### DÉPARTS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

### Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Grand Est (27,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (16,3 %).

### Turnover par région (%)

Régions	📊	⚖️	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26,4	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	22,3	21,6	16,9
Bretagne	16,3	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	22,6	22,3	16,8
Corse	17,3	18,1	21,1
DOM	16,8	22,5	19,1
Grand Est	27,5	23,7	18,0
Hauts-de-France	24,0	22,2	16,2
Île-de-France	23,6	34,0	26,1
Normandie	18,5	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	26,9	22,8	18,0
Occitanie	17,7	25,2	18,5
Pays de la Loire	19,5	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,5	22,9	19,8
Ensemble	22,6	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.