



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 sectoriel (27,1 %) 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	2 956	38 286	2 811	9 301	53 354	381 611
Effectif total de l'année	3 562	49 345	3 548	11 568	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	606	11 059	737	2 267	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	607	11 130	620	1 930	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	20,5	28,9	26,2	24,4	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	20,5	29,1	22,1	20,8	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	<b>20,5</b>	<b>29,0</b>	<b>24,1</b>	<b>22,6</b>	<b>27,1</b>	<b>19,8</b>

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

Branches professionnelles



Études d'administrateurs  
et mandataires judiciaires



Cabinets d'avocats



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



Études d'huissiers de justice



## PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 4,1 points. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (35,2 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

## Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	<b>20,5</b>
	Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	<b>20,5</b>
	Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	<b>20,5</b>
	Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	27,9	<b>28,9</b>
	Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	<b>29,1</b>
	Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	<b>29,0</b>
	Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8	17,6	22,7	<b>26,2</b>
	Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5	16,4	19,4	<b>22,1</b>
	Turnover annuel	21,0	18,0	18,3	19,6	17,0	21,0	<b>24,1</b>
	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	19,2	26,3	12,9	144,1	149,3
	Taux de sortie	19,8	23,9	13,8	130,1	136,0
	Turnover annuel	19,5	25,1	13,3	137,1	142,7
	Taux d'entrée	25,9	43,0	13,3	143,5	138,2
	Taux de sortie	26,0	43,8	13,8	113,7	150,8
	Turnover annuel	25,9	43,4	13,6	128,6	144,5
	Taux d'entrée	23,9	29,3	13,3	129,1	106,2
	Taux de sortie	22,5	21,5	13,3	91,6	78,5
	Turnover annuel	23,2	25,4	13,3	110,3	92,3
	Taux d'entrée	24,7	23,5	17,8	183,1	40,1
	Taux de sortie	20,9	20,3	15,5	130,4	49,1
	Turnover annuel	22,8	21,9	16,7	156,7	44,6
	Taux d'entrée	<b>25,3</b>	<b>35,8</b>	<b>14,1</b>	<b>147,6</b>	<b>128,8</b>
	Taux de sortie	<b>24,7</b>	<b>34,5</b>	<b>14,1</b>	<b>114,3</b>	<b>139,9</b>
	Turnover annuel	<b>25,0</b>	<b>35,2</b>	<b>14,1</b>	<b>130,9</b>	<b>134,3</b>
<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>



### MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES EMPLOYÉS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (58,0 %).
- Les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,5 %).



### 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 « autre » à l'activité de l'entreprise (49,7 %).

#### Tranches d'âge

#### CSP

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,5	14,4	9,3	16,6	13,4	22,2	ND <sup>1</sup>
	Taux de sortie	35,6	13,7	15,2	15,2	11,1	22,8	23,8
	Turnover annuel	39,1	14,1	12,2	15,9	12,2	22,5	11,9
	Taux d'entrée	67,6	14,2	9,0	28,0	22,0	30,7	30,7
	Taux de sortie	64,5	14,2	12,4	30,0	22,4	31,0	22,1
	Turnover annuel	66,0	14,2	10,7	29,0	22,2	30,9	26,4
	Taux d'entrée	42,3	18,2	15,1	13,1	29,9	26,9	40,8
	Taux de sortie	33,7	15,7	14,8	12,8	18,6	24,0	29,5
	Turnover annuel	38,0	16,9	14,9	12,9	24,3	25,4	35,1
	Taux d'entrée	45,1	14,8	13,1	23,2	19,9	25,9	27,3
	Taux de sortie	33,5	14,6	14,0	17,3	21,0	21,7	13,6
	Turnover annuel	39,3	14,7	13,5	20,2	20,5	23,8	20,5
	Taux d'entrée	<b>60,6</b>	<b>14,5</b>	<b>10,1</b>	<b>26,5</b>	<b>21,3</b>	<b>28,9</b>	<b>31,8</b>
	Taux de sortie	<b>55,3</b>	<b>14,4</b>	<b>13,0</b>	<b>27,3</b>	<b>21,4</b>	<b>28,2</b>	<b>23,0</b>
	Turnover annuel	<b>58,0</b>	<b>14,4</b>	<b>11,5</b>	<b>26,9</b>	<b>21,3</b>	<b>28,5</b>	<b>27,4</b>
<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>

#### Types de métiers

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>	16,8	19,4	19,7	66,7
	Taux de sortie	ND <sup>1</sup>	13,6	14,8	21,1	66,7
	Turnover annuel	ND <sup>1</sup>	15,2	17,1	20,4	66,7
	Taux d'entrée	8,1	46,9	18,5	40,2	51,8
	Taux de sortie	13,9	51,3	18,7	37,7	42,8
	Turnover annuel	11,0	49,1	18,6	39,0	47,3
	Taux d'entrée	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	26,3	23,9	60,3
	Taux de sortie	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	21,4	20,9	41,1
	Turnover annuel	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	23,8	22,4	50,7
	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	<b>8,1</b>	<b>40,6</b>	<b>19,2</b>	<b>33,3</b>	<b>53,9</b>
	Taux de sortie	<b>13,9</b>	<b>42,1</b>	<b>18,9</b>	<b>30,9</b>	<b>45,4</b>
	Turnover annuel	<b>11,0</b>	<b>41,3</b>	<b>19,1</b>	<b>32,1</b>	<b>49,7</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>25,8</b>	<b>19,4</b>	<b>18,9</b>	<b>21,0</b>	<b>45,3</b>
	Taux de sortie	<b>22,7</b>	<b>17,7</b>	<b>17,2</b>	<b>18,6</b>	<b>35,3</b>
	Turnover annuel	<b>24,3</b>	<b>18,5</b>	<b>18,0</b>	<b>19,8</b>	<b>40,3</b>

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



## EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (72,5 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (77,5 %).

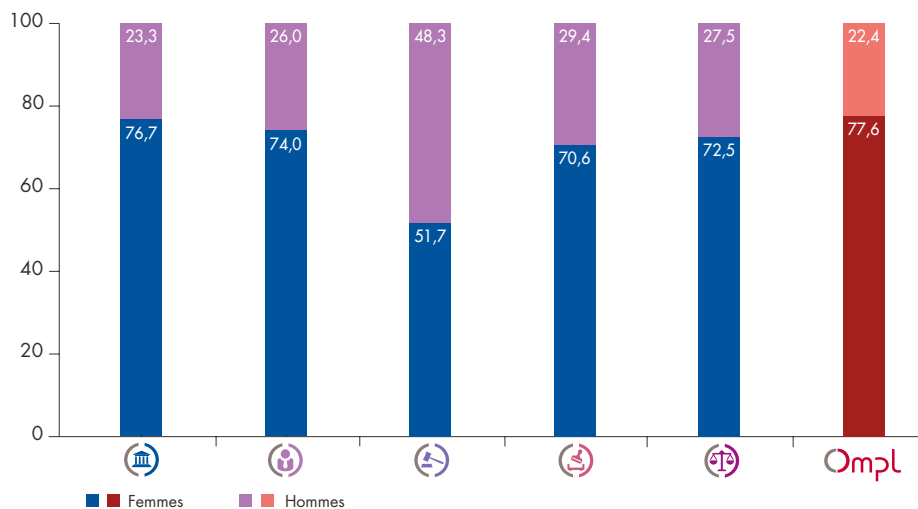


## ENTRANTS EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

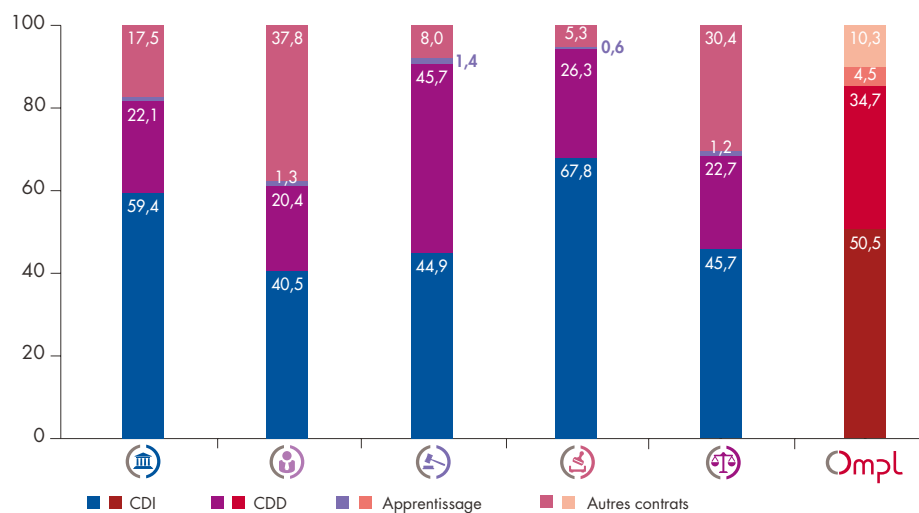
### Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)



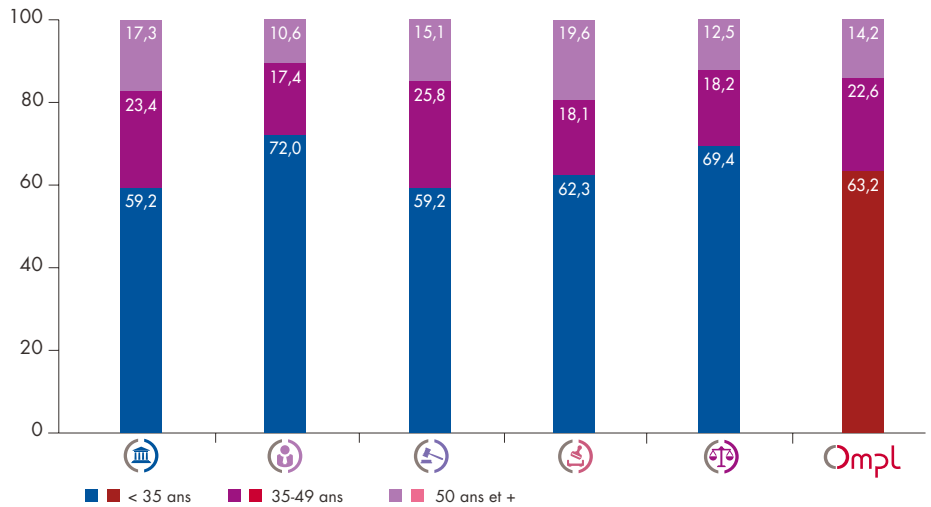
Source : Insee, DADS 2018.



### ENTRANTS JEUNES

69,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,6 % pour les salariés du secteur.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

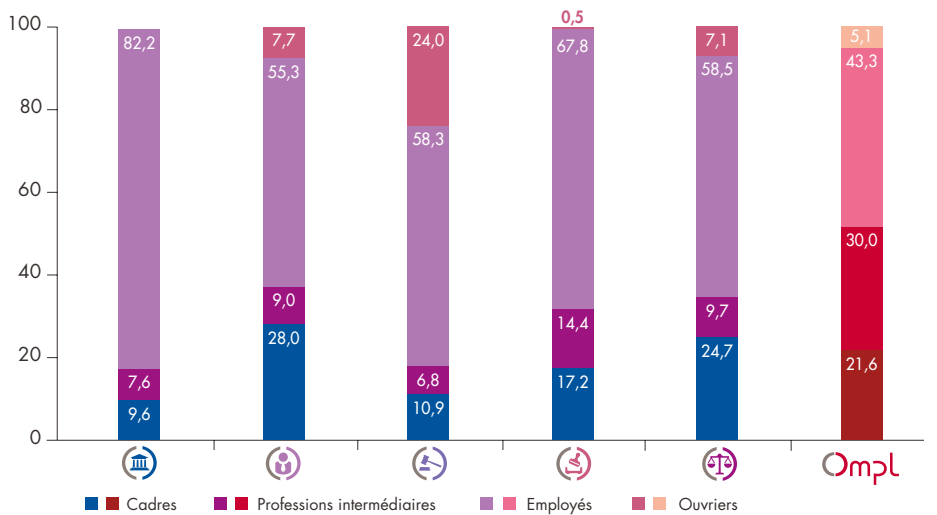


### EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (58,5 %).

Elle est un peu supérieure à l'ensemble du secteur (56,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



## RECRUTEMENTS SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien de l'activité de l'entreprise « soutien à l'entreprise » qui sont le plus souvent recrutés (51,4 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

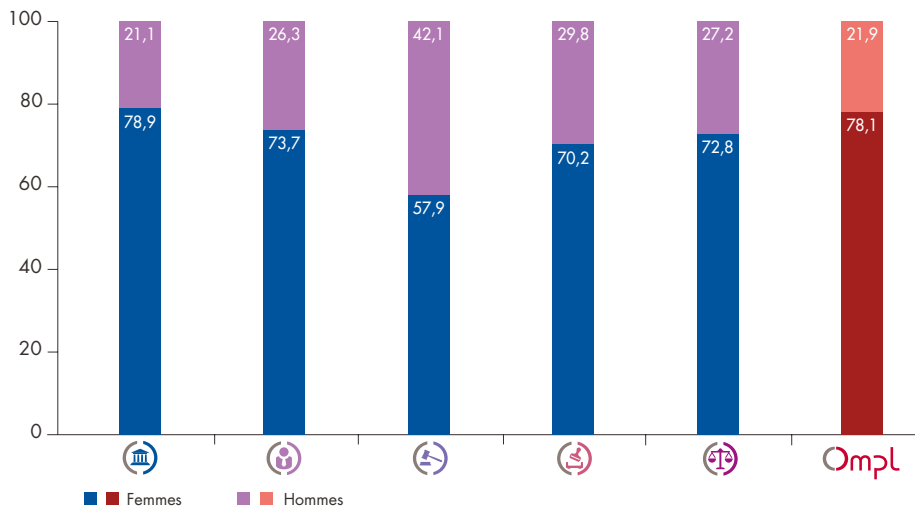


## SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (72,8 %) est proche de celle des entrants (72,5 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



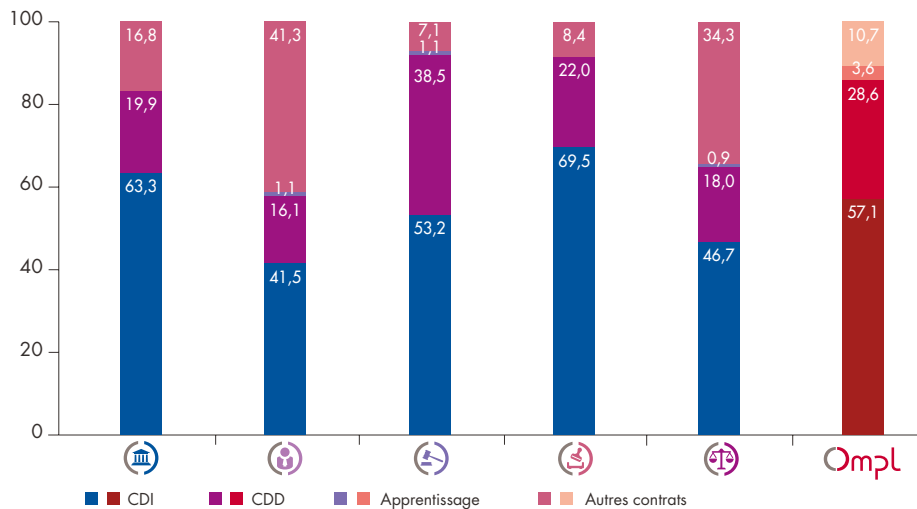
Source : Insee, DADS 2018.



## MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

46,7 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire celle observée pour les entrants (45,7 %).

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



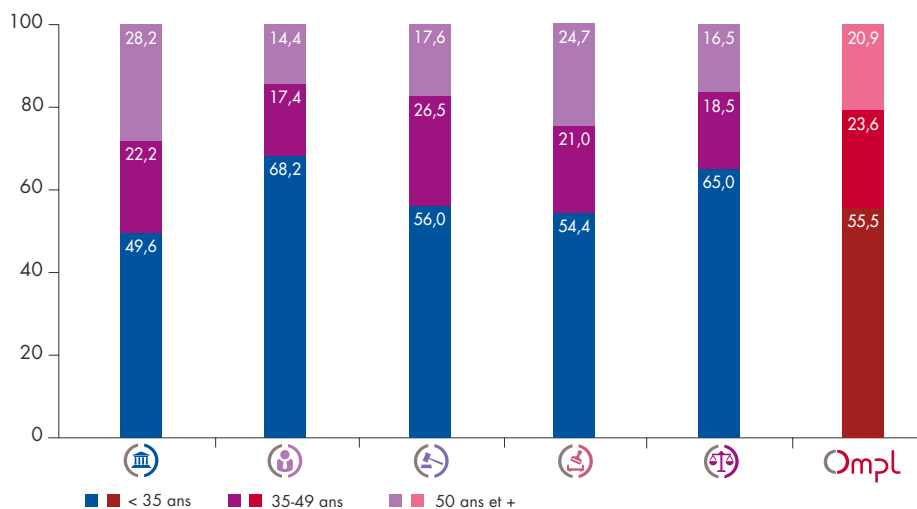
Source : Insee, DADS 2018.



## DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (65,0 % contre 69,4 %).

### Répartition par tranche d'âge (%)



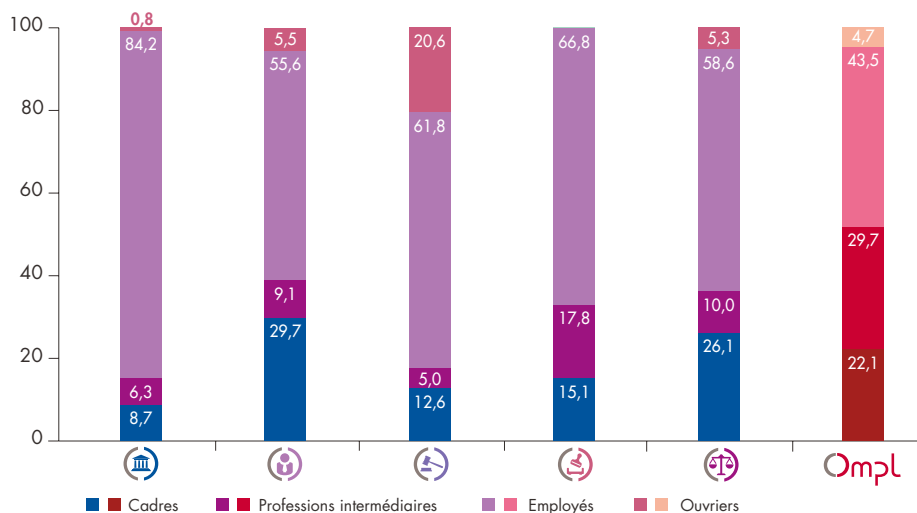
Source : Insee, DADS 2018.



## SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (58,6 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



## DÉPARTS DE SALARIÉS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (48,9 %).

### Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.





### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (34,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (18,1 %).

### Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,3	27,3	28,2	26,4	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,6	20,6	28,6	22,3	21,6	16,9
Bretagne	26,5	21,8	26,6	16,3	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	33,0	21,5	17,5	22,6	22,3	16,8
Corse	17,9	18,7	ND <sup>1</sup>	17,3	18,1	21,1
DOM	17,1	26,5	ND <sup>1</sup>	16,8	22,5	19,1
Grand Est	13,4	22,7	33,3	27,5	23,7	18,0
Hauts-de-France	16,9	22,1	19,4	24,0	22,2	16,2
Île-de-France	27,3	36,2	24,1	23,6	34,0	26,1
Normandie	13,4	18,6	18,8	18,5	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	18,0	22,0	20,0	26,9	22,8	18,0
Occitanie	19,0	28,7	19,4	17,7	25,2	18,5
Pays de la Loire	11,6	22,1	21,4	19,5	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,9	24,8	21,3	19,5	22,9	19,8
Ensemble	<b>20,5</b>	<b>29,0</b>	<b>24,1</b>	<b>22,6</b>	<b>27,1</b>	<b>19,8</b>

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.