

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

Mobilité annuelle

						
Effectif en début d'année	2938	51 681	392 912	2 881	37 430	8 432
Effectif total de l'année	3778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
Nb. sal. entrés dans l'année	840	15 025	103 561	454	11 673	2 058
Nb. sal. sortis dans l'année	664	14 169	83 592	512	11 286	1 707
Taux d'entrée (%)	28,6	29,1	26,4	15,8	31,2	24,4
Taux de sortie (%)	22,6	27,4	21,3	17,8	30,2	20,2
Turnover annuel (%)	25,6	28,2	23,9	16,8	30,7	22,3

Source : Insee, DSN, 2021.

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (25,6 %). Il excède de 10,6 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (28,2 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.



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

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

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

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



Secteur juridique



Branche professionnelle



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



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 4,6 points pour atteindre 25,6 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,6 points et le taux d'entrée de + 5,6 points. En conséquence, les effectifs de la branche connaissent une progression plutôt modeste.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (27,8 % contre 22,8 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (126,3 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (128,1 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 46,8 % contre 13,6 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (30,7 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8	17,6	22,7	26,2	21,7	20,8	28,6
 Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5	16,4	19,4	22,1	18,9	17,9	22,6
 Turnover annuel	21,0	17,5	18,3	19,6	17,0	21,0	24,2	20,3	19,3	25,6
 Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1
 Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4
 Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2
 Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
 Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
 Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2021.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat				
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
	Taux d'entrée	31,1	25,4	11,4	156,3	152,6		
	Taux de sortie	24,5	20,3	12,2	96,3	103,6		
	Turnover annuel	27,8	22,8	11,8	126,3	128,1		
	Taux d'entrée	27,1	35,9	13,2	161,8	135,0		
	Taux de sortie	25,5	34,2	14,1	111,7	128,1		
	Turnover annuel	26,3	35,0	13,7	136,7	131,6		
	Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0		
	Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6		
	Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8		
		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	54,6	15,2	10,9	14,1	31,0	34,0	33,0
	Taux de sortie	39,1	12,0	14,1	14,3	24,6	24,6	28,4
	Turnover annuel	46,8	13,6	12,5	14,2	27,8	29,3	30,7
	Taux d'entrée	64,9	13,7	10,4	26,1	24,0	32,5	27,2
	Taux de sortie	57,6	13,8	12,3	26,5	21,5	29,1	31,8
	Turnover annuel	61,2	13,7	11,3	26,3	22,8	30,8	29,5
	Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
	Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
	Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (29,1 %) pour les salariés réalisant des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise.
- Dans le champ sectoriel, ce sont les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise qui connaissent le turnover le plus marqué, avec un niveau atteignant 35,1 %.

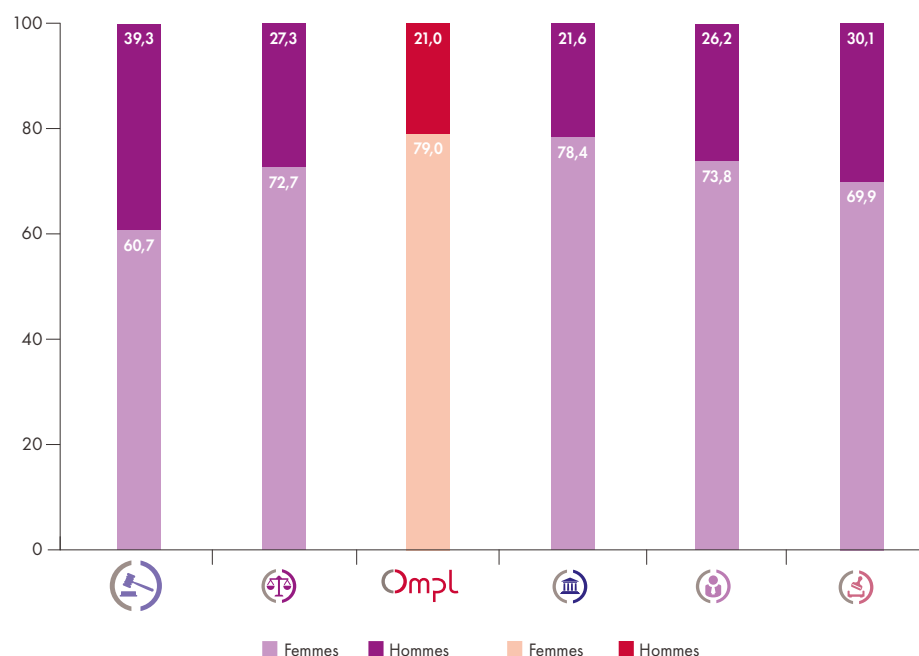
		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND	ND	30,2	28,5	23,3
	Taux de sortie	ND	ND	28,1	21,6	10,0
	Turnover annuel	ND	ND	29,1	25,0	16,7
	Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
	Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
	Turnover annuel	35,1	30,5	19,5	33,9	25
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

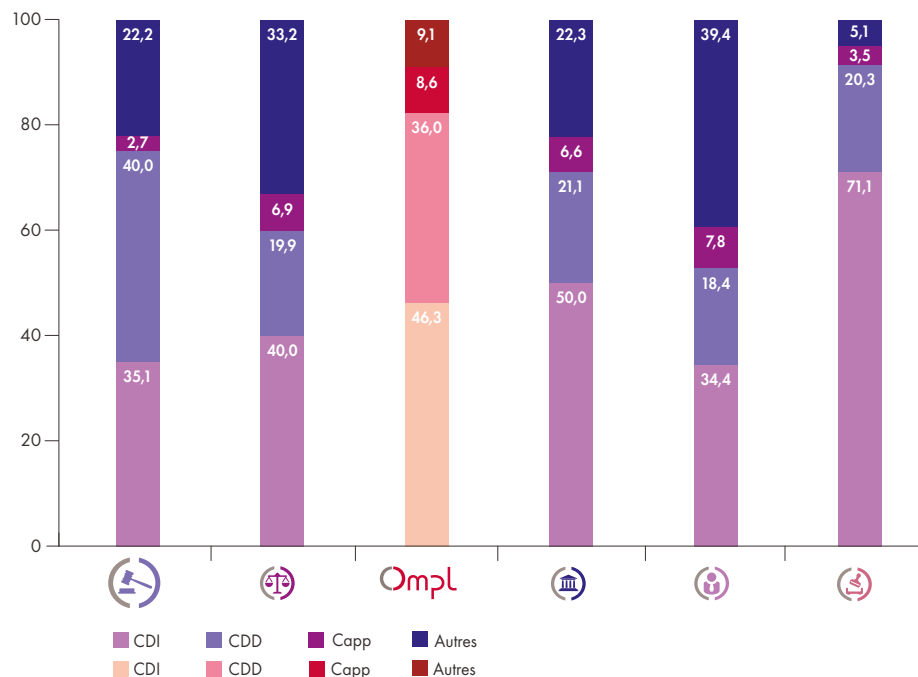
- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (60,7 %) est supérieur à celui de l'ensemble des salariés (56,9 %).
- Au sein du secteur, la configuration est différente. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit + 12 points par rapport à la branche.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDD (40 %). Ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein des effectifs globaux (14,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont différentes avec des recrutements principalement en CDI (40 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



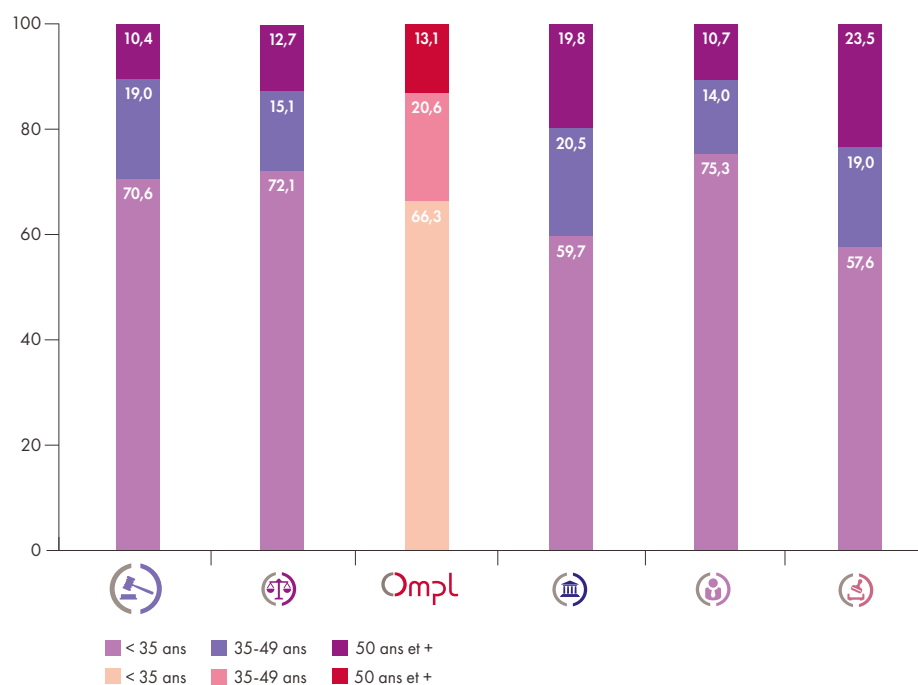
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 70,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 44,5 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



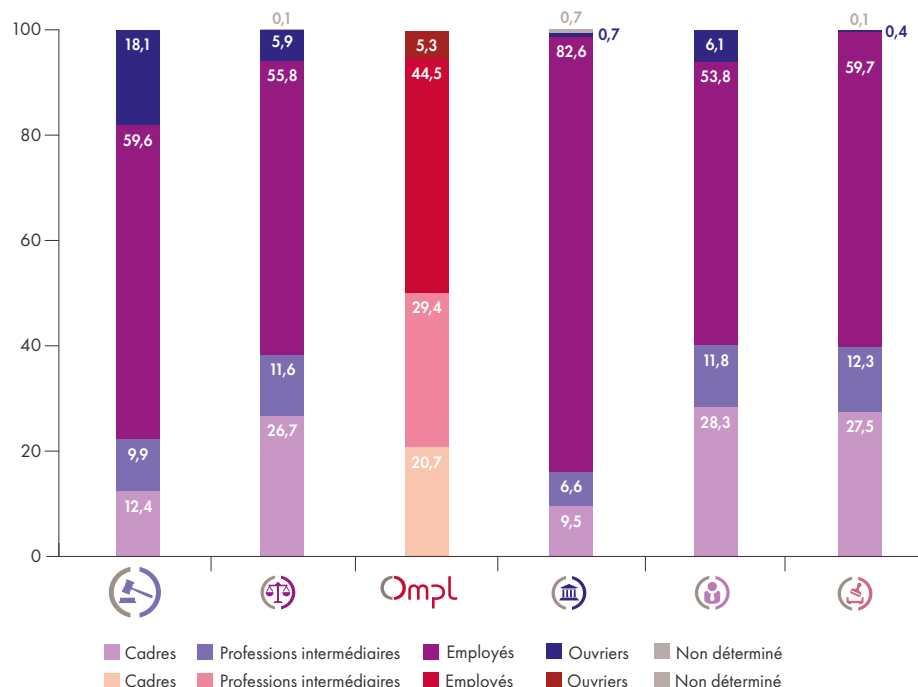
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (59,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (52,2 %). Ces employés entrants sont fréquemment des employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (34,4 %) ;
 - ouvriers (18,1 %). Cette catégorie regroupe 16,2 % des salariés de la branche. 42,9 % des recrutés sont des ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets.
- Au niveau du secteur, les employés (55,8 %) et les cadres (26,7 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



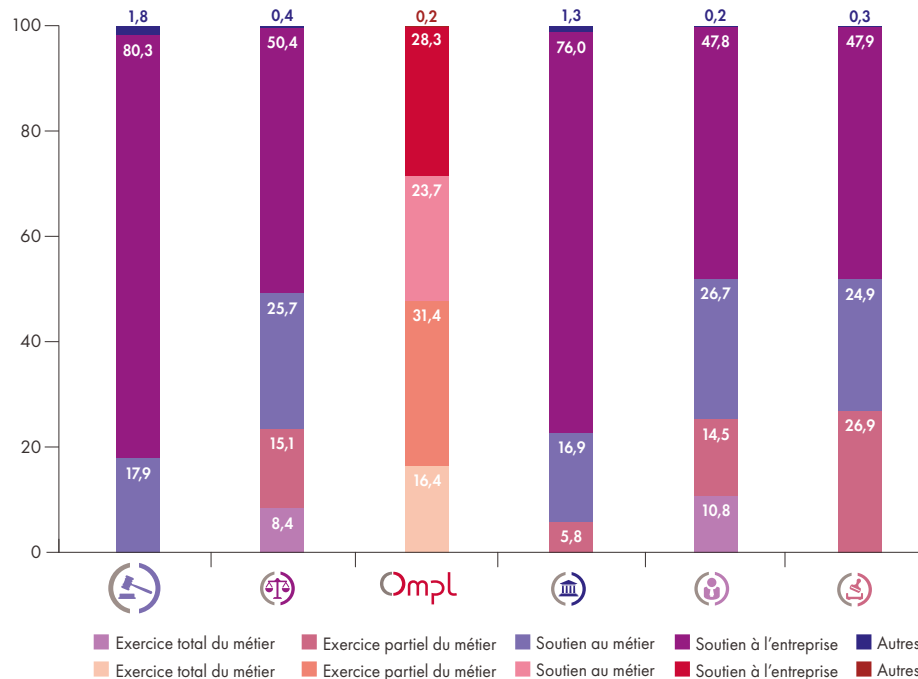
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (80,3 %). Ce type de métier regroupe 75,6 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge du soutien à l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 50,4 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

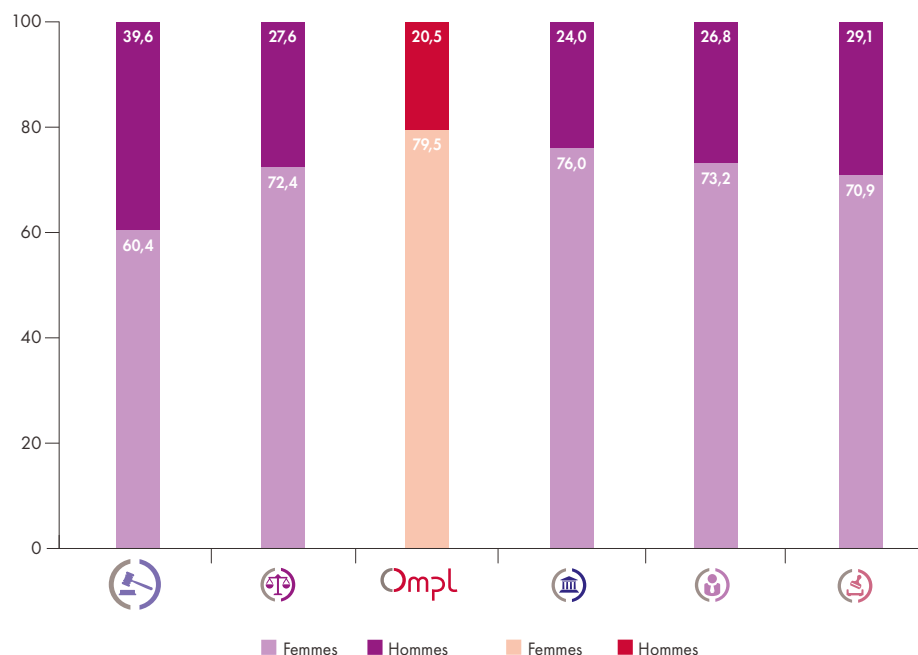


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (60,4 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (60,7 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est nettement moins important. Il atteint 72,4 %, soit + 12 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



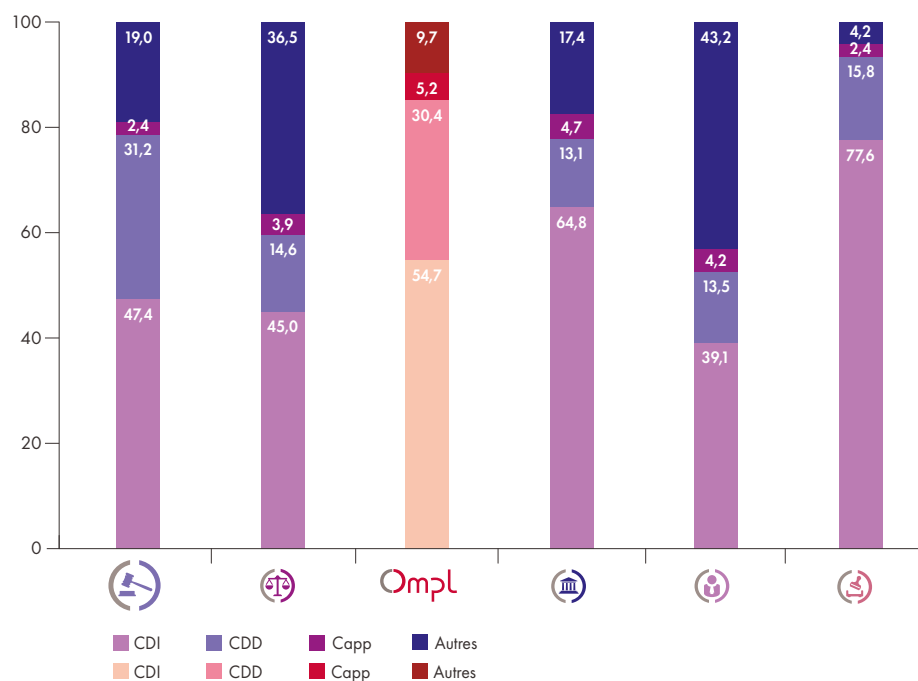
Source : Insee, DSN, 2021.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 47,4 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (35,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants, soit un écart de - 2,4 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



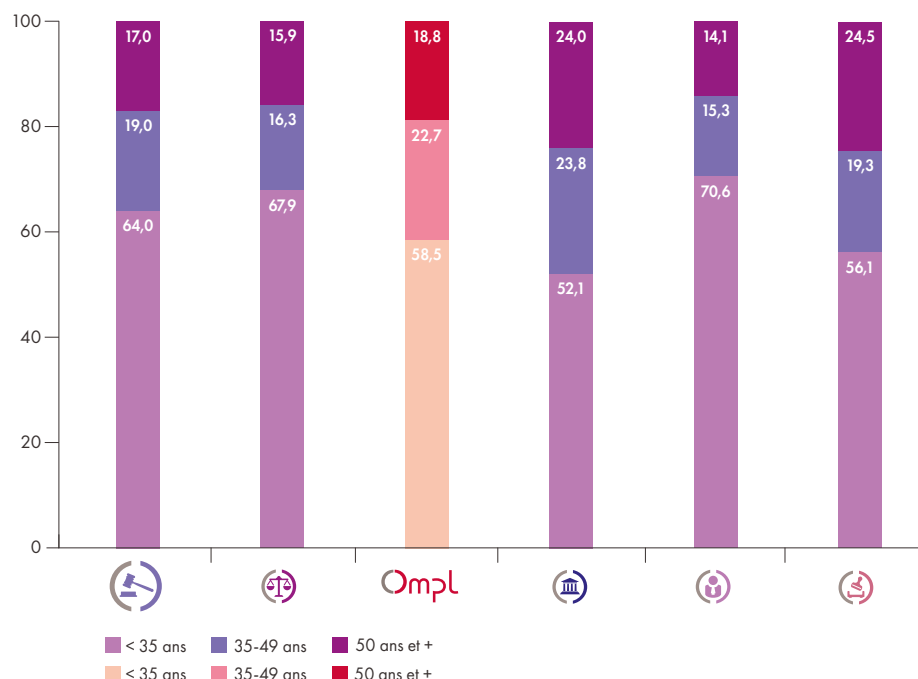
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (64 % contre 70,6 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (67,9 %) mais dans une proportion moins forte que celle des entrants (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



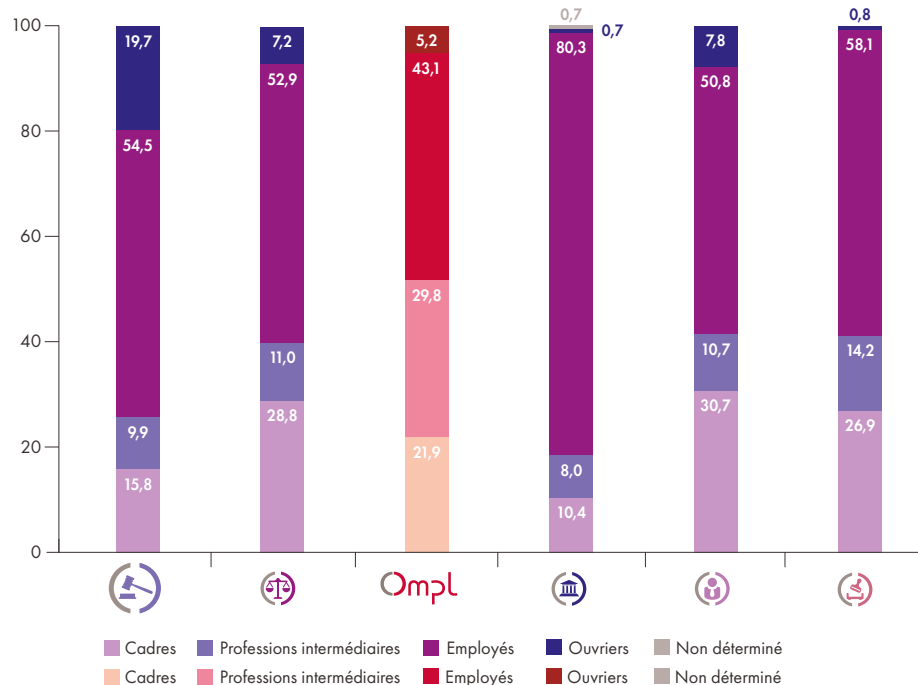
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (54,5 %) dont 30,2 % d'employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises. Leur part est moins importante que celle des entrants (59,6 %) ;
 - ouvriers (19,7 %) dont 39 % d'ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets. Cette catégorie regroupe 18,1 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (52,9 %) et les cadres (28,8 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



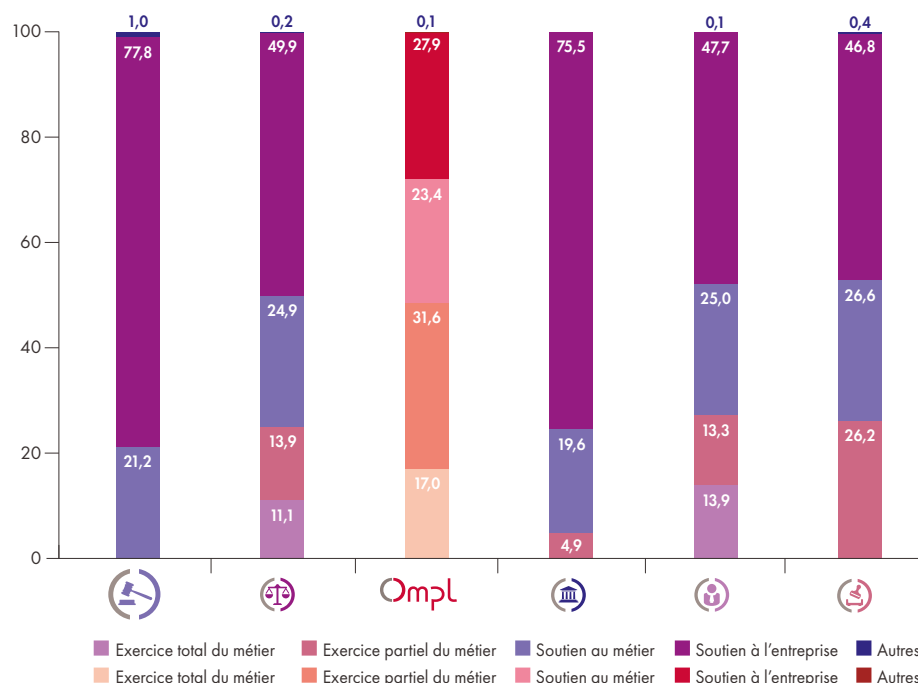
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (77,8 %). Par rapport aux entrants (80,3 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (49,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour la Corse (50 %) ;
- minimal pour les DOM regroupés (15 %).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :

- l'Auvergne-Rhône-Alpes, avec une très forte progression de + 15 points ;
- les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 14,1 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	19,9	34,9	19,6	27,3	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND	24,7	31,0	23,6	15,2	19,0
Bretagne	ND	17,0	26,4	20,9	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	ND	18,2	19,7	20,2	13,9	20,2
Corse	ND	50,0	16,4	20,6	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	15,0	12,7	21,4	17,5	22,6
Grand Est	ND	32,6	17,4	23,3	13,8	21,4
Hauts-de-France	21,3	18,2	17,0	23,2	13,6	19,2
Île-de-France	17,5	27,3	30,1	34,0	21,9	28,9
Normandie	20,0	20,1	18,8	21,2	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	15,8	18,1	17,1	24,8	14,7	21,8
Occitanie	14,2	18,0	19,5	26,6	15,3	23,3
Pays de la Loire	8,8	22,9	16,6	29,4	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,8	20,2	18,6	25,9	15,7	23,1
Ensemble	16,9	25,6	22,0	28,2	16,2	23,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.