

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/DSN fournies par l'Insee et de prévisions statistiques. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (16,8 %). Il excède de 1,8 point la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc élevé et traduit une mobilité importante des effectifs. Des éléments de la qualité de vie au travail doivent sans-doute être questionnés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est beaucoup plus marquée que celui de la branche (28,2 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

						
Effectif en début d'année	2 881	51 681	392 912	37 430	2 938	8 432
Effectif total de l'année	3 335	66 706	496 473	49 103	3 778	10 490
Nb. sal. entrés dans l'année	454	15 025	103 561	11 673	840	2 058
Nb. sal. sortis dans l'année	512	14 169	83 592	11 286	664	1 707
Taux d'entrée (%)	15,8	29,1	26,4	31,2	28,6	24,4
Taux de sortie (%)	17,8	27,4	21,3	30,2	22,6	20,2
Turnover annuel (%)	16,8	28,2	23,9	30,7	25,6	22,3

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 3,8 points pour atteindre 16,8 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 5,8 points et le taux d'entrée de + 1,8 point. En conséquence, la dynamique de recrutement tend à s'affaiblir.

• Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour le taux d'entrée (+ 6,1 points).



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 hommes (20,3 % contre 15,9 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (177,2 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (118,6 %) 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 32,6 % contre 12 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau élevé (18,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,8	18,4	17,1	15,8
 Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,6	17,7	17,8	17,8
 Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,7	18,0	17,4	16,8
 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	15,2	18,0	8,3	208,7	128,4
 Taux de sortie	16,7	22,6	12,2	145,7	108,8
 Turnover annuel	15,9	20,3	10,2	177,2	118,6
 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

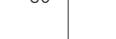
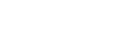
	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
 Taux d'entrée	32,8	10,4	7,6	10,9	8,3	17,9	10,3
 Taux de sortie	32,3	13,5	10,5	13,5	11,3	19,6	12,1
 Turnover annuel	32,6	12,0	9,0	12,2	9,8	18,8	11,2
 Taux d'entrée	64,9	13,7	10,4	26,1	24,0	32,5	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 élevé (18 %) pour les salariés exerçant partiellement 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

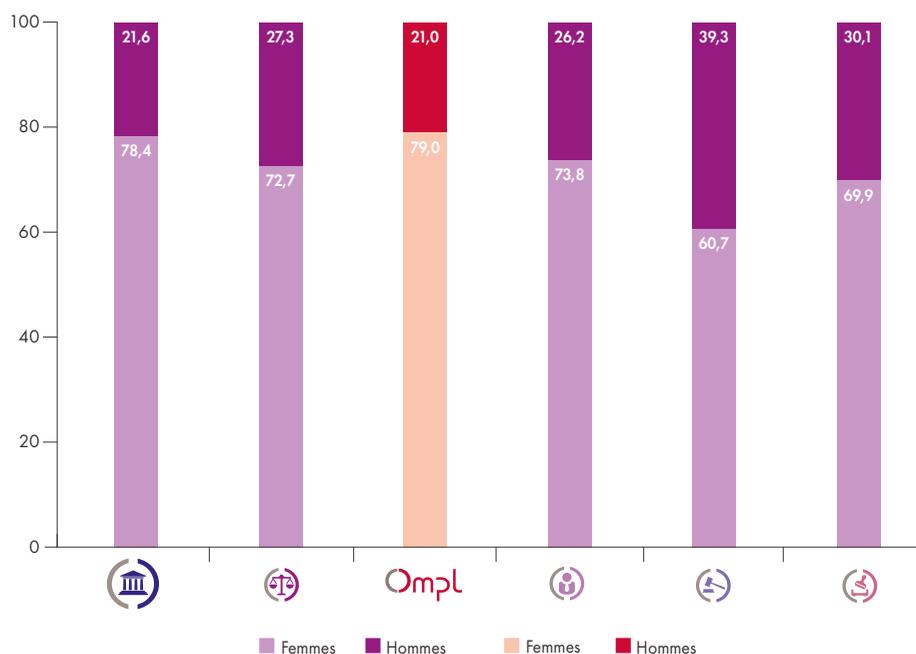
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autres
	Taux d'entrée	ND	18,4	11,7	16,1	ND
	Taux de sortie	ND	17,6	15,4	18,0	ND
	Turnover annuel	ND	18,0	13,6	17,1	ND
	Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
	Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
	Turnover 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 FORTEMENT FÉMINISÉES

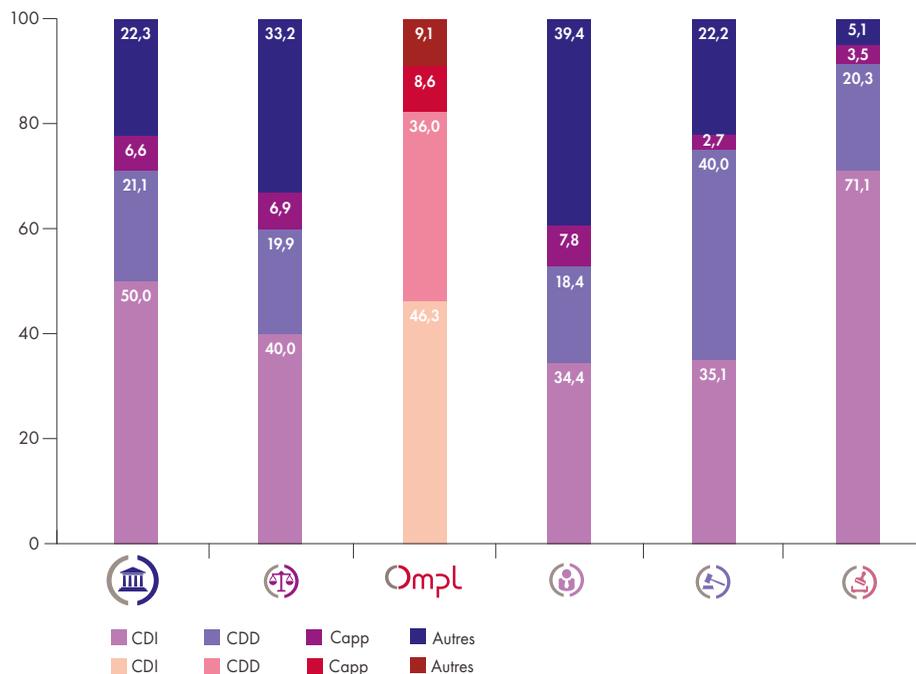
- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (78,4 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés (80,7 %).
- Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit - 5,7 points par rapport à la branche.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (50 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (88,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 40 % des embauches soit un écart de - 10 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



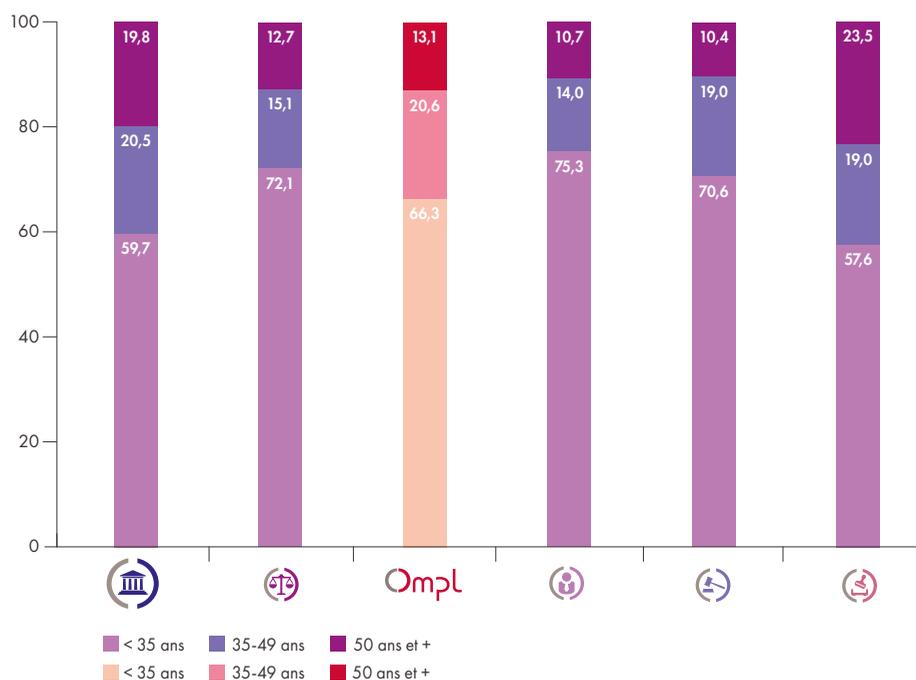
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 59,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 32,8 % 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 (%)



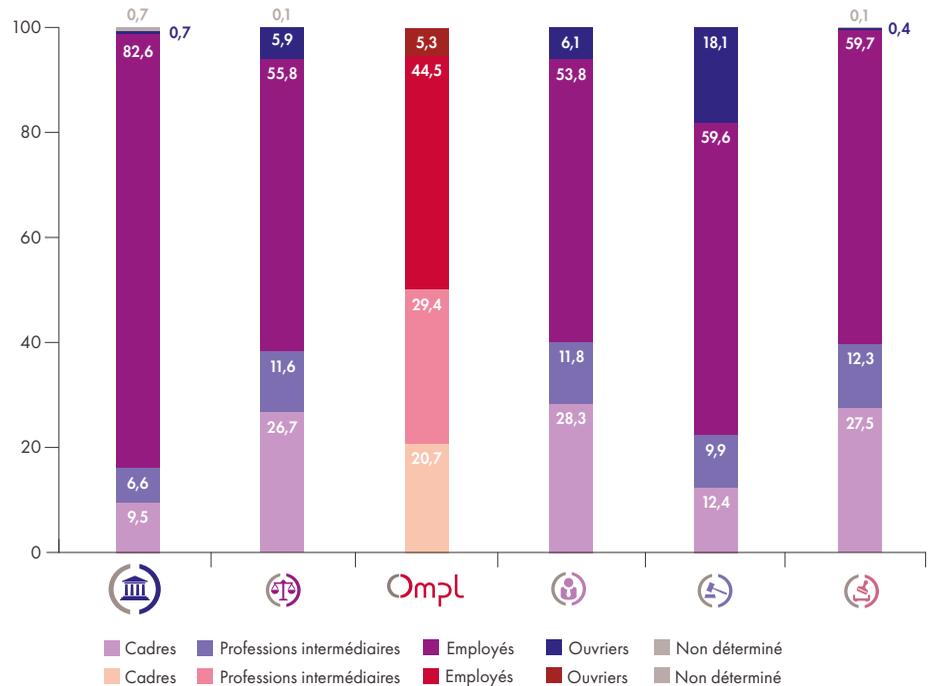
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (82,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (74,1 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (33 %);
 - cadres (9,5 %). Cette catégorie regroupe 13,1 % des salariés de la branche. 42,9 % des recrutés sont des juristes.
- Au niveau du secteur, les employés (55,8 %) et les cadres (26,7 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



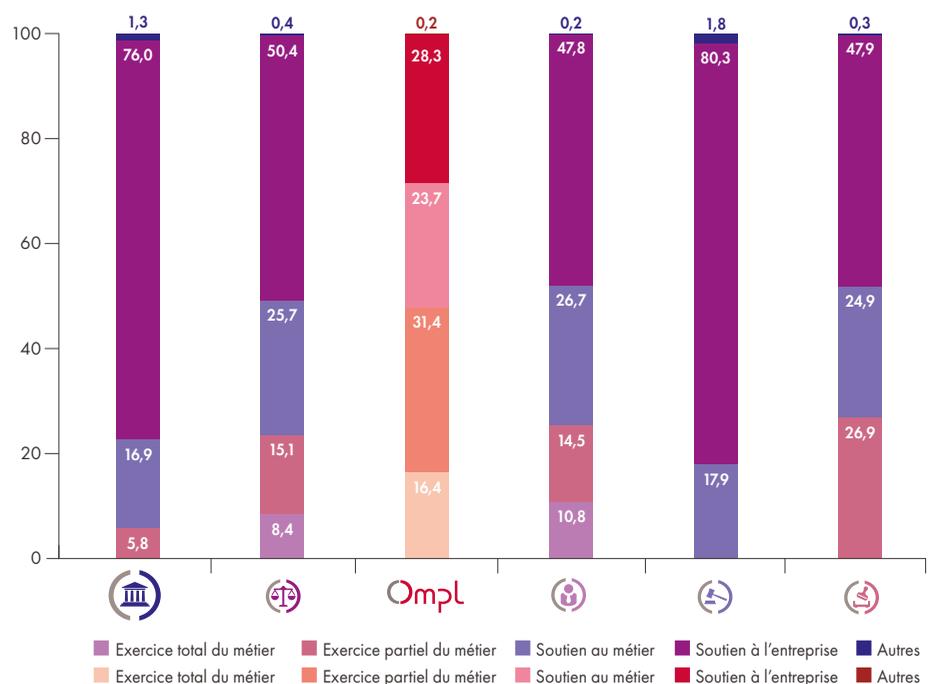
Source: Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (76 %). Ce type de métier regroupe 71,2 % 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 (76 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (78,4 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est plus important. Il atteint 72,4 %, soit - 3,6 points par rapport à la branche.

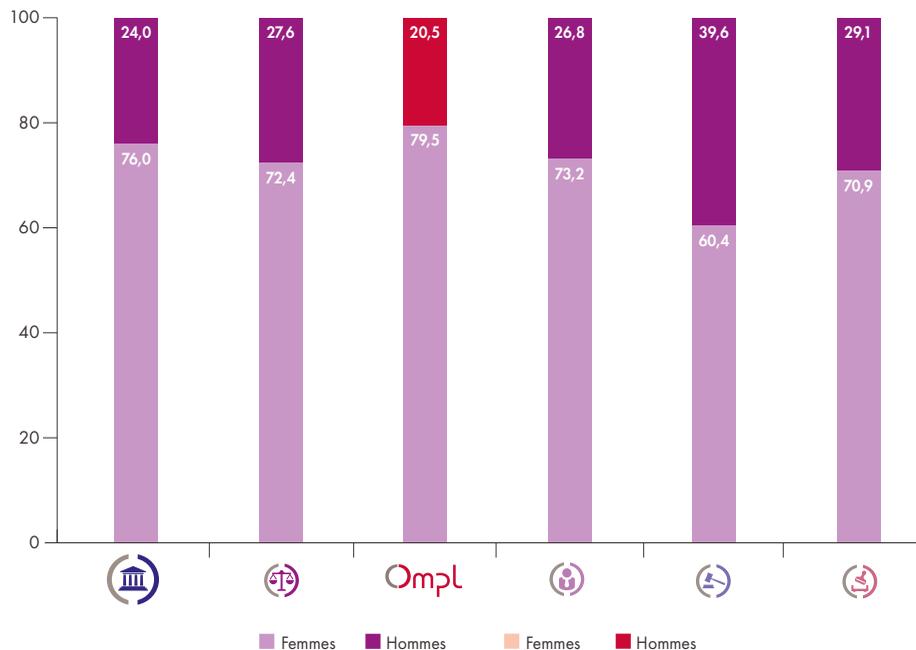


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 64,8 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (50 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants, soit un écart de - 19,8 points avec la branche.

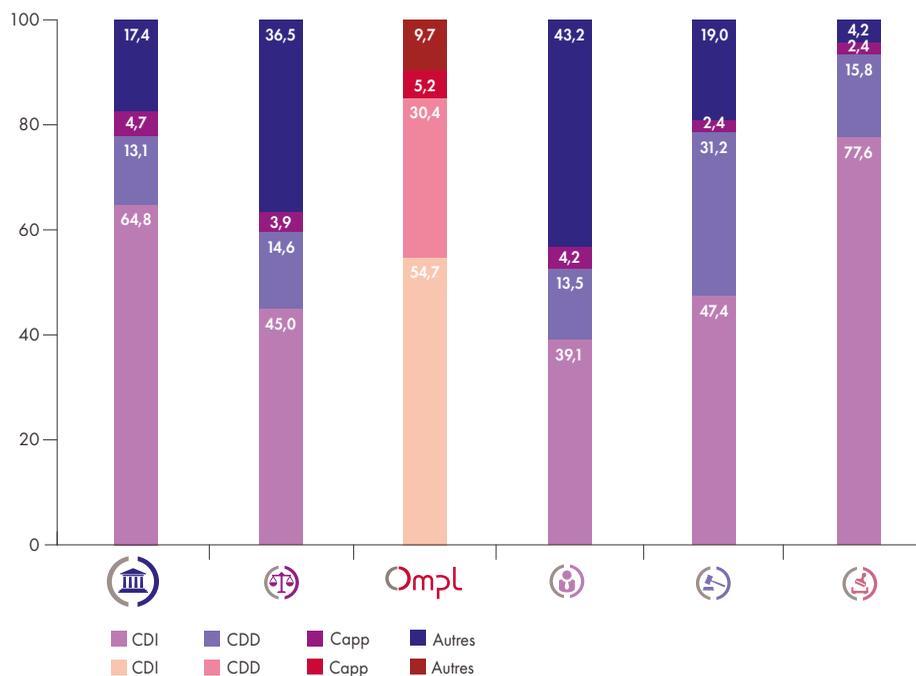
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021

• Répartition par type de contrat de travail (%)



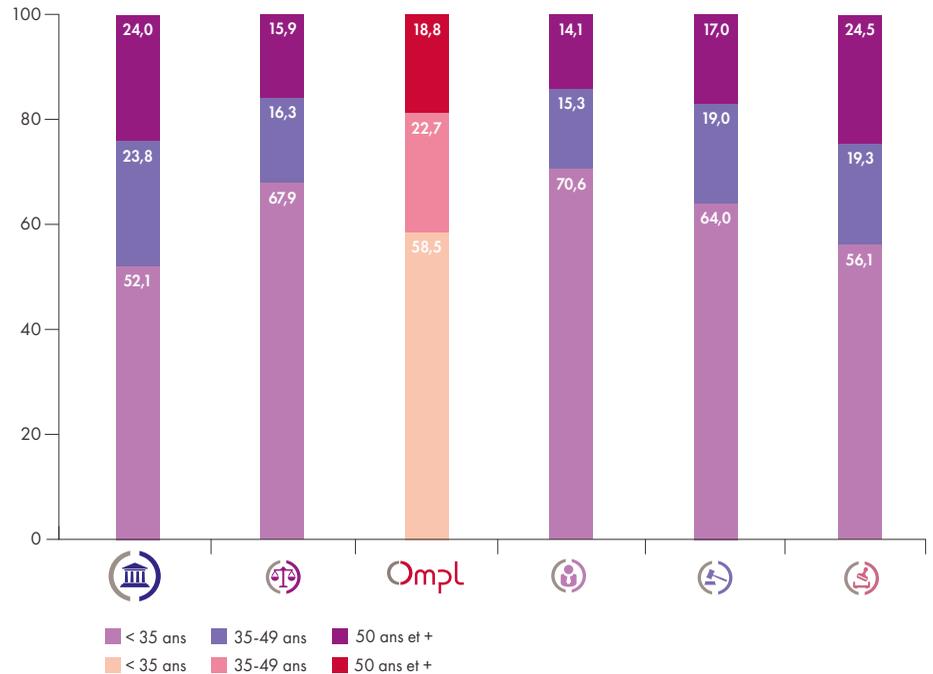
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (52,1 % contre 59,7 %).
- 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 (%)



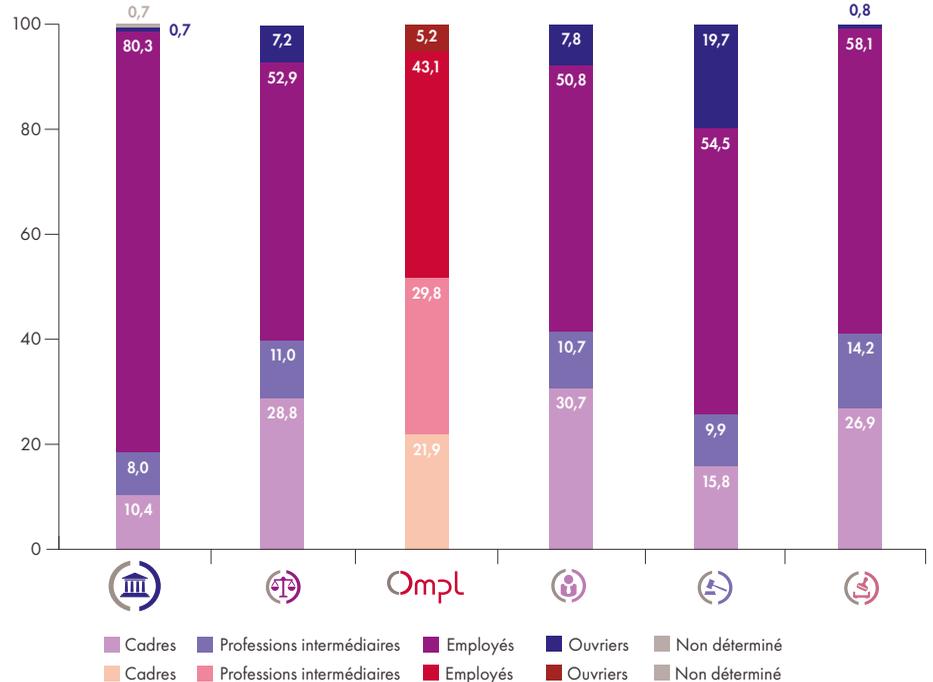
Source: Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (80,3 %) dont 31,2 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (82,6 %) ;
 - cadres (10,4 %) dont 34,6 % de juristes. Cette catégorie regroupe 9,5 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (52,9 %) et les cadres (28,8 %) sont aussi les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



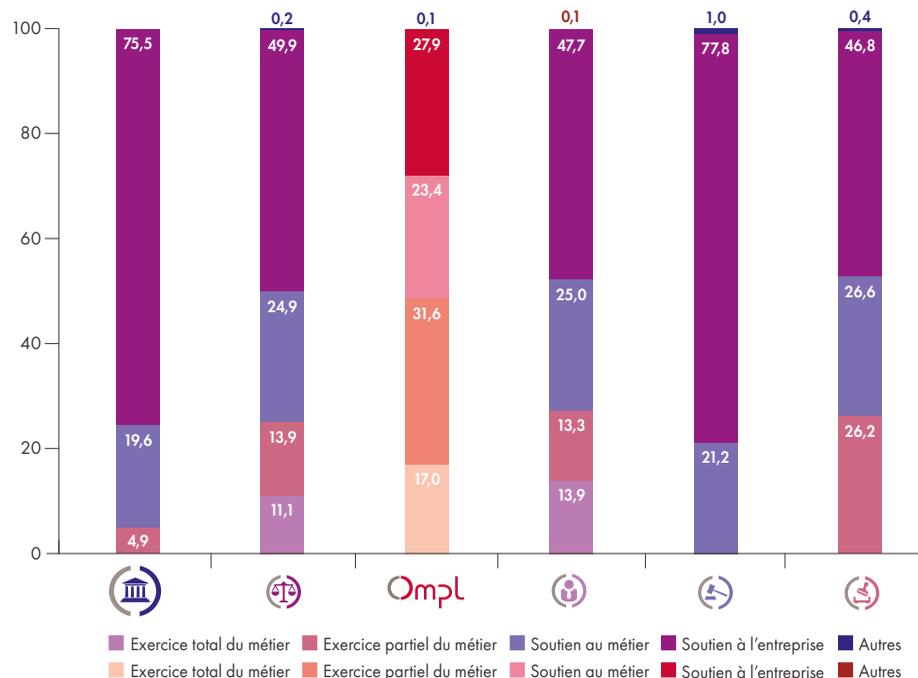
Source: Insee, DSN, 2021.



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 (75,5 %). Par rapport aux entrants (76 %), 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 les Hauts-de-France (23,3 %);
 - minimal pour les Pays de la Loire (7,9 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
 - les Hauts-de-France, avec une très forte progression de + 11,1 points;
 - le Centre-Val de Loire, caractérisé par un recul très marqué de - 9,7 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	11,9	17,4	19,6	27,3	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	11,4	13,9	31,0	23,6	15,2	19,0
Bretagne	ND	14,8	26,4	20,9	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	20,3	10,6	19,7	20,2	13,9	20,2
Corse	ND	ND	16,4	20,6	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	13,9	12,7	21,4	17,5	22,6
Grand Est	12,9	17,8	17,4	23,3	13,8	21,4
Hauts-de-France	12,2	23,3	17,0	23,2	13,6	19,2
Île-de-France	22,6	20,2	30,1	34,0	21,9	28,9
Normandie	ND	11,4	18,8	21,2	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	13,8	17,2	17,1	24,8	14,7	21,8
Occitanie	15,6	18,3	19,5	26,6	15,3	23,3
Pays de la Loire	10,9	7,9	16,6	29,4	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,9	15,2	18,6	25,9	15,7	23,1
Ensemble	15,0	16,8	22,0	28,2	16,2	23,9

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

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.

