

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

Source : Insee, DSN, 2021.

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (30,7 %). Il excède de 15,7 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.



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

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

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



Cabinets d'avocats



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 4,7 points pour atteindre 30,7 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,2 points et le taux d'entrée de + 6,2 points. En conséquence, les effectifs de la branche sont en croissance.

• 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 hommes (43,2 % contre 27,8 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (126,6 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (133,3 %) 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 70,4 % contre 13,7 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (34,1 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	27,9	29,2	29,2	24,9	31,2
 Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,2	29,4	26,8	30,2
 Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,2	29,3	25,9	30,7
 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	28,4	43,4	12,6	148,1	135,2		
	Taux de sortie	27,2	43,0	13,8	105,2	131,4		
	Turnover annuel	27,8	43,2	13,2	126,6	133,3		
	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	73,9	13,3	9,4	28,1	25,6	35,7	26,6
	Taux de sortie	67,0	14,1	12,0	29,4	22,5	32,6	32,7
	Turnover annuel	70,4	13,7	10,7	28,7	24,1	34,1	29,6
	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 (40,9 %) pour les salariés effectuant des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise (accueil, tâches administratives, etc.).
- 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 %, le taux de rotation de cette catégorie est identique à celui de la branche.

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	31,3	38,7	20,1	41,7	26,8
	Taux de sortie	38,9	34,3	18,2	40,2	16,5
	Turnover annuel	35,1	36,5	19,1	40,9	21,6
	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.

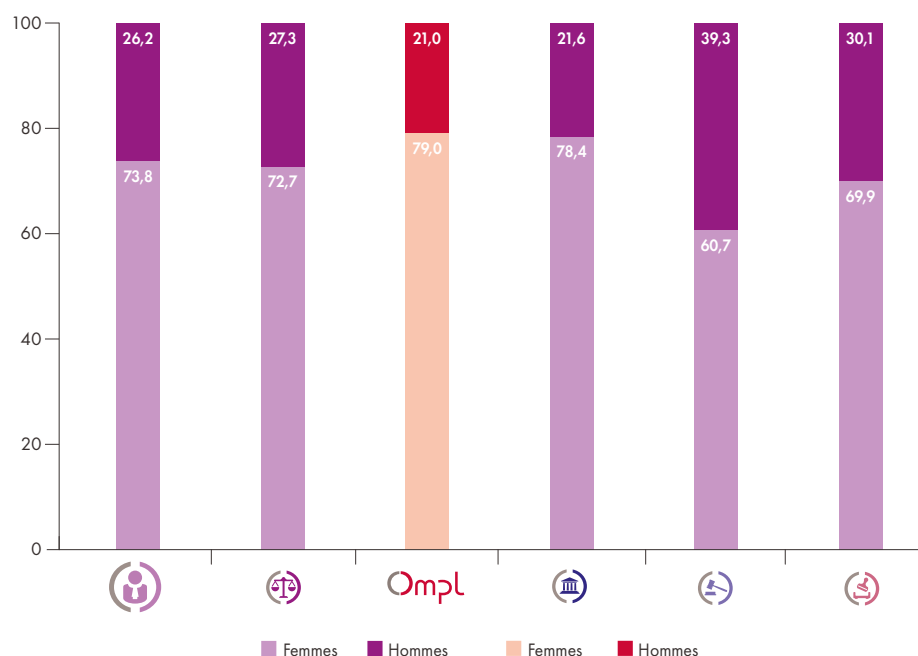


EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (73,8 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (79,4 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit - 1,1 point par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



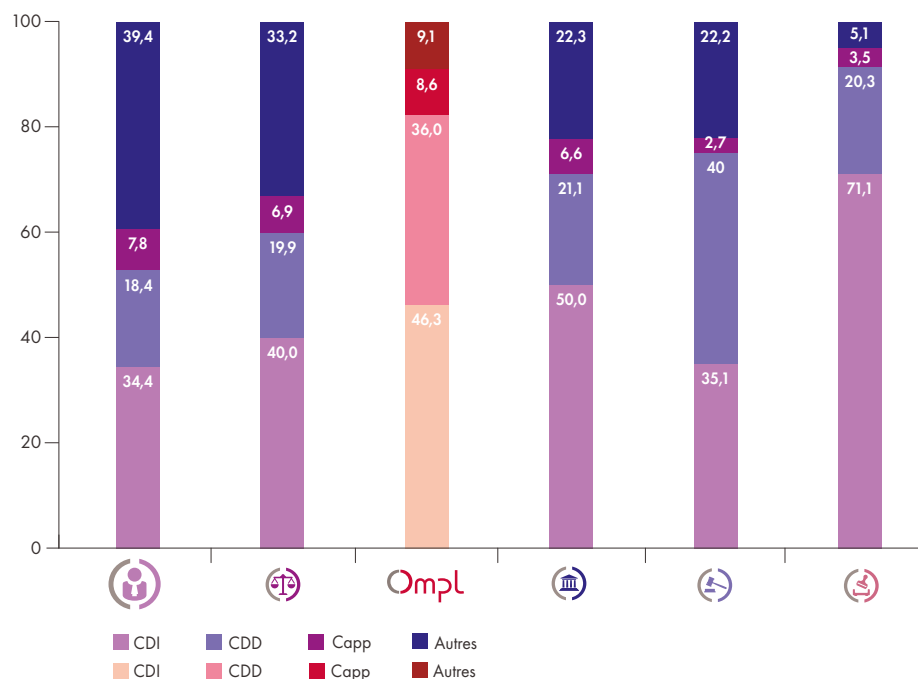
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CONTRATS AUTRES

- Pour le recrutement, la branche mobilise plus fréquemment des contrats « autres » (39,4 %). Ces types de contrats sont aussi très présents au sein des effectifs globaux (16,4 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 40 % des embauches sectorielles contre 34,4 % de celles de la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



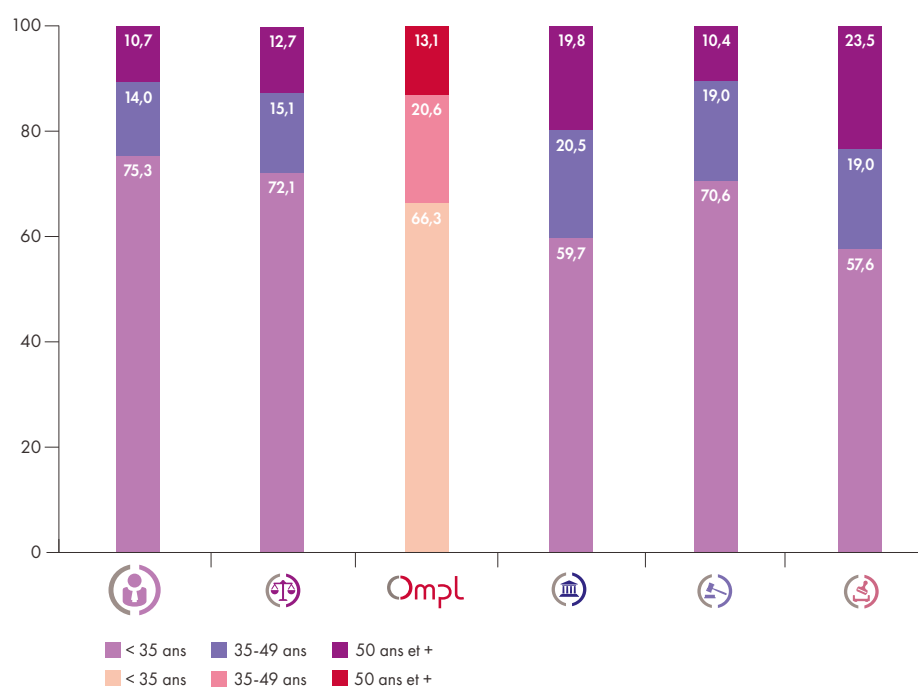
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 75,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,1 % 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 (%)



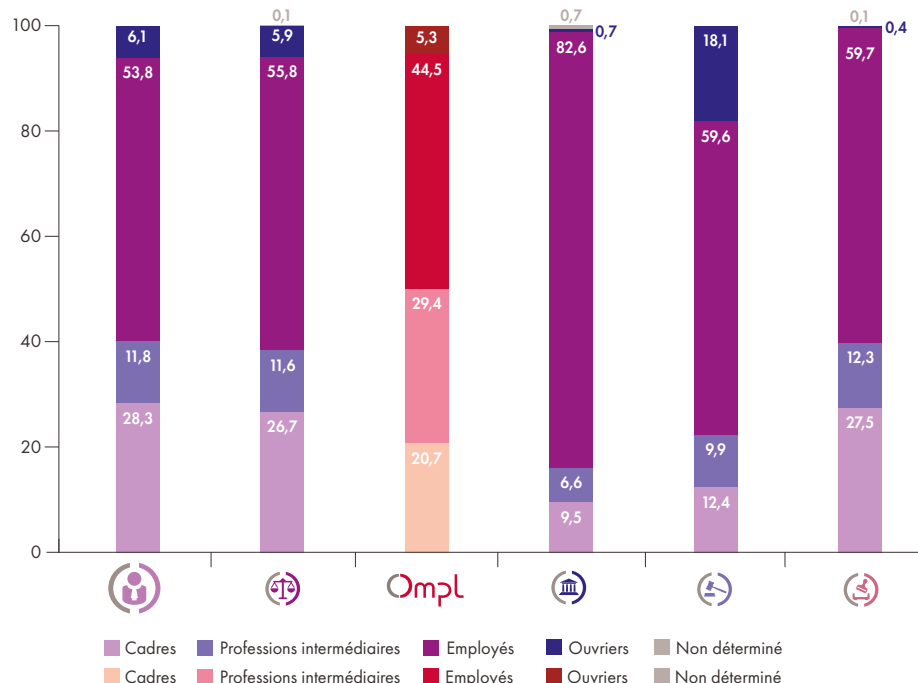
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (53,8 %) dont la part est plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (48,6 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (30 %) ;
 - cadres (28,3 %). Cette catégorie regroupe 30,7 % des salariés de la branche. 49,4 % 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 (%)



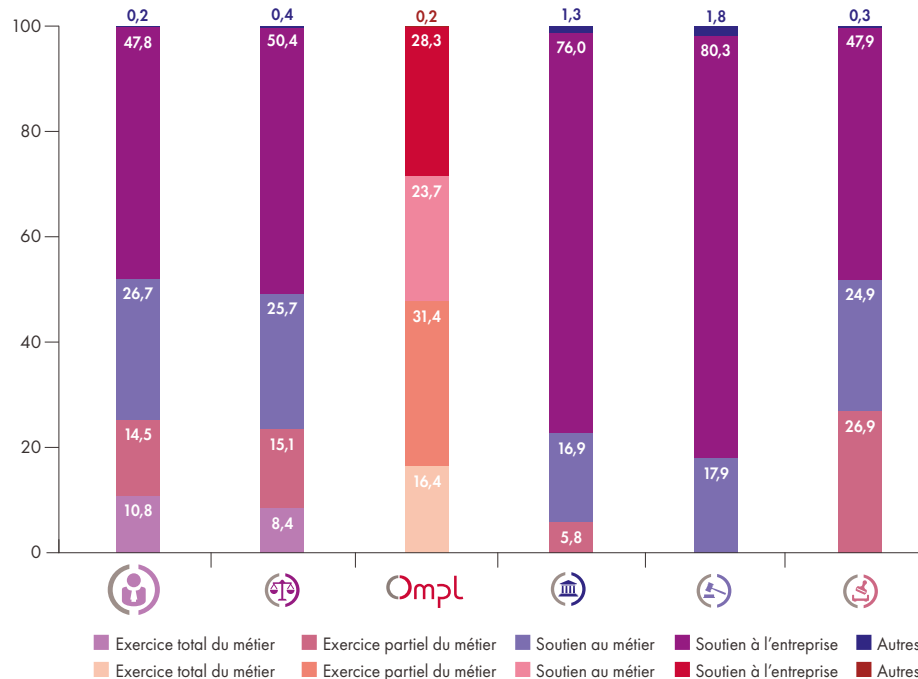
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (47,8 %). Ce type de métier regroupe 38,4 % 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.

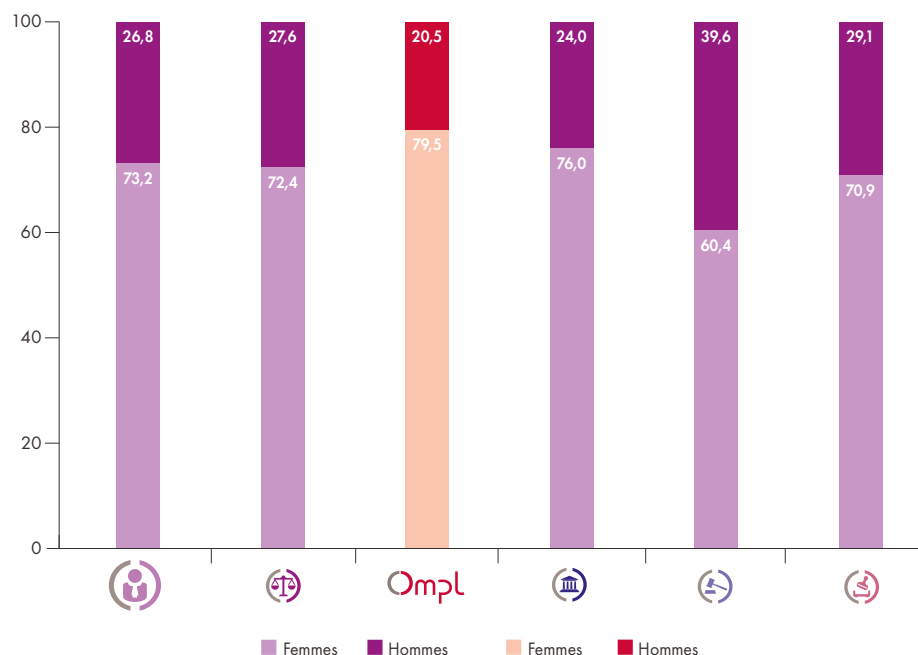


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (73,2 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (73,8 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 72,4 %, soit - 0,8 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



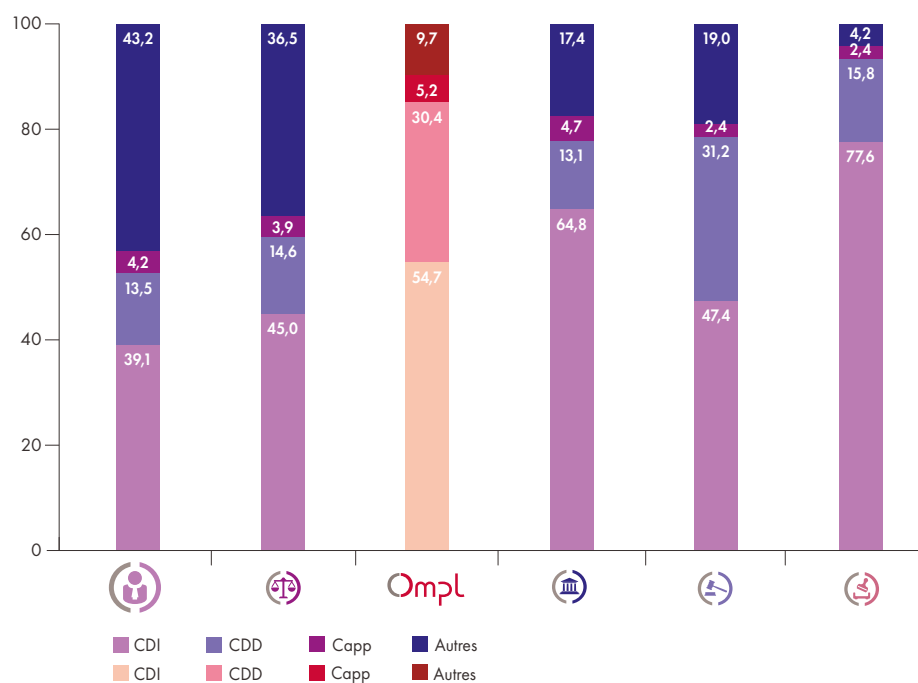
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CONTRATS AUTRES

- Au sein de la branche, 43,2 % des sortants sont en contrats « autres ». Cette proportion est supérieure à celle observée pour les entrants (39,4 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants contre 39,1 % de ceux de la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



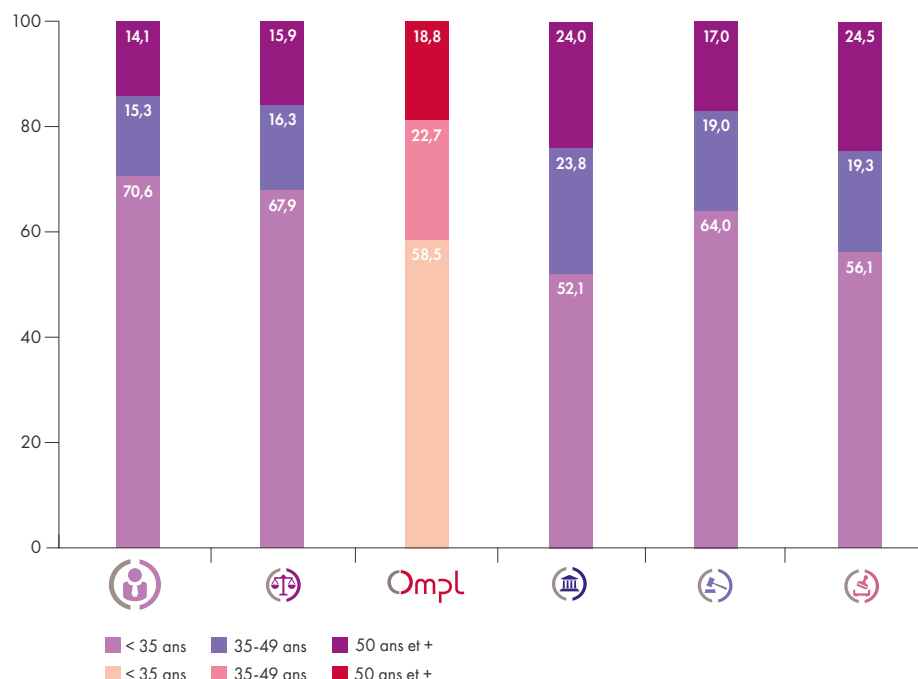
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion moins marquée que chez les entrants (70,6 % contre 75,3 %).
- 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 (%)



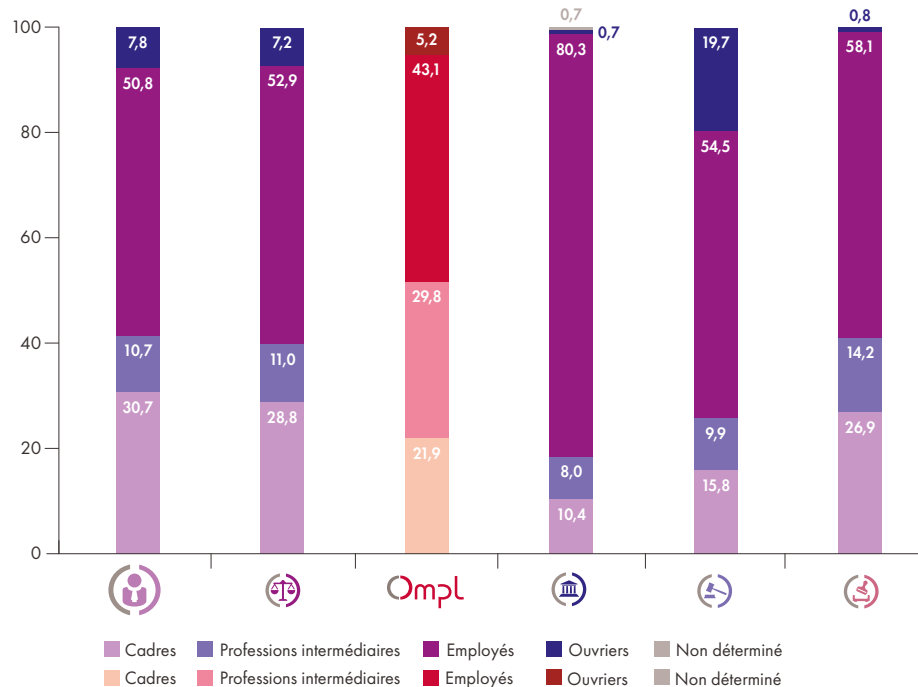
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (50,8 %) dont 30,5 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (53,8 %) ;
 - cadres (30,7 %) dont 40,3 % de juristes. Cette catégorie regroupe 28,3 % 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 (%)



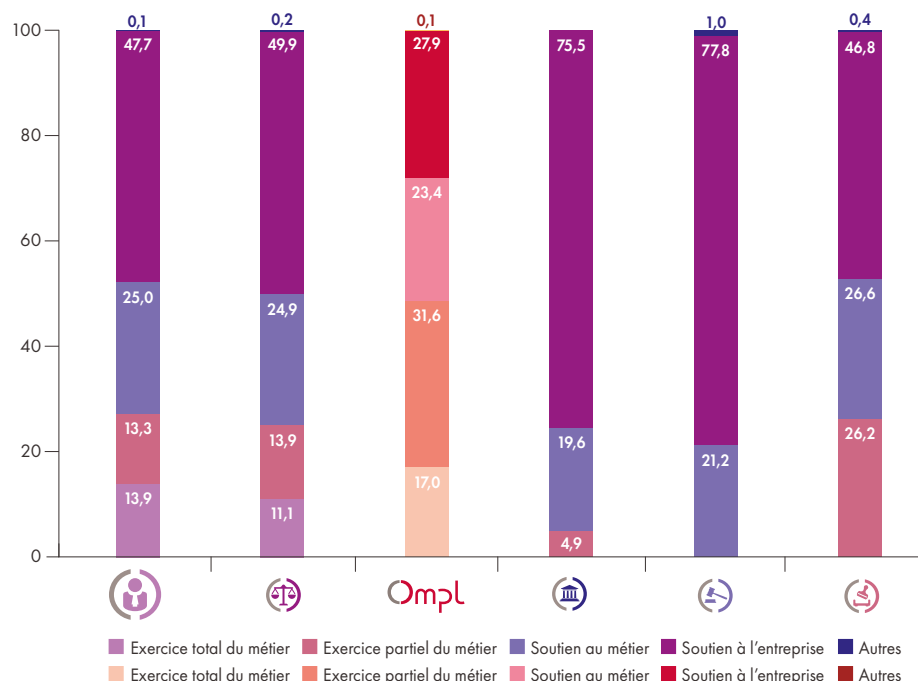
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (47,7 %). Par rapport aux entrants (47,8 %), 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 l'Île-de-France (36,6 %);
- minimal pour la Normandie (21,8 %).

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

- les Pays de la Loire, avec une très forte progression de + 13,3 points;
- les DOM regroupés, caractérisée par une augmentation très marquée de + 9,6 points.

Turnover par région (%)





Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	21,9	29,2	19,6	27,3	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	31,8	23,2	31,0	23,6	15,2	19,0
Bretagne	18,9	22,2	26,4	20,9	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	15,8	22,2	19,7	20,2	13,9	20,2
Corse	16,7	24,4	16,4	20,6	16,8	22,2
DOM regroupés	14,3	23,9	12,7	21,4	17,5	22,6
Grand Est	17,4	24,5	17,4	23,3	13,8	21,4
Hauts-de-France	17,8	24,8	17,0	23,2	13,6	19,2
Île-de-France	32,9	36,6	30,1	34,0	21,9	28,9
Normandie	15,8	21,8	18,8	21,2	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	18,0	25,1	17,1	24,8	14,7	21,8
Occitanie	22,2	29,5	19,5	26,6	15,3	23,3
Pays de la Loire	18,5	31,8	16,6	29,4	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,3	28,4	18,6	25,9	15,7	23,1
Ensemble	24,8	30,7	22,0	28,2	16,2	23,9

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