

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

Source : Insee, DSN, 2021.

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (22,3 %). Il excède de 7,3 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 plus marquée que 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



Études d'huissiers de justice



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 6,8 points pour atteindre 22,3 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 5,2 points et le taux d'entrée de + 8,4 points. En conséquence, les effectifs de la branche sont en croissance.
- 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 femmes (22,5 % contre 21,9 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (243,3 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (96,7 %) est intensif. Celui des effectifs en CDI (17,1 %) est élevé ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 36,9 % contre 14,8 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (24 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5	24,2	24,7	23,4	17,2	24,4
 Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9	19,2	20,8	22,6	18,9	20,2
 Turnover annuel	15,5	17,5	15,1	15,3	15,2	21,7	22,8	23,0	18,1	22,3
 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	24,4	24,3	18,0	295,7	118,0		
	Taux de sortie	20,6	19,5	16,3	190,8	75,3		
	Turnover annuel	22,5	21,9	17,1	243,3	96,7		
	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	40,8	16,0	15,6	22,5	20,2	26,6	17,6
	Taux de sortie	33,0	13,6	13,5	18,3	19,4	21,4	25,5
	Turnover annuel	36,9	14,8	14,5	20,4	19,8	24,0	21,6
	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, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autres »), le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (23,2 %) 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 %.



EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (69,9 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (69,8 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit + 2,8 points par rapport à la branche.

Types de métiers

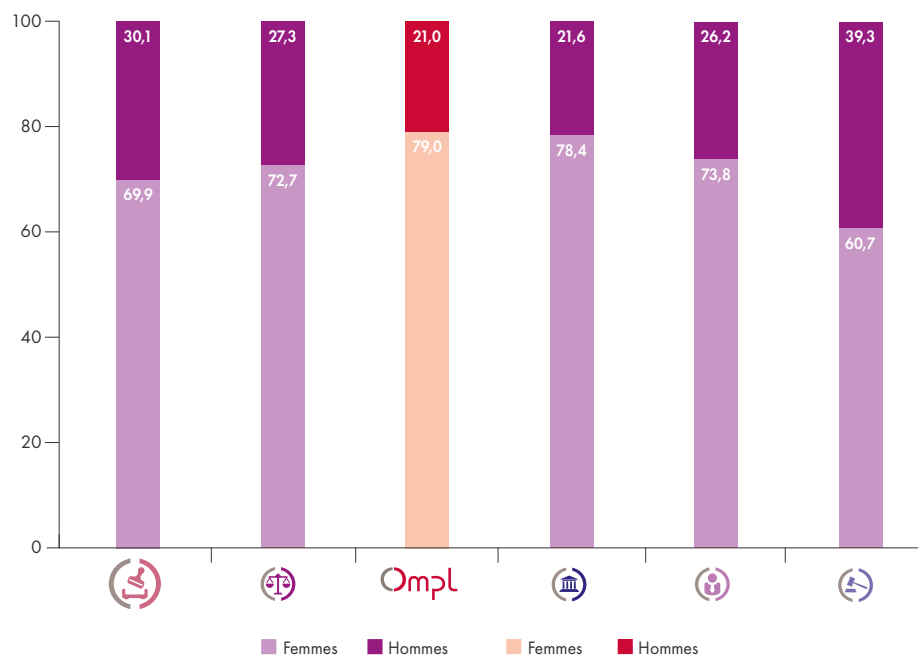
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND	22,5	23,4	25,6	140,0
	Taux de sortie	ND	18,3	20,9	20,9	120,0
	Turnover annuel	ND	20,4	22,1	23,2	130,0
	Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
	Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
	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 (%)



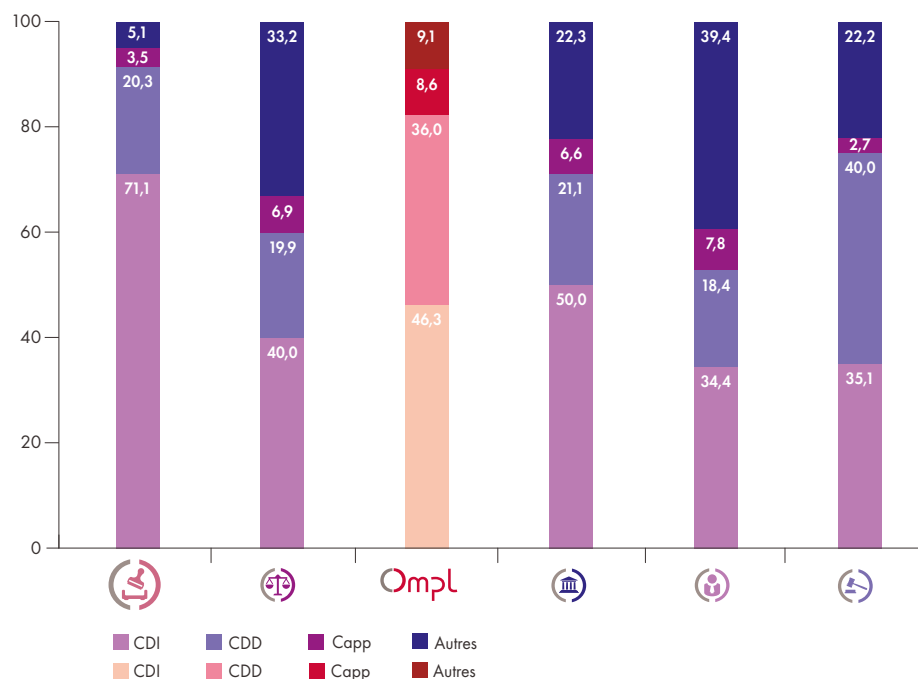
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (71,1 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (91,5 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 40 % des embauches soit un écart de – 31,1 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



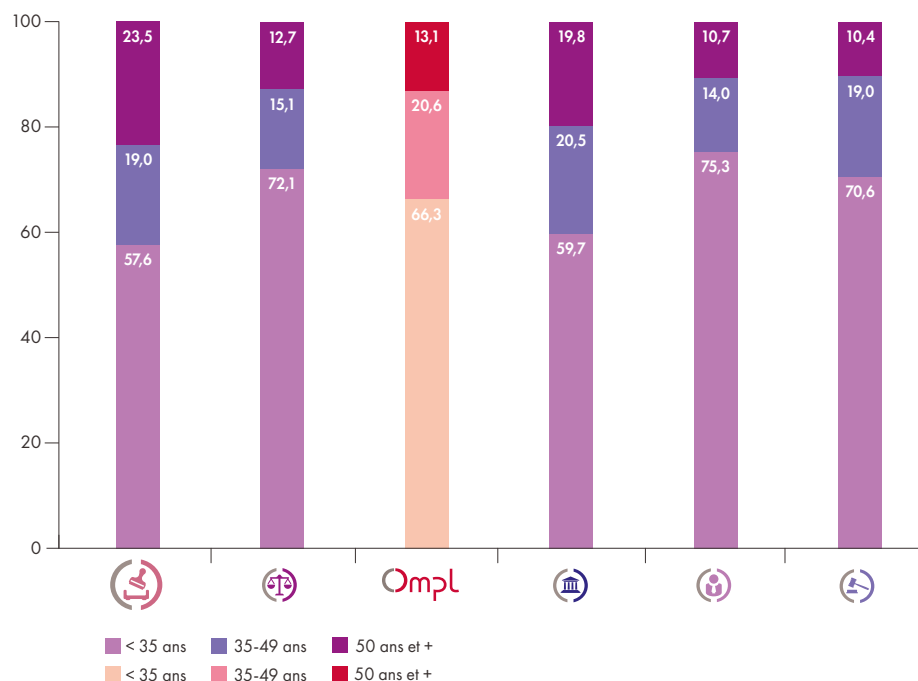
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 57,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements des moins de 35 ans sont aussi majoritaires (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



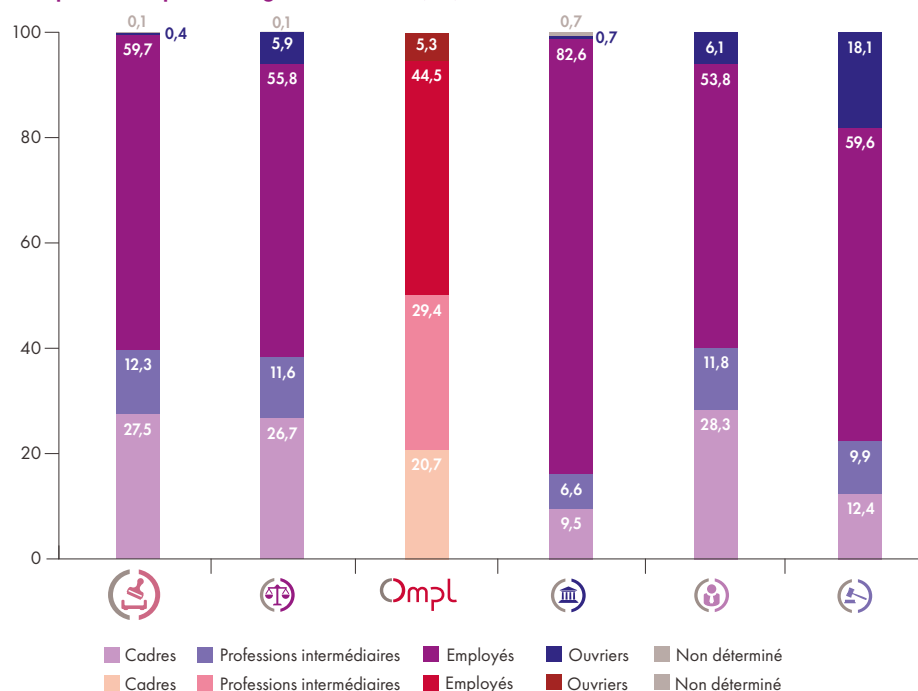
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (59,7 %) dont la part est plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (55,8 %). Ces employés entrants sont fréquemment des secrétaires (35,2 %) ;
 - cadres (27,5 %). Cette catégorie regroupe 29,3 % des salariés de la branche. 96,6 % 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 (%)



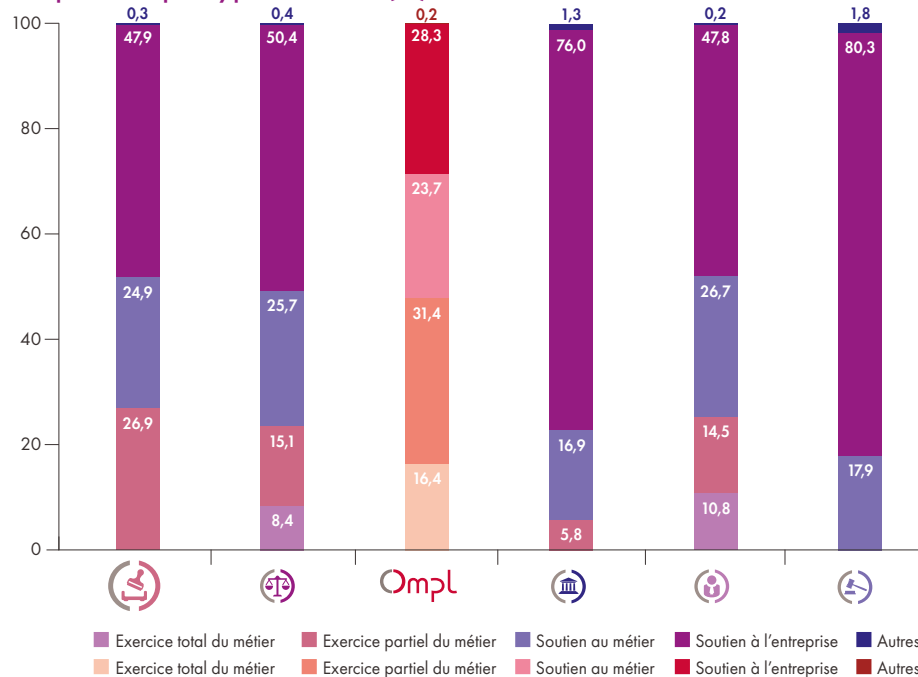
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (47,9 %). Ce type de métier regroupe 45,4 % 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.

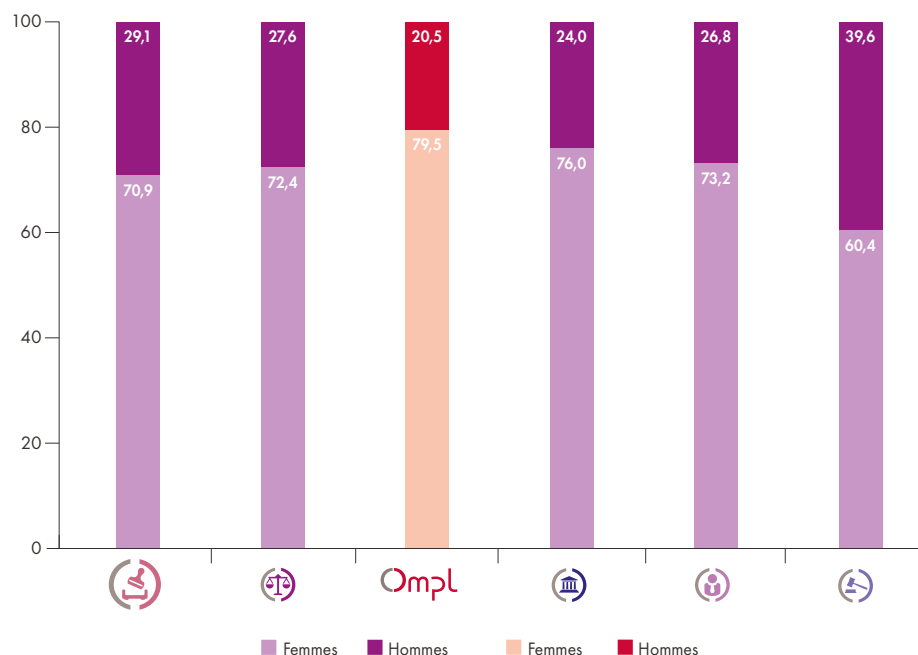


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (70,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (69,9 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 72,4 %, soit +1,5 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



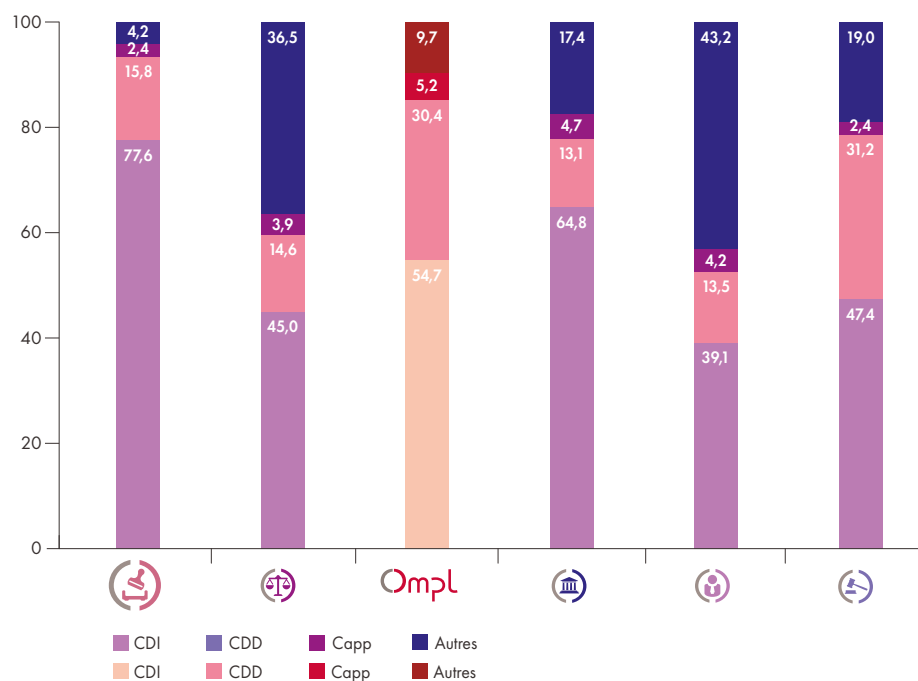
Source : Insee, DSN, 2021.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 77,6 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (71,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants, soit un écart de - 32,6 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



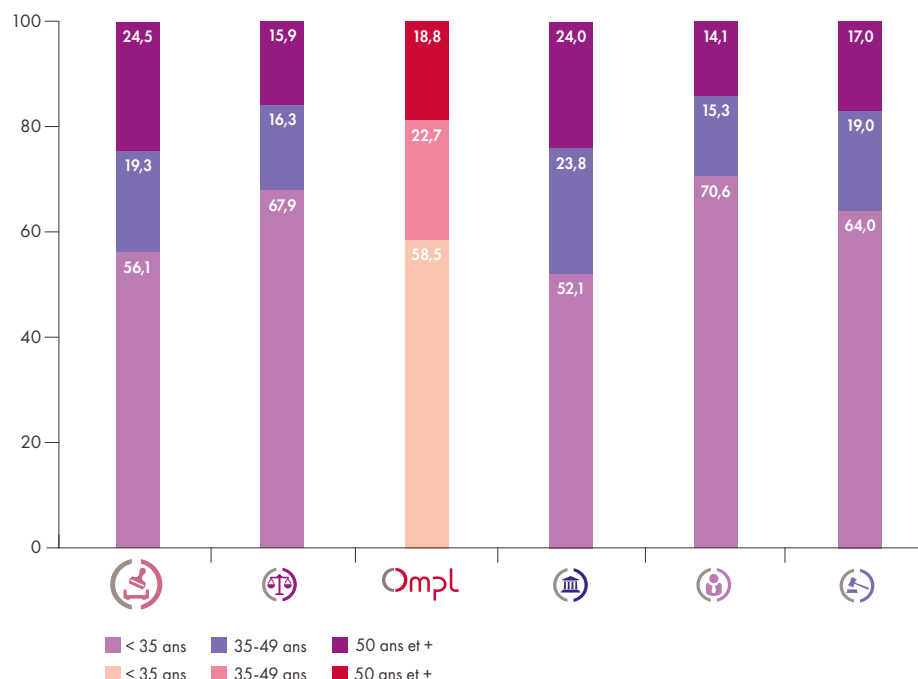
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion aussi marquée que chez les entrants (56,1 % contre 57,6 %).
- 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 (%)



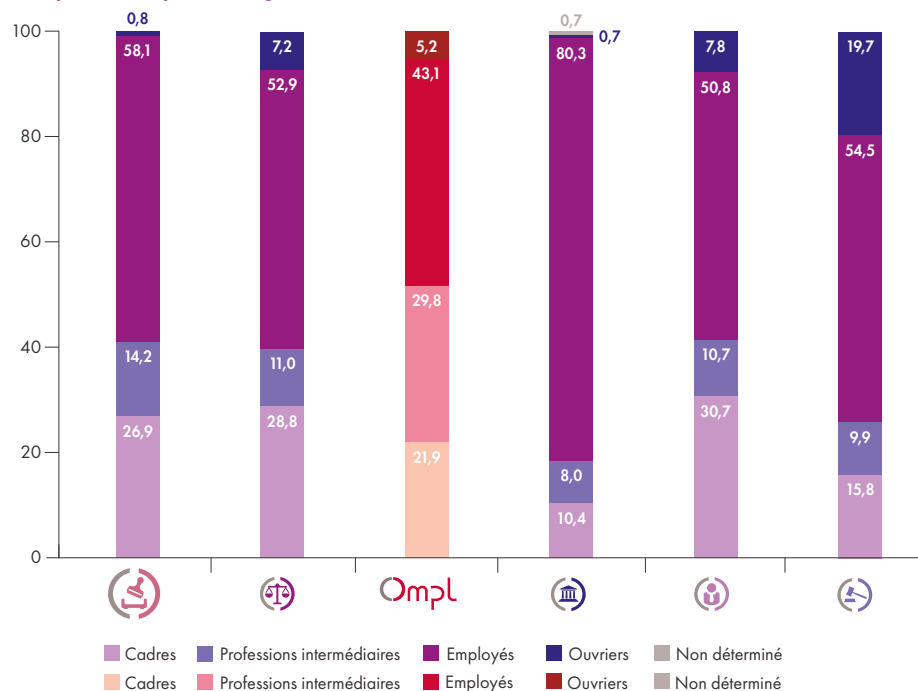
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (58,1 %) dont 36,6 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (59,7 %) ;
 - cadres (26,9 %) dont 100 % de juristes. Cette catégorie regroupe 27,5 % 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 (%)



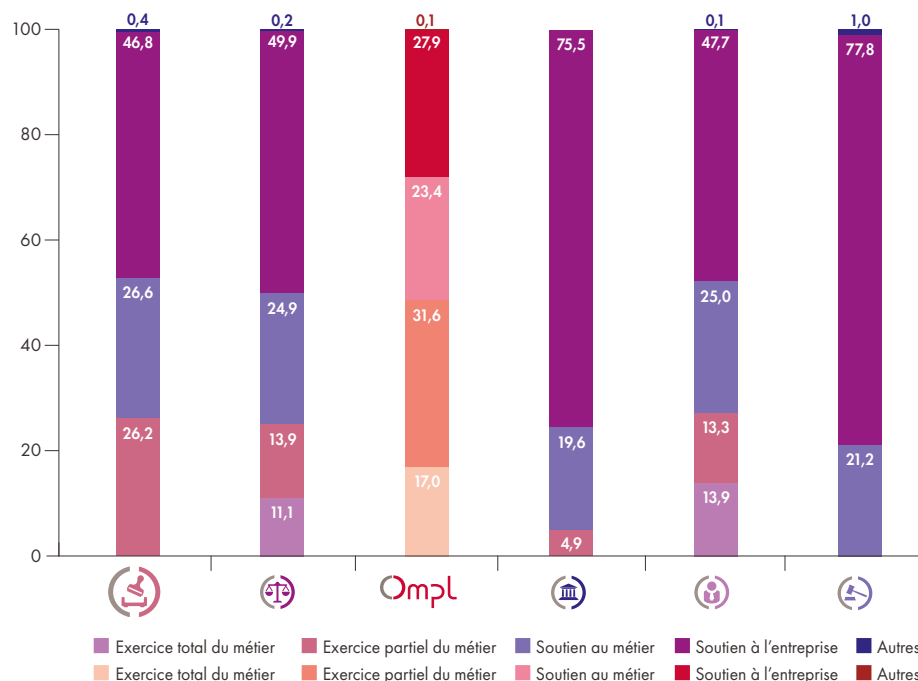
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (46,8 %). Par rapport aux entrants (47,9 %), 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 Pays de la Loire (29,2 %);
 - minimal pour la Corse (17,4 %).
- Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
- les Pays de la Loire, avec une très forte progression de + 15,8 points;
 - la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par une augmentation très marquée de + 11,2 points.

Turnover par région (%)

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

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