

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 (15,3 %). Il excède de 0,3 point la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc élevé et indique 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 (24 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	4792	39 009	392 912	34 217
Effectif total de l'année	5573	49 673	496 473	44 100
Nb. sal. entrés dans l'année	781	10 664	103 561	9 883
Nb. sal. sortis dans l'année	683	8 075	83 592	7 392
Taux d'entrée (%)	16,3	27,3	26,4	28,9
Taux de sortie (%)	14,3	20,7	21,3	21,6
Turnover annuel (%)	15,3	24,0	23,9	25,2

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 cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Cabinets ou entreprises
d'expertises en automobile



FAIBLE ÉVOLUTION DU TURNOVER

• Par rapport à 2016, le turnover de la branche a progressé (+ 3,1 points) pour atteindre 15,3 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a augmenté de + 2,8 points alors que le taux d'entrée s'est accru de + 3,5 points. En conséquence, la branche est dans une dynamique de recrutement.



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 (16,9 % contre 14,1 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (207,8 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (62,9 %) 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 22,7 % contre 11,1 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (25,4 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'entrée	12,8	22,0	17,7	21,4	12,1	16,3
Taux de sortie	11,5	13,9	15,6	16,4	14,1	14,3
Turnover annuel	12,2	18,0	16,7	18,9	13,1	15,3
Taux d'entrée	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3
Taux de sortie	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7
Turnover annuel	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0
Taux d'entrée	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
Taux de sortie	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
Turnover annuel	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

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

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	17,8	15,2	12,5	258,8	77,5
	Taux de sortie	15,9	13,0	12,0	156,9	48,3
	Turnover annuel	16,9	14,1	12,3	207,8	62,9
	Taux d'entrée	28,8	25,7	13,0	181,6	124,9
	Taux de sortie	21,4	19,9	13,8	86,7	79,8
	Turnover annuel	25,1	22,8	13,4	134,2	102,4
	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	26,2	11,5	11,2	11,1	17,6	19,3	31,1
	Taux de sortie	19,2	10,8	13,2	10,0	14,8	17,3	19,7
	Turnover annuel	22,7	11,1	12,2	10,6	16,2	18,3	25,4
	Taux d'entrée	47,9	15,4	10,5	20,9	31,6	32,9	41,9
	Taux de sortie	30,8	14,7	12,6	17,9	21,8	24,5	27,5
	Turnover annuel	39,3	15,0	11,6	19,4	26,7	28,7	34,7
	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 (16 %) 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 mêmes salariés qui connaissent le turnover le plus marqué. Avec un niveau atteignant 32 %, le taux de rotation de cette catégorie est beaucoup plus important que celui de la branche (+ 16 points).

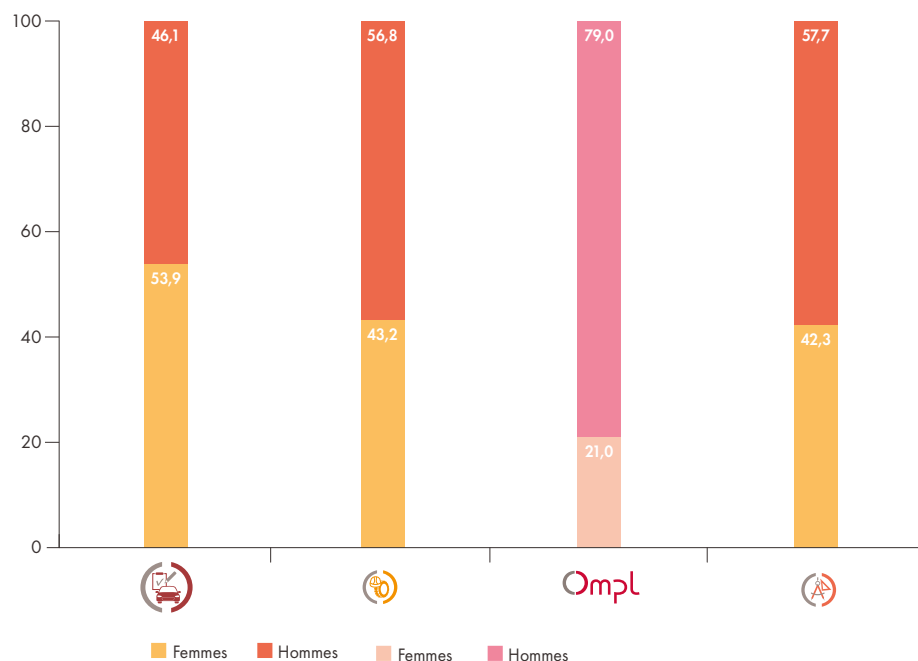
		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	18,9	ND	15,6	15,7	14,3
	Taux de sortie	13,0	ND	13,7	16,3	0,0
	Turnover annuel	15,9	ND	14,6	16,0	7,1
	Taux d'entrée	26,6	28,1	17,8	37,2	64,7
	Taux de sortie	21,1	20,6	15,2	26,8	41,2
	Turnover annuel	23,8	24,4	16,5	32,0	52,9
	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 PLUTÔT MASCULINISÉES

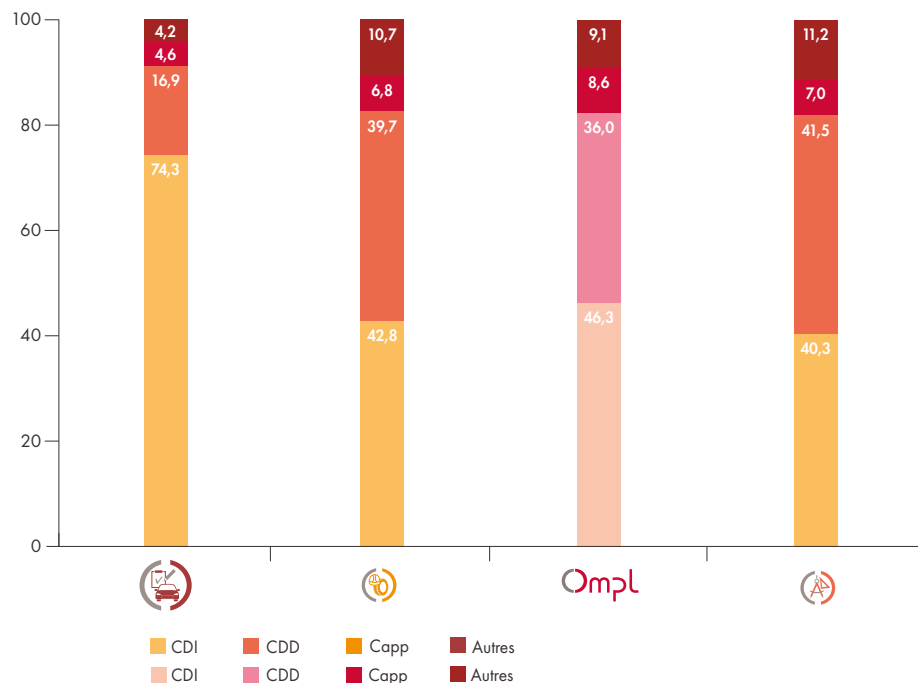
- Au niveau de la branche, les recrutements concernent principalement des hommes (53,9 %). Néanmoins, le taux de féminisation des entrants (46,1 %) est supérieur à celui de l'ensemble des salariés (42,7 %).
- Au sein du secteur, la configuration est différente. La part des femmes chez les entrants atteint 56,8 % soit + 10,7 points par rapport à la branche.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (74,3 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (93,9 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 42,8 % des embauches soit un écart de - 31,5 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



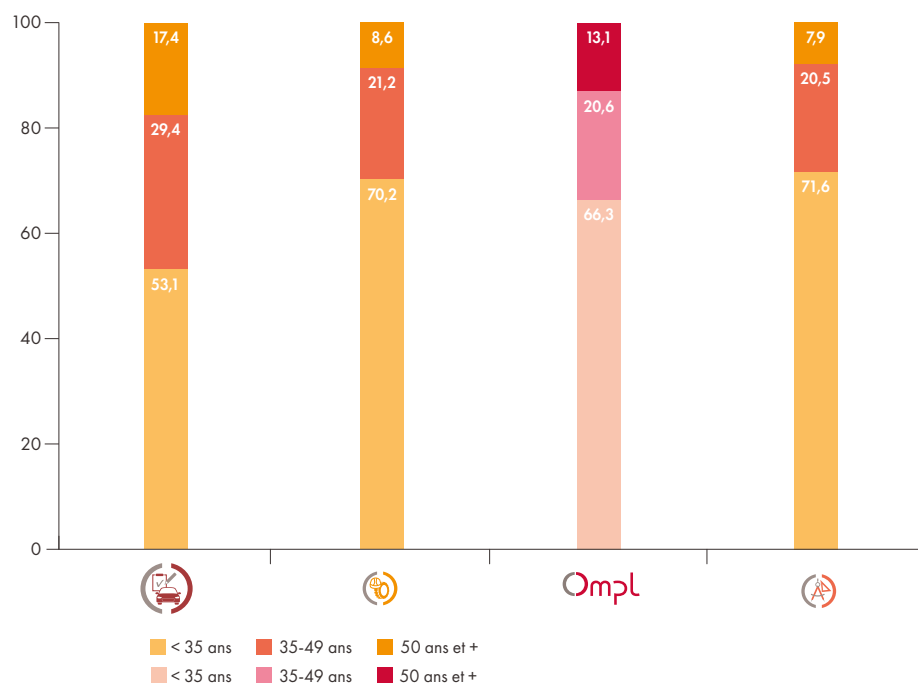
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 53,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 35,9 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



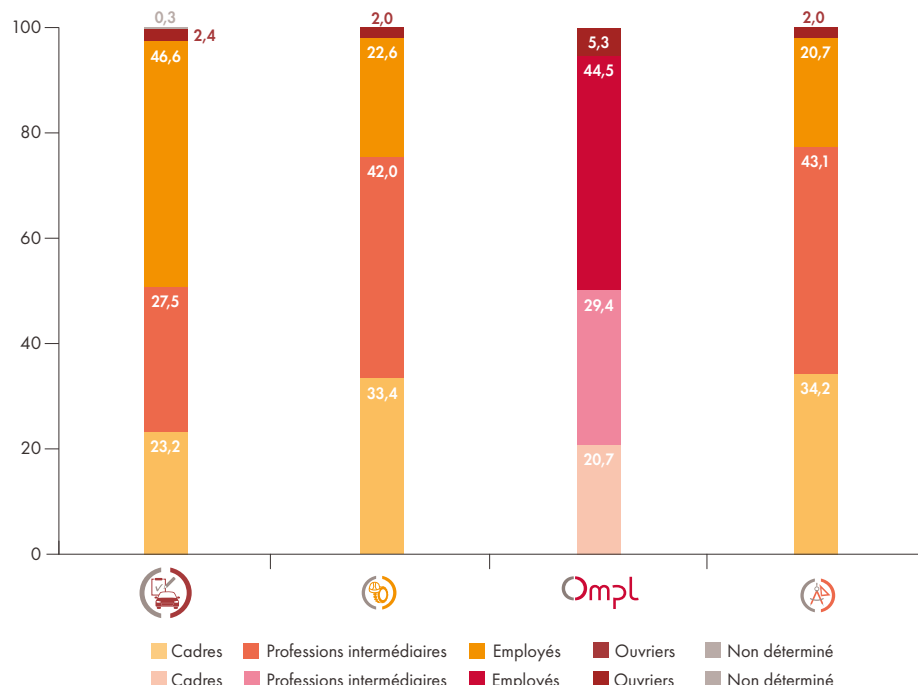
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (46,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (40,3 %). Ces employés entrants sont majoritairement des secrétaires (74,8 %) ;
 - professions intermédiaires (27,5 %). Cette catégorie regroupe 25,7 % des salariés de la branche. 81,9 % des recrutés sont des experts salariés de niveau technicien, techniciens divers.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (42 %) et les cadres (33,4 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



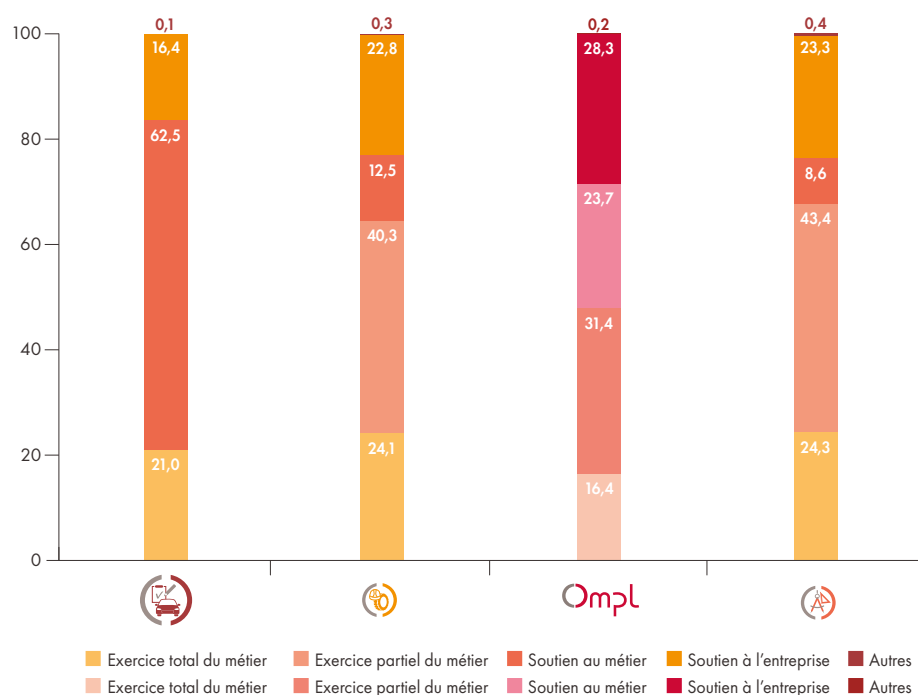
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

- Les salariés en charge du soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (62,5 %). Ce type de métier regroupe 62,8 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est majoritaire. Il concerne 40,3 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

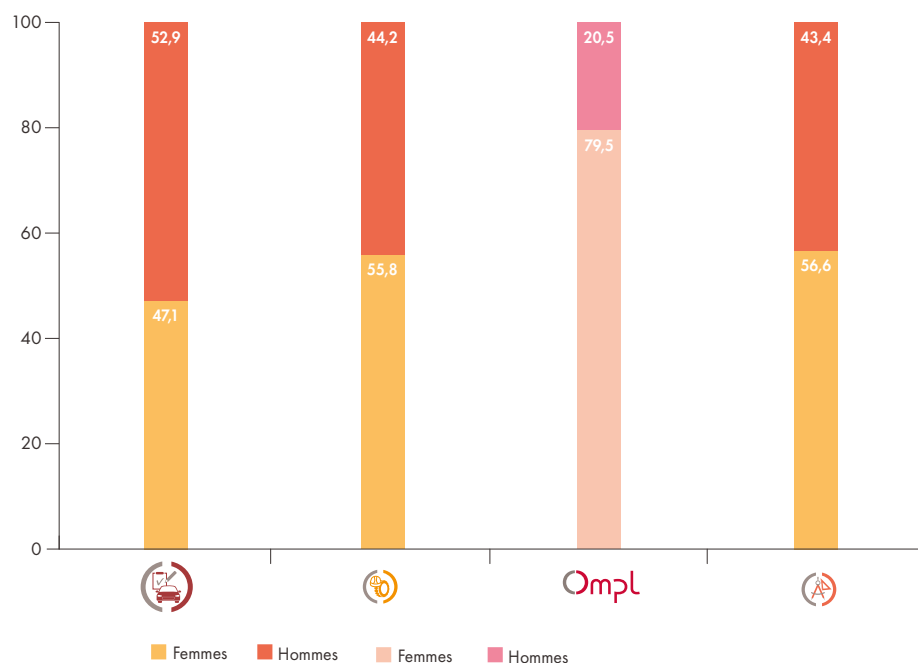


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, les sortants sont majoritairement des hommes (52,9 %). Cependant, la part des femmes chez les sortants (47,1 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (46,1 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est nettement plus important. Il atteint 55,8 %, soit + 8,7 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



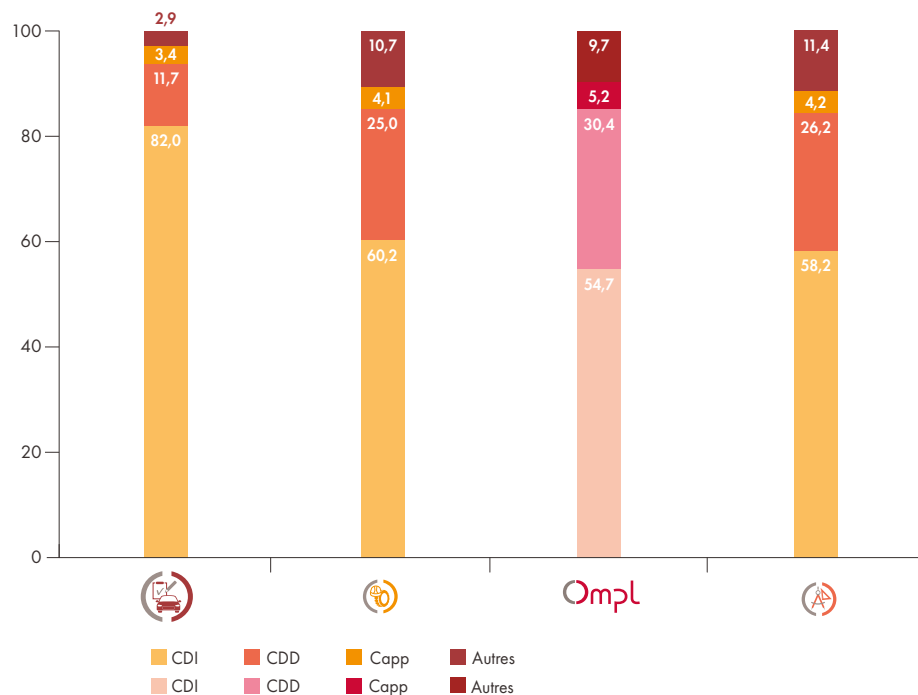
Source : Insee, DSN, 2021.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 82 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (74,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 60,2 % des sortants, soit un écart de - 21,8 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



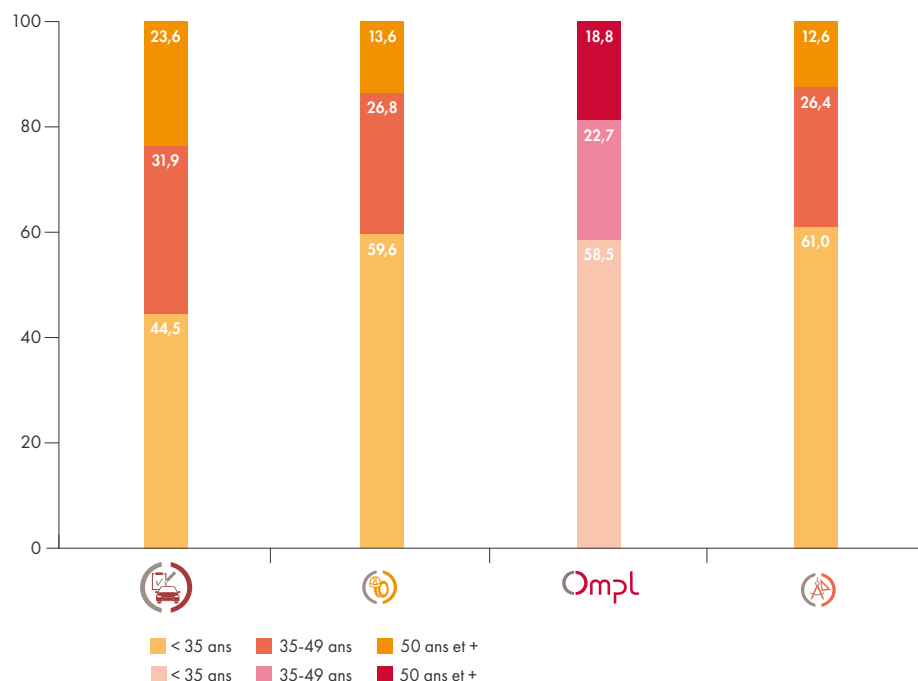
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (44,5 % contre 53,1 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (59,6 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



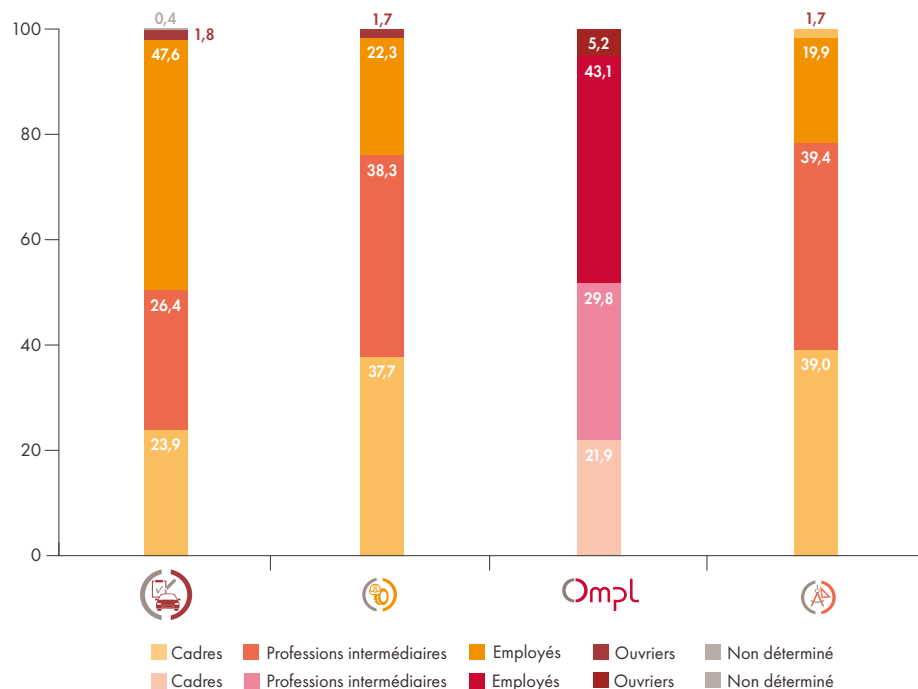
Source : Insee, DSN, 2021.



PRINCIPALEMENT DES EMPLOYÉS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (47,6 %) dont 67,3 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (46,6 %) ;
 - professions intermédiaires (26,4 %) dont 71,7 % d'experts salariés de niveau technicien, techniciens divers. Cette catégorie regroupe 27,5 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (38,3 %) et les cadres (37,7 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



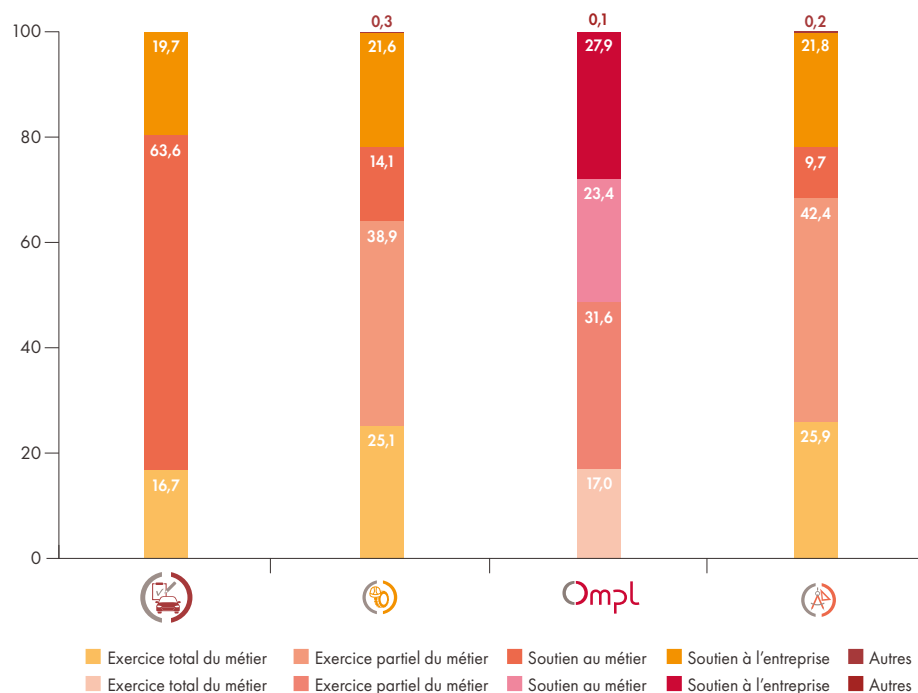
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (63,6 %). Par rapport aux entrants (62,5 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (38,9 %).

• 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 Normandie (24 %) ;
- minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (7,2 %).

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

- la Normandie, avec une très forte progression de + 11 points ;
- la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une hausse très marquée de + 9 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	10,9	9,6	17,3	22,0	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	12,8	7,2	15,8	19,1	15,2	19,0
Bretagne	ND	12,3	29,1	20,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	10,3	19,0	15,5	18,9	13,9	20,2
Corse	ND	22,4	35,4	19,8	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	22,6	33,8	24,9	17,5	22,6
Grand Est	11,8	20,6	15,6	23,1	13,8	21,4
Hauts-de-France	12,0	12,9	14,6	19,8	13,6	19,2
Île-de-France	14,4	17,1	24,9	26,8	21,9	28,9
Normandie	13,0	24,0	16,4	22,5	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	9,9	18,9	16,1	23,4	14,7	21,8
Occitanie	11,6	12,4	17,6	21,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	11,4	11,5	15,9	21,8	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,4	16,0	17,0	24,2	15,7	23,1
Ensemble	12,1	15,3	19,0	24,0	16,2	23,9

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.