



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.



LÉGÈRE DIMINUTION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à s'infléchir. La tendance est plus marquée pour le secteur.

Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	2 435	49 706	376 196
Effectif total année	2 841	57 147	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	406	7 441	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	384	8 212	55 796
Taux d'entrée	16,67 %	14,97 %	16,03 %
Taux de sortie	15,77 %	16,52 %	14,83 %
Turnover annuel	16,22 %	15,75 %	15,43 %

Évolution du taux de mobilité

							Ompl		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Taux d'entrée	18 %	15 %	17 %	19 %	16 %	15 %	19 %	17 %	16 %
Taux de sortie	17 %	15 %	16 %	20 %	17 %	17 %	18 %	16 %	15 %
Turnover	18 %	15 %	16 %	20 %	17 %	16 %	18 %	16 %	15 %



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent du secteur.

- Les entrées = salariés entrés dans la branche en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis de la branche en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2013}}$$



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction



ENTRANTS ASSEZ JEUNES SOUVENT EN CDI

- Le taux de féminisation (39 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (42 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88 %);
- 58 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 43 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (33 %) et elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (31 %).

Profil des entrants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	39,16 %	60,84 %	100 %
	51,19 %	48,81 %	100 %
Ompl	78,48 %	21,52 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	59,36 %	32,27 %	4,43 %	1,72 %	2,22 %
	39,89 %	50,62 %	3,32 %	4,95 %	1,22 %
Ompl	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	57,88 %	30,54 %	11,58 %	100 %
	70,92 %	20,82 %	8,27 %	100 %
Ompl	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	12,07 %	25,86 %	33,25 %	28,82 %
	25,20 %	40,06 %	27,11 %	7,63 %
Ompl	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (40 %) est équivalente à celle des entrants (39 %);
- 70 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion plus grande que celle observée pour les entrants (59 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (53 % contre 58 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (35 %).

Profil des sortants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	39,58 %	60,42 %	100 %
	50,80 %	49,20 %	100 %
Ompl	77,59 %	22,41 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	70,31 %	19,79 %	7,81 %	ND	2,08 %
	57,45 %	34,28 %	3,79 %	3,47 %	1,01 %
Ompl	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	53,39 %	32,03 %	14,58 %	100 %
	60,39 %	26,02 %	13,59 %	100 %
Ompl	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	14,84 %	33,59 %	35,42 %	16,15 %
	28,54 %	41,79 %	24,60 %	5,07 %
Ompl	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (27 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Pays de la Loire (13 %).

Turnover par région

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,23 %	14,49 %	14,56 %
Bourgogne-Franche-Comté	ND	13,09 %	13,33 %
Bretagne	16,82 %	14,17 %	14,53 %
Centre-Val de Loire	14,29 %	13,95 %	13,40 %
Corse	ND	22,02 %	17,74 %
DOM	ND	16,24 %	15,69 %
Grand Est	22,40 %	13,66 %	12,97 %
Hauts-de-France	18,62 %	13,66 %	13,08 %
Île-de-France	16,30 %	20,74 %	20,48 %
Normandie	13,42 %	12,72 %	13,89 %
Nouvelle-Aquitaine	14,59 %	12,83 %	13,66 %
Occitanie	17,94 %	13,72 %	14,56 %
Pays de la Loire	12,63 %	12,96 %	14,05 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27,03 %	16,07 %	15,85 %
Ensemble	16,22 %	15,75 %	15,43 %