



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 MOYEN

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune. La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

### Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	72 836	271 138	376 196
Effectif total année	82 134	312 849	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	9 298	41 711	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	7 576	36 468	55 796
Taux d'entrée	12,77 %	15,38 %	16,03 %
Taux de sortie	10,40 %	13,45 %	14,83 %
<b>Turnover annuel</b>	<b>11,58 %</b>	<b>14,42 %</b>	<b>15,43 %</b>



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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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



### RELATIVE STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie très faiblement. En revanche, pour le secteur le taux est orienté à la baisse.



### ENTRANTS ASSEZ JEUNES SOUVENT EN CDI

- Le taux de féminisation (89 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (93 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (50 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89 %);
- 54 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 27 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (74 %) et elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (72 %).

## Évolution du taux de mobilité

Branches professionnelles		2012	2013	2014
	Taux d'entrée	14 %	12 %	13 %
	Taux de sortie	12 %	12 %	10 %
	Turnover annuel	13 %	12 %	12 %
	Taux d'entrée	18 %	16 %	15 %
	Taux de sortie	16 %	15 %	13 %
	Turnover annuel	17 %	15 %	14 %
	Taux d'entrée	19 %	17 %	16 %
	Taux de sortie	18 %	16 %	15 %
	Turnover annuel	18 %	16 %	15 %

## Profil des entrants

### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	89,20 %	10,80 %	100 %
	84,92 %	15,08 %	100 %
	78,48 %	21,52 %	100 %

### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	50,06 %	47,66 %	0,19 %	1,54 %	0,55 %
	46,23 %	45,74 %	6,20 %	1,48 %	0,35 %
	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	53,64 %	27,33 %	19,04 %	100 %
	64,31 %	21,87 %	13,83 %	100 %
	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

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 (92 %) est proche de celle des entrants (89 %);
- 57 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion plus grande que celle observée pour les entrants (50 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (41 % contre 54 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (77 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	3,43 %	16,22 %	73,87 %	6,49 %
	18,47 %	27,54 %	46,68 %	7,32 %
<b>Ompl</b>	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

### Profil des sortants

#### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	91,57 %	8,43 %	100 %
	85,08 %	14,92 %	100 %
<b>Ompl</b>	77,59 %	22,41 %	100 %

#### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	57,35 %	40,46 %	0,21 %	1,40 %	0,58 %
	52,09 %	39,65 %	5,99 %	1,82 %	0,44 %
<b>Ompl</b>	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

#### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	41,30 %	26,83 %	31,86 %	100 %
	55,87 %	22,24 %	21,89 %	100 %
<b>Ompl</b>	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

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



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (15 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (9 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	3,62 %	13,91 %	76,77 %	5,70 %
	19,91 %	28,75 %	44,86 %	6,48 %
<b>Ompl</b>	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

### Turnover par région (en %)

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	11,67	13,74	14,56
Bourgogne-Franche-Comté	10,55	12,97	13,33
Bretagne	11,83	14,53	14,53
Centre-Val de Loire	9,84	13,17	13,40
Corse	9,44	17,09	17,74
DOM	14,51	15,56	15,69
Grand Est	10,73	12,61	12,97
Hauts-de-France	9,92	12,46	13,08
Île-de-France	14,74	17,71	20,48
Normandie	11,29	13,90	13,89
Nouvelle-Aquitaine	10,53	13,44	13,66
Occitanie	11,34	14,19	14,56
Pays de la Loire	10,48	14,06	14,05
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,56	15,61	15,85
<b>Ensemble</b>	<b>11,58</b>	<b>14,42</b>	<b>15,43</b>