





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	39 351	271 138	376 196
Effectif total année	45 867	312 849	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	6 516	41 711	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	5 068	36 468	55 796
Taux d'entrée	16,56 %	15,38 %	16,03 %
Taux de sortie	12,88 %	13,45 %	14,83 %
<b>Turnover annuel</b>	<b>14,72 %</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.

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

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

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



### DIMINUTION DU TURNOVER




Sur la période, le turnover de la branche tend à se contracter. La tendance est moins marquée pour le secteur.



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI




- Le taux de féminisation (83 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (88 %);
- 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 (88 %);
- 62 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 35 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (47 %) mais elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (49 %).

## Évolution du taux de mobilité




Branches professionnelles	2012	2013	2014	
	Taux d'entrée	21 %	17 %	17 %
	Taux de sortie	18 %	16 %	13 %
	Turnover annuel	19 %	17 %	15 %
	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
	83,09 %	16,91 %	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>
	49,77 %	48,68 %	1,04 %	0,40 %	0,11 %
	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
	61,86 %	22,10 %	16,04 %	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 (83 %) est équivalente à celle des entrants (83 %);
- 56 % 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 (51 % contre 62 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (47 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	5,28 %	34,85 %	47,01 %	12,86 %
	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
	83,21 %	16,79 %	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>
	55,66 %	42,25 %	1,48 %	ND	0,61 %
	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
	51,05 %	21,25 %	27,70 %	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

## Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	6,47 %	33,96 %	47,14 %	12,43 %
	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	14,18	13,74	14,56
Bourgogne-Franche-Comté	14,34	12,97	13,33
Bretagne	16,05	14,53	14,53
Centre-Val de Loire	15,49	13,17	13,40
Corse	12,72	17,09	17,74
DOM	14,95	15,56	15,69
Grand Est	13,36	12,61	12,97
Hauts-de-France	14,16	12,46	13,08
Île-de-France	17,04	17,71	20,48
Normandie	13,57	13,90	13,89
Nouvelle-Aquitaine	12,37	13,44	13,66
Occitanie	11,97	14,19	14,56
Pays de la Loire	13,39	14,06	14,05
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,75	15,61	15,85
<b>Ensemble</b>	<b>14,72</b>	<b>14,42</b>	<b>15,43</b>



## QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (19 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Occitanie (12 %).