



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2015 fournies par l'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

| |  |  |  |
|-----------------------------|---|---|---|
| Effectif en début d'année | 40087 | 273 452 | 376 434 |
| Effectif total année | 46153 | 316 037 | 439 506 |
| Nb sal. entrés dans l'année | 6066 | 42 585 | 63 072 |
| Nb sal. sortis dans l'année | 5148 | 36 975 | 56 602 |
| Taux d'entrée (%) | 15,1 | 15,6 | 16,8 |
| Taux de sortie (%) | 12,8 | 13,5 | 15,0 |
| Turnover annuel (%) | 14,0 | 14,5 | 15,9 |



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.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$



REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche diminue.

Il baisse de 5 points. Le secteur suit une tendance similaire.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI OU CDD

- Le taux de féminisation (82,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87,4 %) ;
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (47,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (10,1 %) ;
- 61,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,4 % pour les salariés de la branche ;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (45,3 %). Elle est un peu moins importante par rapport à l'ensemble de la branche (49,4 %).

Évolution du taux mobilité (%)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|
|  Taux d'entrée | 21,0 | 17,0 | 16,6 | 15,1 |
|  Taux de sortie | 18,0 | 16,0 | 12,9 | 12,8 |
|  Turnover annuel | 19,0 | 17,0 | 14,7 | 14,0 |
|  Taux d'entrée | 18,0 | 16,0 | 15,4 | 15,6 |
|  Taux de sortie | 16,0 | 15,0 | 13,4 | 13,5 |
|  Turnover annuel | 17,0 | 15,0 | 14,4 | 14,5 |
|  Taux d'entrée | 19,0 | 17,0 | 16,0 | 16,8 |
|  Taux de sortie | 18,0 | 16,0 | 14,8 | 15,0 |
|  Turnover annuel | 18,0 | 16,0 | 15,4 | 15,9 |

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--|--------|--------|----------|
|  Taux de féminisation | 82,8 | 17,2 | 100,0 |
|  Taux de féminisation | 84,5 | 15,5 | 100,0 |
|  Taux de féminisation | 77,8 | 22,2 | 100,0 |

Répartition par type de contrat de travail (%)

| | CDI | CDD | Apprentis | Autres contrats | Non-déterminés ¹ |
|---|------|------|-----------|-----------------|-----------------------------|
|  Répartition par type de contrat | 46,7 | 47,1 | 0,9 | 3,3 | 2,0 |
|  Répartition par type de contrat | 44,2 | 43,2 | 6,2 | 5,6 | 0,7 |
|  Répartition par type de contrat | 41,8 | 41,0 | 4,9 | 11,8 | 0,7 |

Répartition par tranche d'âge (%)

| | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + | Ensemble |
|---|----------|-----------|-------------|----------|
|  Répartition par tranche d'âge | 61,2 | 22,9 | 15,9 | 100,0 |
|  Répartition par tranche d'âge | 63,9 | 22,4 | 13,7 | 100,0 |
|  Répartition par tranche d'âge | 66,8 | 21,1 | 12,1 | 100,0 |

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 (82,9 %) est proche de celle des entrants (82,8 %) ;
- 54,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (46,7 %) ;
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (50,1 % contre 61,2 %) ;
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (46,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|-------------|--------|----------------------------|----------|----------|
| | 5,0 | 37,3 | 45,3 | 12,4 |
| | 18,9 | 28,0 | 46,4 | 6,8 |
| Ompl | 19,6 | 26,3 | 46,5 | 7,7 |

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------|--------|--------|----------|
| | 82,9 | 17,1 | 100,0 |
| | 84,6 | 15,4 | 100,0 |
| Ompl | 77,4 | 22,6 | 100,0 |

Répartition par type de contrat de travail (%)

| | CDI | CDD | Apprentis | Autres contrats | Non-déterminés ¹ |
|-------------|------|------|-----------|-----------------|-----------------------------|
| | 54,4 | 39,4 | 1,0 | 2,7 | 2,5 |
| | 50,4 | 37,8 | 6,0 | 5,0 | 0,8 |
| Ompl | 48,9 | 33,6 | 4,6 | 12,2 | 0,7 |

Répartition par tranche d'âge (%)

| | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + | Ensemble |
|-------------|----------|-----------|-------------|----------|
| | 50,1 | 22,4 | 27,5 | 100,0 |
| | 56,3 | 22,0 | 21,8 | 100,0 |
| Ompl | 59,7 | 21,4 | 18,9 | 100,0 |

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

Répartition par catégorie sociale (%)

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|-------------|--------|----------------------------|----------|----------|
| | 6,7 | 35,3 | 46,2 | 11,8 |
| | 20,2 | 29,1 | 44,6 | 6,1 |
| Ompl | 21,0 | 26,7 | 45,2 | 7,0 |



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (17,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Normandie (11,5 %).

Turnover par région (%)

| Régions | | | Ompl |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 15,1 | 14,5 | 15,4 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 12,8 | 13,3 | 13,8 |
| Bretagne | 14,0 | 14,6 | 14,4 |
| Centre-Val de Loire | 14,2 | 13,0 | 13,4 |
| Corse | 17,6 | 16,7 | 16,2 |
| DOM | 13,3 | 15,5 | 15,5 |
| Grand Est | 12,4 | 12,8 | 13,1 |
| Hauts-de-France | 12,2 | 12,3 | 13,0 |
| Île-de-France | 16,2 | 17,5 | 21,6 |
| Normandie | 11,5 | 13,2 | 13,4 |
| Nouvelle-Aquitaine | 13,7 | 14,2 | 14,7 |
| Occitanie | 12,9 | 14,4 | 15,1 |
| Pays de la Loire | 13,4 | 14,8 | 14,9 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 14,7 | 15,3 | 15,7 |
| Ensemble | 14,0 | 14,5 | 15,9 |