



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'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.

Mobilité annuelle

| |  |  | Ompl |
|------------------------------|--|---|---------|
| Effectif en début d'année | 2 388 | 46 962 | 374 441 |
| Effectif total de l'année | 2 937 | 56 150 | 438 649 |
| Nb. sal. entrés dans l'année | 549 | 9 188 | 64 208 |
| Nb. sal. sortis dans l'année | 375 | 7 601 | 57 526 |
| Taux d'entrée (%) | 23,0 | 19,6 | 17,1 |
| Taux de sortie (%) | 15,7 | 16,2 | 15,4 |
| Turnover annuel (%) | 19,3 | 17,9 | 16,3 |

Source : Insee, DADS 2016.



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

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis 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.

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 15 % et 19,3 %. Le secteur suit une tendance inverse.

**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 hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

| Branches professionnelles | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | |
|---------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------------|
| | Taux d'entrée | 18,0 | 15,0 | 16,7 | 18,5 | 23,0 |
| | Taux de sortie | 17,0 | 15,0 | 15,8 | 15,6 | 15,7 |
| | Turnover annuel | 18,0 | 15,0 | 16,2 | 17,0 | 19,3 |
| | Taux d'entrée | 19,0 | 16,0 | 15,0 | 16,8 | 19,6 |
| | Taux de sortie | 20,0 | 17,0 | 16,5 | 15,7 | 16,2 |
| | Turnover annuel | 20,0 | 17,0 | 15,7 | 16,2 | 17,9 |
| Ompl | Taux d'entrée | 19,0 | 17,0 | 16,0 | 16,8 | 17,1 |
| | Taux de sortie | 18,0 | 16,0 | 14,8 | 15,0 | 15,4 |
| | Turnover annuel | 18,0 | 16,0 | 15,4 | 15,9 | 16,3 |

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

| Branches professionnelles | Genre | | Contrat | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | CDI | CDD | Autres | | | |
| | Taux d'entrée | 21,6 | 24,0 | 13,8 | 203,7 | 76,4 | | |
| | Taux de sortie | 15,2 | 16,0 | 10,4 | 121,0 | 46,2 | | |
| | Turnover annuel | 18,4 | 20,0 | 12,1 | 162,3 | 61,3 | | |
| | Taux d'entrée | 20,6 | 18,6 | 8,1 | 158,0 | 92,7 | | |
| | Taux de sortie | 16,9 | 15,5 | 9,6 | 90,2 | 72,6 | | |
| | Turnover annuel | 18,8 | 17,0 | 8,9 | 124,1 | 82,7 | | |
| Ompl | Taux d'entrée | 15,9 | 23,6 | 8,0 | 158,1 | 74,1 | | |
| | Taux de sortie | 14,3 | 21,1 | 8,6 | 113,2 | 65,0 | | |
| | Turnover annuel | 15,1 | 22,3 | 8,3 | 135,7 | 69,6 | | |
| Branches professionnelles | Tranches d'âge | | | CSP | | | | |
| | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et plus | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | |
| | Taux d'entrée | 35,6 | 16,5 | 12,5 | 15,7 | 21,0 | 26,2 | 74,7 |
| | Taux de sortie | 20,7 | 11,5 | 14,4 | 10,8 | 14,8 | 17,3 | 48,0 |
| | Turnover annuel | 28,1 | 14,0 | 13,5 | 13,3 | 17,9 | 21,7 | 61,3 |
| | Taux d'entrée | 37,0 | 10,5 | 6,6 | 16,1 | 21,4 | 19,8 | 33,1 |
| | Taux de sortie | 25,7 | 10,5 | 10,3 | 14,3 | 16,9 | 16,8 | 26,5 |
| | Turnover annuel | 31,3 | 10,5 | 8,5 | 15,2 | 19,2 | 18,3 | 29,8 |
| Ompl | Taux d'entrée | 35,2 | 9,7 | 6,8 | 21,0 | 14,6 | 17,5 | 18,1 |
| | Taux de sortie | 27,6 | 9,1 | 9,9 | 20,0 | 12,9 | 15,5 | 14,8 |
| | Turnover annuel | 31,4 | 9,4 | 8,4 | 20,5 | 13,7 | 16,5 | 16,4 |



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier (secrétaires...) de l'entreprise (employés administratifs...).



ENTRANTS ASSEZ JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (38,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (40,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (55,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (85,3 %).
- 59,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,7 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

| Branches professionnelles | | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre | Non déterminé ¹ |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| | Taux d'entrée | 17,9 | ND¹ | 23,7 | 22,7 | ND¹ | 28,3 |
| | Taux de sortie | 13,0 | ND¹ | 19,4 | 13,3 | ND¹ | 18,0 |
| | Turnover annuel | 15,4 | ND¹ | 21,5 | 18,0 | ND¹ | 23,2 |
| | Taux d'entrée | 18,7 | 22,5 | 13,8 | 23,6 | 17,5 | 17,8 |
| | Taux de sortie | 11,5 | 17,9 | 12,0 | 18,0 | 19,3 | 32,6 |
| | Turnover annuel | 15,1 | 20,2 | 12,9 | 20,8 | 18,4 | 25,2 |
| Ompl | Taux d'entrée | 20,9 | 16,3 | 15,0 | 17,6 | 16,6 | 20,6 |
| | Taux de sortie | 18,7 | 14,5 | 13,7 | 15,4 | 10,3 | 21,4 |
| | Turnover annuel | 19,8 | 15,4 | 14,3 | 16,5 | 13,5 | 21,0 |

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

| Branches professionnelles | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | 38,8 | 61,2 | 100,0 |
| | 51,0 | 49,0 | 100,0 |
| Ompl | 77,6 | 22,4 | 100,0 |

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

| Branches professionnelles | CDI | CDD | Apprentis | Autres contrats | Non déterminé ¹ |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|-----------------|----------------------------|
| | 55,2 | 30,1 | 6,4 | 5,8 | 2,6 |
| | 37,9 | 50,2 | 2,9 | 7,3 | 1,8 |
| Ompl | 42,6 | 40,7 | 4,9 | 11,4 | 0,5 |

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

| Branches professionnelles | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + | Ensemble |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 59,9 | 27,7 | 12,4 | 100,0 |
| | 71,1 | 21,1 | 7,8 | 100,0 |
| Ompl | 66,8 | 21,0 | 12,2 | 100,0 |

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (44,8 %). Mais dans des proportions inférieures à l'ensemble de la branche (48,2 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (40,0 %) est proche de celle des entrants (38,8 %).
- 60,8 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (55,2 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (50,9 % contre 59,9 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

| Branches professionnelles | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|
| | 14,2 | 44,8 | 30,8 | 10,2 |
| | 25,6 | 49,8 | 22,3 | 2,3 |
| Ompl | 20,9 | 28,4 | 46,2 | 4,6 |

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

| Branches professionnelles | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre | Non déterminé ¹ |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
| | 24,4 | ND ¹ | 8,0 | 29,5 | ND ¹ | 38,1 |
| | 30,6 | 34,0 | 11,7 | 15,4 | 0,1 | 8,2 |
| Ompl | 15,9 | 30,5 | 19,9 | 29,0 | 0,1 | 4,5 |

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

| Branches professionnelles | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | 40,0 | 60,0 | 100,0 |
| | 50,4 | 49,6 | 100,0 |
| Ompl | 77,7 | 22,3 | 100,0 |

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

| Branches professionnelles | CDI | CDD | Apprentis | Autres contrats | Non déterminé ¹ |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|-----------------|----------------------------|
| | 60,8 | 26,1 | 5,6 | 4,8 | 2,7 |
| | 54,1 | 34,6 | 3,1 | 7,1 | 1,2 |
| Ompl | 51,1 | 32,5 | 4,2 | 11,7 | 0,5 |

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

| Branches professionnelles | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + | Ensemble |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 50,9 | 28,3 | 20,8 | 100,0 |
| | 59,7 | 25,5 | 14,8 | 100,0 |
| Ompl | 58,4 | 21,9 | 19,7 | 100,0 |

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).
- Alors que ce sont les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus fréquemment observés chez les sortants, les salariés réalisant la totalité du métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (métreurs...).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (26,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (11,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

| Branches professionnelles | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|
| | 14,4 | 46,1 | 29,9 | 9,6 |
| | 27,5 | 47,4 | 22,9 | 2,2 |
| Ompl | 22,2 | 27,8 | 45,8 | 4,2 |

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

| Branches professionnelles | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre | Non déterminé ¹ |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|----------------------------|
| | 25,9 | 3,7 | 9,6 | 25,3 | ND ¹ | 35,5 |
| | 22,6 | 32,6 | 12,4 | 14,2 | 0,1 | 18,0 |
| Ompl | 15,9 | 30,3 | 20,3 | 28,2 | 0,1 | 5,2 |

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.