





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

			Oimpl
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<sup>er</sup> 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	<b>23,0</b>
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6	<b>15,7</b>
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0	<b>19,3</b>
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	<b>19,6</b>
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	<b>16,2</b>
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	<b>17,9</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	<b>17,1</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	<b>15,4</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2012-2016.

**Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)**

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	<b>21,6</b>	<b>24,0</b>	<b>13,8</b>	<b>203,7</b>	<b>76,4</b>
	Taux de sortie	<b>15,2</b>	<b>16,0</b>	<b>10,4</b>	<b>121,0</b>	<b>46,2</b>
	Turnover annuel	<b>18,4</b>	<b>20,0</b>	<b>12,1</b>	<b>162,3</b>	<b>61,3</b>
	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
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>15,9</b>	<b>23,6</b>	<b>8,0</b>	<b>158,1</b>	<b>74,1</b>
	Taux de sortie	<b>14,3</b>	<b>21,1</b>	<b>8,6</b>	<b>113,2</b>	<b>65,0</b>
	Turnover annuel	<b>15,1</b>	<b>22,3</b>	<b>8,3</b>	<b>135,7</b>	<b>69,6</b>

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	<b>35,6</b>	<b>16,5</b>	<b>12,5</b>	<b>15,7</b>	<b>21,0</b>	<b>26,2</b>	<b>74,7</b>
	Taux de sortie	<b>20,7</b>	<b>11,5</b>	<b>14,4</b>	<b>10,8</b>	<b>14,8</b>	<b>17,3</b>	<b>48,0</b>
	Turnover annuel	<b>28,1</b>	<b>14,0</b>	<b>13,5</b>	<b>13,3</b>	<b>17,9</b>	<b>21,7</b>	<b>61,3</b>
	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
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>35,2</b>	<b>9,7</b>	<b>6,8</b>	<b>21,0</b>	<b>14,6</b>	<b>17,5</b>	<b>18,1</b>
	Taux de sortie	<b>27,6</b>	<b>9,1</b>	<b>9,9</b>	<b>20,0</b>	<b>12,9</b>	<b>15,5</b>	<b>14,8</b>
	Turnover annuel	<b>31,4</b>	<b>9,4</b>	<b>8,4</b>	<b>20,5</b>	<b>13,7</b>	<b>16,5</b>	<b>16,4</b>



### 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 <sup>1</sup>
	Taux d'entrée	<b>17,9</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>	<b>23,7</b>	<b>22,7</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>
	Taux de sortie	<b>13,0</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>	<b>19,4</b>	<b>13,3</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>
	Turnover annuel	<b>15,4</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>	<b>21,5</b>	<b>18,0</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>20,9</b>	<b>16,3</b>	<b>15,0</b>	<b>17,6</b>	<b>16,6</b>
	Taux de sortie	<b>18,7</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>15,4</b>	<b>10,3</b>
	Turnover annuel	<b>19,8</b>	<b>15,4</b>	<b>14,3</b>	<b>16,5</b>	<b>13,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Profil des entrants

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	<b>38,8</b>	<b>61,2</b>	<b>100,0</b>
	51,0	49,0	100,0
<b>Ompl</b>	<b>77,6</b>	<b>22,4</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

##### Répartition par type de contrat de travail (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

##### Répartition par tranche d'âge (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : 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
<b>Ompl</b>	<b>20,9</b>	<b>28,4</b>	<b>46,2</b>	<b>4,6</b>

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 <sup>1</sup>
	24,4	ND <sup>1</sup>	8,0	29,5	ND <sup>1</sup>	38,1
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,5</b>	<b>19,9</b>	<b>29,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>

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
<b>Ompl</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

##### Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	60,8	26,1	5,6	4,8	2,7
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
<b>Ompl</b>	<b>51,1</b>	<b>32,5</b>	<b>4,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,5</b>

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
<b>Ompl</b>	<b>58,4</b>	<b>21,9</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : 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
<b>Ompl</b>	<b>22,2</b>	<b>27,8</b>	<b>45,8</b>	<b>4,2</b>

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 <sup>1</sup>
	25,9	3,7	9,6	25,3	ND <sup>1</sup>	35,5
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,3</b>	<b>20,3</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Turnover par région (%)

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	20,6	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	11,3	14,4	14,0
Bretagne	ND <sup>1</sup>	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	ND <sup>1</sup>	14,2	13,4
Corse	ND <sup>1</sup>	15,6	15,0
DOM	ND <sup>1</sup>	14,3	16,3
Grand Est	ND <sup>1</sup>	15,3	13,8
Hauts-de-France	21,7	13,6	13,6
Île-de-France	16,5	23,4	21,8
Normandie	ND <sup>1</sup>	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	<b>19,3</b>	<b>17,9</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.