



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 ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	2 411	47 660	376 434
Effectif total année	2 856	55 682	439 506
Nb sal. entrés dans l'année	445	8 022	63 072
Nb sal. sortis dans l'année	375	7 466	56 602
Taux d'entrée (%)	18,5	16,8	16,8
Taux de sortie (%)	15,6	15,7	15,0
Turnover annuel (%)	17,0	16,2	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.

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

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

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



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 18 %.

Le secteur suit une tendance similaire.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (34,8 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (40,8 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (53,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (86,7 %);
- 54,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,5 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (38,0 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (30,3 %).

Évolution du taux mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	
	Taux d'entrée	18,0	15,0	16,7	18,5
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2
Ompl	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
	34,8	65,2	100,0
	51,9	48,1	100,0
Ompl	77,8	22,2	100,0

Répartition par type de contrat de travail (%)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	53,9	29,4	ND	6,7	9,9
	36,1	51,0	2,8	8,5	1,7
Ompl	41,8	41,0	4,9	11,8	0,7

Répartition par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	54,6	29,2	16,2	100,0
	72,0	20,0	8,0	100,0
Ompl	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 DISTINCT DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (40,8 %) est supérieure à celle des entrants (34,8 %);
- 66,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (53,9 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (51,5 % contre 54,6 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (34,1 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	14,8	23,1	38,0	24,0
	26,9	40,0	26,0	7,2
Ompl	19,6	26,3	46,5	7,7

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

	Femmes	Hommes	Ensemble
	40,8	59,2	100,0
	51,3	48,7	100,0
Ompl	77,4	22,6	100,0

Répartition par type de contrat de travail (%)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	66,9	19,7	5,6	ND	7,7
	56,8	31,7	3,2	6,6	1,6
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
	51,5	27,5	21,1	100,0
	60,8	24,9	14,2	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
	18,1	33,1	34,1	14,7
	29,8	39,7	25,6	4,9
Ompl	21,0	26,7	45,2	7,0



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 (31,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (12,7 %).

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,6	15,1	15,4
Bourgogne-Franche-Comté	17,0	15,3	13,8
Bretagne	12,7	12,1	14,4
Centre-Val de Loire	16,2	12,3	13,4
Corse	ND	13,5	16,2
DOM	ND	15,5	15,5
Grand Est	18,7	12,9	13,1
Hauts-de-France	15,8	13,2	13,0
Île-de-France	16,1	22,1	21,6
Normandie	19,7	13,3	13,4
Nouvelle-Aquitaine	12,9	14,0	14,7
Occitanie	21,8	14,9	15,1
Pays de la Loire	15,2	13,8	14,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,0	15,8	15,7
Ensemble	17,0	16,2	15,9

ND : non déterminé.