



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

			Ompl
Effectif en début d'année	5 083	47 660	376 434
Effectif total année	5 734	55 682	439 506
Nb sal. entrés dans l'année	651	8 022	63 072
Nb sal. sortis dans l'année	634	7 466	56 602
Taux d'entrée (%)	12,8	16,8	16,8
Taux de sortie (%)	12,5	15,7	15,0
Turnover annuel (%)	12,6	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'experts en automobile



LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 2,4 points.

Le secteur suit une tendance similaire.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (51,6 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (48,1 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (53,5 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,7 %);
- 63,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,0 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (62,1 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (53,1 %).

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	
	Taux d'entrée	11,0	15,0	14,9	12,8
	Taux de sortie	18,0	15,0	12,4	12,5
	Turnover annuel	15,0	15,0	13,6	12,6
	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 (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	51,6	48,4	100,0
	51,9	48,1	100,0
Ompl	77,8	22,2	100,0

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	53,5	34,4	ND ¹	8,6	3,5
	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 (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	63,6	27,8	8,6	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 ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (50,5 %) est proche de celle des entrants (51,6 %);
- 65,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (53,5 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (53,8 % contre 63,6 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (58,7 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	6,9	25,8	62,1	5,2
	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
	50,5	49,5	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
	65,9	24,8	ND ¹	5,7	3,6
	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
	53,8	28,7	17,5	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
	10,9	26,3	58,7	4,1
	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 (19,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bretagne (3,3 %).

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	12,0	15,1	15,4
Bourgogne-Franche-Comté	16,9	15,3	13,8
Bretagne	3,3	12,1	14,4
Centre-Val de Loire	10,0	12,3	13,4
Corse	11,5	13,5	16,2
DOM	10,9	15,5	15,5
Grand Est	7,1	12,9	13,1
Hauts-de-France	14,8	13,2	13,0
Île-de-France	13,8	22,1	21,6
Normandie	12,9	13,3	13,4
Nouvelle-Aquitaine	8,6	14,0	14,7
Occitanie	10,6	14,9	15,1
Pays de la Loire	11,9	13,8	14,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,7	15,8	15,7
Ensemble	12,6	16,2	15,9