



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	10 296	47 660	376 434
Effectif total année	11 446	55 682	439 506
Nb sal. entrés dans l'année	1 150	8 022	63 072
Nb sal. sortis dans l'année	1 164	7 466	56 602
Taux d'entrée (%)	11,2	16,8	16,8
Taux de sortie (%)	11,3	15,7	15,0
Turnover annuel (%)	11,2	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



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



LÉGER REPLI DU TURNOVER

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

Il baisse de 3,8 points.

Le secteur suit une tendance similaire.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (30,7 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (31,3 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (48,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,0 %);
- 71,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,4 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (64,3 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (71,8 %).

Évolution du taux mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	
	Taux d'entrée	15,0	13,0	11,2	11,2
	Taux de sortie	15,0	12,0	12,5	11,3
	Turnover annuel	15,0	12,0	11,8	11,2
	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
	30,7	69,3	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
	48,1	38,3	9,3	2,0	2,3
	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
	71,7	19,7	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 (30,2 %) est proche de celle des entrants (30,7 %);
- 64,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (48,1 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (57,3 % contre 71,7 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (66,7 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	6,3	64,3	19,5	9,9
	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
	30,2	69,8	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
	64,9	20,7	9,4	2,4	2,7
	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
	57,3	22,7	20,0	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
	7,6	66,7	18,8	6,9
	29,8	39,7	25,6	4,9
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 l'Île-de-France (14,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Occitanie (8,4 %).

Turnover par région (%)

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