



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS fournies par l'Insee et de prévisions statistiques. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel (21,9 %) excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

						Ompl
Effectif en début d'année	31 966	2 592	4 775	10 034	49 367	381 611
Effectif total de l'année	40 263	3 325	5 616	12 043	61 247	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	8 297	733	841	2 009	11 880	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	7 021	539	748	1 404	9 712	71 479
Taux d'entrée (%)	26,0	28,3	17,6	20,0	24,1	21,0
Taux de sortie (%)	22,0	20,8	15,7	14,0	19,7	18,7
Turnover annuel (%)	24,0	24,5	16,6	17,0	21,9	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



Taux d'entrée = $\frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

Taux de sortie = $\frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

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

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes
de la construction



Entreprises d'experts
en automobile



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



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 1,9 point. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,1	19,3	22,4	27,8	26,0
	Taux de sortie	22,0	19,0	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0
	Turnover annuel	22,0	18,0	17,4	18,5	20,4	24,1	24,0
	Taux d'entrée	18,0	15,0	16,7	18,5	23,0	27,1	28,3
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6	15,7	20,4	20,8
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0	19,3	23,7	24,5
	Taux d'entrée	11,0	15,0	14,9	12,8	12,8	22,0	17,6
	Taux de sortie	18,0	15,0	12,4	12,5	11,5	13,9	15,7
	Turnover annuel	15,0	15,0	13,6	12,6	12,2	18,0	16,6
	Taux d'entrée	15,0	13,0	11,2	11,2	13,6	18,0	20,0
	Taux de sortie	15,0	12,0	12,5	11,3	11,9	13,2	14,0
	Turnover annuel	15,0	12,0	11,8	11,2	12,7	15,6	17,0
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6	25,1	24,1
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2	18,3	19,7
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9	21,7	21,9
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (23,1 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	27,4	24,2	11,5	124,2	116,4
	Taux de sortie	22,6	21,1	13,4	76,4	88,4
	Turnover annuel	25,0	22,7	12,5	100,3	102,4
	Taux d'entrée	26,9	29,2	21,1	142,7	60,0
	Taux de sortie	18,6	22,2	16,0	108,3	36,1
	Turnover annuel	22,7	25,7	18,5	125,5	48,1
	Taux d'entrée	19,5	16,1	12,7	187,1	68,3
	Taux de sortie	18,1	13,7	12,6	117,2	51,7
	Turnover annuel	18,8	14,9	12,7	152,2	60,0
	Taux d'entrée	17,9	21,0	12,7	194,3	78,2
	Taux de sortie	13,4	14,3	9,9	111,8	47,1
	Turnover annuel	15,6	17,6	11,3	153,0	62,6
	Taux d'entrée	25,4	22,8	12,4	131,8	98,5
	Taux de sortie	20,8	18,6	12,7	81,1	70,7
	Turnover annuel	23,1	20,7	12,6	106,4	84,6
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6



MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES OUVRIERS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (35,7 %).
- Les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (35,6 %).

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	45,1	14,5	10,2	21,9	28,7	28,5	39,5
	Taux de sortie	33,3	15,2	12,5	19,2	23,8	23,7	31,2
	Turnover annuel	39,2	14,8	11,3	20,6	26,2	26,1	35,3
	Taux d'entrée	42,1	20,1	18,6	23,0	27,2	27,5	73,8
	Taux de sortie	26,9	17,7	15,5	15,7	20,7	22,6	38,3
	Turnover annuel	34,5	18,9	17,1	19,3	24,0	25,0	56,1
	Taux d'entrée	28,0	13,8	8,7	9,3	17,4	22,2	25,0
	Taux de sortie	19,2	12,9	15,3	11,0	14,1	19,4	19,6
	Turnover annuel	23,6	13,4	12,0	10,2	15,8	20,8	22,3
	Taux d'entrée	35,8	13,0	9,0	11,6	20,7	21,5	32,6
	Taux de sortie	21,6	9,5	10,3	10,8	14,2	14,7	18,6
	Turnover annuel	28,7	11,3	9,7	11,2	17,4	18,1	25,6
	Taux d'entrée	41,7	14,4	10,2	20,5	25,1	26,2	42,3
	Taux de sortie	29,6	13,9	12,4	18,0	19,8	21,5	28,9
	Turnover annuel	35,7	14,2	11,3	19,2	22,4	23,9	35,6
Ompl	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

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 annexes « autre » à l'activité de l'entreprise.

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	25,6	26,7	17,8	29,5	66,9
	Taux de sortie	21,7	22,7	17,2	23,1	50,5
	Turnover annuel	23,6	24,7	17,5	26,3	58,7
	Taux d'entrée	ND ¹	ND ¹	16,8	23,9	30,9
	Taux de sortie	ND ¹	ND ¹	10,9	19,6	21,9
	Turnover annuel	ND ¹	ND ¹	13,9	21,7	26,4
	Taux d'entrée	13,8	ND ¹	18,6	12,3	59,5
	Taux de sortie	12,4	ND ¹	16,6	12,0	44,4
	Turnover annuel	13,1	ND ¹	17,6	12,1	52,0
	Taux d'entrée	20,6	17,2	15,9	21,1	46,7
	Taux de sortie	14,1	13,0	12,1	12,8	34,1
	Turnover annuel	17,3	15,1	14,0	16,9	40,4
	Taux d'entrée	23,0	25,5	17,7	26,4	38,5
	Taux de sortie	18,3	21,5	16,2	20,6	27,9
	Turnover annuel	20,7	23,5	17,0	23,5	33,2
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

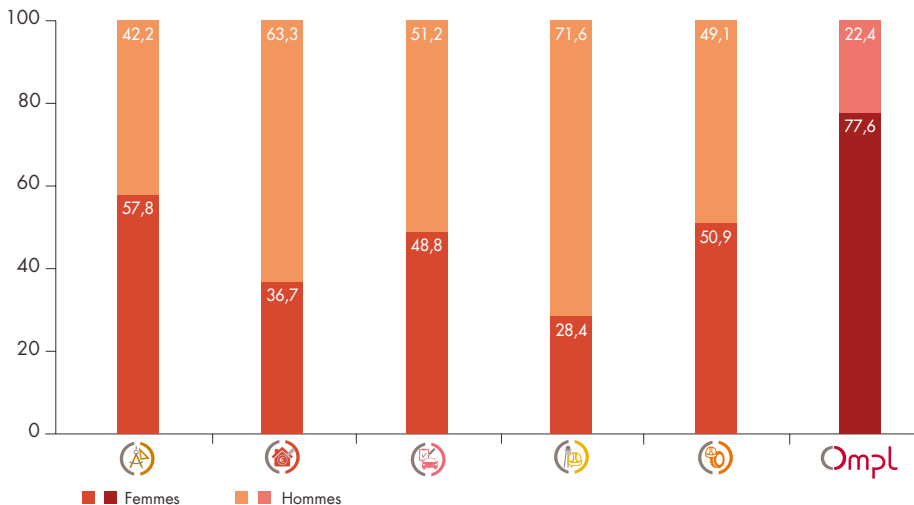


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (50,9 %) des entrants est légèrement majoritaire. Il est inférieur à celui de l'OMPL (77,6 %).

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)



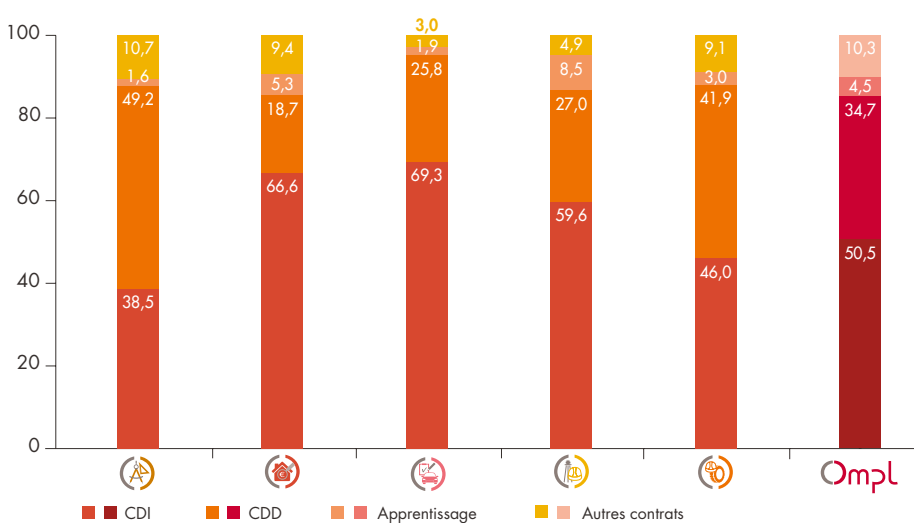
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (46,0 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



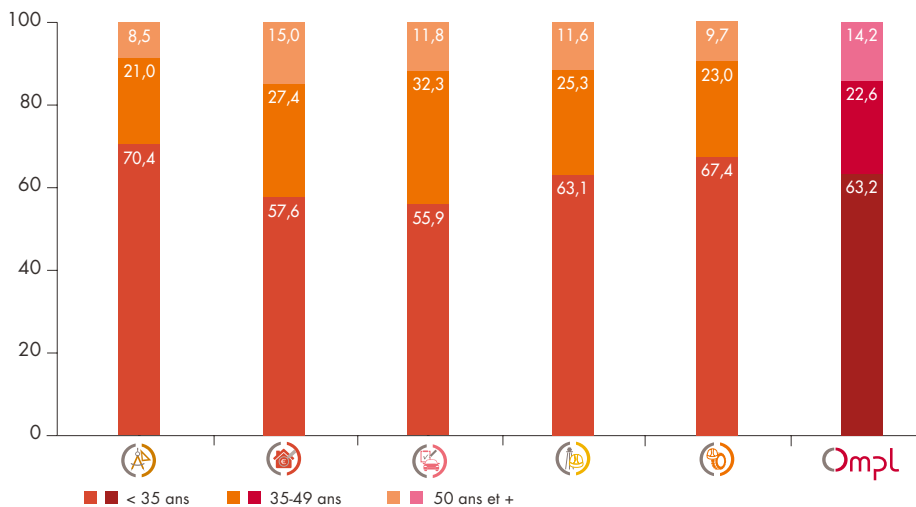
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

67,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 44,4 % pour les salariés.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

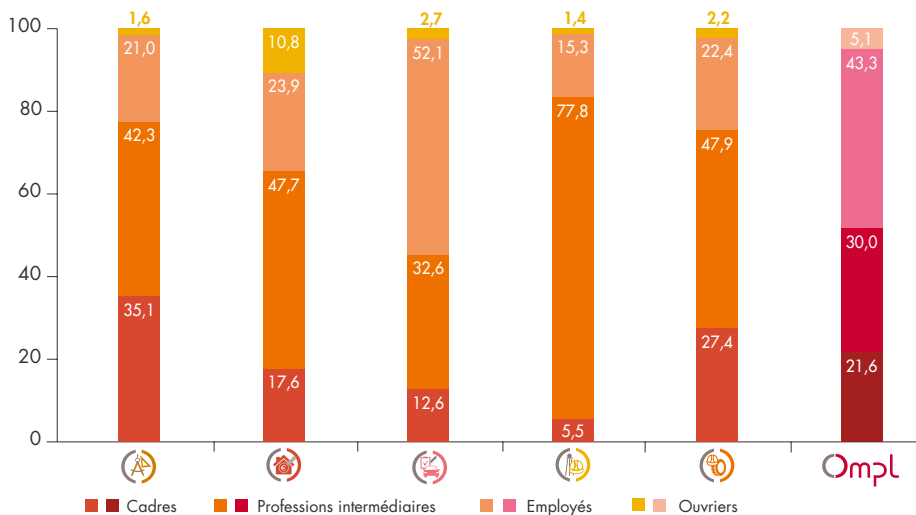


EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (47,9 %).

Elle est un peu supérieure à l'ensemble du secteur (46,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



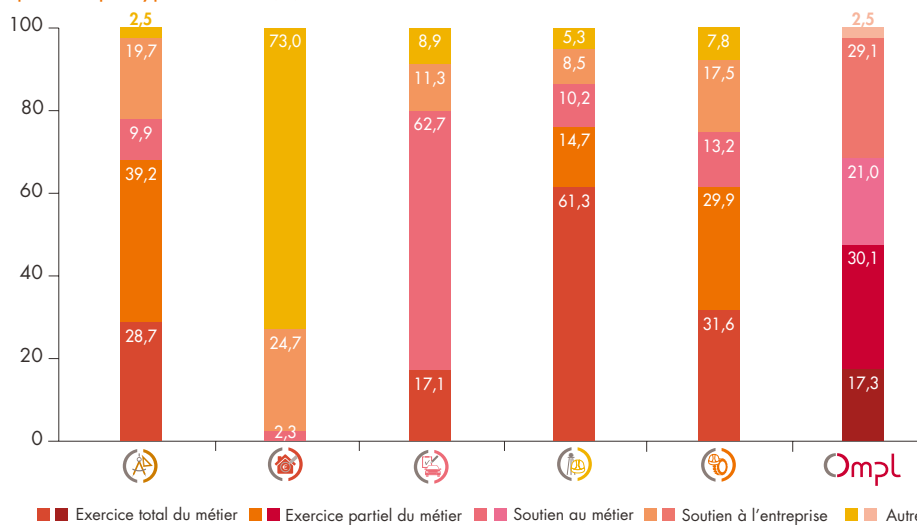
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant la totalité du métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (31,6 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

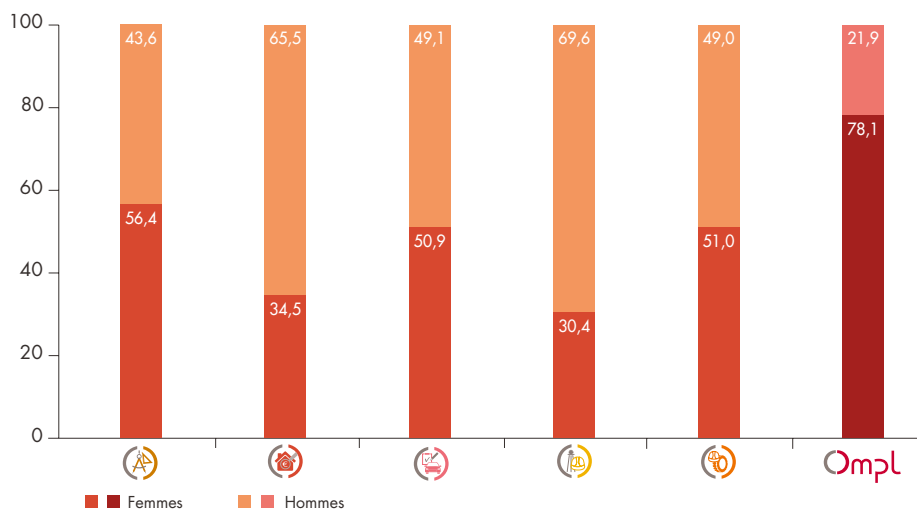


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (51,0 %) est proche de celle des entrants (50,9 %).

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

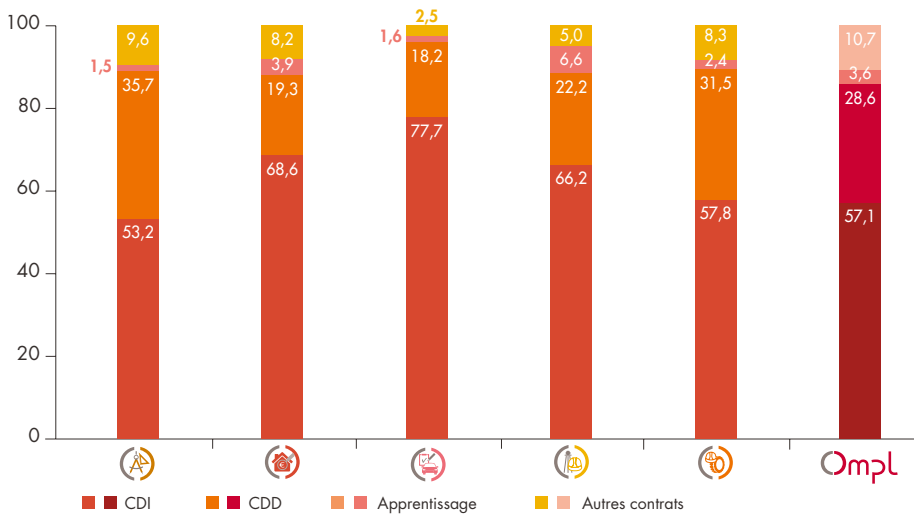
57,8 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (46,0 %).



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

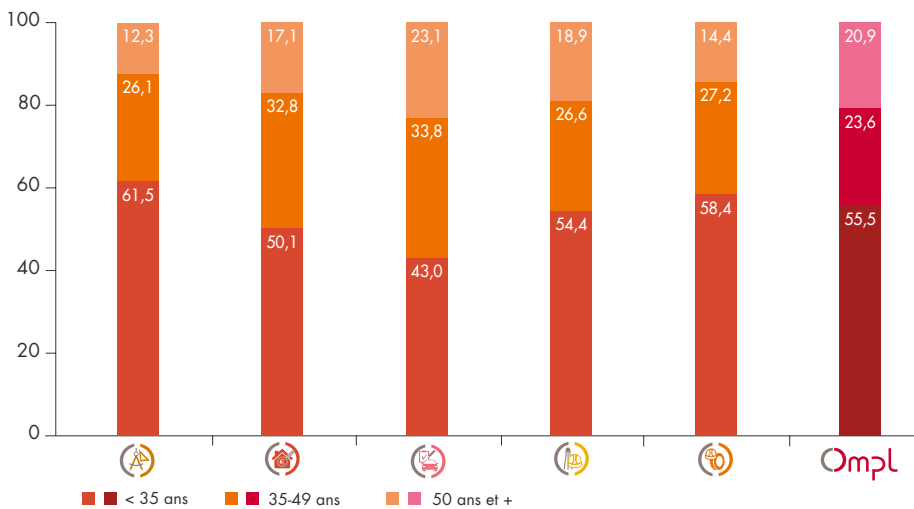
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (58,4 % contre 67,4 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)



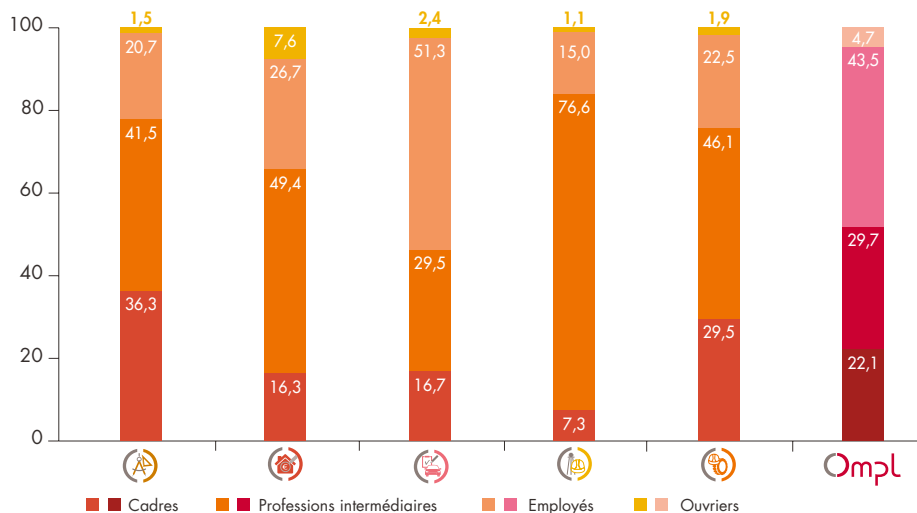
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



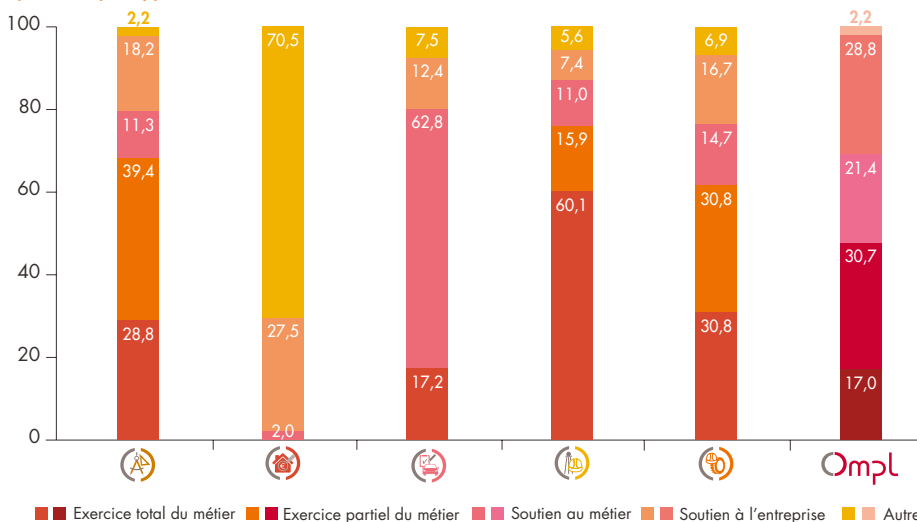
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DES SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant tout ou partie de l'activité libérale de l'entreprise représentent une très forte proportion des sortants 30,8 % pour chacun des profils.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Le turnover du secteur varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (27,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (16,7 %).

Turnover par région (%)

Régions						
Auvergne-Rhône-Alpes	21,5	24,6	14,9	18,1	20,5	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	18,2	28,0	13,4	14,9	17,0	16,9
Bretagne	21,2	22,2	19,0	15,0	19,7	18,4
Centre-Val de Loire	17,9	18,6	9,5	18,4	16,7	16,8
Corse	23,5	21,9	25,0	22,4	23,2	21,1
DOM	23,9	44,4	15,4	14,4	20,4	19,1
Grand Est	19,4	25,4	17,1	15,4	18,5	18,0
Hauts-de-France	18,1	24,1	13,6	14,8	16,9	16,2
Île-de-France	29,3	22,9	20,5	20,9	27,5	26,1
Normandie	20,3	14,9	15,5	13,7	17,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	22,1	26,2	19,0	18,4	21,0	18,0
Occitanie	22,3	34,7	15,6	14,2	20,3	18,5
Pays de la Loire	21,7	12,8	14,8	16,5	19,4	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,8	32,7	20,2	16,0	23,1	19,8
Ensemble	24,0	24,5	16,6	17,0	21,9	19,8

Source : Insee, DADS 2018.