



MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

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 ÉLEVÉ

Le turnover est important (16,6 %).
Il est supérieur au seuil critique
de 15 % ce qui implique une
assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	4 775	49 367	381 611
Effectif total de l'année	5 616	61 247	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	841	11 880	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	748	9 712	71 479
Taux d'entrée (%)	17,6	24,1	21,0
Taux de sortie (%)	15,7	19,7	18,7
Turnover annuel (%)	16,6	21,9	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

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





LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 1,6 point. Le secteur suit une tendance similaire.

Évolution du taux de mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2018.



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 femmes (18,8 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (23,6 %) ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau de turnover très élevé (22,3 %).

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	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	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

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	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	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 exerçant des métiers « autres », la rotation est très importante pour les salariés exerçant des métiers de soutien au métier de l'entreprise (secrétaires, assistants...).



EMBAUCHES MASCULINISÉES

Le taux de féminisation (48,8 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (44,7 %).

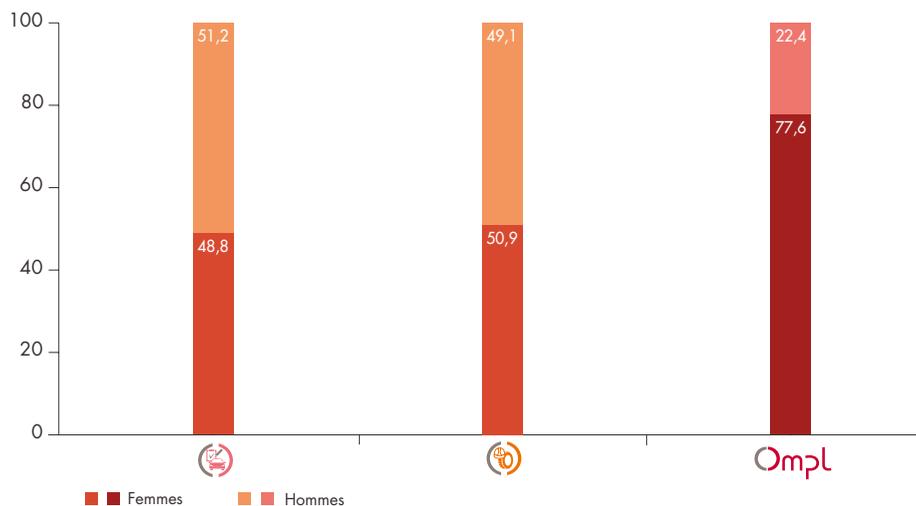
Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	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	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.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS EN CDI

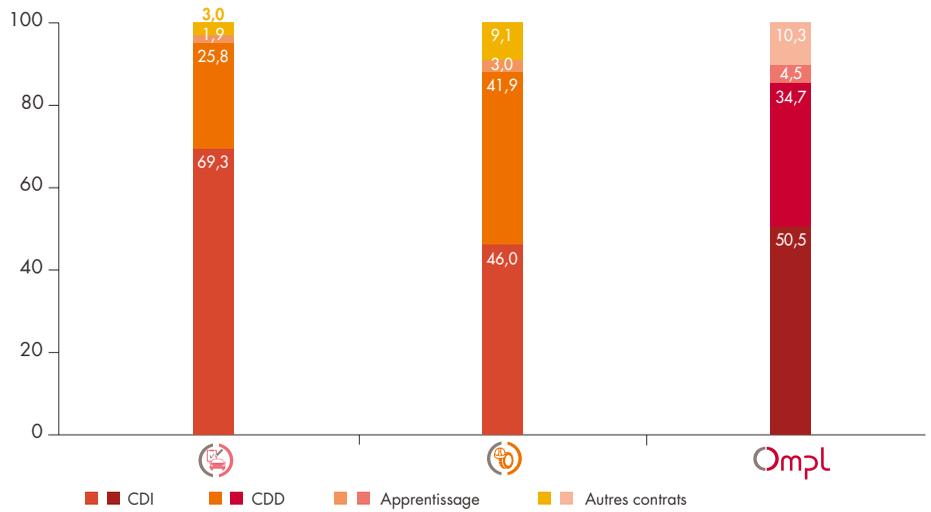
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (69,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (92,3 %).



ENTRANTS JEUNES

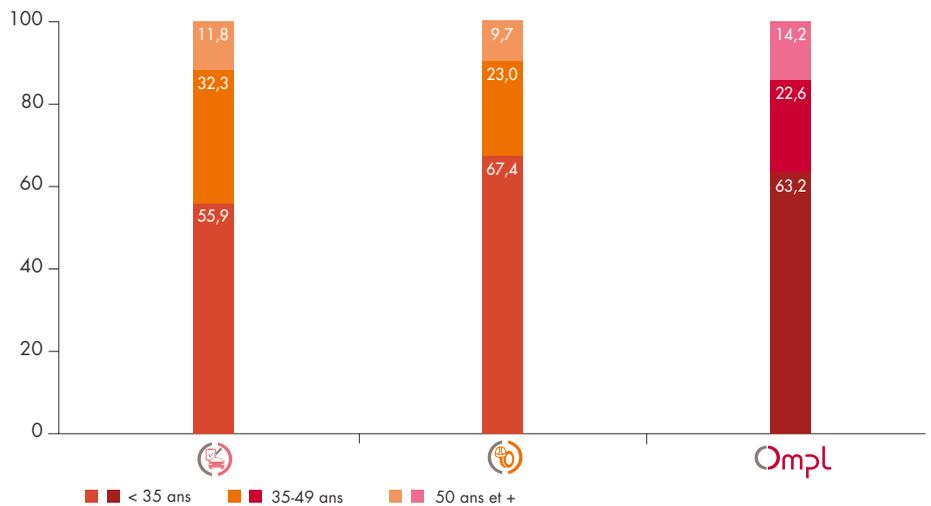
55,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 38,2 % pour les salariés de la branche.

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

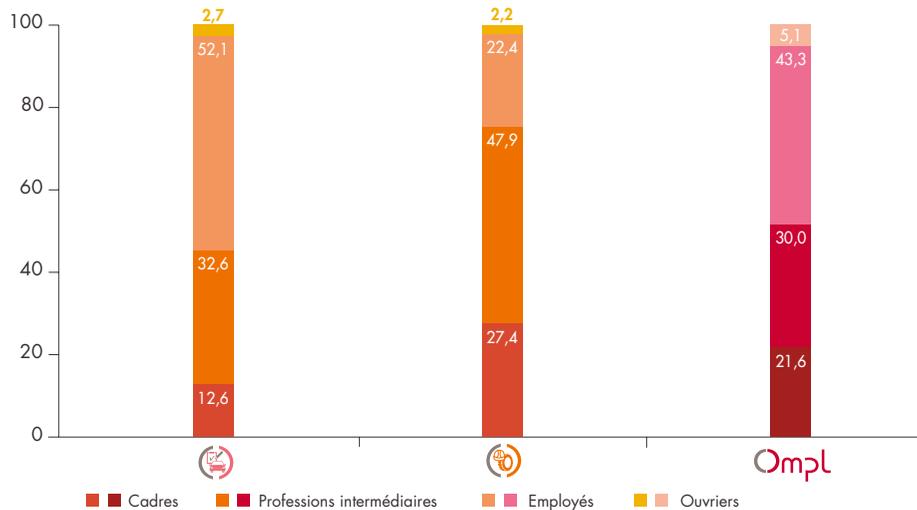


EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (52,1 %).

Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (43,0 %). Parmi ces entrants, 71,7 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



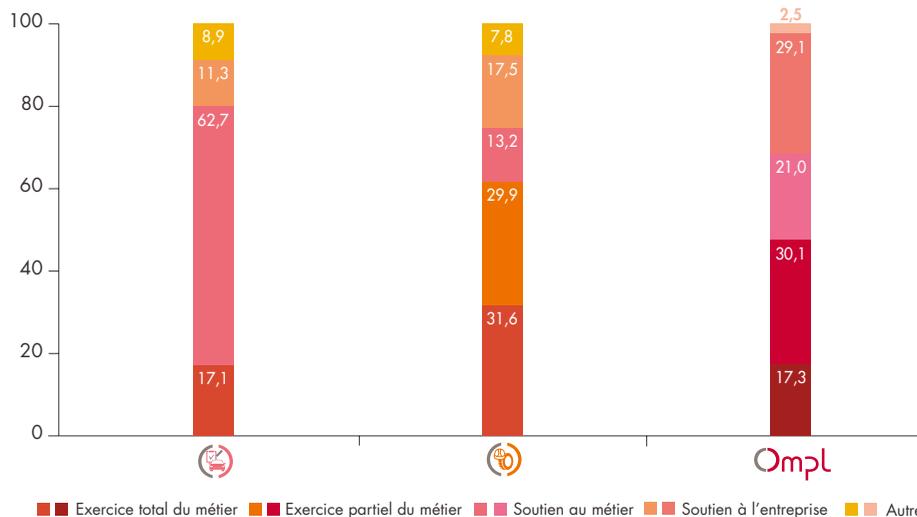
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS DE SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires, assistants...).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (50,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (48,8 %).

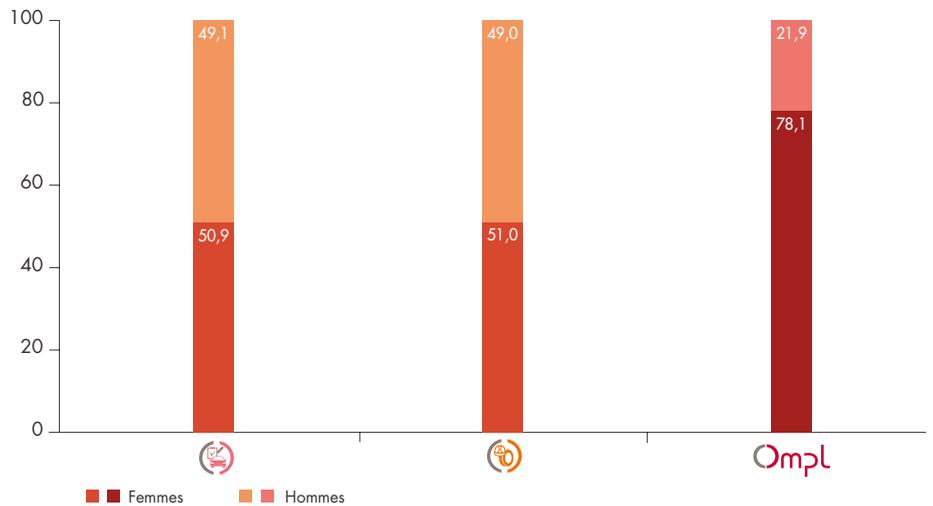


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

77,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (69,3 %).

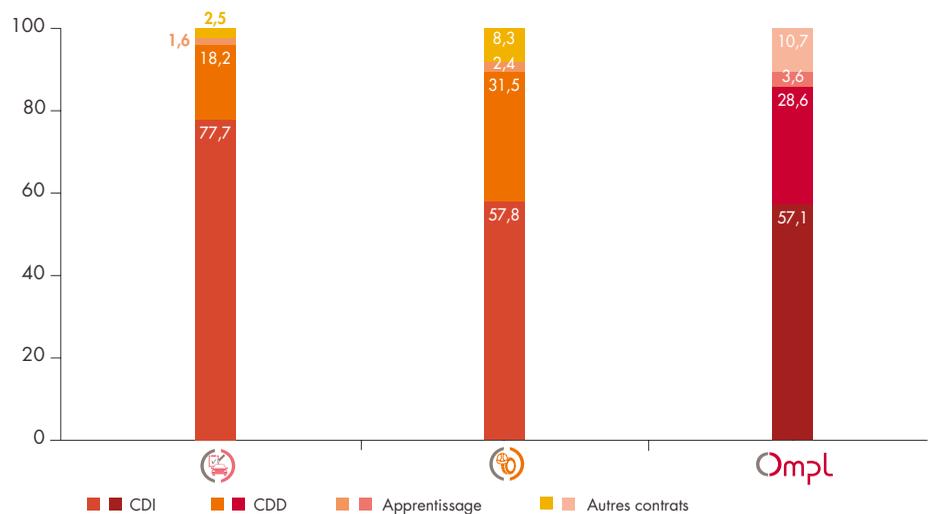
Profil des sortants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

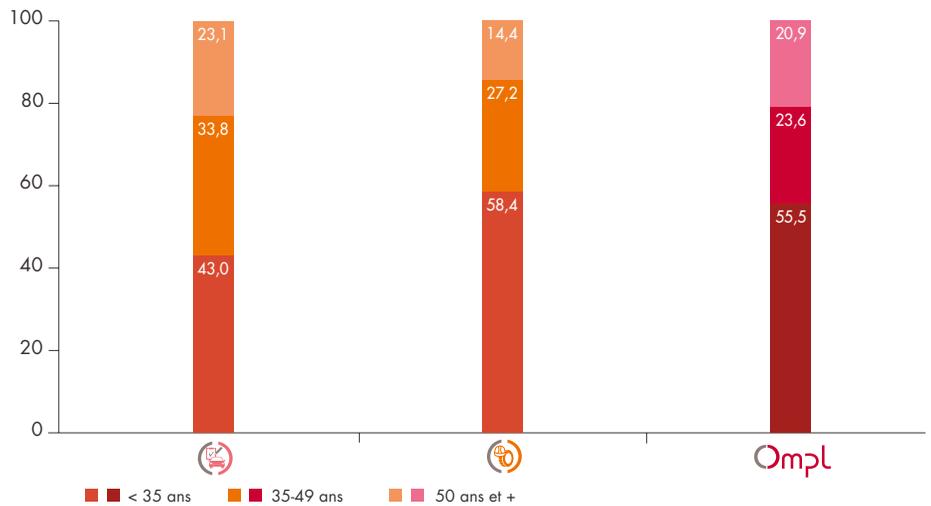
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (43,0 % contre 55,9 %).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

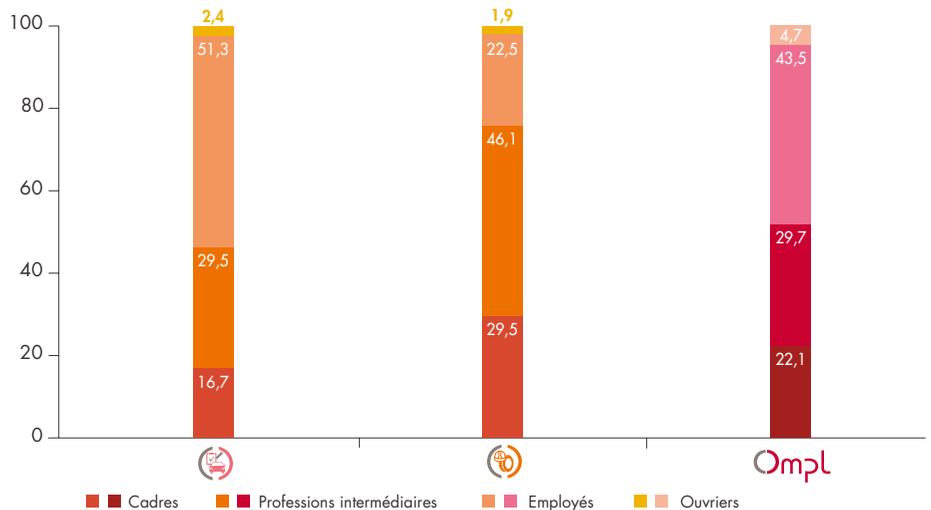
Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (51,3 %). Parmi cette catégorie, 76,3 % sont des secrétaires.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par catégorie sociale (%)



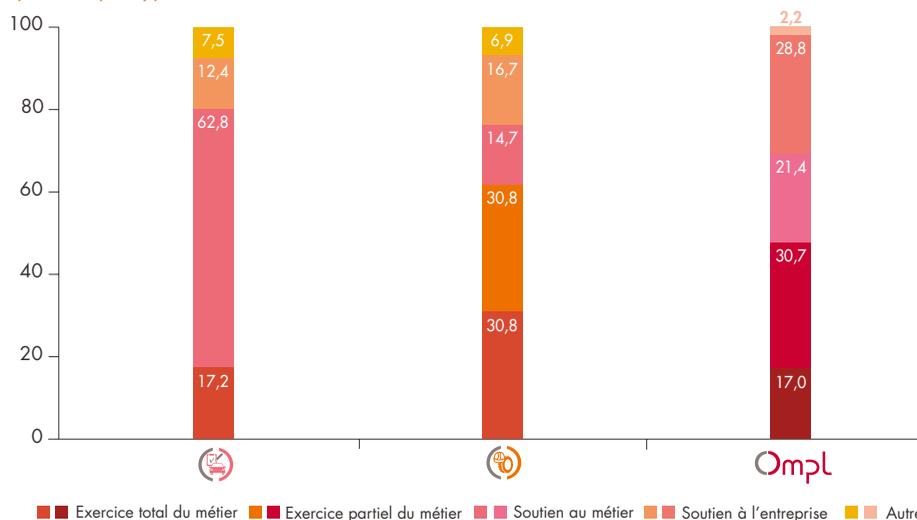
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DES SALARIÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (62,8 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (25,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (9,5 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.