



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 plutôt fort (18,9 %). 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	38 141	374 059
Effectif total de l'année	5 797	47 413	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	1 022	9 272	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	782	7 873	70 559
Taux d'entrée (%)	21,4	24,3	21,6
Taux de sortie (%)	16,4	20,6	18,9
Turnover annuel (%)	18,9	22,5	20,2

Source: Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4,8 points. Le secteur suit une tendance similaire.



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 (21,6 % contre 16,9 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé...) 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 (26,4 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	12,1	14,2	14,9	12,8	12,8	12,8	22,0	21,4
Taux de sortie	16,1	15,1	12,4	12,5	11,5	13,9	15,6	16,4
Turnover annuel	14,1	14,7	13,6	12,6	12,2	18,0	16,7	18,9
Taux d'entrée	18,3	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3
Taux de sortie	18,6	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3
Turnover annuel	18,3	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat				
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
Taux d'entrée	23,5	19,8	16,9	210,4	65,1		
Taux de sortie	19,6	13,9	13,0	158,3	47,6		
Turnover annuel	21,6	16,9	14,9	184,4	56,3		
Taux d'entrée	25,5	22,9	12,0	132,0	91,4		
Taux de sortie	21,4	19,8	13,4	81,3	69,5		
Turnover annuel	23,5	21,3	12,7	106,7	80,4		
Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6		
Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8		
Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7		
	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	32,2	16,3	14,1	10,5	21,8	27,4	24,1
Taux de sortie	20,7	14,0	14,1	11,2	12,9	22,2	21,8
Turnover annuel	26,4	15,1	14,1	10,8	17,4	24,8	23,0
Taux d'entrée	40,9	14,7	10,3	19,6	26,4	28,9	33,1
Taux de sortie	30,3	14,8	13,0	18,0	21,7	23,3	24,7
Turnover annuel	35,6	14,7	11,6	18,8	24,1	26,1	28,9
Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autres », la rotation est maximale et se situe à un niveau plus élevé (17,8 %) pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier de l'entreprise.

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
 Taux d'entrée	22,3	-	19,3	19,1	67,1
 Taux de sortie	13,2	-	16,4	15,0	46,6
 Turnover annuel	17,7	-	17,8	17,1	56,8
 Taux d'entrée	23,2	25,4	17,8	28,0	73,1
 Taux de sortie	20,2	21,6	16,1	21,7	65,2
 Turnover annuel	21,7	23,5	17,0	24,8	69,1
 Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
 Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
 Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source: Insee, DADS 2019.

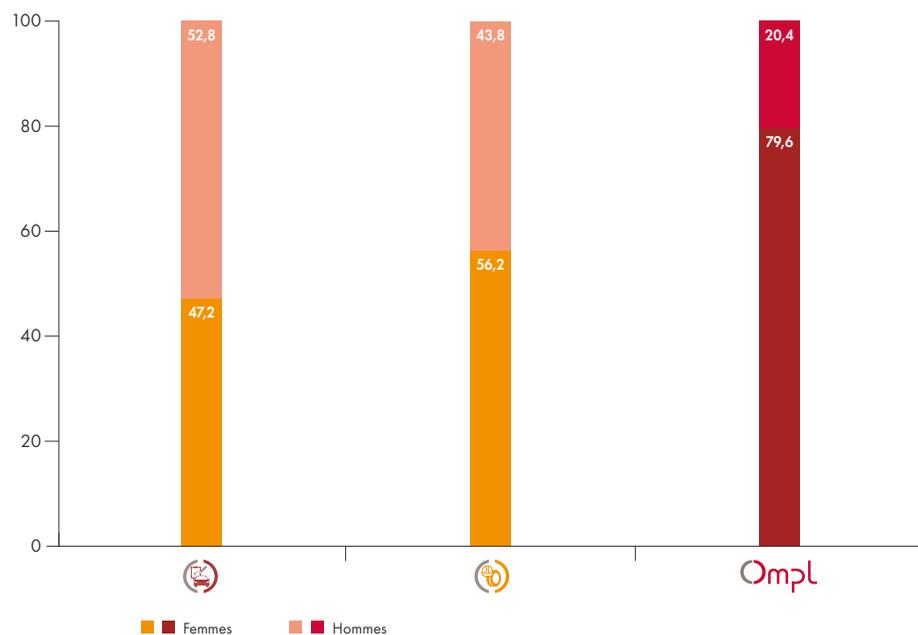


EMBAUCHES FAIBLEMENT GENRÉES

Le taux de féminisation des entrants (47,2 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (43,7 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



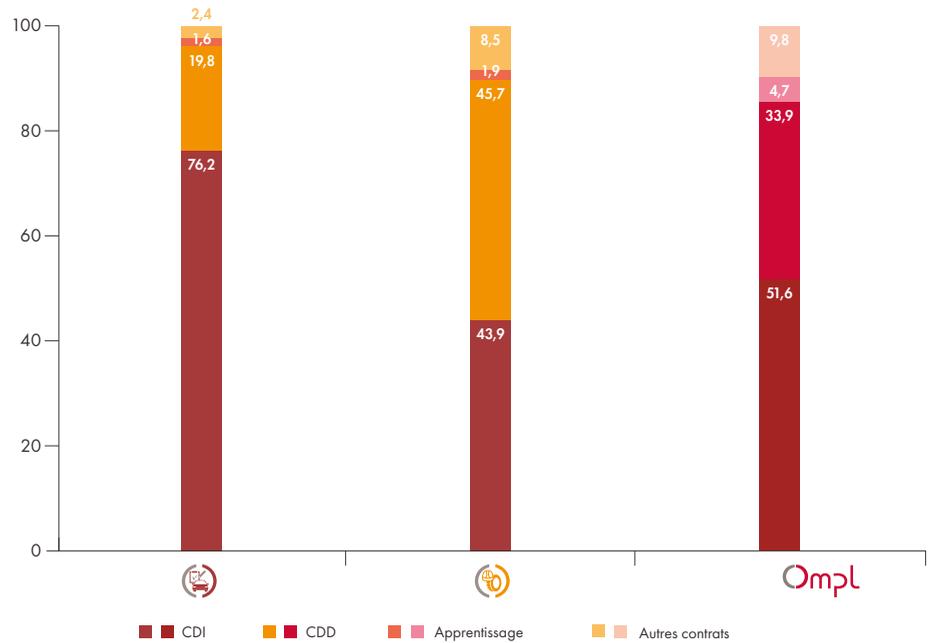
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (76,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (93,1 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



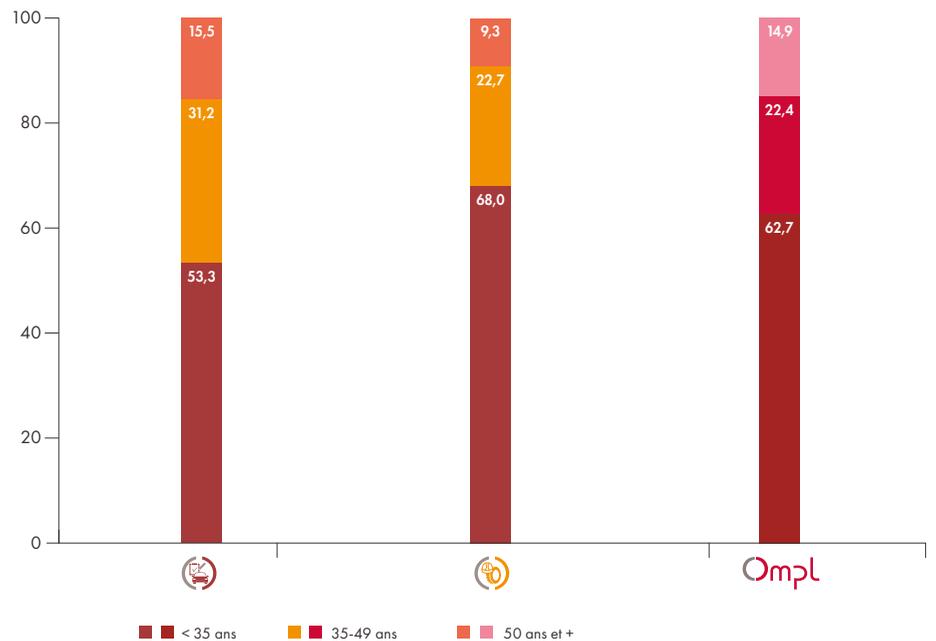
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

53,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 38,6 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



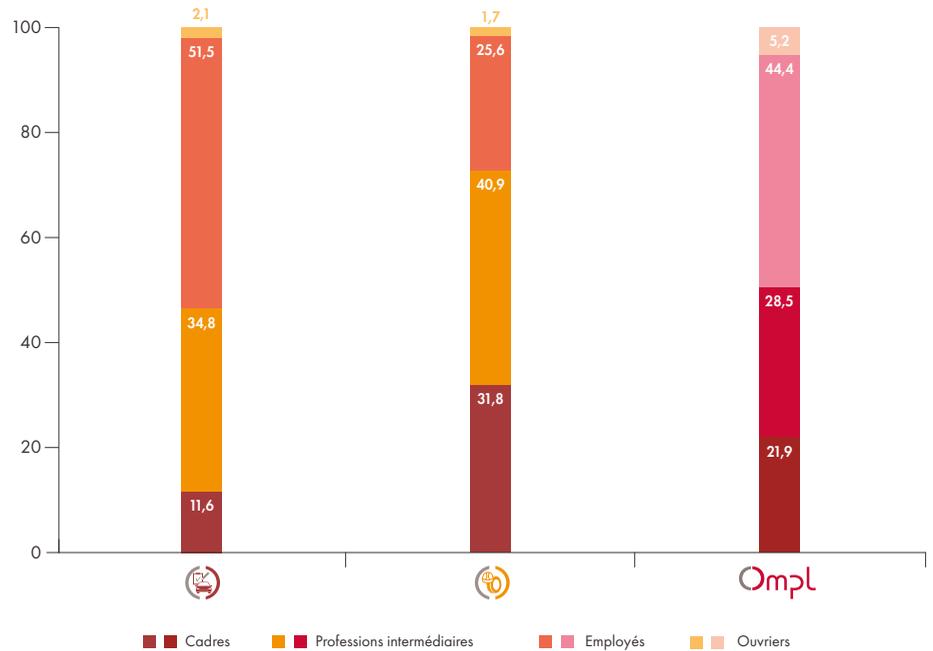
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (51,5 %). Sa part est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (42,2 %). 67,7 % des recrutés sont des secrétaires.
- Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (34,8 %). Cette catégorie regroupe 34,3 % des salariés de la branche. 74,3 % des entrants sont des experts en automobile.

• Répartition par catégorie sociale (%)



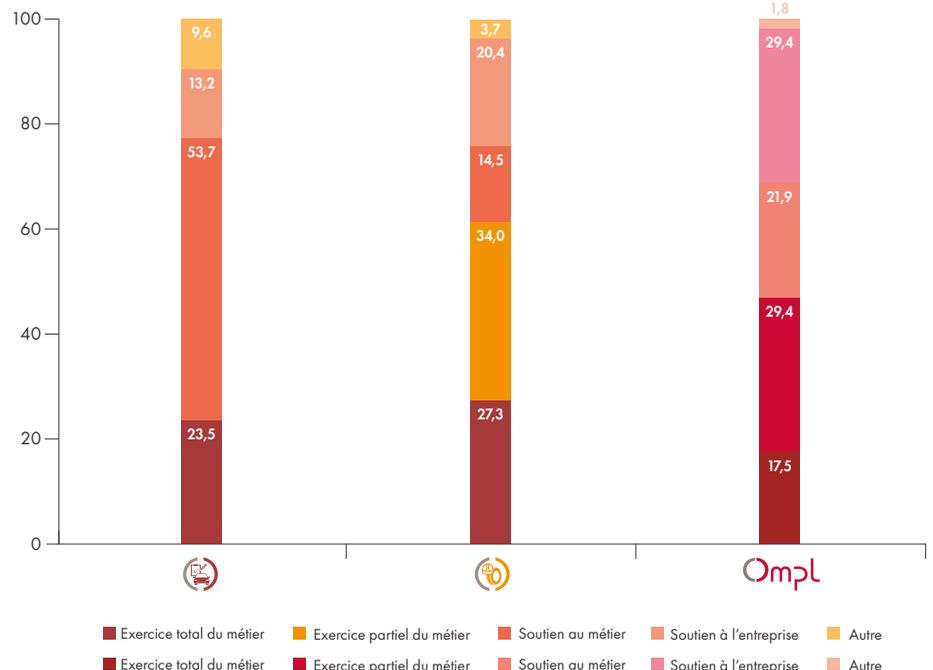
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise (secrétaires, assistants...) sont plus souvent recrutés (53,7 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (51,5 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (47,2 %).

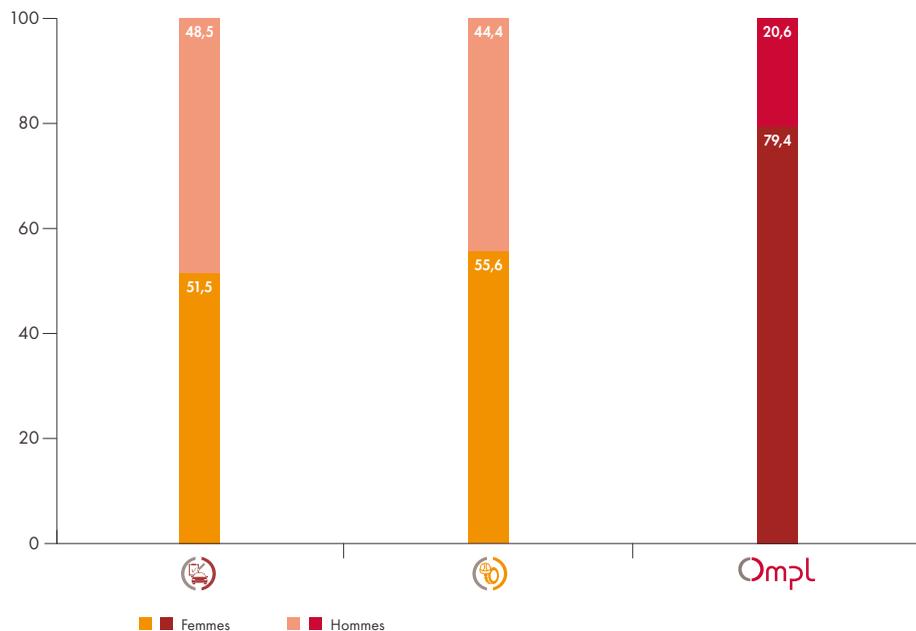


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

76,7 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire celle observée pour les entrants (76,2 %).

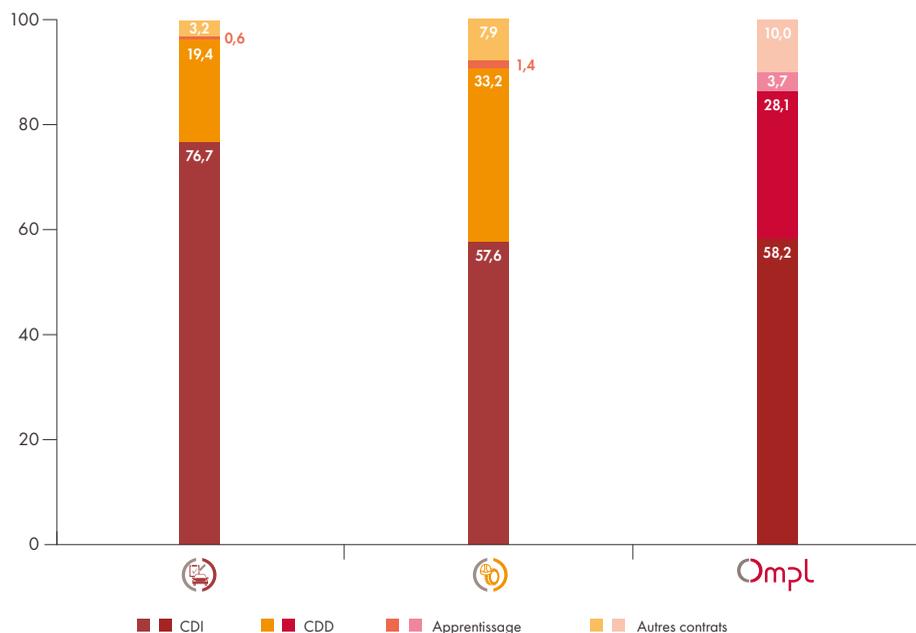
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



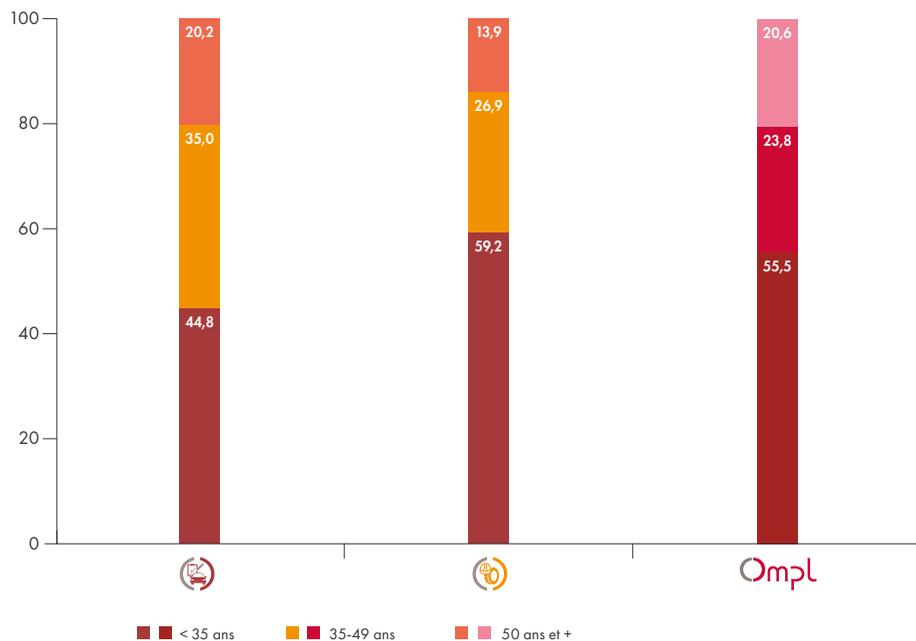
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (44,8 % contre 53,3 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



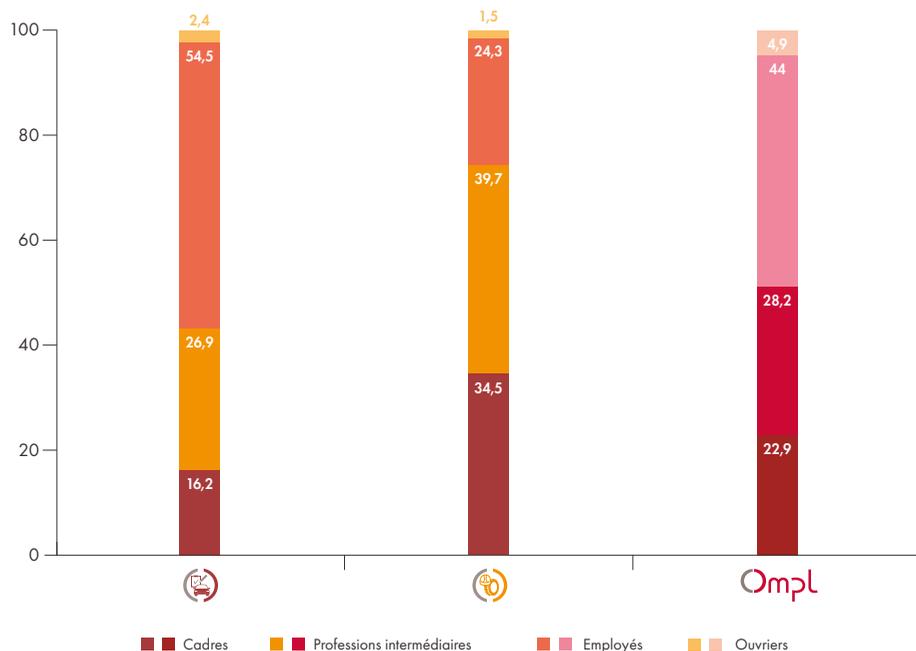
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES ASSEZ PROCHES DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (54,5 %). Parmi cette catégorie, 78,1 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 26,9 % des sortants sont des professions intermédiaires dont 78,5 % d'experts en automobile.

• Répartition par catégorie sociale (%)



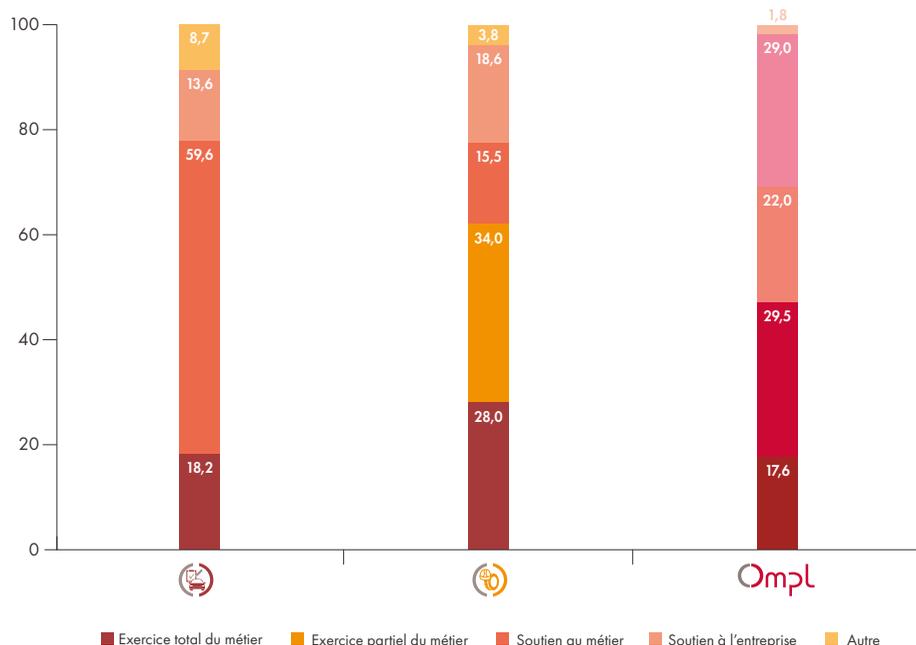
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

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 (59,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (31,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (11,5 %).

Turnover par région (%)

Régions	Car	Gear	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20,3	19,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	18,0	17,0
Bretagne	22,5	20,1	18,2
Centre-Val de Loire	11,5	17,4	17,3
Corse	31,0	18,1	17,5
DOM	11,7	20,1	18,5
Grand Est	13,7	17,0	18,1
Hauts-de-France	24,5	21,3	17,2
Île-de-France	16,5	27,0	27,1
Normandie	23,4	21,2	17,9
Nouvelle-Aquitaine	17,8	21,2	18,2
Occitanie	23,3	21,9	19,5
Pays de la Loire	18,1	21,3	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,7	22,9	19,6
Ensemble	18,9	22,5	20,2

Source: Insee, DADS 2019.