



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 dans le champ de l'OMPL (20,2 %) est important. Il excède très largement le seuil critique de 15 %.

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

Mobilité annuelle

				
Effectif en début d'année	38 141	53 074	282 844	374 059
Effectif total de l'année	47 413	67 494	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	9 272	14 420	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 873	14 304	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	24,3	27,2	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	20,6	27,0	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	22,5	27,1	18,7	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



Secteur juridique



Secteur santé



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover dans le champ de l'OMPL tend à augmenter.

Il progresse de 1,7 point.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
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.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

Dans le champ de l'OMPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (27,0 % contre 19,0 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) mais aussi en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
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	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4
Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7
Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1
Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7
Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9
Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3
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













Source : Insee, DADS 2019.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

Dans le champ de l'OMPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,9 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (25,0 %).













	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
 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	25,3
 Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	21,2	29,0	31,5	28,0
 Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	20,7	28,2	24,9	26,6
 Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	20,9	28,6	28,2	26,2
 Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
 Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
 Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
 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 VARIABLE SELON LE TYPE DE MÉTIER

En dehors des salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et atteint un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité de l'activité de l'entreprise (26,9 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
 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	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
 Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
 Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
 Taux d'entrée	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
 Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
 Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
 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 FORTEMENT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (79,6 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (83,7 %).

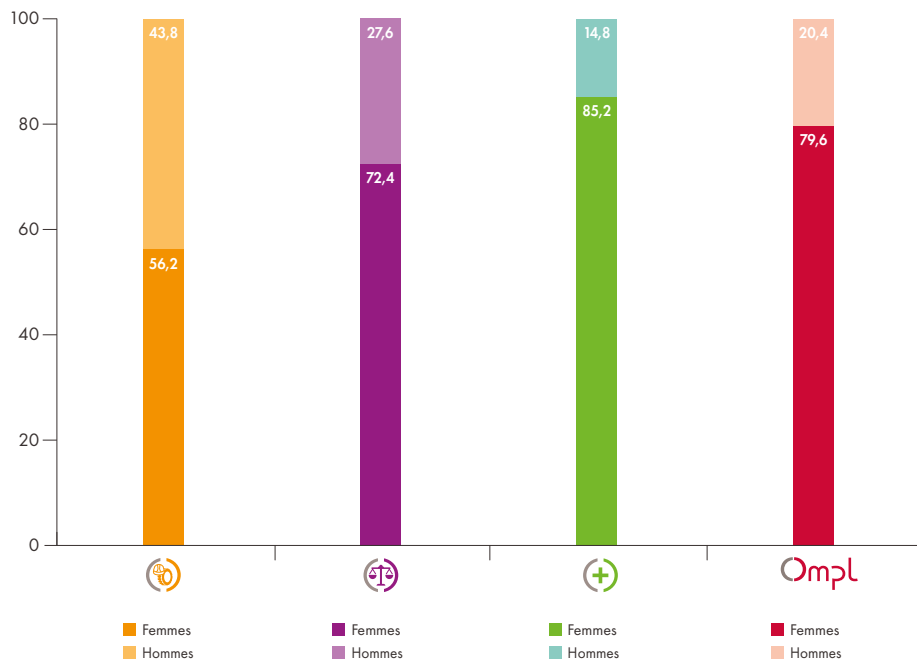


ENTRANTS SOUVENT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont les plus importants (51,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (84,3 %).

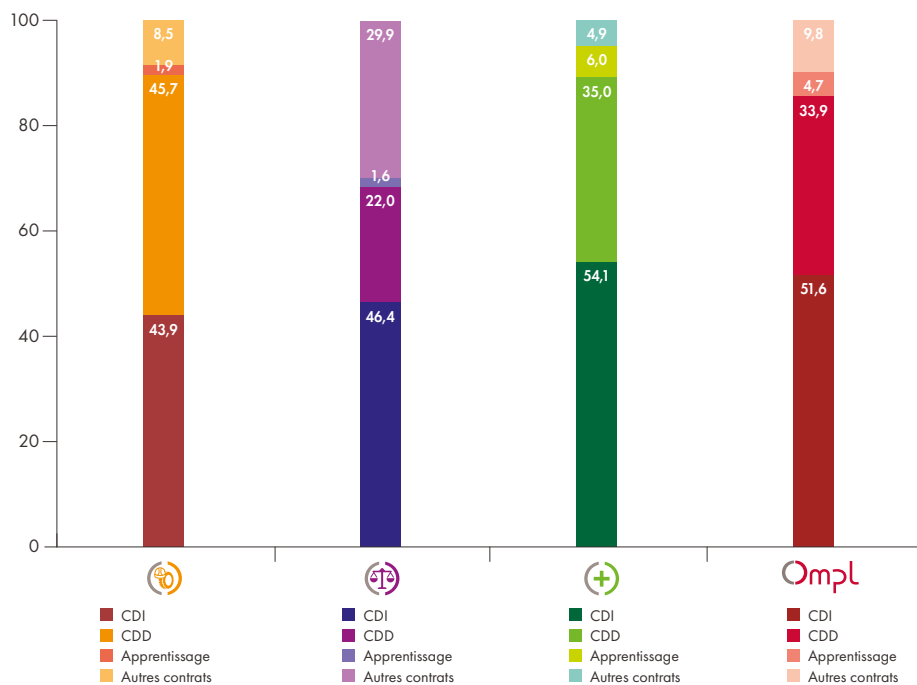
Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



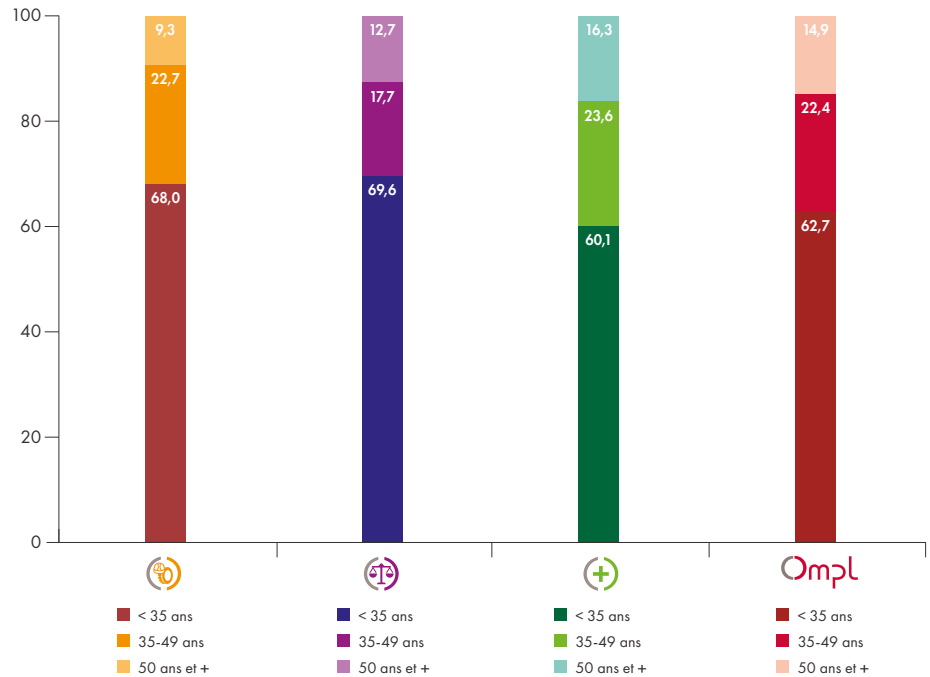
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT JEUNES

62,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,9 % pour les salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par tranche d'âge (%)



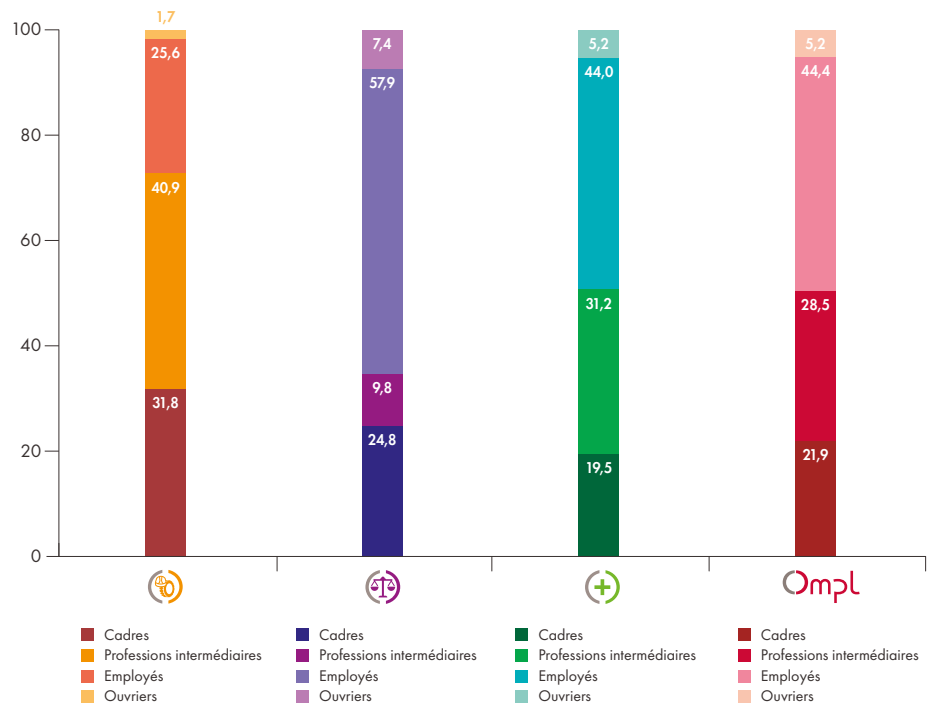
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (44,4 %). Sa part est aussi importante que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (43,5 %). Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (28,5 %). Cette catégorie regroupe 32,8 % des salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par catégorie sociale (%)



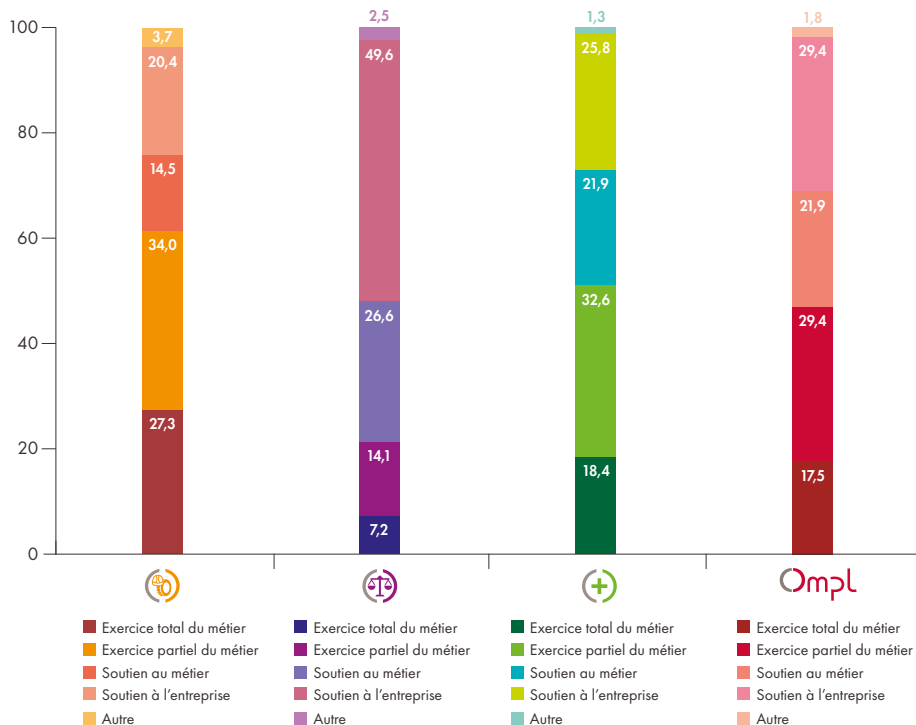
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (29,4 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.

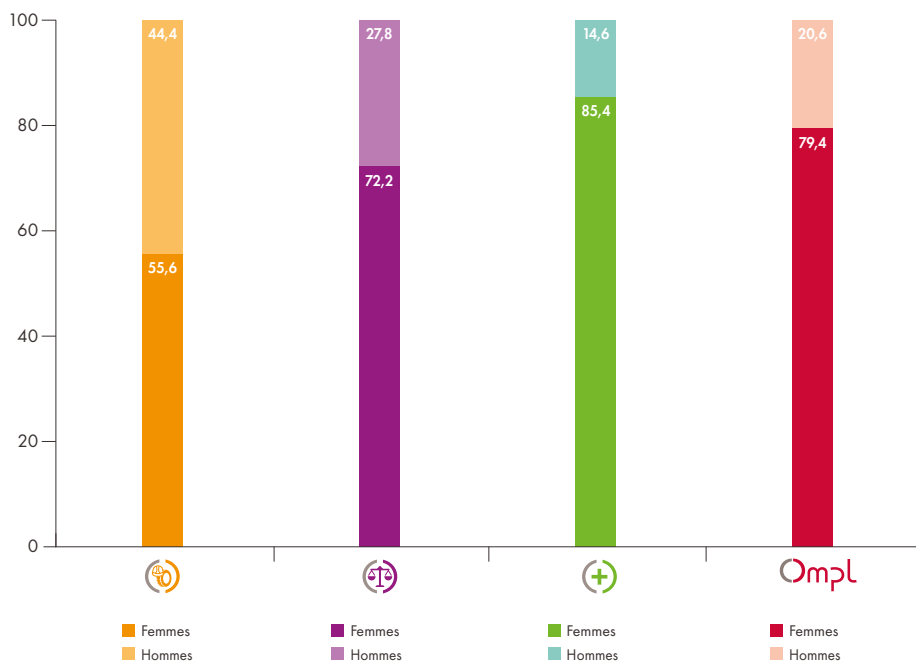


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (79,4 %) est proche de celle des entrants (79,6 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



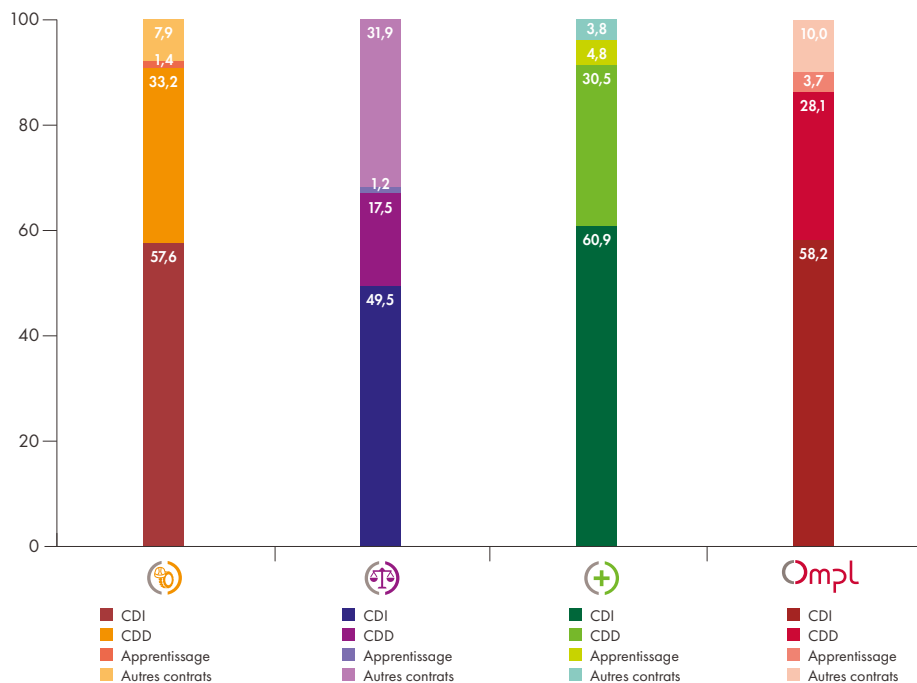
Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

58,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (51,6 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



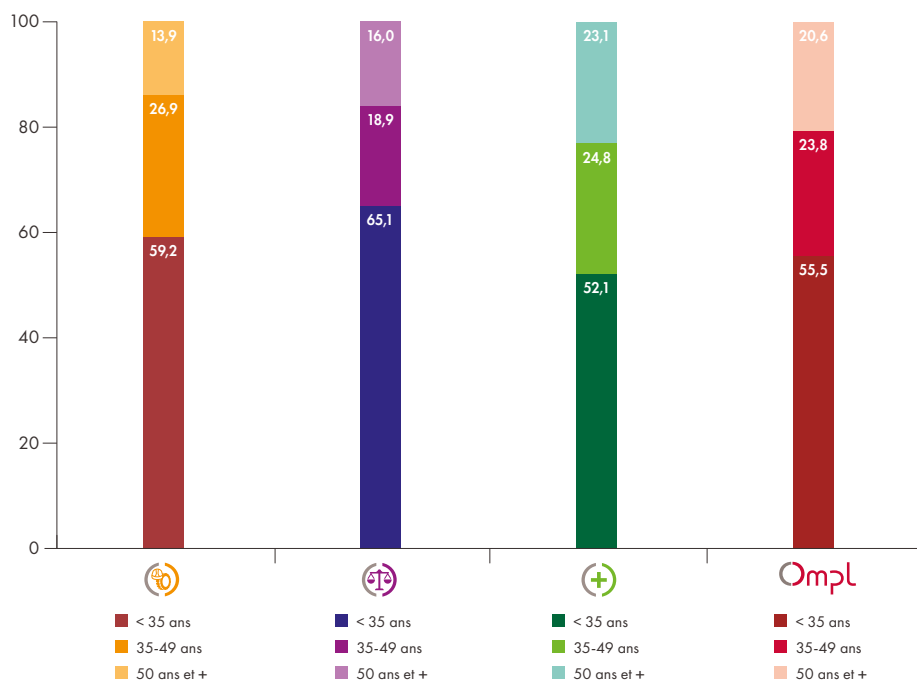
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (55,5 % contre 62,7 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.

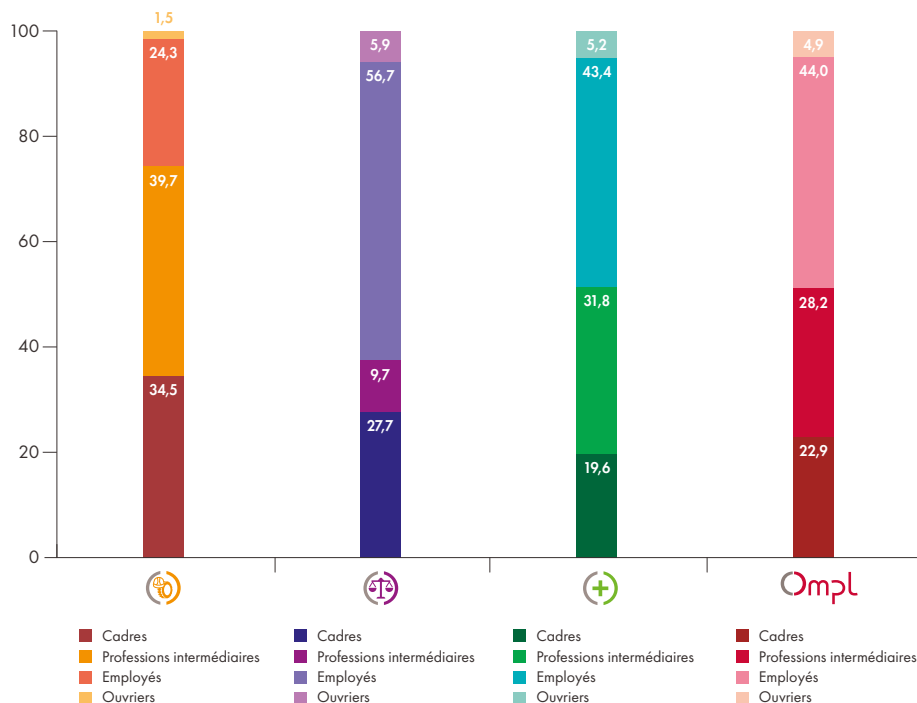


CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (44,0 %).

D'autre part, 28,2 % des sortants sont des professions intermédiaires. Cette catégorie rassemble 32,8 % des salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par catégorie sociale (%)



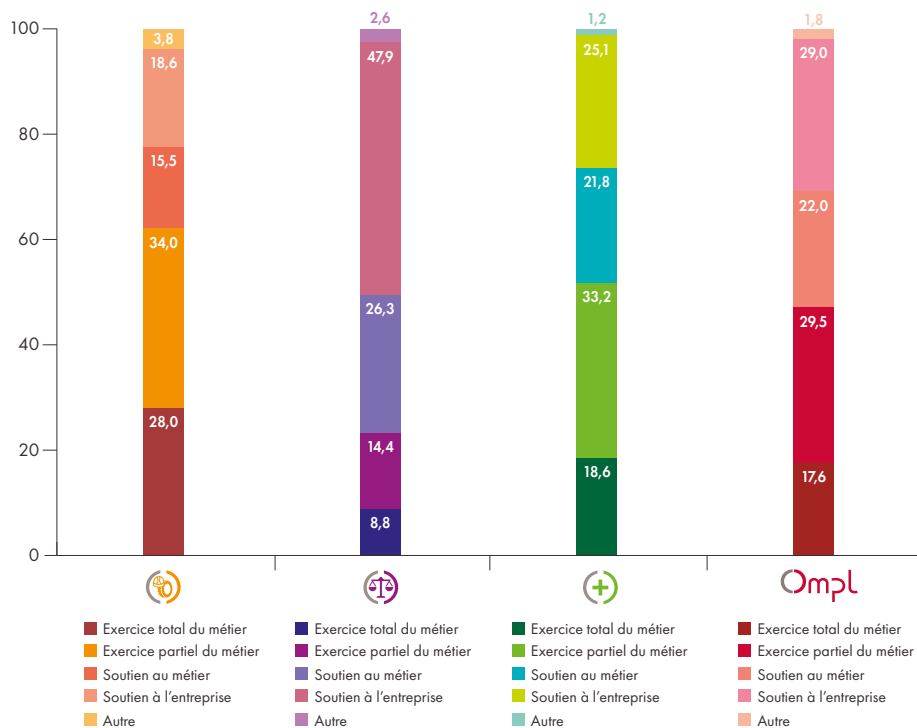
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (29,5 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Dans le champ de l'OMPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (27,1 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (17,0 %).

Turnover par région (%)

Régions				
Auvergne-Rhône-Alpes	19,9	26,3	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	18,0	21,1	16,5	17,0
Bretagne	20,1	20,9	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	17,4	21,6	16,6	17,3
Corse	18,1	14,7	17,7	17,5
DOM	20,1	19,8	18,2	18,5
Grand Est	17,0	19,9	18,0	18,1
Hauts-de-France	21,3	24,9	15,6	17,2
Île-de-France	27,0	33,8	24,2	27,1
Normandie	21,2	20,1	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	21,2	23,4	17,0	18,2
Occitanie	21,9	24,3	18,7	19,5
Pays de la Loire	21,3	23,2	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,9	24,1	18,6	19,6
Ensemble	22,5	27,1	18,7	20,2

Source: Insee, DADS 2019.