



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2013. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER RELATIVEMENT ÉLEVÉ

Le turnover de la branche est légèrement supérieur à la moyenne du secteur et de l'OMPL.



RECUL DU TURNOVER

Le taux de turnover de la branche baisse tout comme celui du secteur.

Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	36 972	56 160	417 720
Effectif total année	43 296	65 100	486 768
Nb sal. entrés dans l'année	6 324	8 940	69 048
Nb sal. sortis dans l'année	7 224	9 804	68 484
Taux d'entrée	17 %	16 %	17 %
Taux de sortie	20 %	17 %	16 %
Turnover annuel	18 %	17 %	16 %



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.

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2013}}$$

Évolution du taux de mobilité

					Ompl	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Taux d'entrée	21 %	17 %	19 %	16 %	19 %	17 %
Taux de sortie	22 %	19 %	20 %	17 %	18 %	16 %
Turnover annuel	22 %	18 %	20 %	17 %	18 %	16 %



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture



ENTRANTS JEUNES ET SOUVENT EN CDD

Le profil des entrants diffère de celui des salariés de la branche :

- légère surreprésentation des femmes, 56 % des recrutés contre 54 % dans la population totale ;
- proportion importante de recrutement dans le cadre d'un CDD ;
- majorité de moins de 35 ans ;
- fort taux de cadres et de professions intermédiaires.

Profil des entrants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Total
	56 %	44 %	100 %
	52 %	48 %	100 %
Ompl	79 %	21 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats	Total
	39 %	54 %	3 %	5 %	100 %
	44 %	48 %	3 %	5 %	100 %
Ompl	47 %	43 %	4 %	6 %	100 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Total
	70 %	24 %	6 %	100 %
	68 %	25 %	7 %	100 %
Ompl	64 %	28 %	8 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés-ouvriers	Total
	37 %	36 %	27 %	100 %
	28 %	40 %	32 %	100 %
Ompl	21 %	25 %	54 %	100 %



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DE CELUI DES ENTRANTS

Tout comme les entrants, les sortants sont majoritairement des femmes en CDI, âgées de moins de 35 ans appartenant à la catégorie sociale cadres et des professions intermédiaires.

Profil des sortants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Total
	56 %	44 %	100 %
	51 %	49 %	100 %
Ompl	78 %	22 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats	Total
	58 %	36 %	2 %	4 %	100 %
	60 %	33 %	3 %	4 %	100 %
Ompl	55 %	34 %	4 %	6 %	100 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Total
	58 %	33 %	9 %	100 %
	57 %	32 %	11 %	100 %
Ompl	55 %	29 %	15 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés-ouvriers	Total
	36 %	41 %	24 %	100 %
	29 %	42 %	29 %	100 %
Ompl	21 %	28 %	44 %	100 %