



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 peu différent de la moyenne du secteur et de l'OMPL.



BAISSE DU TURNOVER

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

Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	2 940	56 160	417 720
Effectif total année	3 372	65 100	486 768
Nb sal. entrés dans l'année	432	8 940	69 048
Nb sal. sortis dans l'année	444	9 804	68 484
Taux d'entrée	15 %	16 %	17 %
Taux de sortie	15 %	17 %	16 %
Turnover annuel	15 %	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	18 %	15 %	19 %	16 %	19 %	17 %
Taux de sortie	17 %	15 %	20 %	17 %	18 %	16 %
Turnover annuel	18 %	15 %	20 %	17 %	18 %	16 %



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction



ENTRANTS JEUNES ET SOUVENT EN CDD

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

- surreprésentation des hommes ;
- proportion importante de recrutement dans le cadre d'un CDD ;
- majorité de moins de 35 ans ;
- très fort taux d'employés.

Profil des entrants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Total
	36 %	64 %	100 %
	52 %	48 %	100 %
Ompl	79 %	21 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats	Total
	39 %	53 %	3 %	6 %	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
	50 %	36 %	14 %	100 %
	68 %	25 %	7 %	100 %
Ompl	64 %	28 %	8 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés-ouvriers	Total
	11%	28%	61%	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 des employés.

Profil des sortants

Répartition par genre

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

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres types de contrats	Total
	65 %	32 %	3 %	0 %	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
	46 %	41 %	14 %	100 %
	57 %	32 %	11 %	100 %
Ompl	55 %	29 %	15 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés-ouvriers	Total
	30 %	35 %	35 %	100 %
	29 %	42 %	29 %	100 %
Ompl	21 %	28 %	44 %	100 %