



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### TURNOVER MOYEN

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune. La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.



### RELATIVE STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie très faiblement. En revanche, pour le secteur le taux est orienté à la baisse.

### Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	4 996	49 706	376 196
Effectif total année	5 740	57 147	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	744	7 441	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	618	8 212	55 796
Taux d'entrée	14,89 %	14,97 %	16,03 %
Taux de sortie	12,37 %	16,52 %	14,83 %
<b>Turnover annuel</b>	<b>13,63 %</b>	<b>15,75%</b>	<b>15,43%</b>

### Évolution du taux de mobilité

							Ompl		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Taux d'entrée	11 %	15 %	15 %	19 %	16 %	15 %	19 %	17 %	16 %
Taux de sortie	18 %	15 %	12 %	20 %	17 %	17 %	18 %	16 %	15 %
<b>Turnover</b>	<b>15 %</b>	<b>15 %</b>	<b>14 %</b>	<b>20 %</b>	<b>17 %</b>	<b>16 %</b>	<b>18 %</b>	<b>16 %</b>	<b>15 %</b>



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<sup>er</sup> janvier.

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

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

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

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'experts en automobile



### ENTRANTS JEUNES SOUVENT EN CDI

- Le taux de féminisation (53 %) est supérieur de celui de l'ensemble des salariés de la branche (49 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (50 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89 %);
- 65 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 39 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (67 %) et elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (57 %).

### Profil des entrants

#### Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	52,69 %	47,31 %	100 %
	51,19 %	48,81 %	100 %
<b>Ompl</b>	78,48 %	21,52 %	100 %

#### Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	50,40 %	39,92 %	1,61 %	8,06 %	0,00 %
	39,89 %	50,62 %	3,32 %	4,95 %	1,22 %
<b>Ompl</b>	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

#### Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	65,19 %	24,60 %	10,22 %	100 %
	70,92 %	20,82 %	8,27 %	100 %
<b>Ompl</b>	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

#### Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	4,97 %	22,04 %	67,34 %	5,65 %
	25,20 %	40,06 %	27,11 %	7,63 %
<b>Ompl</b>	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



### SORTANTS AU PROFIL DISTINCT DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (55 %) est équivalente à celle des entrants (53 %);
- 58 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (50 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (52 % contre 65 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (61 %).

### Profil des sortants

#### Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	55,02 %	44,98 %	100 %
	50,80 %	49,20 %	100 %
<b>Ompl</b>	77,59 %	22,41 %	100 %

#### Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	57,61 %	33,98 %	0,81 %	7,61 %	0 %
	57,45 %	34,28 %	3,79 %	3,47 %	1,01 %
<b>Ompl</b>	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

#### Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	51,94 %	29,29 %	18,77 %	100 %
	60,39 %	26,02 %	13,59 %	100 %
<b>Ompl</b>	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

#### Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	6,80 %	26,70 %	60,68 %	5,83 %
	28,54 %	41,79 %	24,60 %	5,07 %
<b>Ompl</b>	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

Le turnover de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (20 %) et au plus bas pour la Nouvelle-Aquitaine (11 %).

### Turnover par région

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,88 %	14,49 %	14,56 %
Bourgogne-Franche-Comté	11,34 %	13,09 %	13,33 %
Bretagne	ND	14,17 %	14,53 %
Centre-Val de Loire	13,22 %	13,95 %	13,40 %
Corse	ND	22,02 %	17,74 %
DOM	ND	16,24 %	15,69 %
Grand Est	11,11 %	13,66 %	12,97 %
Hauts-de-France	14,52 %	13,66 %	13,08 %
Île-de-France	20,43 %	20,74 %	20,48 %
Normandie	11,04 %	12,72 %	13,89 %
Nouvelle-Aquitaine	11,04 %	12,83 %	13,66 %
Occitanie	11,43 %	13,72 %	14,56 %
Pays de la Loire	11,30 %	12,96 %	14,05 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,90 %	16,07 %	15,85 %
<b>Ensemble</b>	<b>13,63 %</b>	<b>15,75 %</b>	<b>15,43 %</b>