Baromètre Salariés

Secteur cadre de vie-technique • Entreprises d'architecture

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

2020

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover excède très largement le seuil critique de 15 %.

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

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	29784	46962	374441
Effectif total de l'année	36447	56150	438649
Nb. sal. entrés dans l'année	6663	9188	64208
Nb. sal. sortis dans l'année	5490	7601	57526
Taux d'entrée (%)	22,4	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	18,4	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	**20,4**	**17,9**	**16,3**

Source : Insee, DADS 2016.

Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.
- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis 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 1er janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

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

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'architecture

www.ompl.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr

LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.
Il baisse de 1,6 point.
Le secteur suit une tendance similaire.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	**21,0**	**17,0**	**16,1**	**19,3**	**22,4**
	Taux de sortie	**22,0**	**19,0**	**18,6**	**17,7**	**18,4**
	Turnover annuel	**22,0**	**18,0**	**17,4**	**18,5**	**20,4**
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9
Ompl	Taux d'entrée	**19,0**	**17,0**	**16,0**	**16,8**	**17,1**
Ompl	Taux de sortie	**18,0**	**16,0**	**14,8**	**15,0**	**15,4**
Ompl	Turnover annuel	**18,0**	**16,0**	**15,4**	**15,9**	**16,3**

Source : Insee, DADS 2012-2016.

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 ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	**23,1**	**21,4**	**7,9**	**151,9**	**117,5**
	Taux de sortie	**18,9**	**17,8**	**10,3**	**85,6**	**90,7**
	Turnover annuel	**21,0**	**19,6**	**9,1**	**118,8**	**104,1**
	Taux d'entrée	20,6	18,6	8,1	158,0	92,7
	Taux de sortie	16,9	15,5	9,6	90,2	72,6
	Turnover annuel	18,8	17,0	8,9	124,1	82,7
Ompl	Taux d'entrée	**15,9**	**23,6**	**8,0**	**158,1**	**74,1**
Ompl	Taux de sortie	**14,3**	**21,1**	**8,6**	**113,2**	**65,0**
Ompl	Turnover annuel	**15,1**	**22,3**	**8,3**	**135,7**	**69,6**

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	**42,2**	**11,1**	**7,0**	**17,4**	**27,7**	**22,2**	**32,7**
	Taux de sortie	**29,2**	**12,1**	**10,3**	**15,5**	**21,1**	**19,0**	**27,1**
	Turnover annuel	**35,7**	**11,6**	**8,7**	**16,4**	**24,4**	**20,6**	**29,9**
	Taux d'entrée	37,0	10,5	6,6	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	25,7	10,5	10,3	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	31,3	10,5	8,5	15,2	19,2	18,3	29,8
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
Ompl	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
Ompl	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4

FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (employés et cadres administratifs, employés et cadres des services comptables et financiers, personnel d'entretien...).

ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (56,7 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (55,2 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (56,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (17,1 %).
- 73,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 45,5 % pour les salariés de la branche.

Branches professionnelles		Types de métiers					
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé[1]
	Taux d'entrée	**21,4**	**25,2**	**13,7**	**26,0**	**ND[1]**	**22,1**
	Taux de sortie	**17,7**	**19,3**	**13,2**	**20,2**	**ND[1]**	**29,2**
	Turnover annuel	**19,5**	**22,3**	**13,5**	**23,1**	**ND[1]**	**25,6**
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5	17,8
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3	32,6
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4	25,2
Ompl	Taux d'entrée	**20,9**	**16,3**	**15,0**	**17,6**	**16,6**	**20,6**
	Taux de sortie	**18,7**	**14,5**	**13,7**	**15,4**	**10,3**	**21,4**
	Turnover annuel	**19,8**	**15,4**	**14,3**	**16,5**	**13,5**	**21,0**

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,7	**43,3**	**100,0**
	51,0	49,0	100,0
Ompl	**77,6**	**22,4**	**100,0**

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé[1]
	31,6	**56,3**	**1,8**	**9,3**	**1,0**
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
Ompl	**42,6**	**40,7**	**4,9**	**11,4**	**0,5**

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	73,9	**19,2**	**6,9**	**100,0**
	71,1	21,1	7,8	100,0
Ompl	**66,8**	**21,0**	**12,2**	**100,0**

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (46,1 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (38,9 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (dessinateurs en bâtiments et travaux publics, ingénieurs et cadres d'études du bâtiment et des travaux publics et techniciens divers...).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	32,0	**46,1**	**20,2**	**1,8**
	25,6	49,8	22,3	2,3
Ompl	**20,9**	**28,4**	**46,2**	**4,6**

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé[1]
	27,4	**42,7**	**9,2**	**17,1**	**ND[1]**	**3,6**
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
Ompl	**15,9**	**30,5**	**19,9**	**29,0**	**0,1**	**4,5**

Source : Insee, DADS 2016.

SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (56,3 %) est proche de celle des entrants (56,7 %).
- 50,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (31,6 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,3	**43,7**	**100,0**
	50,4	49,6	100,0
Ompl	**77,7**	**22,3**	**100,0**

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé[1]
	50,2	**38,5**	**1,8**	**8,9**	**0,7**
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
Ompl	**51,1**	**32,5**	**4,2**	**11,7**	**0,5**

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

www.ompl.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@ompl.fr
Ompl

SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,1 % contre 73,9 %).
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (42,6 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,1	**25,6**	**12,3**	**100,0**
	59,7	25,5	14,8	100,0
Ompl	**58,4**	**21,9**	**19,7**	**100,0**

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	34,7	**42,6**	**20,9**	**1,8**
	27,5	47,4	22,9	2,2
Ompl	**22,2**	**27,8**	**45,8**	**4,2**

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé[1]
	27,5	**39,7**	**10,9**	**16,1**	**ND[1]**	**5,8**
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
Ompl	**15,9**	**30,3**	**20,3**	**28,2**	**0,1**	**5,2**

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (26,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (15,5 %).

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	18,3	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	14,4	14,0
Bretagne	16,7	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	17,4	14,2	13,4
Corse	17,0	15,6	15,0
DOM	19,8	14,3	16,3
Grand Est	16,6	15,3	13,8
Hauts-de-France	15,5	13,6	13,6
Île-de-France	26,4	23,4	21,8
Normandie	17,6	15,0	13,8
Nouvelle-Aquitaine	17,6	16,3	14,9
Occitanie	19,1	16,9	15,5
Pays de la Loire	17,3	15,6	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,6	16,4	15,8
Ensemble	**20,4**	**17,9**	**16,3**

Source : Insee, DADS 2016.