Baromètre Salariés

Secteur cadre de vie-technique • Entreprises d'architecture

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

2022

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 est intense (23,0 %). 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

			Ompl
Effectif en début d'année	33 366	38 141	374 059
Effectif total de l'année	41 616	47 413	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	8 250	9 272	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 091	7 873	70 559
Taux d'entrée (%)	24,7	24,3	21,6
Taux de sortie (%)	21,3	20,6	18,9
Turnover annuel (%)	23,0	22,5	20,2

Source : Insee, DADS 2019.

Taux d'entrée = $\frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

Taux de sortie = $\frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

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

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'architecture

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl

LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4 points.
Le secteur suit une tendance similaire.

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 (23,7 % contre 22,2 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (104,3 %) mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé, ...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,7 %) ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (30,3 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	25,7	23,5	11,3	129,6	93,0
	Taux de sortie	21,6	20,8	13,4	79,0	70,9
	Turnover annuel	23,7	22,2	12,3	104,3	82,0
	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
Ompl	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
Ompl	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
Ompl	Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,0	14,4	9,7	20,3	27,0	29,4	35,2
	Taux de sortie	31,4	14,9	12,9	18,6	22,9	23,6	25,4
	Turnover annuel	36,7	14,7	11,3	19,4	24,9	26,5	30,3
	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	28,9
Ompl	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Ompl	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
Ompl	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.

MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé (25,7 %) pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (comptabilité, accueil, gestion des ressources humaines...).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	23,3	25,4	16,9	29,0	75,9
	Taux de sortie	20,9	21,6	16,0	22,4	73,7
	Turnover annuel	22,1	23,5	16,5	25,7	74,8
	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
Ompl	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

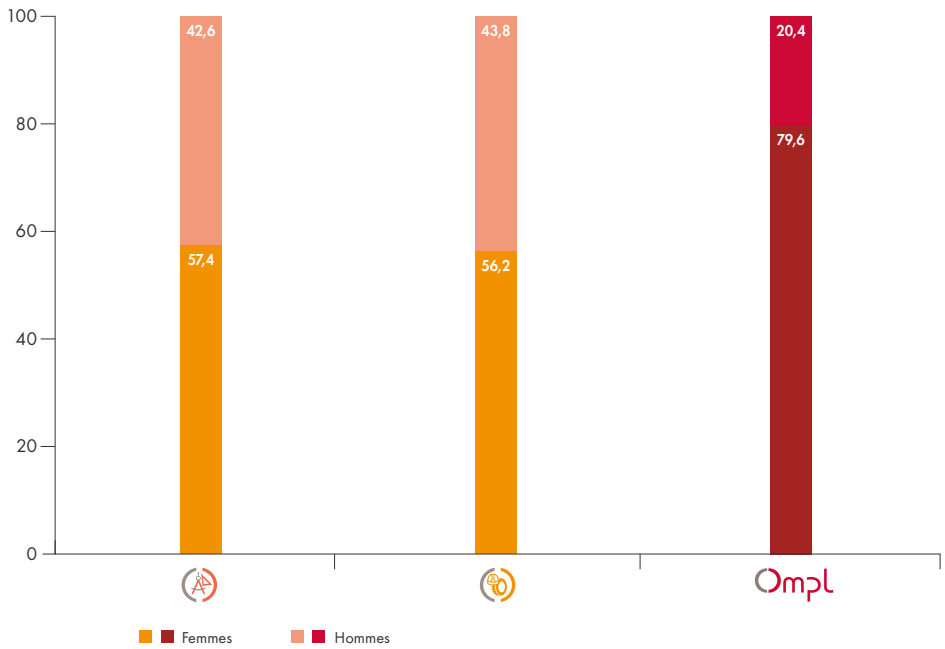
Source : Insee, DADS 2019.

EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (57,4 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (55,6 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)

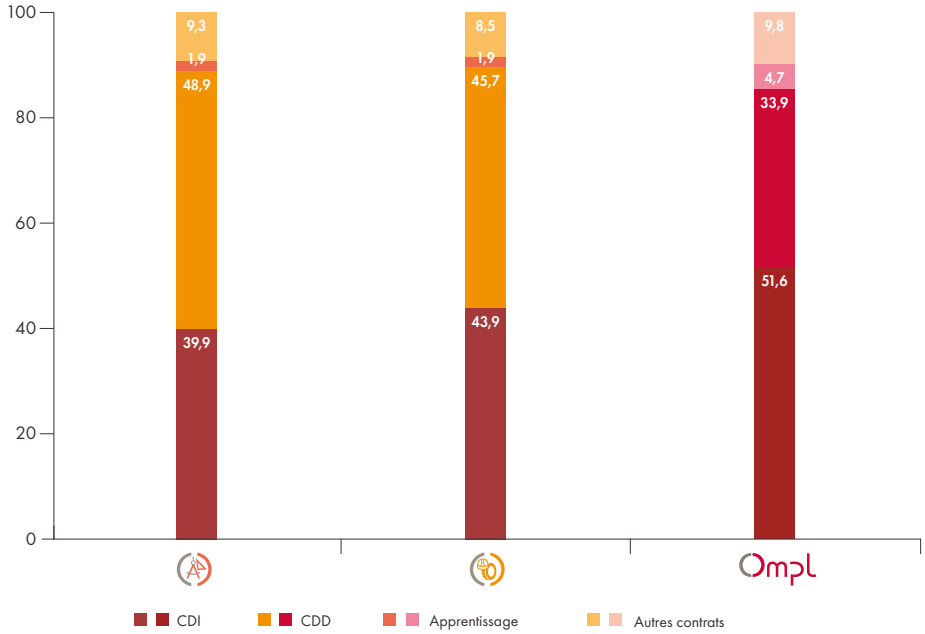


Source : Insee, DADS 2019.

ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (48,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (17,2 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)

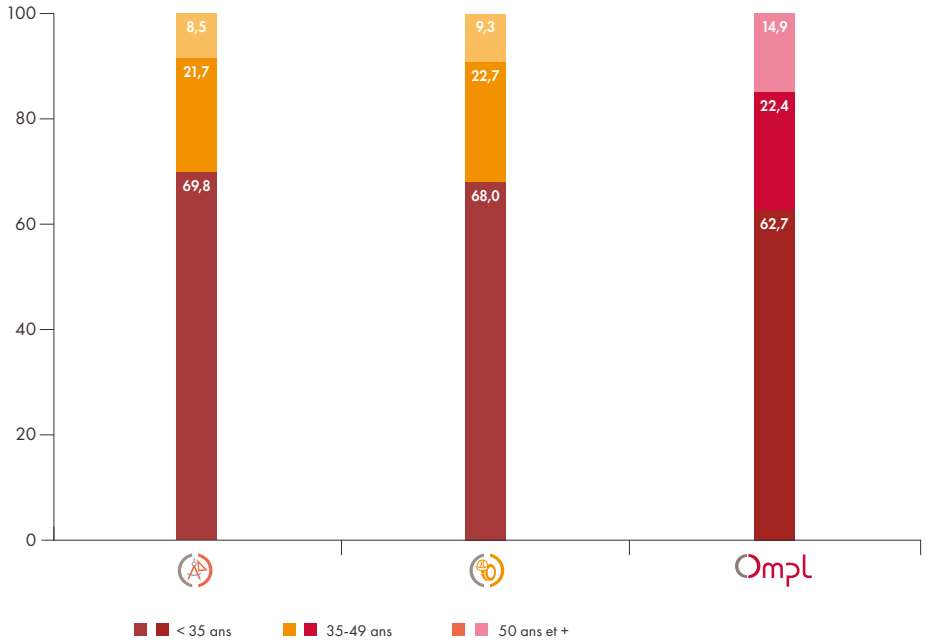


Source : Insee, DADS 2019.

ENTRANTS JEUNES

69,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 46,8 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)

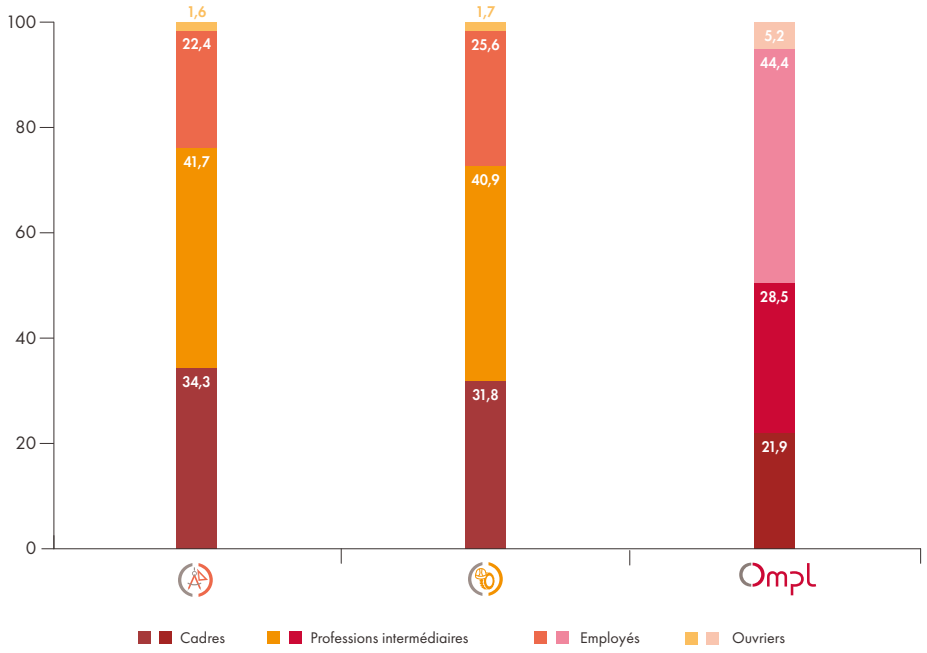


Source : Insee, DADS 2019.

EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus fréquente chez les recrutés (41,7 %). Leur part est un peu plus importante que celle détenue au sein de la branche (38,9 %). 75,6 % de ces entrants sont des dessinateurs en bâtiment, travaux publics.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (34,3 %). Cette catégorie regroupe 40,3 % des salariés de la branche. 83,2 % de ces recrutés sont des architectes salariés.

• Répartition par catégorie sociale (%)

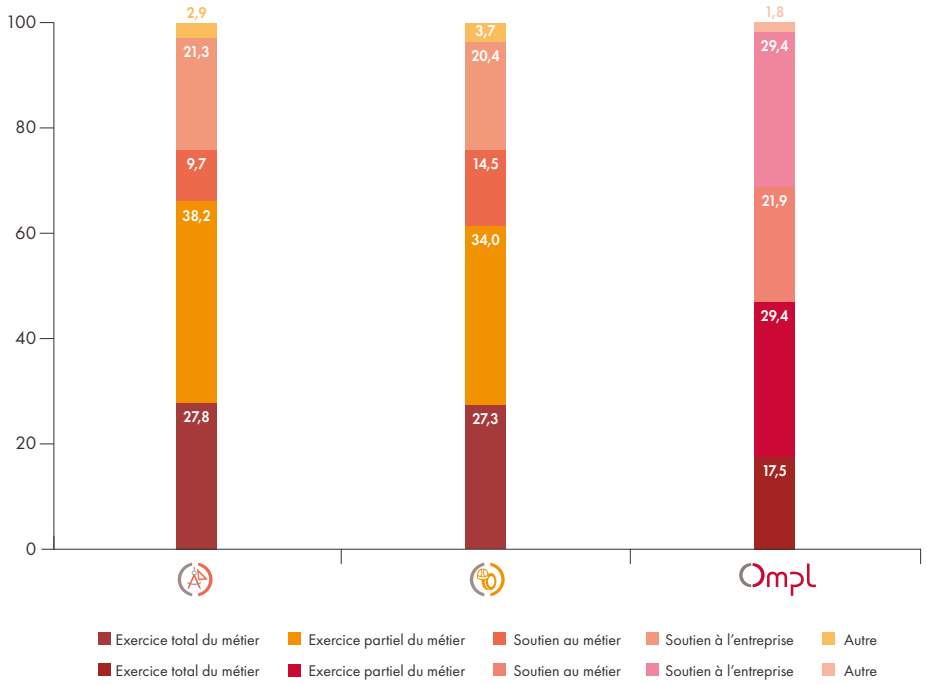


Source : Insee, DADS 2019.

RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (38,2 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

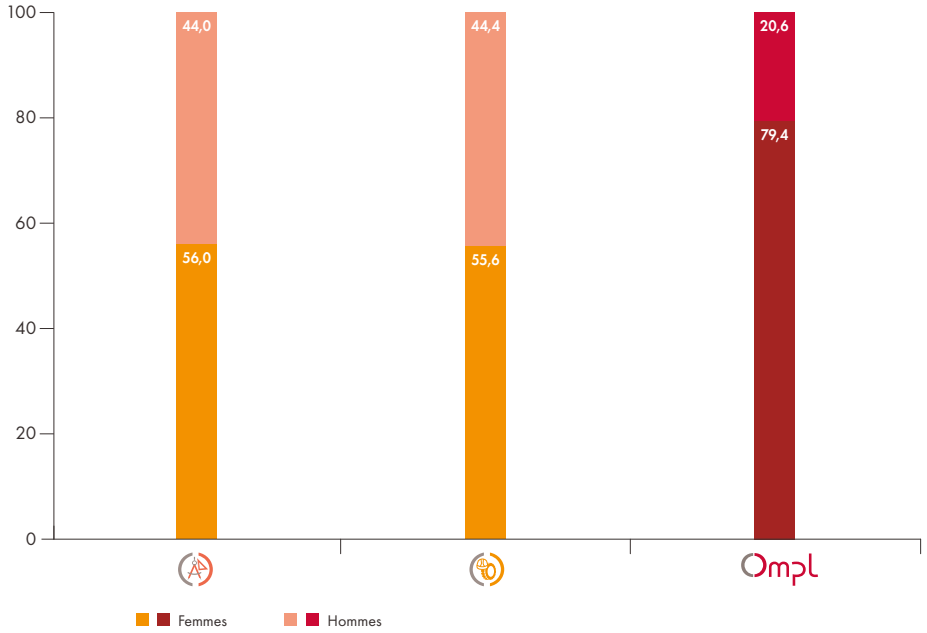
La part des femmes chez les sortants (56,0 %) est proche de celle des entrants (57,4 %).

MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

55,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (39,9 %).

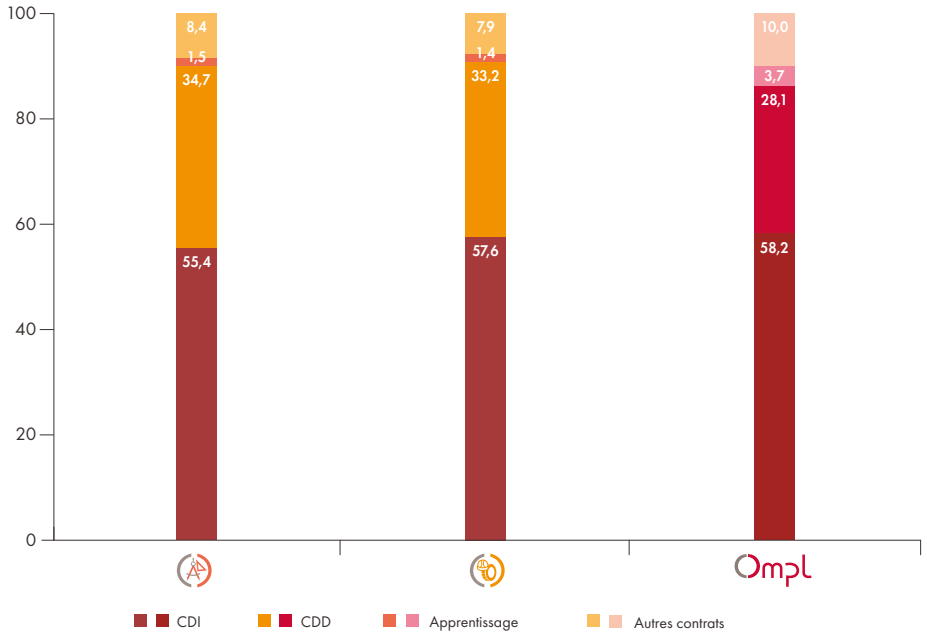
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



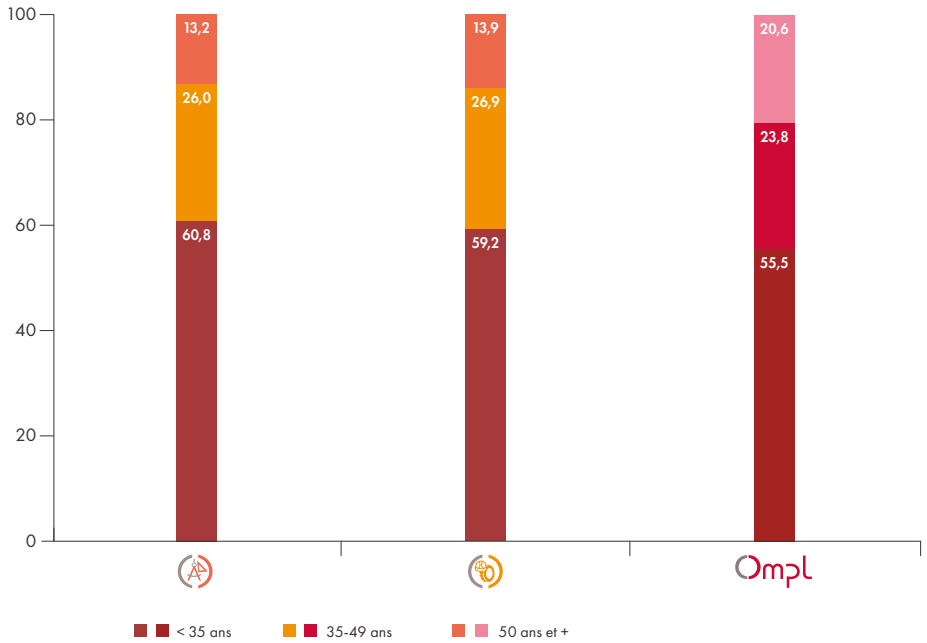
Source : Insee, DADS 2019.

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (60,8 % contre 69,8 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)

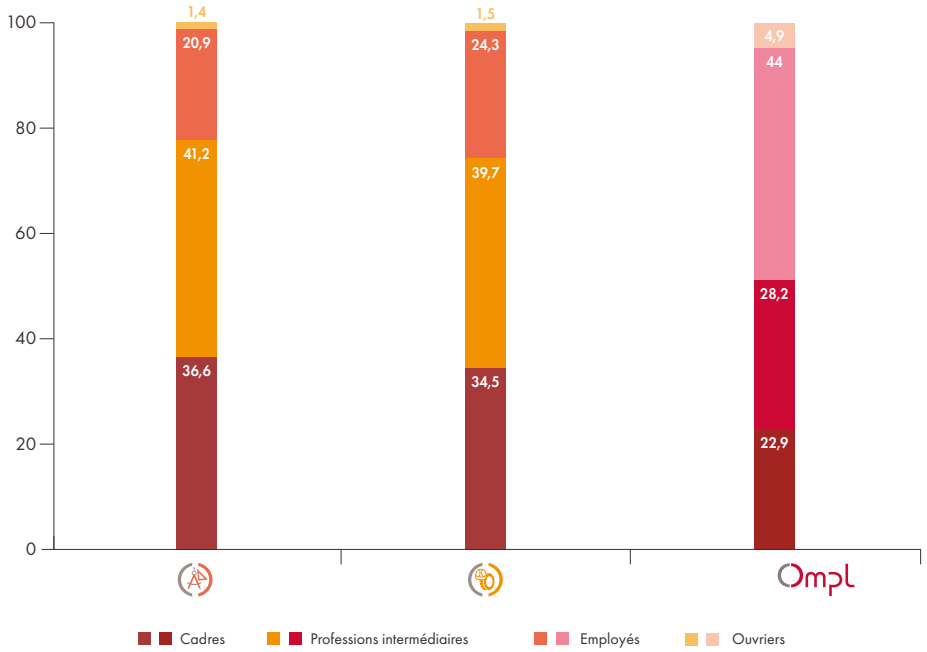


Source : Insee, DADS 2019.

CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (41,2 %). Parmi cette catégorie, 73,6 % sont des dessinateurs en bâtiment, travaux publics.
- D'autre part, 36,6 % des sortants sont des cadres dont 81,2 % des architectes salariés.

• Répartition par catégorie sociale (%)

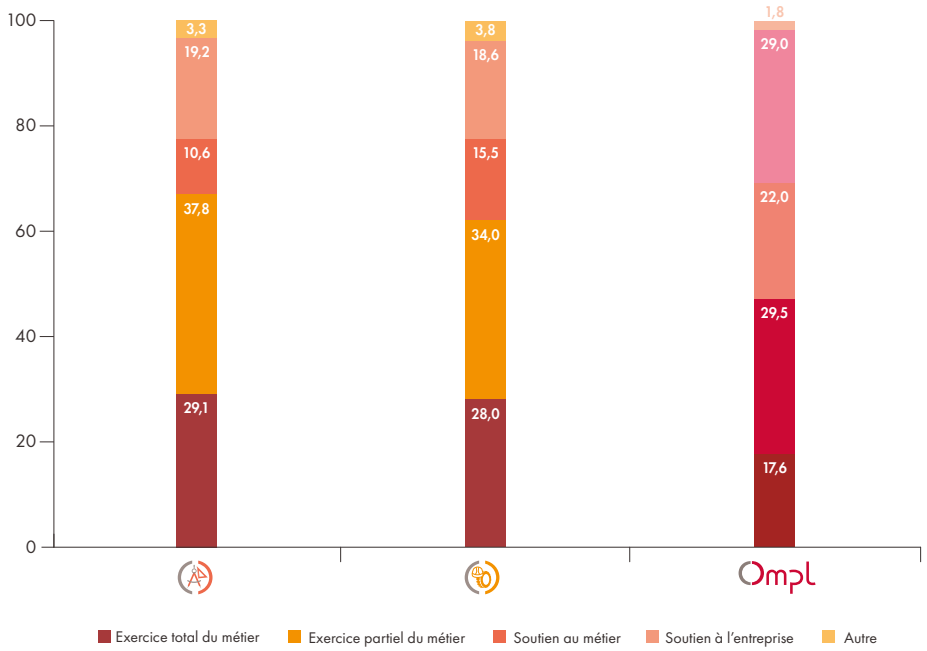


Source : Insee, DADS 2019.

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 (37,8 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (27,7 %) et minimal pour la Corse (16,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.