



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS/DSN 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 taux de turnover de la branche est intense (25,2 %). Il excède de 10,2 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (24 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	34 217	39 009	392 912	4 792
Effectif total de l'année	44 100	49 673	496 473	5 573
Nb. sal. entrés dans l'année	9 883	10 664	103 561	781
Nb. sal. sortis dans l'année	7 392	8 075	83 592	683
Taux d'entrée (%)	28,9	27,3	26,4	16,3
Taux de sortie (%)	21,6	20,7	21,3	14,3
Turnover annuel (%)	25,2	24,0	23,9	15,3

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 6,2 points pour atteindre 25,2 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3 points et le taux d'entrée de + 9,5 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.



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 (25,9 % contre 24,4 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (132,5 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (104,9 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 41,2 % contre 15,7 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (36 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'entrée	19,4	15,3	16,1	19,3	22,4	27,8	26,1	24,7	19,3	28,9
Taux de sortie	18,6	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3	20,0	21,6
Turnover annuel	19,0	16,3	17,4	18,5	20,4	24,1	24,0	23,0	19,7	25,2
Taux d'entrée	18,3	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3
Taux de sortie	18,3	17,1	17,8	17,0	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7
Turnover annuel	18,3	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2021.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	29,9	27,6	13,1	179,9	127,9
	Taux de sortie	22,0	21,1	14,1	85,2	81,8
	Turnover annuel	25,9	24,4	13,6	132,5	104,9
	Taux d'entrée	28,8	25,7	13,0	181,6	124,9
	Taux de sortie	21,4	19,9	13,8	86,7	79,8
	Turnover annuel	25,1	22,8	13,4	134,2	102,4
	Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0
	Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6
	Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8

		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	50,4	16,0	10,4	22,0	32,9	37,5	43,4
	Taux de sortie	32,1	15,4	12,5	18,7	22,5	27,0	28,5
	Turnover annuel	41,2	15,7	11,5	20,3	27,7	32,3	36,0
	Taux d'entrée	47,9	15,4	10,5	20,9	31,6	32,9	41,9
	Taux de sortie	30,8	14,7	12,6	17,9	21,8	24,5	27,5
	Turnover annuel	39,3	15,0	11,6	19,4	26,7	28,7	34,7
	Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
	Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
	Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

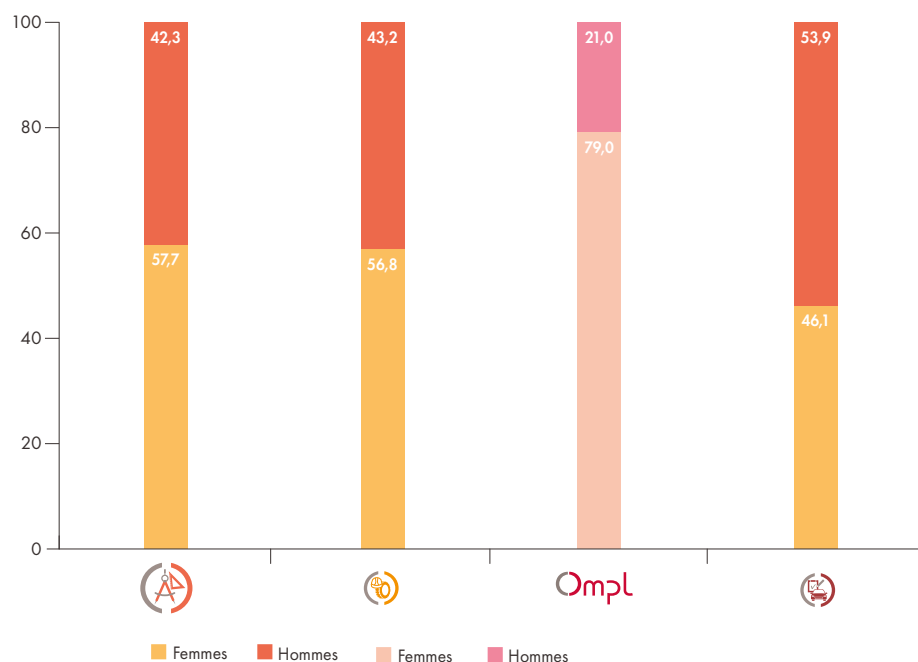
- Au sein de la branche, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autres »), le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (34,2 %) pour les salariés effectuant des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise (accueil, tâches administratives, etc.).
- Dans le champ sectoriel, ce sont les mêmes salariés qui connaissent le turnover le plus marqué. Avec un niveau atteignant 32 %, le taux de rotation de cette catégorie est relativement proche de celui de la branche (- 2,2 points).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autres
	Taux d'entrée	27,3	28,1	19,3	40,2	72,7
	Taux de sortie	21,8	20,6	16,2	28,2	47,7
	Turnover annuel	24,6	24,4	17,8	34,2	60,2
	Taux d'entrée	26,6	28,1	17,8	37,2	64,7
	Taux de sortie	21,1	20,6	15,2	26,8	41,2
	Turnover annuel	23,8	24,4	16,5	32,0	52,9
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

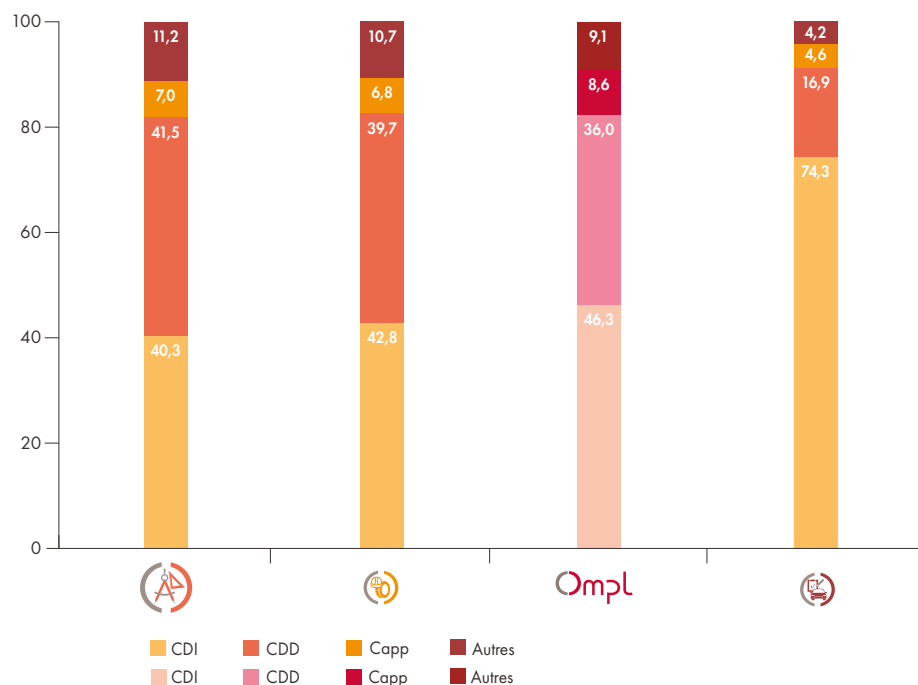
- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (57,7 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (56,1 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 56,8 % soit - 0,9 point par rapport à la branche.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI OU CDD

- Pour le recrutement, la branche mobilise principalement des CDI et des CDD (40,3 et 41,5 % respectivement). Ces types de contrats sont représentés de manière différente au sein des effectifs globaux : 78,3 % pour les CDI et 14,5 % pour les CDD.
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires avec celles de la branche. Les écarts constatés n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



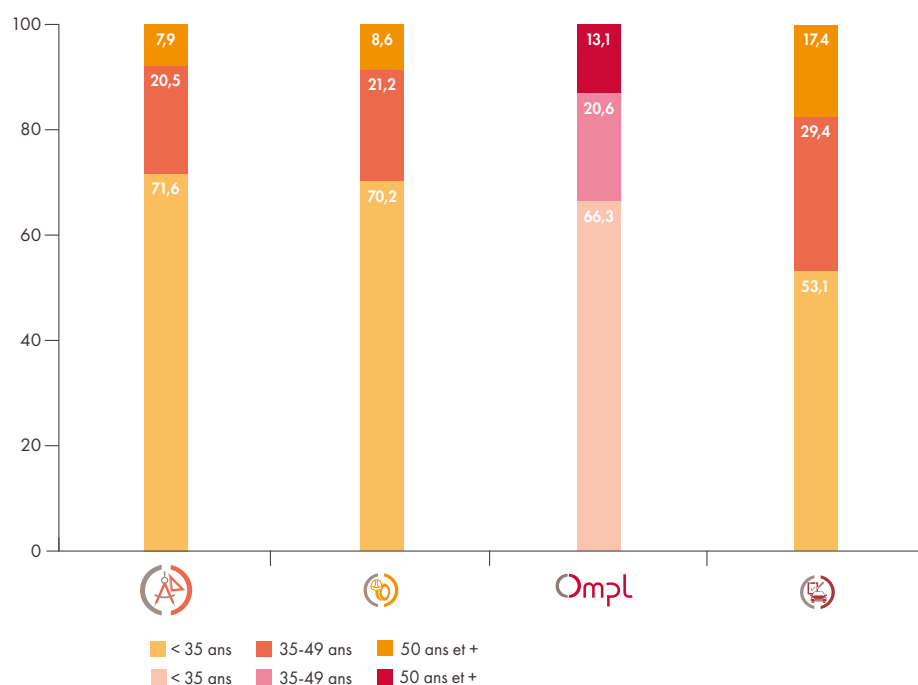
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 71,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 47,9 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



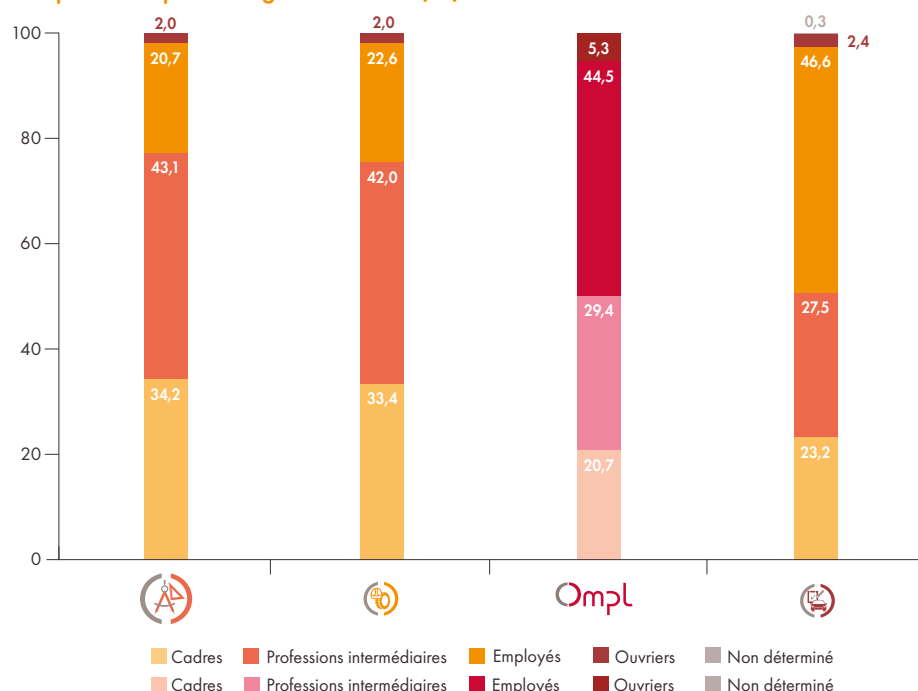
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - professions intermédiaires (43,1 %) dont la part est plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (39 %). Ces professions intermédiaires entrantes sont majoritairement des dessinateurs en bâtiment, travaux publics (71,7 %) ;
 - cadres (34,2 %). Cette catégorie regroupe 42,5 % des salariés de la branche. 71,8 % des recrutés sont des architectes salariés.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (42 %) et les cadres (33,4 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

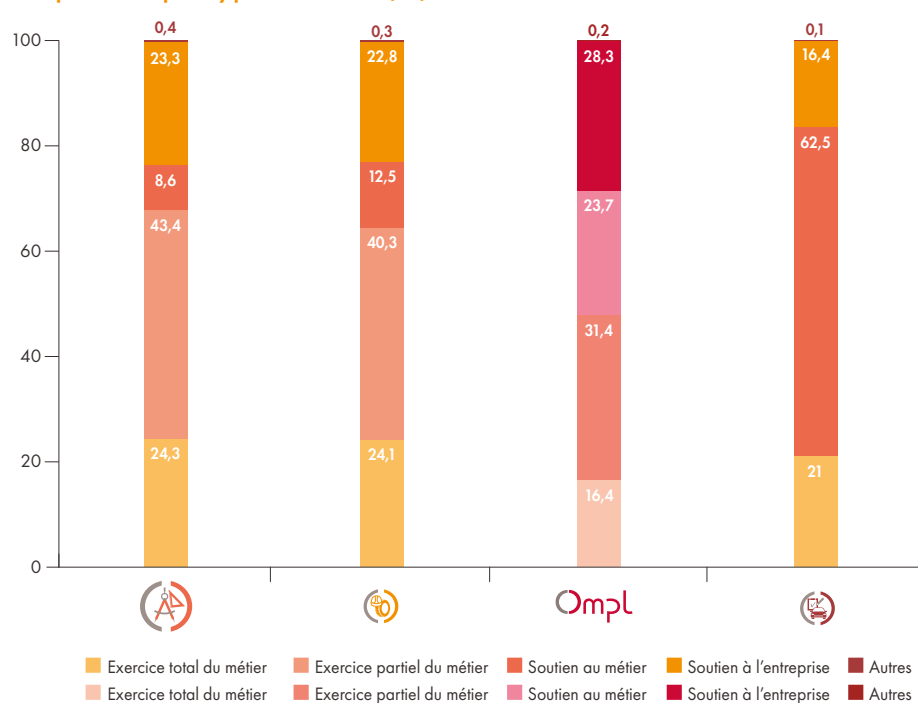
• Répartition par catégorie sociale (%)



RECRUTEMENT AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (43,4 %). Ce type de métier regroupe 43,9 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 40,3 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



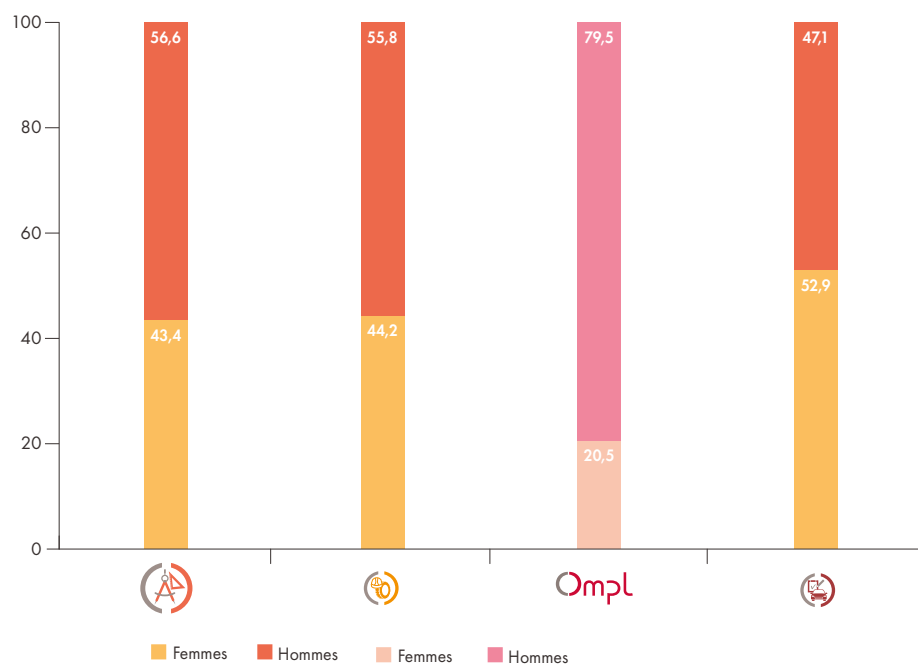


PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (56,6 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (57,7 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 55,8 %, soit - 0,8 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



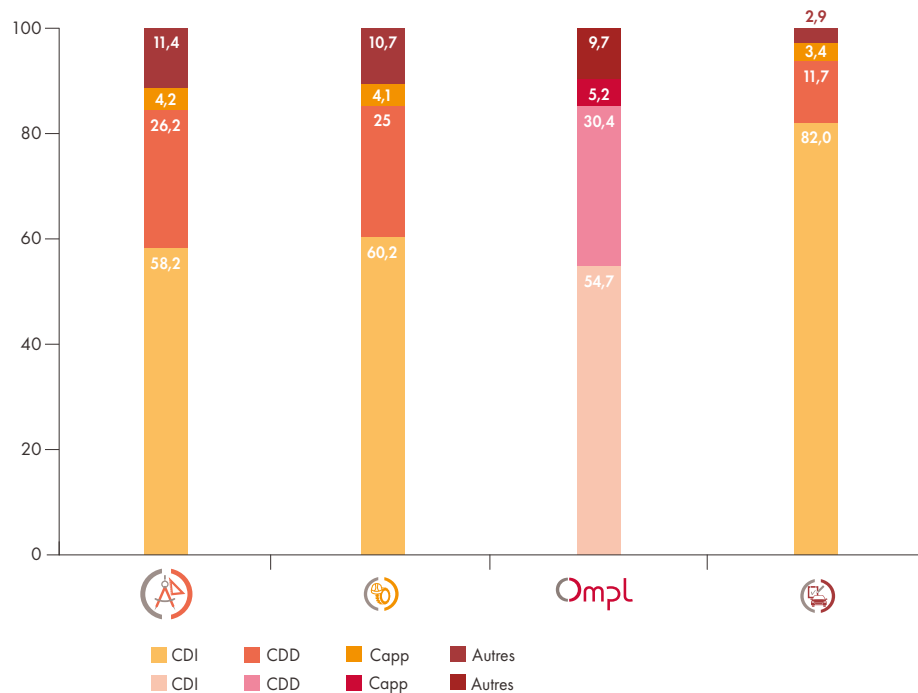
Source : Insee, DSN, 2021.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 58,2 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (40,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires avec celles de la branche. Les écarts constatés n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



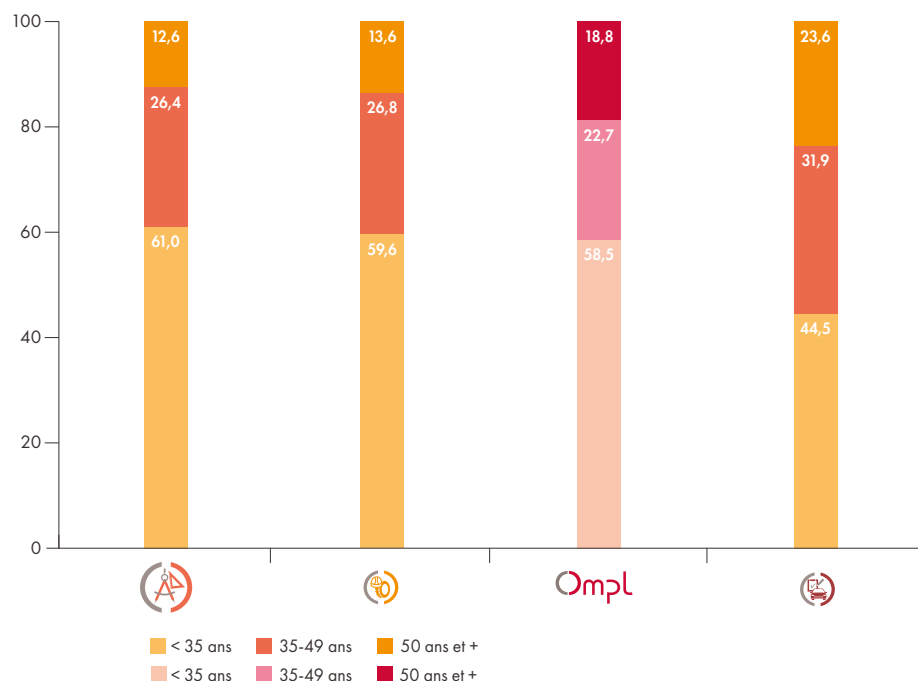
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (61 % contre 71,6 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (59,6 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



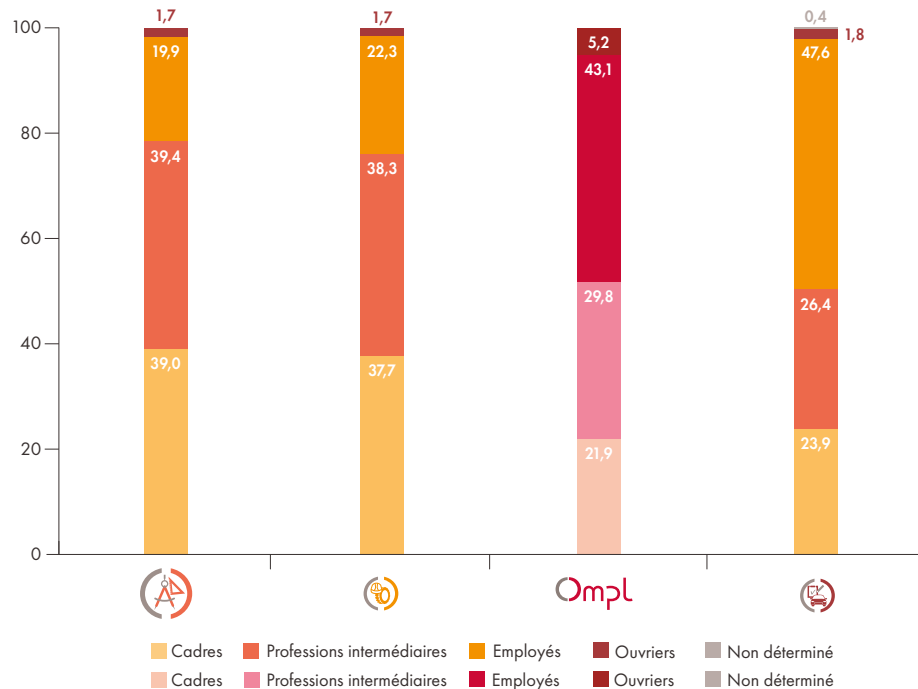
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - professions intermédiaires (39,4 %) dont 70,3 % de dessinateurs en bâtiment, travaux publics. Leur part est moins importante que celle des entrants (43,1 %);
 - cadres (39 %) dont 67,2 % d'architectes salariés. Cette catégorie regroupe 34,2 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (38,3 %) et les cadres (37,7 %) sont aussi les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



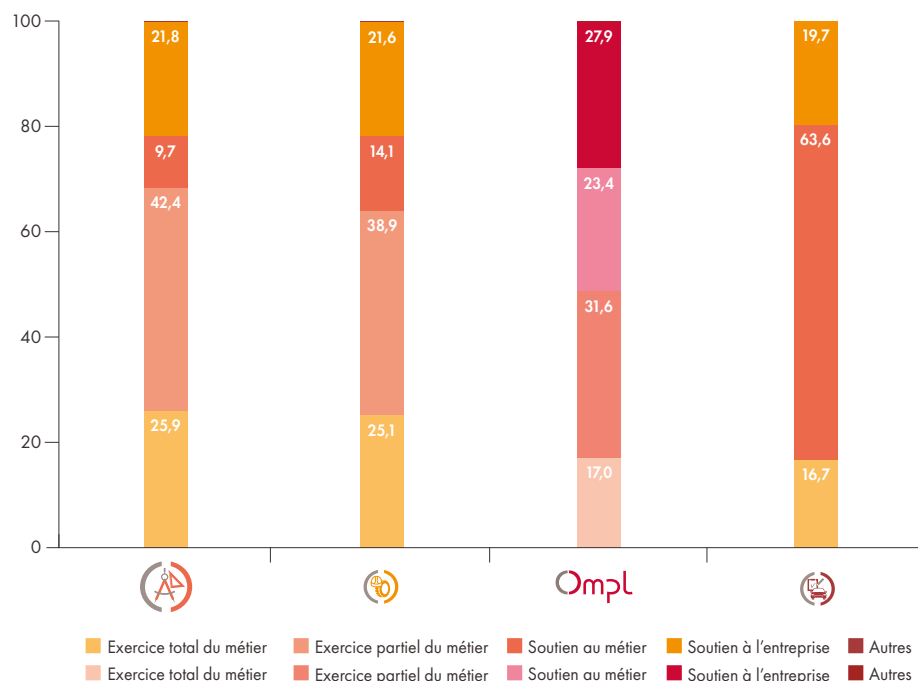
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (42,4 %). Par rapport aux entrants (43,4 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (38,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Île-de-France (27,4 %) ;
- minimal pour le Centre-Val de Loire (18,9 %).

Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 8,5 points ;
- le Grand Est, caractérisé par une augmentation tout aussi marquée de + 7,1 points.

Turnover par région (%)

	Architecture (A)		Urbanisme (U)		Ompl	
Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	18,1	23,4	17,3	22,0	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	22,9	15,8	19,1	15,2	19,0
Bretagne	16,4	20,9	29,1	20,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	17,2	18,9	15,5	18,9	13,9	20,2
Corse	16,5	19,4	35,4	19,8	16,8	22,2
DOM regroupés	19,9	25,5	33,8	24,9	17,5	22,6
Grand Est	16,4	23,5	15,6	23,1	13,8	21,4
Hauts-de-France	15,4	21,6	14,6	19,8	13,6	19,2
Île-de-France	25,8	27,4	24,9	26,8	21,9	28,9
Normandie	17,3	22,2	16,4	22,5	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	17,3	24,1	16,1	23,4	14,7	21,8
Occitanie	18,8	22,8	17,6	21,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	16,8	23,3	15,9	21,8	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,5	26,0	17,0	24,2	15,7	23,1
Ensemble	20,1	25,2	19,0	24,0	16,2	23,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.