



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 ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.



LÉGÈRE DIMINUTION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à s'infléchir. Le secteur suit une tendance similaire.

Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	15 788	271 138	376 196
Effectif total année	19 351	312 849	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	3 563	41 711	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	2 711	36 468	55 796
Taux d'entrée	22,57 %	15,38 %	16,03 %
Taux de sortie	17,17 %	13,45 %	14,83 %
Turnover annuel	19,87 %	14,42%	15,43%



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.

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2014}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2014}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2014}}$$

Évolution du taux de mobilité

							Ompl		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Taux d'entrée	25 %	16 %	23 %	18 %	16 %	15 %	19 %	17 %	16 %
Taux de sortie	21 %	17 %	17 %	16 %	15 %	13 %	18 %	16 %	15 %
Turnover	23 %	20 %	20 %	17 %	15 %	14 %	18 %	16 %	15 %

Secteur santé

Branche professionnelle

Cliniques vétérinaires



ENTRANTS JEUNES SOUVENT EN CDD

- Le taux de féminisation (84 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés de la branche (89 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (52 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (17 %);
- 79 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 56 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (48 %) mais elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (56 %).

Le profil des entrants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	84,48 %	15,52 %	100 %
	84,92 %	15,08 %	100 %
Ompl	78,48 %	21,52 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	41,73 %	52,46 %	3,06 %	1,77 %	0,98 %
	46,23 %	45,74 %	6,20 %	1,48 %	0,35 %
Ompl	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	78,75 %	15,27 %	5,98 %	100 %
	64,31 %	21,87 %	13,83 %	100 %
Ompl	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	42,63 %	1,94 %	47,82 %	7,61 %
	18,47 %	27,54 %	46,68 %	7,32 %
Ompl	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 SIMILAIRE AUX ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (82 %) est équivalente à celle des entrants (84 %);
- 48 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDD, proportion analogue à celle observée pour les entrants (52 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion comparable à celle des entrants (74 % contre 79 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (46 %).

Profil des sortants

Répartition par genre

	Femmes	Hommes	Ensemble
	81,96 %	18,04 %	100 %
	85,08 %	14,92 %	100 %
Ompl	77,59 %	22,41 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	46,37 %	48,32 %	3,21 %	0,77 %	1,33 %
	52,09 %	39,65 %	5,99 %	1,82 %	0,44 %
Ompl	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	74,40 %	16,78 %	8,82 %	100 %
	55,87 %	22,24 %	21,89 %	100 %
Ompl	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	45,22 %	2,43 %	45,63 %	6,71 %
	19,91 %	28,75 %	44,86 %	6,48 %
Ompl	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.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (27 %) et le taux le plus bas est atteint pour la région Centre-Val de Loire (15 %).

Turnover par région

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	20,07 %	13,74 %	14,56 %
Bourgogne-Franche-Comté	17,41 %	12,97 %	13,33 %
Bretagne	18,65 %	14,53 %	14,53 %
Centre-Val de Loire	15 %	13,17 %	13,40 %
Corse	20,39 %	17,09 %	17,74 %
DOM	26,68 %	15,56 %	15,69 %
Grand Est	19,42 %	12,61 %	12,97 %
Hauts-de-France	16,64 %	12,46 %	13,08 %
Île-de-France	24,22 %	17,71 %	20,48 %
Normandie	16,32 %	13,90 %	13,89 %
Nouvelle Aquitaine	17,72 %	13,44 %	13,66 %
Occitanie	21,26 %	14,19 %	14,56 %
Pays de la Loire	25,02 %	14,06 %	14,05 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,61 %	15,61 %	15,85 %
Ensemble	19,87 %	14,42 %	15,43 %