



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, 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 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.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	75 605	276 191	374 441
Effectif total de l'année	85 753	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	10 148	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	8 128	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	13,4	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	10,8	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	12,1	14,9	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 1^{er} janvier.

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

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

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

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu.

Il oscille entre 11,6 % et 13 %.

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 hommes ;
- 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 mais elle reste à un niveau acceptable.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	12,9	19,6	7,0	156,9	63,5
	Taux de sortie	10,5	14,0	6,5	105,5	41,6
	Turnover annuel	11,7	16,8	6,8	131,2	52,5
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	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	31,4	9,8	6,7	12,9	11,9	13,6	17,0
	Taux de sortie	19,7	7,5	8,8	9,2	8,4	11,4	11,0
	Turnover annuel	25,6	8,7	7,7	11,1	10,2	12,5	14,0
	Taux d'entrée	32,0	9,8	7,1	23,1	13,0	16,0	17,6
	Taux de sortie	23,8	8,7	10,0	20,9	11,7	13,5	14,3
	Turnover annuel	27,9	9,3	8,5	22,0	12,4	14,7	16,0
	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	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 maximal et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (médecins salariés...).



ENTRANTS ASSEZ JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (88,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (91,9 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (49,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,7 %).
- 52,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 25,9 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	24,5	12,1	12,1	13,6	19,2
	Taux de sortie	14,9	7,6	9,5	11,3	22,8
	Turnover annuel	19,7	9,9	10,8	12,5	21,0
	Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	24,2
	Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	17,4
	Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	20,8
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	88,8	11,2	100,0
	84,7	15,3	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
	49,7	45,2	0,3	4,3	0,5
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
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
	52,4	27,8	19,8	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ D'EMPLOYÉS SUR DES ACTIVITÉS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (73,5 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (72,7 %).
- Ces sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires, standardistes...).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (90,0 %) est proche de celle des entrants (88,8 %).
- 57,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (49,7 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (41,0 % contre 52,4 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	2,3	17,9	73,5	6,3
	19,5	28,9	45,7	5,9
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
	1,1	15,9	5,4	74,9	0,6	2,1
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	90,0	10,0	100,0
	84,7	15,3	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
	57,9	37,9	0,2	3,5	0,5
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	41,0	26,7	32,2	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (77,2 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (15,1 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (8,9 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	2,1	15,7	77,2	5,1
	20,3	29,9	44,3	5,5
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
	0,8	12,5	5,3	77,8	0,5	3,2
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,6	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	12,1	13,7	14,0
Bretagne	12,2	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	10,0	13,0	13,4
Corse	8,9	14,3	15,0
DOM	15,1	16,4	16,3
Grand Est	11,4	13,3	13,8
Hauts-de-France	10,6	13,1	13,6
Île-de-France	14,7	18,1	21,8
Normandie	11,1	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	10,9	14,3	14,9
Occitanie	12,3	14,8	15,5
Pays de la Loire	12,1	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,2	15,3	15,8
Ensemble	12,1	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.