






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 MOYEN

Le turnover est contenu (14,6 %). Il 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	76 215	278 890	381 611
Effectif total de l'année	88 148	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	11 933	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	10 376	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	15,7	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	13,6	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	14,6	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

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



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 1,6 point. 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 (19,0 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (28,7 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau élevé (16,2 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4	18,1	15,7
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	13,6
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	14,6
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,0
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	18,1
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	15,2	21,1	9,9	140,1	72,4
	Taux de sortie	13,3	16,8	9,5	103,1	52,9
	Turnover annuel	14,3	19,0	9,7	121,6	62,6
	Taux d'entrée	18,1	29,3	11,0	159,8	54,4
	Taux de sortie	16,1	25,3	11,1	121,8	39,2
	Turnover annuel	17,1	27,3	11,1	140,8	46,8
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	33,6	12,1	8,9	19,0	15,7	15,7	12,7
	Taux de sortie	23,7	10,2	11,2	14,4	12,4	14,0	11,9
	Turnover annuel	28,7	11,1	10,1	16,7	14,0	14,9	12,3
	Taux d'entrée	36,8	12,5	9,4	27,7	16,5	18,7	19,5
	Taux de sortie	28,1	11,4	12,5	24,5	15,0	16,4	17,2
	Turnover annuel	32,4	12,0	10,9	26,1	15,7	17,6	18,3
Ompl	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

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 annexes « autre » à l'activité de l'entreprise.

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	28,4	16,1	13,9	15,3	43,9
	Taux de sortie	20,3	12,2	12,3	13,7	38,6
	Turnover annuel	24,3	14,2	13,1	14,5	41,3
	Taux d'entrée	28,9	17,3	19,0	17,1	53,1
	Taux de sortie	25,6	15,7	16,7	14,9	43,4
	Turnover annuel	27,2	16,5	17,8	16,0	48,3
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

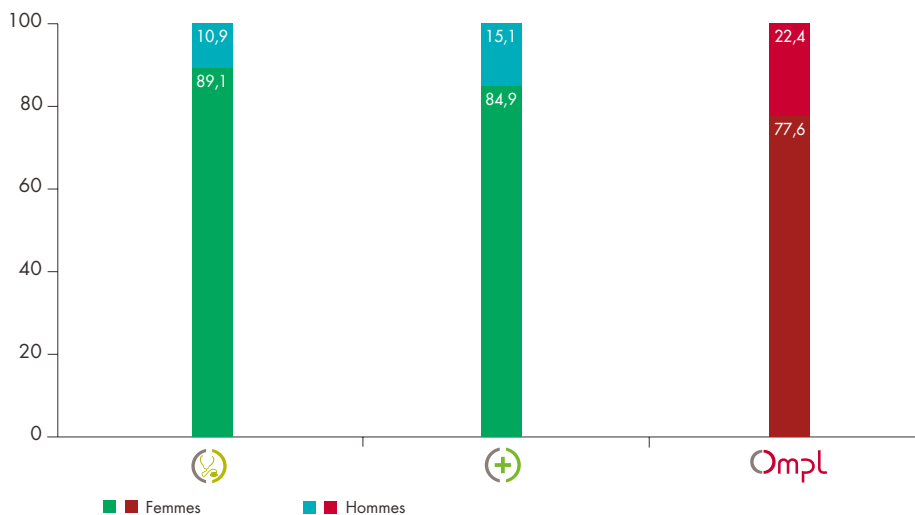


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (89,1 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (91,5 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



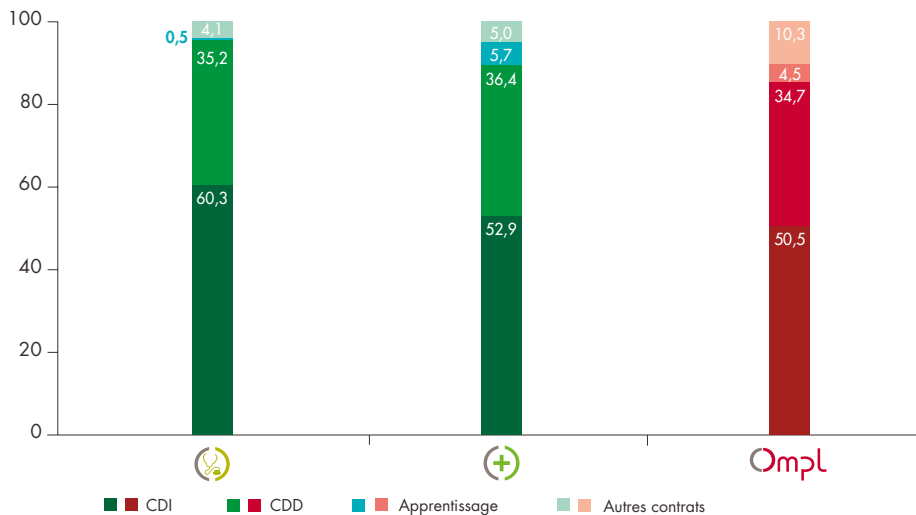
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (60,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (90,4 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



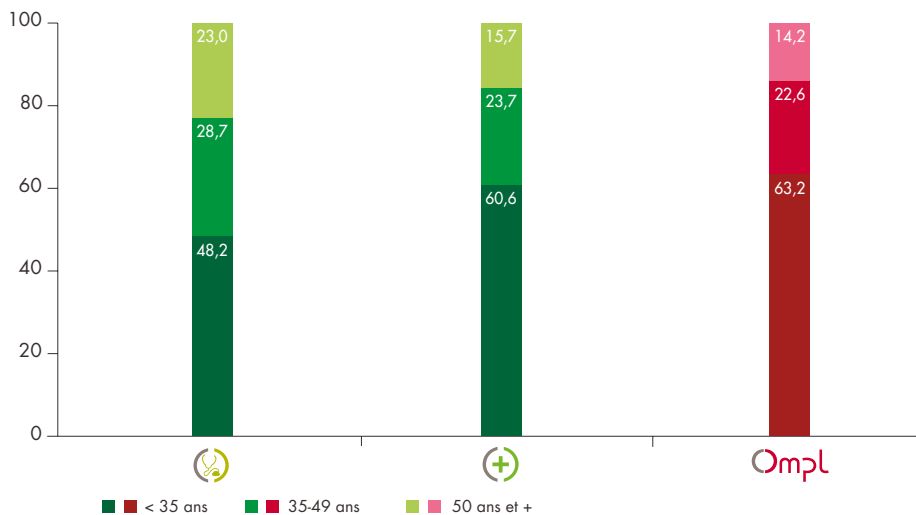
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS RELATIVEMENT JEUNES

48,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 25,9 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

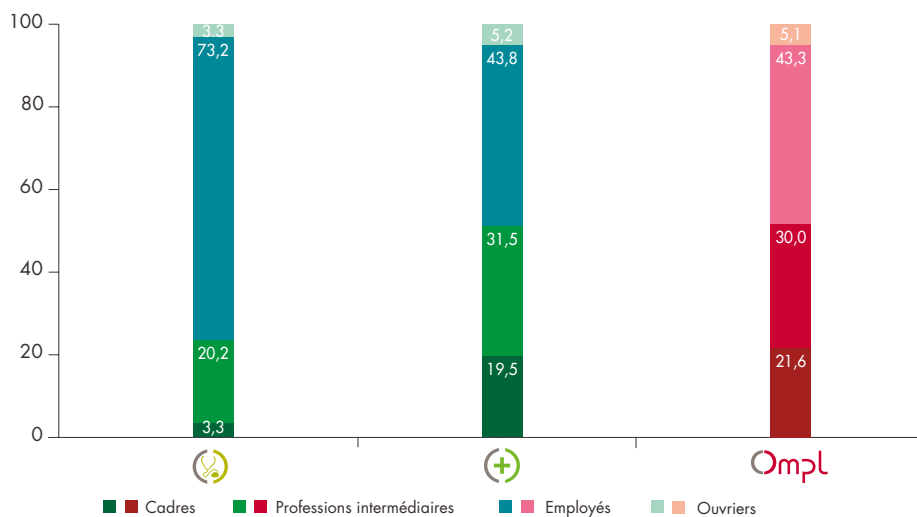


EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (73,2 %).

Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (73,1 %). Les secrétaires représentent 77,8 % des salariés recrutés dans cette catégorie.

Répartition par catégorie sociale (%)



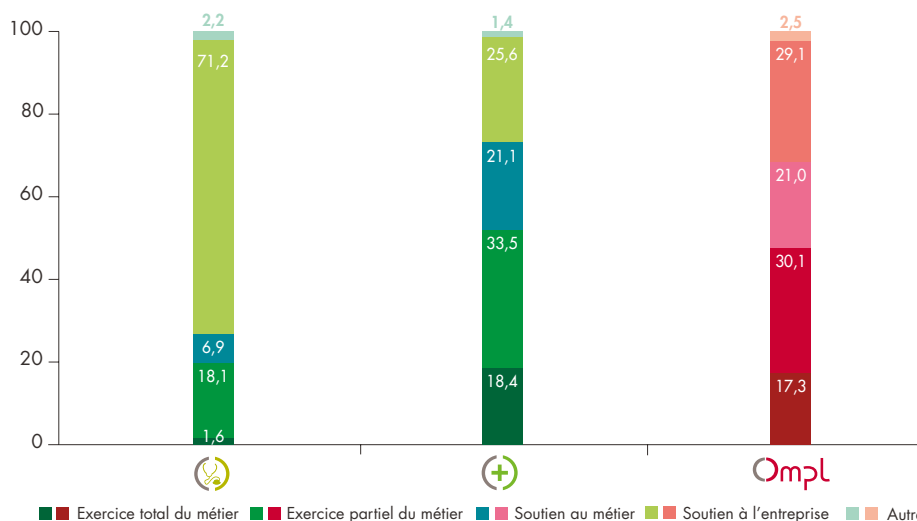
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (71,2 %). Il s'agit à 80,0 % de secrétaires.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

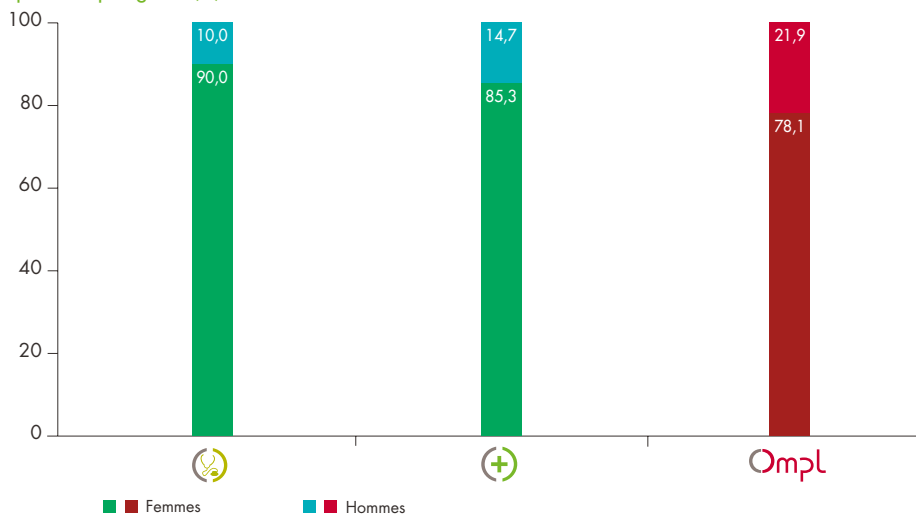


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (90,0 %) est proche de celle des entrants (89,1 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



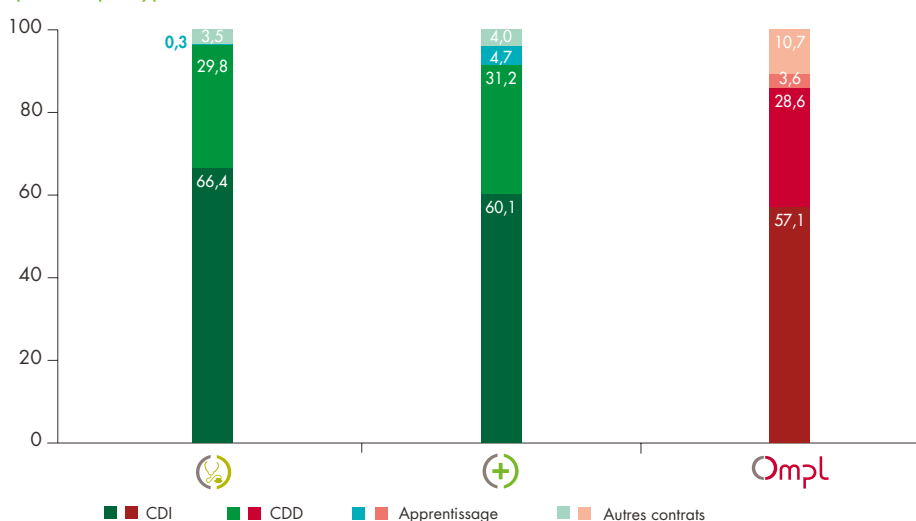
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

66,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (60,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



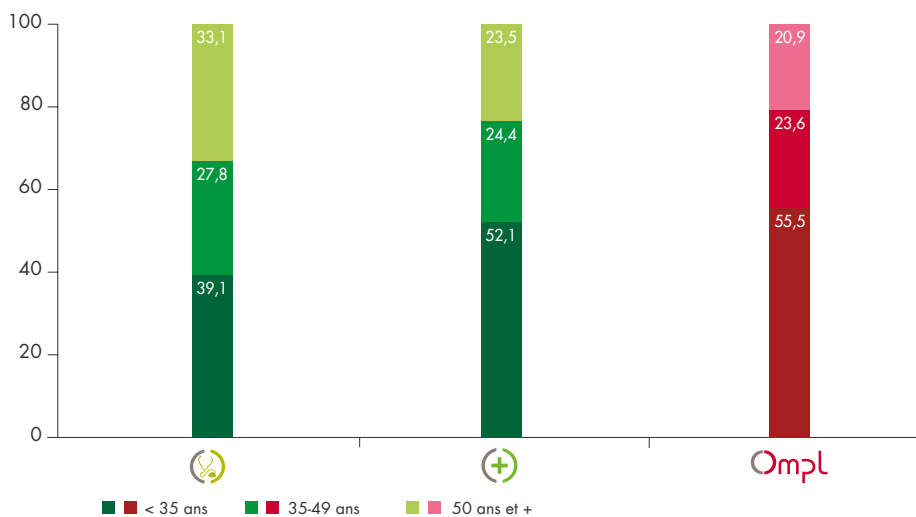
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (39,1 % contre 48,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



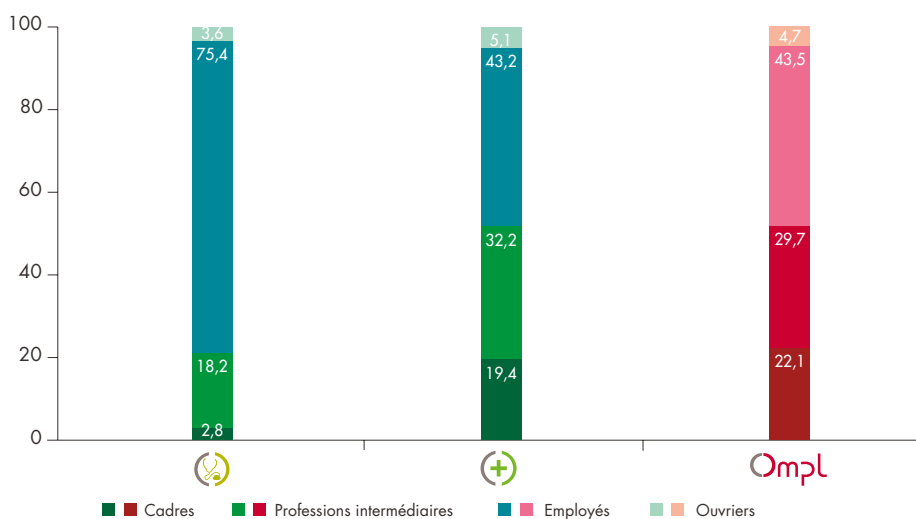
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (75,4 %). Parmi ces sortants, 79,1 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



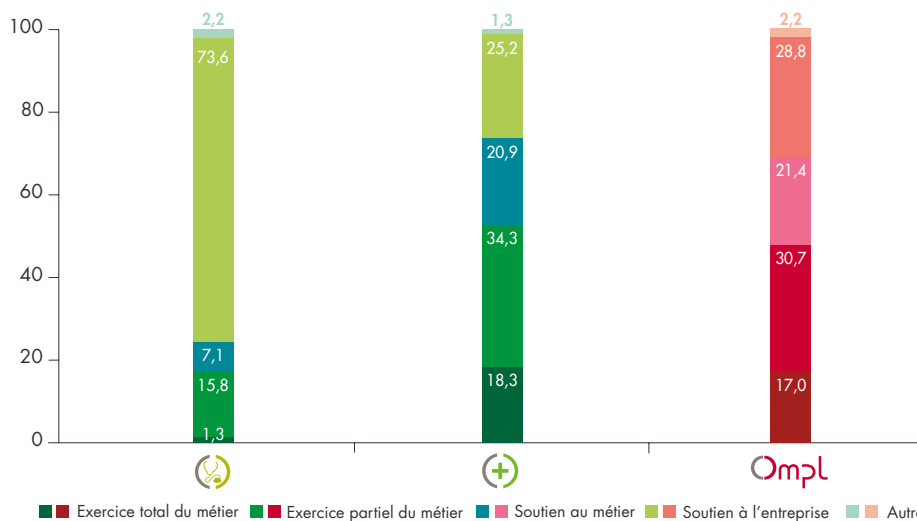
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (73,6 %). Les secrétaires représentent 80,6 % de ces salariés.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (18,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (12,0 %).

Turnover par région (%)

Régions	Stéthoscope	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,6	18,2	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,0	16,4	16,9
Bretagne	14,3	17,7	18,4
Centre-Val de Loire	14,8	16,0	16,8
Corse	15,3	20,9	21,1
DOM	17,6	18,5	19,1
Grand Est	13,9	17,2	18,0
Hauts-de-France	12,0	15,2	16,2
Île-de-France	18,2	22,3	26,1
Normandie	13,1	16,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	13,8	16,8	18,0
Occitanie	14,1	17,4	18,5
Pays de la Loire	13,9	17,7	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,1	18,9	19,8
Ensemble	14,6	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.