



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 (20,1 %). Il excède très largement le seuil critique de 15,0 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	39 107	282 844	374 059
Effectif total de l'année	47 646	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	8 539	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 214	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	21,8	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,4	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	20,1	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



Secteur santé

Branche professionnelle



Laboratoires de biologie
médicale extra-hospitaliers



STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 14,0 % et 19,5 %. 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 (24,6 % contre 19,5 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi 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 (36,5 %) ;
- les ouvriers (chauffeurs...) connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	15,4	20,8	21,8
Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	18,3	18,4
Turnover annuel	19,5	16,5	14,7	14,0	14,8	18,7	18,8	20,1
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
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	21,1	27,1	13,7	194,7	85,8		
Taux de sortie	17,9	22,1	12,9	135,7	66,1		
Turnover annuel	19,5	24,6	13,3	165,2	75,9		
Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7		
Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9		
Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3		
Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6		
Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8		
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	15,5	11,3	17,1	20,9	22,8	27,0
Taux de sortie	31,0	13,1	13,2	16,4	17,4	19,6	22,6
Turnover annuel	36,5	14,3	12,3	16,8	19,1	21,2	24,8
Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
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 élevé pour les salariés exerçant la totalité de l'activité libérale de l'entreprise (22,3 %) ou des tâches en soutien au métier de l'entreprise (22,3 %).


Ompl

Types de métiers

	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	21,9	21,5	24,3	13,2	77,9
	Taux de sortie	22,7	17,6	20,4	13,5	64,6
	Turnover annuel	22,3	19,5	22,3	13,4	71,2
	Taux d'entrée	30,4	17,7	20,5	18,3	59,1
	Taux de sortie	25,9	15,3	17,3	15,1	47,6
	Turnover annuel	28,2	16,5	18,9	16,7	53,3
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.

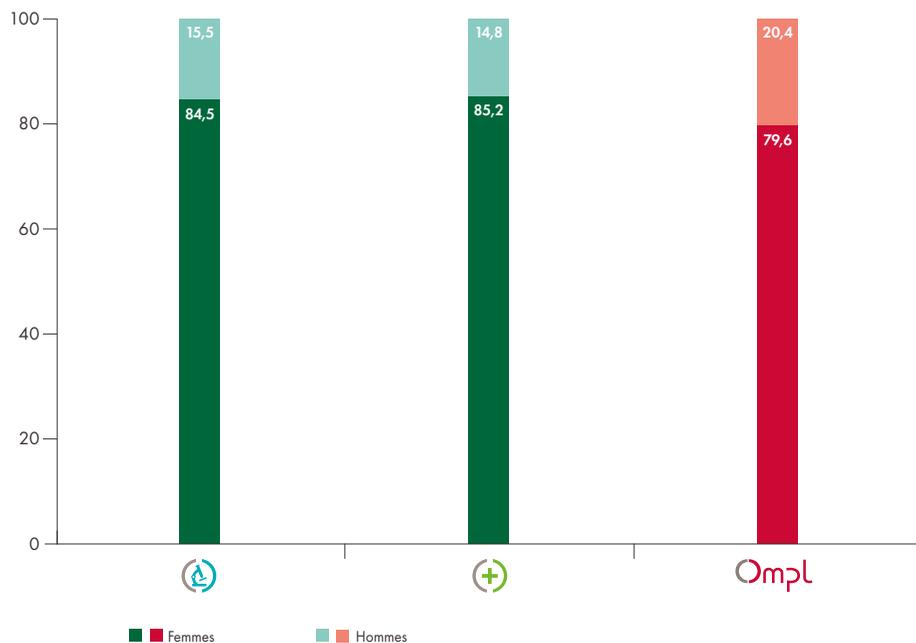


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (84,5 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87,0 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



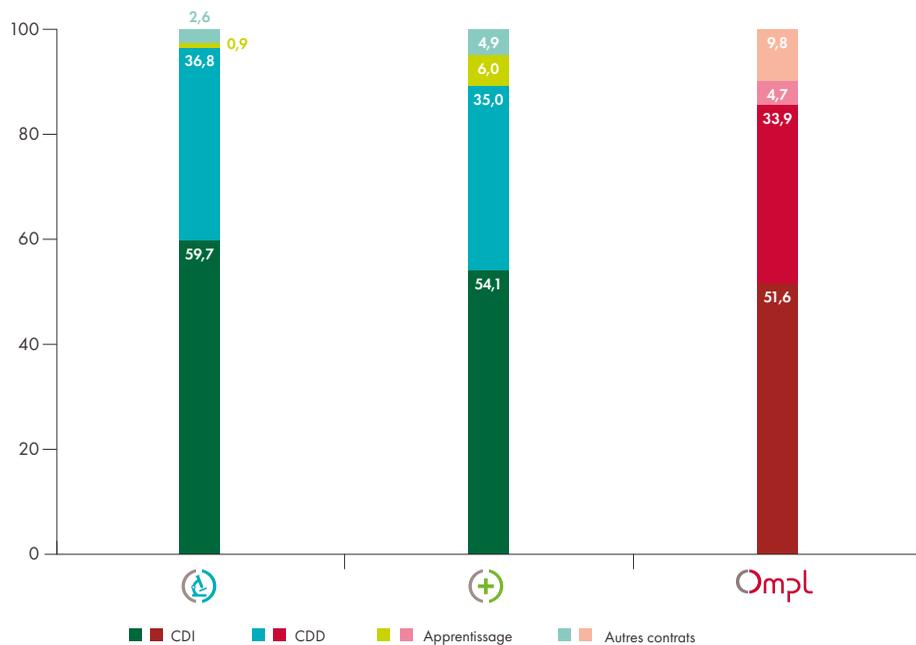
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,6 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



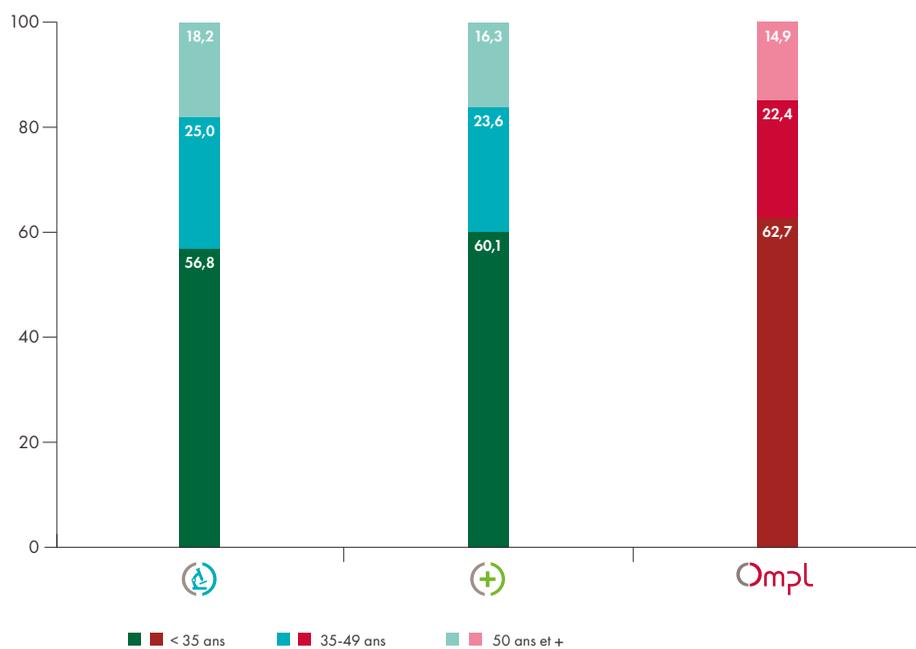
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

56,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,4 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



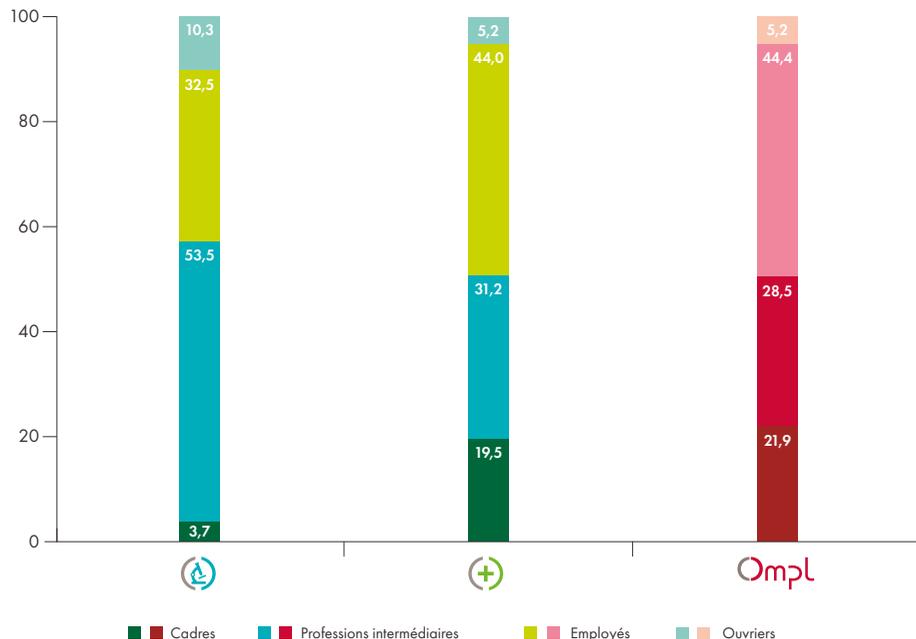
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus fréquente chez les recrutés (53,5 %). Sa part est un peu moins importante par rapport à l'ensemble de la branche (55,4 %). Parmi les recrutés, 55,0 % sont des techniciens de laboratoire et 39,8 % des infirmiers.
- Les employés représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (32,5 %). Cette catégorie regroupe 31,3 % des salariés de la branche. 77,8 % des entrants sont des secrétaires.

• Répartition par catégorie sociale (%)



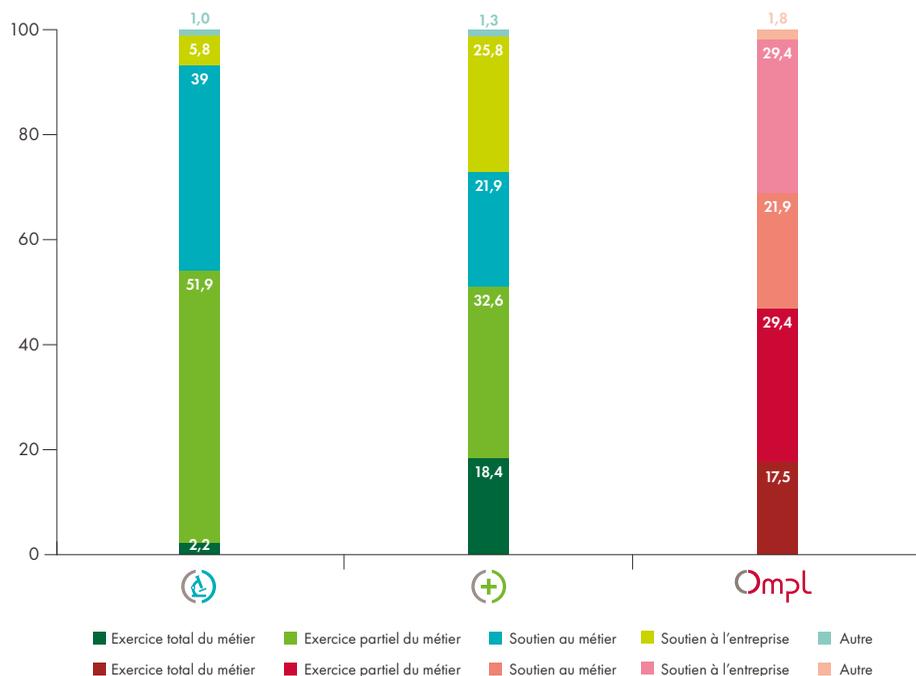
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (51,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,1 %) est proche de celle des entrants (84,5 %).

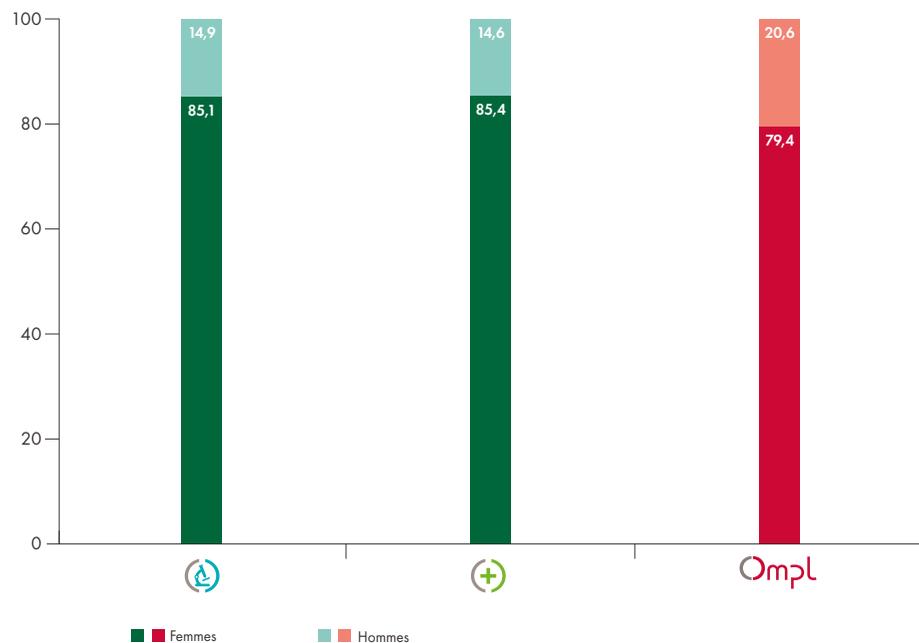


MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

66,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (59,7 %).

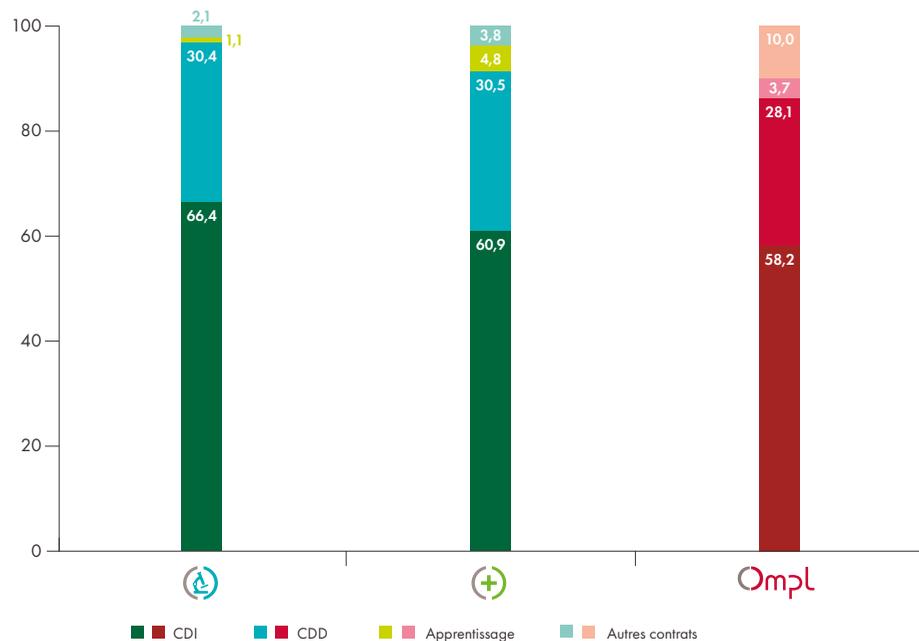
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



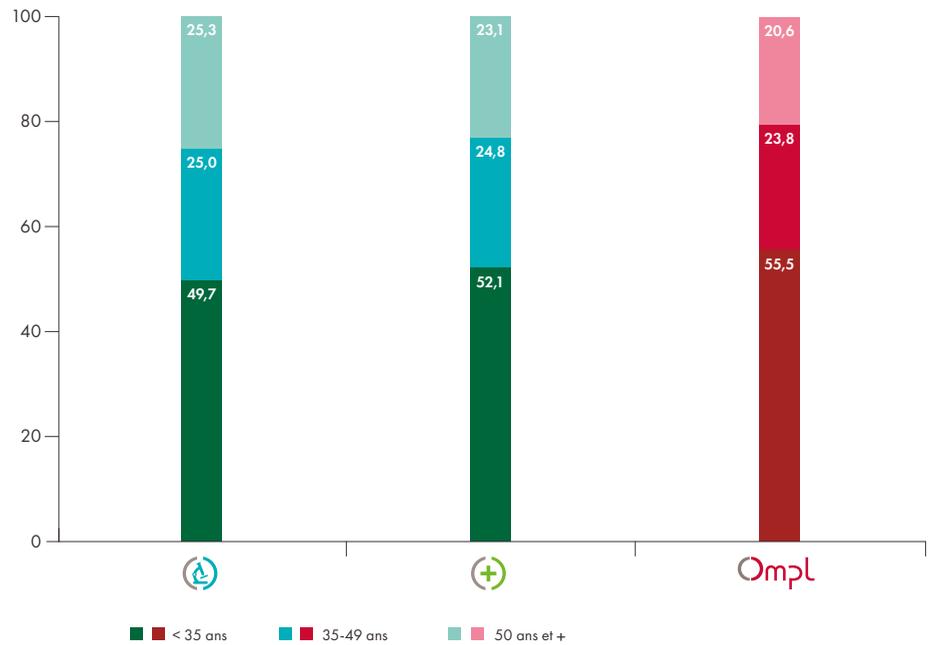
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (49,7 % contre 56,8 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



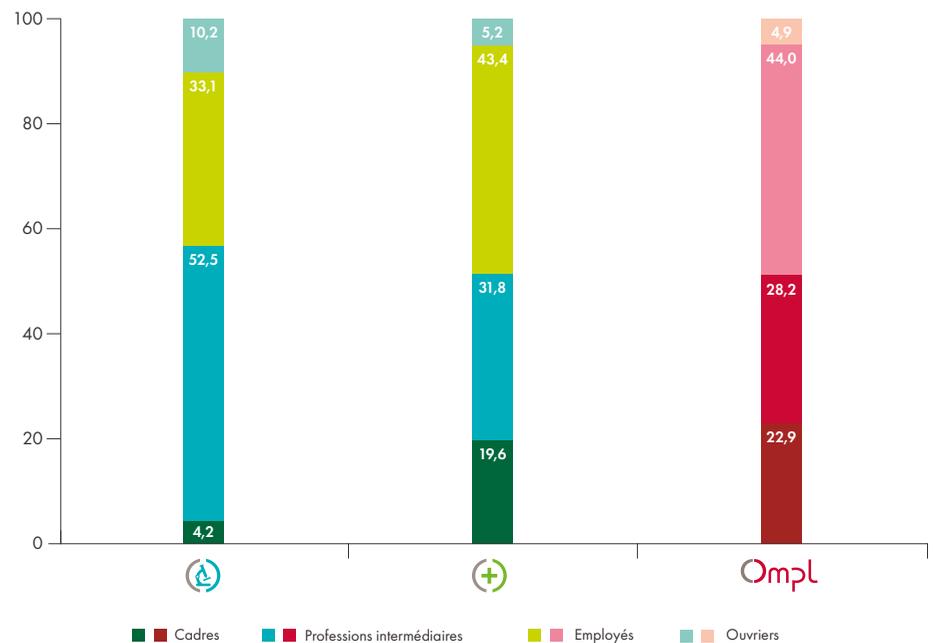
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (52,5 %). Parmi cette catégorie, 61,7 % sont des techniciens de laboratoire et 32,6 % des infirmiers.
- D'autre part, 33,1 % des sortants sont des employés dont 76,8 des secrétaires.

• Répartition par catégorie sociale (%)



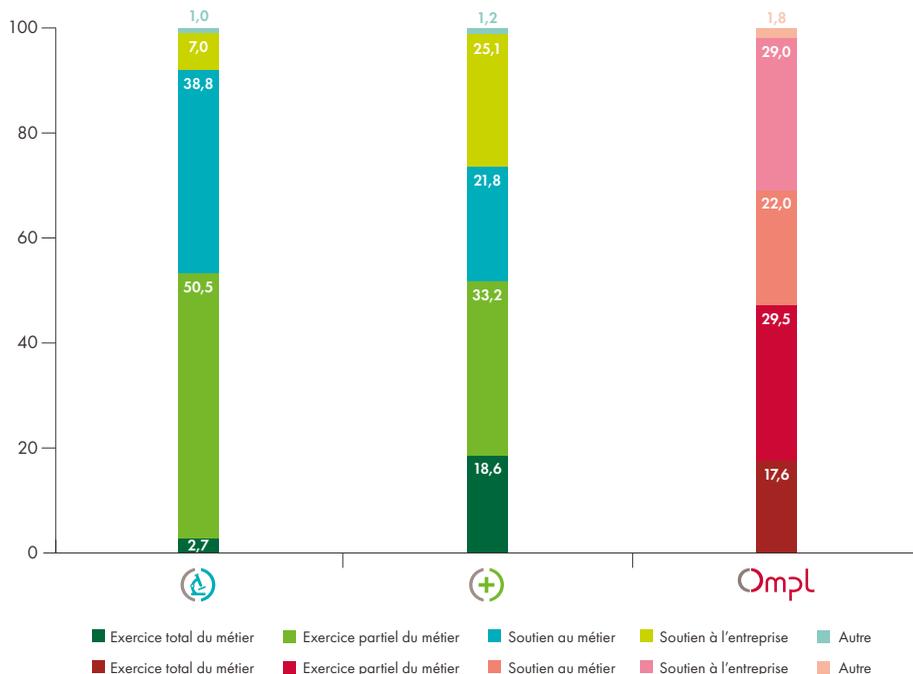
Source: Insee, DADS 2019.



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 (50,5 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (30,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (9,8 %).

Turnover par région (%)

Régions	Microscope	Plus	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	18,0	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	14,2	16,5	17,0
Bretagne	20,0	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	15,5	16,6	17,3
Corse	9,8	17,7	17,5
DOM	16,6	18,2	18,5
Grand Est	28,6	18,0	18,1
Hauts-de-France	16,9	15,6	17,2
Île-de-France	30,2	24,2	27,1
Normandie	19,6	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	14,5	17,0	18,2
Occitanie	17,2	18,7	19,5
Pays de la Loire	16,4	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,6	18,6	19,6
Ensemble	20,1	18,7	20,2

Source: Insee, DADS 2019.