



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.

### Turnover annuel

			Ompl
Effectif en début d'année	108 132	271 138	376 196
Effectif total année	125 229	312 849	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	17 097	41 711	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	16 585	36 468	55 796
Taux d'entrée	15,81 %	15,38 %	16,03 %
Taux de sortie	15,34 %	13,45 %	14,83 %
<b>Turnover annuel</b>	<b>15,57 %</b>	<b>14,42 %</b>	<b>15,43 %</b>



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<sup>er</sup> janvier.

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2013}}$$

Secteur santé

Branche professionnelle

Pharmacie d'officine



### LÉGÈRE DIMINUTION DU TURNOVER

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



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (81 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (44 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (11 %);
- 71 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 44 % pour les salariés de la branche;
- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (44 %) mais elle est sous représentée par rapport à l'ensemble de la branche (55 %).

## Évolution du taux de mobilité

Branches professionnelles		2012	2013	2014
	Taux d'entrée	19 %	19 %	16 %
	Taux de sortie	19 %	17 %	15 %
	Turnover annuel	19 %	16 %	16 %
	Taux d'entrée	18 %	16 %	15 %
	Taux de sortie	16 %	15 %	13 %
	Turnover annuel	17 %	15 %	14 %
	Taux d'entrée	19 %	17 %	16 %
	Taux de sortie	18 %	16 %	15 %
	Turnover annuel	18 %	16 %	15 %

## Profil des entrants

### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	81,24 %	18,76 %	100 %
	84,92 %	15,08 %	100 %
	78,48 %	21,52 %	100 %

### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	40,19 %	44,04 %	13,95 %	1,74 %	0,08 %
	46,23 %	45,74 %	6,20 %	1,48 %	0,35 %
	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	70,53 %	17,66 %	11,81 %	100 %
	64,31 %	21,87 %	13,83 %	100 %
	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (81 %) est équivalente à celle des entrants (81 %);
- 46 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion plus grande que celle observée pour les entrants (40 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (63 % contre 71 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (45 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	29,95 %	43,56 %	20,04 %	6,45 %
	18,47 %	27,54 %	46,68 %	7,32 %
<b>Ompl</b>	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

### Profil des sortants

#### Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	81,18 %	18,82 %	100 %
	85,08 %	14,92 %	100 %
<b>Ompl</b>	77,59 %	22,41 %	100 %

#### Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés <sup>1</sup>
	46,01 %	38,94 %	12,04 %	2,89 %	0,11 %
	52,09 %	39,65 %	5,99 %	1,82 %	0,44 %
<b>Ompl</b>	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

#### Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	63,38 %	18,82 %	17,80 %	100 %
	55,87 %	22,24 %	21,89 %	100 %
<b>Ompl</b>	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour la Corse (23 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (13 %).

### Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	31,08 %	45,04 %	18,38 %	5,49 %
	19,91 %	28,75 %	44,86 %	6,48 %
<b>Ompl</b>	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

### Turnover par région (en %)

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	14,50	13,74	14,56
Bourgogne-Franche-Comté	13,64	12,97	13,33
Bretagne	16,04	14,53	14,53
Centre-Val de Loire	14,67	13,17	13,40
Corse	23,49	17,09	17,74
DOM	14,60	15,56	15,69
Grand Est	13,19	12,61	12,97
Hauts-de-France	13,00	12,46	13,08
Île-de-France	18,53	17,71	20,48
Normandie	15,14	13,90	13,89
Nouvelle-Aquitaine	15,54	13,44	13,66
Occitanie	16,59	14,19	14,56
Pays de la Loire	15,40	14,06	14,05
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,90	15,61	15,85
<b>Ensemble</b>	<b>15,57</b>	<b>14,42</b>	<b>15,43</b>