



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, 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 sectoriel 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

							Ompl
Effectif en début d'année	36 499	39 997	75 605	106 728	17 362	276 191	374 441
Effectif total de l'année	42 764	46 172	85 753	124 387	21 261	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 265	6 175	10 148	17 659	3 899	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 111	5 634	8 128	16 379	3 138	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	17,2	15,4	13,4	16,5	22,5	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	14,0	14,1	10,8	15,3	18,1	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	15,6	14,8	12,1	15,9	20,3	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.

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

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

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

Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à diminuer. Il baisse de 2,1 points. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	14,8
	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	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	15,9
	Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5
	Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1
	Turnover annuel	23,0	20,0	19,9	20,3	20,3
	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	16,1	47,2	10,0	144,1	66,6
	Taux de sortie	13,3	32,7	9,7	105,8	31,1
	Turnover annuel	14,7	39,9	9,8	125,0	48,8
	Taux d'entrée	14,6	21,2	7,7	180,1	73,5
	Taux de sortie	13,4	19,3	8,8	127,0	49,6
	Turnover annuel	14,0	20,2	8,2	153,6	61,5
	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	15,2	26,6	7,4	158,7	47,1
	Taux de sortie	14,1	24,3	8,2	126,9	39,5
	Turnover annuel	14,6	25,5	7,8	142,8	43,3
	Taux d'entrée	21,2	35,3	10,3	178,8	37,4
	Taux de sortie	16,4	34,2	9,7	125,0	29,8
	Turnover annuel	18,8	34,7	10,0	151,9	33,6
	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



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- 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 la totalité du métier de l'activité libérale.

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	37,6	12,0	7,3	49,3	20,0	16,2	12,4
	Taux de sortie	24,8	10,2	10,1	34,5	18,6	13,4	9,1
	Turnover annuel	31,2	11,1	8,7	41,9	19,3	14,8	10,7
	Taux d'entrée	33,9	9,6	6,2	14,2	14,8	15,0	21,8
	Taux de sortie	23,6	9,3	11,0	18,2	13,0	13,7	19,8
	Turnover annuel	28,8	9,4	8,6	16,2	13,9	14,4	20,8
	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	29,7	8,8	7,9	22,1	12,4	24,1	16,7
	Taux de sortie	24,9	8,5	10,8	20,4	12,0	20,7	14,5
	Turnover annuel	27,3	8,7	9,3	21,3	12,2	22,4	15,6
	Taux d'entrée	35,4	11,2	6,9	29,2	25,8	19,0	18,6
	Taux de sortie	25,9	11,0	9,2	25,3	14,9	14,8	14,3
	Turnover annuel	30,6	11,1	8,1	27,2	20,3	16,9	16,5
	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
Ompl	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

Branches professionnelles	Types de métiers						
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹	
	Taux d'entrée	55,4	29,1	14,6	20,5	ND ¹	31,5
	Taux de sortie	38,9	18,7	12,8	14,8	ND ¹	21,4
	Turnover annuel	47,1	23,9	13,7	17,7	ND ¹	26,4
	Taux d'entrée	4,4	15,2	16,5	11,6	ND ¹	17,5
	Taux de sortie	11,9	13,2	14,9	12,1	ND ¹	21,0
	Turnover annuel	8,1	14,2	15,7	11,9	ND ¹	19,3
	Taux d'entrée	24,5	12,1	12,1	13,6	20,3	19,2
	Taux de sortie	14,9	7,6	9,5	11,3	12,8	22,8
	Turnover annuel	19,7	9,9	10,8	12,5	16,6	21,0
	Taux d'entrée	21,6	14,5	15,4	16,5	ND ¹	27,2
	Taux de sortie	20,1	13,5	21,0	13,7	ND ¹	37,7
	Turnover annuel	20,9	14,0	18,2	15,1	ND ¹	32,5
	Taux d'entrée	29,8	25,7	18,3	21,3	14,3	28,6
	Taux de sortie	45,4	15,9	14,1	14,8	ND ¹	5,1
	Turnover annuel	37,6	20,8	16,2	18,0	ND ¹	16,8
	Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	16,8	24,2
	Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	9,5	17,4
	Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	13,2	20,8
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI ET CDD

- Le taux de féminisation (84,7 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (89,6 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (45,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (82,5 %).
- 63,5 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 36,1 % pour les salariés du secteur.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	90,2	9,8	100,0
	83,4	16,6	100,0
	88,8	11,2	100,0
	80,5	19,5	100,0
	85,6	14,4	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
	53,3	29,1	0,2	17,2	0,2
	47,2	48,4	1,0	2,7	0,7
	49,7	45,2	0,3	4,3	0,5
	40,1	43,1	14,1	2,5	0,2
	40,7	51,4	2,9	4,4	0,7
	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
	57,5	28,7	13,9	100,0
	63,9	21,4	14,7	100,0
	52,4	27,8	19,8	100,0
	68,5	19,2	12,3	100,0
	78,4	16,1	5,5	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

**ENTRANTS AUX PROFILS DIFFÉRENTS**

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (45,7 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du secteur (45,7 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	9,1	2,2	86,0	2,8
	4,7	49,4	34,1	11,8
	2,3	17,9	73,5	6,3
	33,7	42,7	18,4	5,2
	39,7	5,9	51,1	3,3
	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
	8,5	0,6	64,2	24,6	ND ¹	2,1
	0,2	48,0	40,1	6,4	ND ¹	5,3
	1,1	15,9	5,4	74,9	0,6	2,1
	31,9	55,2	0,3	11,1	ND ¹	1,5
	22,4	4,6	42,3	10,2	0,2	20,3
	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.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (84,7 %) est identique à celle des entrants (84,7 %).
- 53,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (45,2 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (54,3 % contre 63,5 %).

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	91,7	8,3	100,0
	83,4	16,6	100,0
	90,0	10,0	100,0
	80,8	19,2	100,0
	82,6	17,4	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
	63,7	26,2	0,3	9,6	0,1
	59,3	37,4	0,9	2,1	0,2
	57,9	37,9	0,2	3,5	0,5
	47,7	37,2	11,3	3,7	0,2
	47,5	44,6	3,2	3,9	0,8
	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
	46,5	29,8	23,6	100,0
	48,8	22,9	28,3	100,0
	41,0	26,7	32,2	100,0
	62,0	19,8	18,2	100,0
	71,2	19,6	9,2	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 (44,3 %).
- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	7,8	2,5	87,2	2,5
	6,5	47,4	34,3	11,8
	2,1	15,7	77,2	5,1
	33,6	44,5	17,0	4,9
	42,7	4,2	49,4	3,2
	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
	7,3	0,5	68,7	21,7	ND ¹	1,8
	0,5	45,7	39,6	7,3	ND ¹	7,0
	0,8	12,5	5,3	77,8	0,5	3,2
	32,0	55,4	0,5	10,0	ND ¹	2,2
	42,5	3,5	40,7	8,8	ND ¹	4,5
	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.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (18,1 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (13,0 %).

Turnover par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,8	16,6	11,6	15,5	21,1	14,9	15,8
Bourgogne Franche-Comté	12,2	14,5	12,1	13,6	20,5	13,7	14,0
Bretagne	13,2	13,7	12,2	17,4	21,5	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	13,2	11,0	10,0	14,9	17,8	13,0	13,4
Corse	13,5	11,2	8,9	18,4	16,0	14,3	15,0
DOM	17,4	19,2	15,1	15,4	24,2	16,4	16,3
Grand Est	13,4	14,1	11,4	13,9	17,1	13,3	13,8
Hauts-de-France	13,8	16,2	10,6	13,0	17,3	13,1	13,6
Île-de-France	22,2	17,2	14,7	18,4	24,8	18,1	21,8
Normandie	14,9	12,6	11,1	14,4	16,9	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	13,5	12,6	10,9	16,8	18,8	14,3	14,9
Occitanie	15,0	12,2	12,3	16,9	20,6	14,8	15,5
Pays de la Loire	12,5	12,4	12,1	16,6	23,9	14,8	15,1
Provence-Alpes Côte d'Azur	15,3	15,4	12,2	16,8	19,3	15,3	15,8
Ensemble	15,6	14,8	12,1	15,9	20,3	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.