



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 ÉLEVÉ

Le turnover est important (18,7 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	39 735	278 890	381 611
Effectif total de l'année	47 352	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	7 617	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	7 247	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	19,2	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	18,2	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	18,7	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



Laboratoires de biologie
médicale extra-hospitaliers



FLUCTUATION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 14 % et 19 %. Le secteur connaît une évolution semblable.



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 (23,2 %) ;
- 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 plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (34,1 %) ;
- les ouvriers (chauffeurs...) connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,5 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	15,4	20,8
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	18,2
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	14,8	18,7	18,7
	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
	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	18,4	24,4	11,2	187,4	69,9
	Taux de sortie	17,7	22,0	12,7	132,3	60,8
	Turnover annuel	18,1	23,2	12,0	159,9	65,3
	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
	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	38,5	13,5	8,7	15,5	19,1	18,4	24,8
	Taux de sortie	29,6	12,7	14,3	17,2	17,4	18,2	24,2
	Turnover annuel	34,1	13,1	11,5	16,3	18,3	18,3	24,5
	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
	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.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (84,2 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87,1 %).

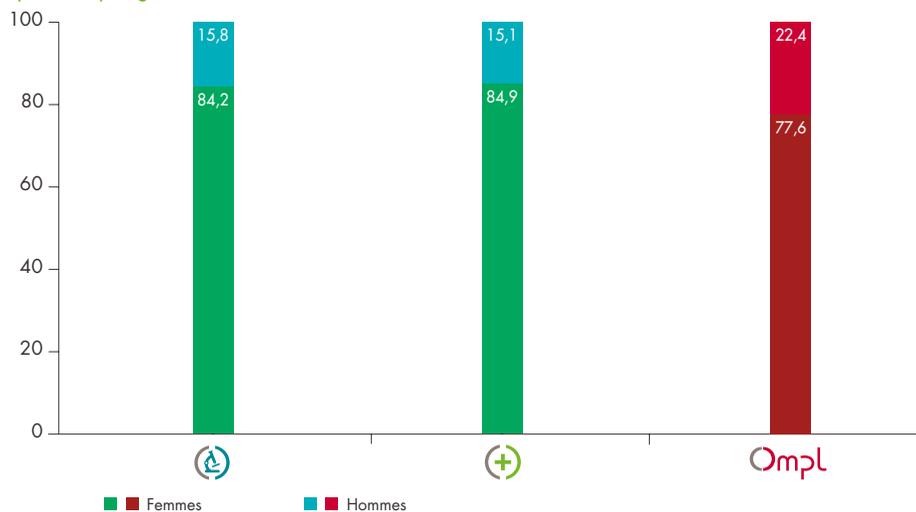
Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	18,6	19,5	20,1	12,3	80,8
	Taux de sortie	21,9	17,4	19,5	15,6	67,5
	Turnover annuel	20,2	18,4	19,8	13,9	74,2
	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.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

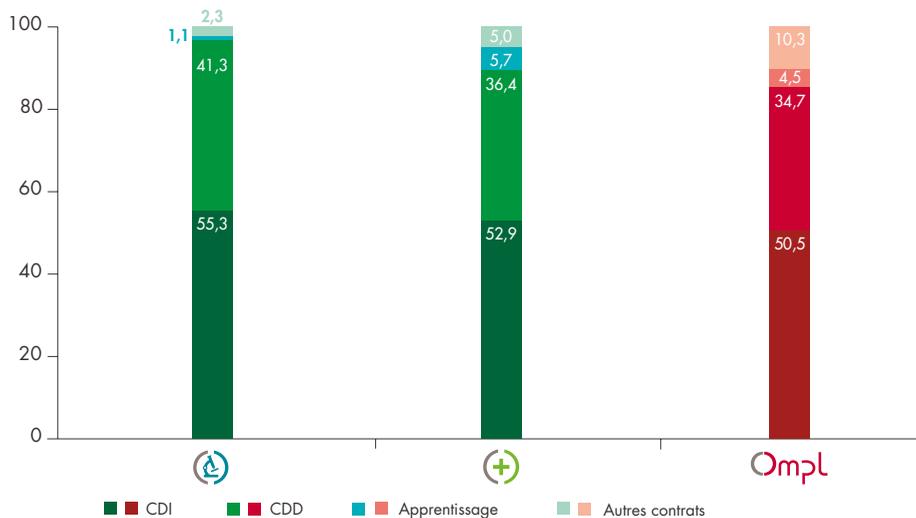
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (55,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,5 %).



ENTRANTS JEUNES

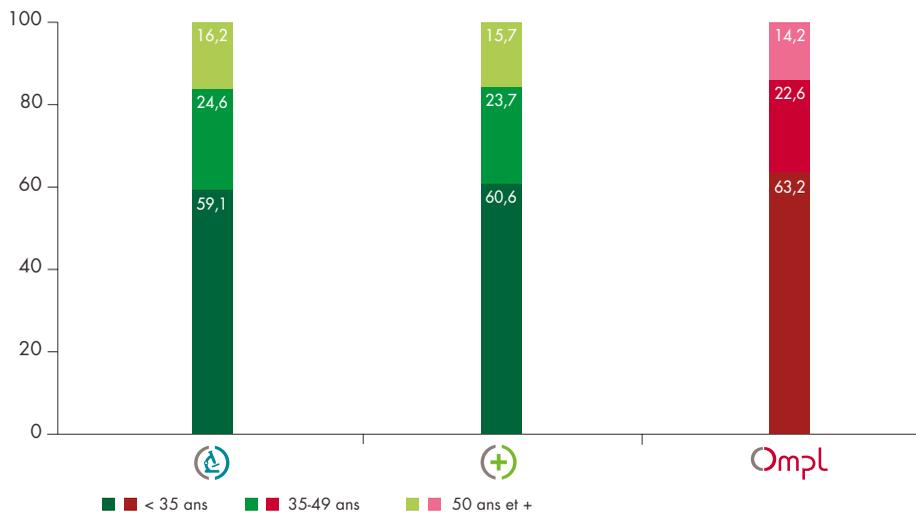
59,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,2 % pour les salariés de la branche.

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)



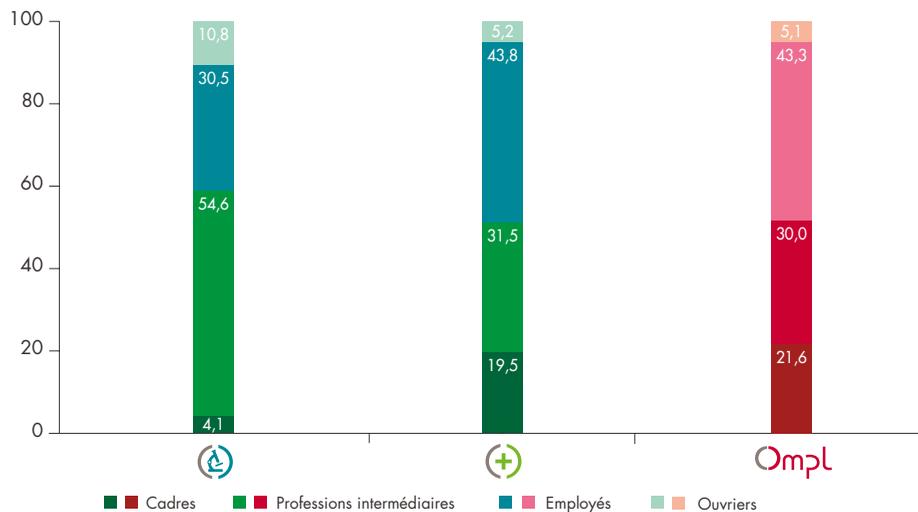
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires (techniciens de laboratoires, infirmiers...) est la plus importante chez les recrutés (54,6 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (54,8 %). Les infirmiers représentent 41,2 % de cette catégorie et les techniciens de laboratoires 54,4 %, soit au total 95,6 % pour ces deux métiers.
- La catégorie des employés regroupe 30,5 % des entrants dont 79,1 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



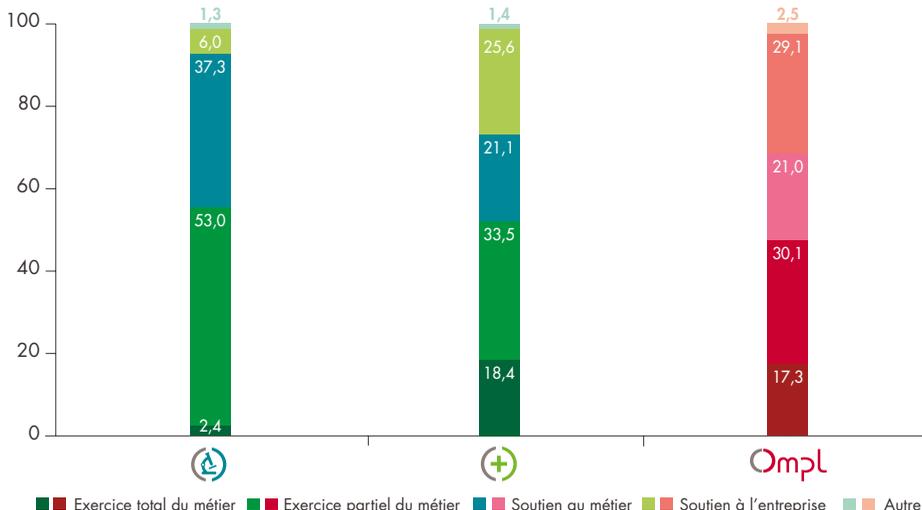
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (techniciens de laboratoire, infirmiers...). Les infirmiers représentent 42,5 % de ces salariés et les techniciens de laboratoires 57,1 %, soit au total 99,6 % pour ces deux métiers.
- 37,3 % des salariés sont recrutés dans le cadre du soutien au métier, parmi eux 65,2 % sont des secrétaires.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

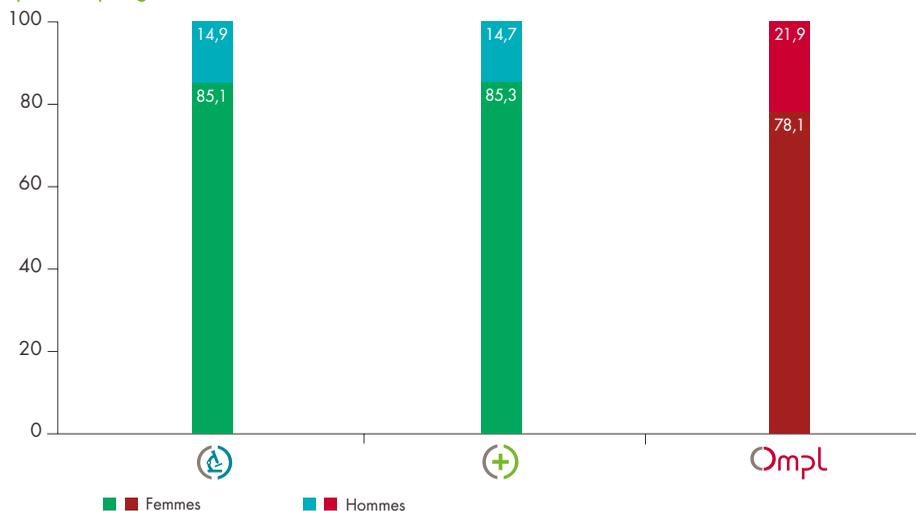


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (85,1 %) est proche de celle des entrants (84,2 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



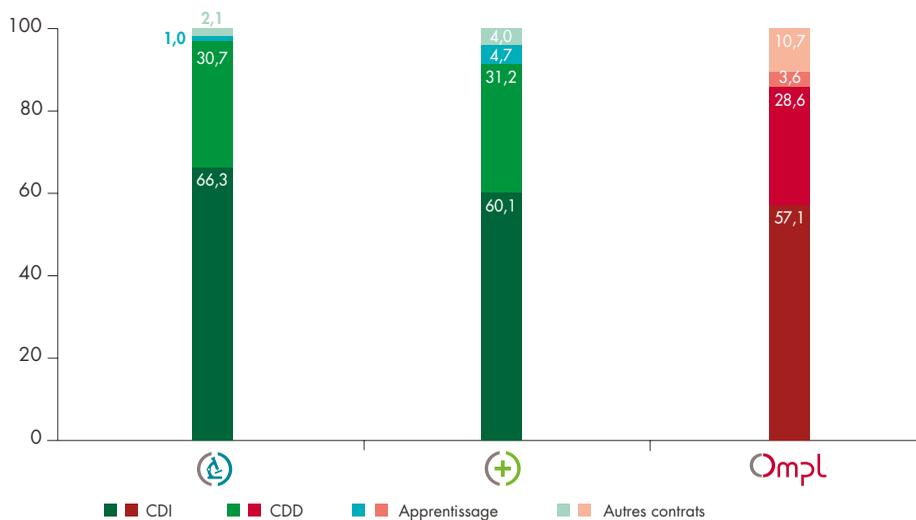
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

66,3 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (55,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



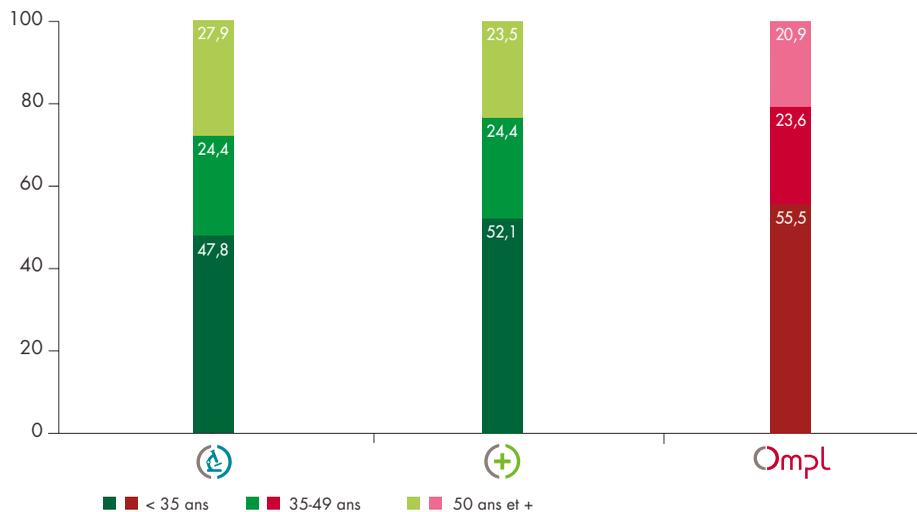
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (47,8 % contre 59,1 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



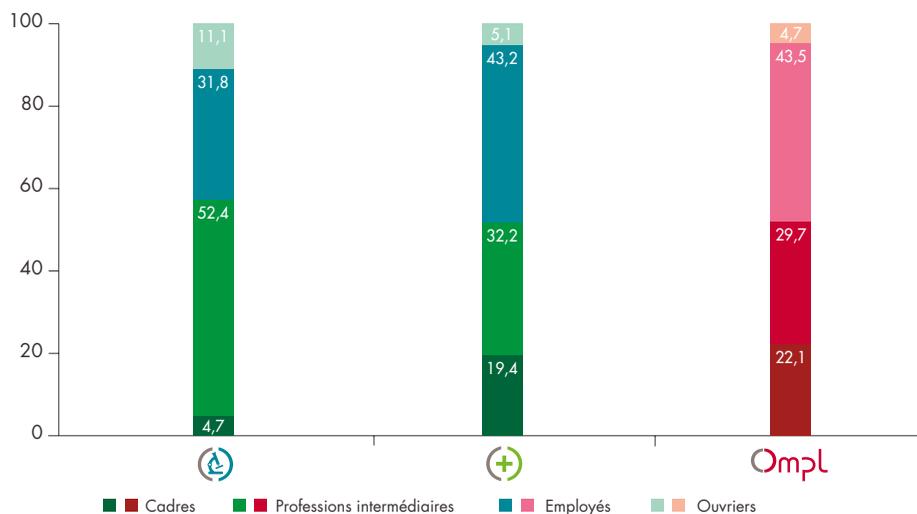
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (52,4 %). Parmi cette catégorie, 62,4 % sont des techniciens de laboratoire et 31,8 % des infirmiers.
- La catégorie des employés regroupe 31,8 % des sortants, dont 80,4 % de secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



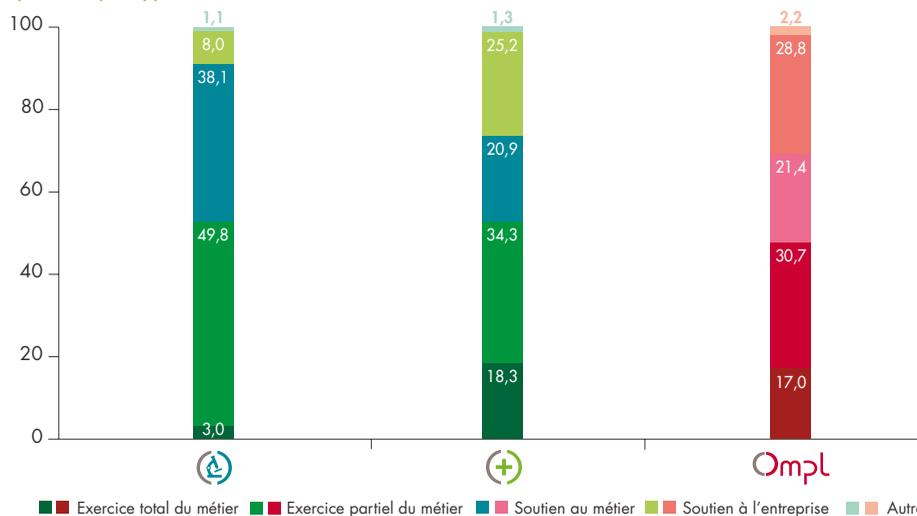
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS CENTRÉS 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 (49,8 %). Parmi lesquels 33,4 % d'infirmiers et 65,7 % de techniciens de laboratoire.
- 38,1 % des sortants exercent une activité de soutien au métier, dont 67,1 % de secrétaires.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Grand Est (23,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (13,3 %).

Turnover par région (%)

Régions	🔬	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	22,0	18,2	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	13,3	16,4	16,9
Bretagne	22,2	17,7	18,4
Centre-Val de Loire	15,1	16,0	16,8
Corse	17,6	20,9	21,1
DOM	15,4	18,5	19,1
Grand Est	23,7	17,2	18,0
Hauts-de-France	16,6	15,2	16,2
Île-de-France	20,6	22,3	26,1
Normandie	18,3	16,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	15,4	16,8	18,0
Occitanie	15,6	17,4	18,5
Pays de la Loire	17,6	17,7	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,9	18,9	19,8
Ensemble	18,7	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.