



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 sectoriel (18,1 %) est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

## Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	38 872	39 735	76 215	105 358	18 710	278 890	381 611
Effectif total de l'année	47 401	47 352	88 148	126 033	23 397	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	8 529	7 617	11 933	20 675	4 687	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	6 744	7 247	10 376	19 244	3 869	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	21,9	19,2	15,7	19,6	25,1	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	17,3	18,2	13,6	18,3	20,7	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	<b>19,6</b>	<b>18,7</b>	<b>14,6</b>	<b>18,9</b>	<b>22,9</b>	<b>18,1</b>	<b>19,8</b>

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

### Branches professionnelles



Cabinets dentaires



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



Cliniques vétérinaires



### VARIABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur oscille entre 14,4 % et 18,6 %. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

### Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	<b>21,9</b>
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	<b>17,3</b>
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	<b>19,6</b>
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	20,8	<b>19,2</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	<b>18,2</b>
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	14,8	18,7	<b>18,7</b>
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4	18,1	<b>15,7</b>
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	<b>13,6</b>
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	<b>14,6</b>
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5	21,1	<b>19,6</b>
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3	17,7	<b>18,3</b>
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	15,9	19,4	<b>18,9</b>
	Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	<b>25,1</b>
	Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1	19,9	<b>20,7</b>
	Turnover annuel	23,0	20,0	19,9	20,3	20,3	24,6	<b>22,9</b>
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	<b>19,2</b>
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	<b>17,0</b>
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	<b>18,1</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	<b>21,0</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	<b>18,7</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	<b>19,8</b>

Source : Insee, DADS 2012-2018.



### 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 (27,3 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

### Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	50,8	14,3	151,1	66,0
	Taux de sortie	35,0	13,0	107,7	32,4
	Turnover annuel	42,9	13,6	129,4	49,2
	Taux d'entrée	24,4	11,2	187,4	69,9
	Taux de sortie	22,0	12,7	132,3	60,8
	Turnover annuel	23,2	12,0	159,9	65,3
	Taux d'entrée	21,1	9,9	140,1	72,4
	Taux de sortie	16,8	9,5	103,1	52,9
	Turnover annuel	19,0	9,7	121,6	62,6
	Taux d'entrée	30,4	10,3	157,4	50,0
	Taux de sortie	28,2	10,8	130,6	39,9
	Turnover annuel	29,3	10,6	144,0	44,9
	Taux d'entrée	41,0	12,9	190,8	35,9
	Taux de sortie	33,4	12,3	133,3	29,9
	Turnover annuel	37,2	12,6	162,0	32,9
	Taux d'entrée	<b>29,3</b>	<b>11,0</b>	<b>159,8</b>	<b>54,4</b>
	Taux de sortie	<b>25,3</b>	<b>11,1</b>	<b>121,8</b>	<b>39,2</b>
	Turnover annuel	<b>27,3</b>	<b>11,1</b>	<b>140,8</b>	<b>46,8</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>27,9</b>	<b>11,6</b>	<b>152,5</b>	<b>75,7</b>
	Taux de sortie	<b>24,3</b>	<b>11,7</b>	<b>112,4</b>	<b>65,4</b>
	Turnover annuel	<b>26,1</b>	<b>11,7</b>	<b>132,4</b>	<b>70,6</b>



### MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES CADRES

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (32,4 %).
- Les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (26,1 %).

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	44,8	15,6	10,0	56,0	25,0	20,5	8,8
	Taux de sortie	29,3	13,1	12,2	35,0	18,6	16,6	10,8
	Turnover annuel	37,0	14,3	11,1	45,5	21,8	18,5	9,8
	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	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	34,9	11,2	9,9	26,2	15,3	26,1	22,1
	Taux de sortie	29,0	11,1	13,0	24,3	14,6	24,0	17,6
	Turnover annuel	31,9	11,2	11,5	25,3	15,0	25,1	19,9
	Taux d'entrée	39,2	12,3	9,1	33,3	22,6	22,0	20,9
	Taux de sortie	29,1	12,3	12,6	28,0	16,6	18,6	14,9
	Turnover annuel	34,1	12,3	10,8	30,6	19,6	20,3	17,9
	Taux d'entrée	<b>36,8</b>	<b>12,5</b>	<b>9,4</b>	<b>27,7</b>	<b>16,5</b>	<b>18,7</b>	<b>19,5</b>
	Taux de sortie	<b>28,1</b>	<b>11,4</b>	<b>12,5</b>	<b>24,5</b>	<b>15,0</b>	<b>16,4</b>	<b>17,2</b>
	Turnover annuel	<b>32,4</b>	<b>12,0</b>	<b>10,9</b>	<b>26,1</b>	<b>15,7</b>	<b>17,6</b>	<b>18,3</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>40,8</b>	<b>13,0</b>	<b>9,6</b>	<b>25,7</b>	<b>18,2</b>	<b>21,0</b>	<b>22,5</b>
	Taux de sortie	<b>32,0</b>	<b>12,2</b>	<b>12,5</b>	<b>23,5</b>	<b>16,1</b>	<b>18,9</b>	<b>18,7</b>
	Turnover annuel	<b>36,4</b>	<b>12,6</b>	<b>11,0</b>	<b>24,6</b>	<b>17,2</b>	<b>20,0</b>	<b>20,6</b>



### 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	59,9	28,2	18,5	25,6	52,2
	Taux de sortie	37,2	29,4	15,7	18,3	39,4
	Turnover annuel	48,6	28,8	17,1	21,9	45,8
	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	28,4	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	26,4	16,6	22,8	20,9	56,4
	Taux de sortie	24,6	15,8	17,0	18,2	38,5
	Turnover annuel	25,5	16,2	19,9	19,5	47,5
	Taux d'entrée	33,7	22,8	21,5	19,7	60,2
	Taux de sortie	28,3	16,2	18,2	15,8	58,4
	Turnover annuel	31,0	19,5	19,9	17,8	59,3
	Taux d'entrée	<b>28,9</b>	<b>17,3</b>	<b>19,0</b>	<b>17,1</b>	<b>53,1</b>
	Taux de sortie	<b>25,6</b>	<b>15,7</b>	<b>16,7</b>	<b>14,9</b>	<b>43,4</b>
	Turnover annuel	<b>27,2</b>	<b>16,5</b>	<b>17,8</b>	<b>16,0</b>	<b>48,3</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>25,8</b>	<b>19,4</b>	<b>18,9</b>	<b>21,0</b>	<b>45,3</b>
	Taux de sortie	<b>22,7</b>	<b>17,7</b>	<b>17,2</b>	<b>18,6</b>	<b>35,3</b>
	Turnover annuel	<b>24,3</b>	<b>18,5</b>	<b>18,0</b>	<b>19,8</b>	<b>40,3</b>

Source : Insee, DADS 2018.

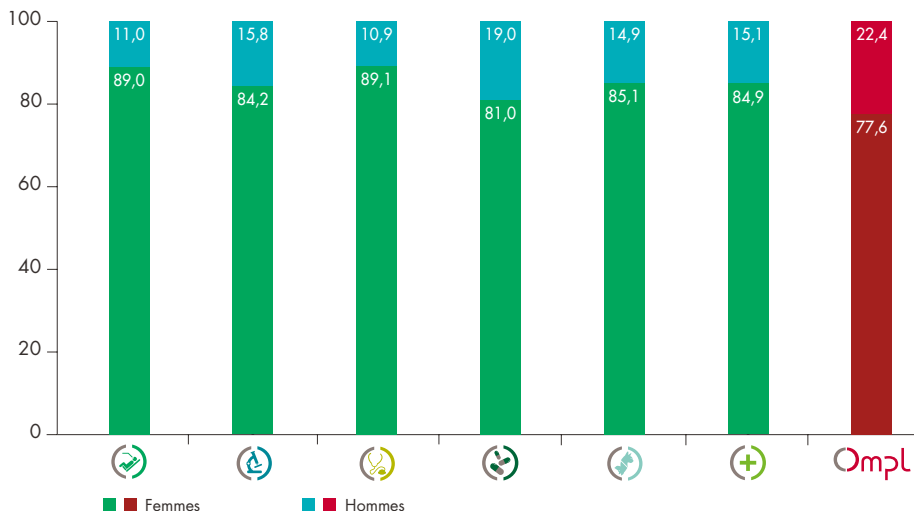


## EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (84,9 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (89,3 %).

## Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)



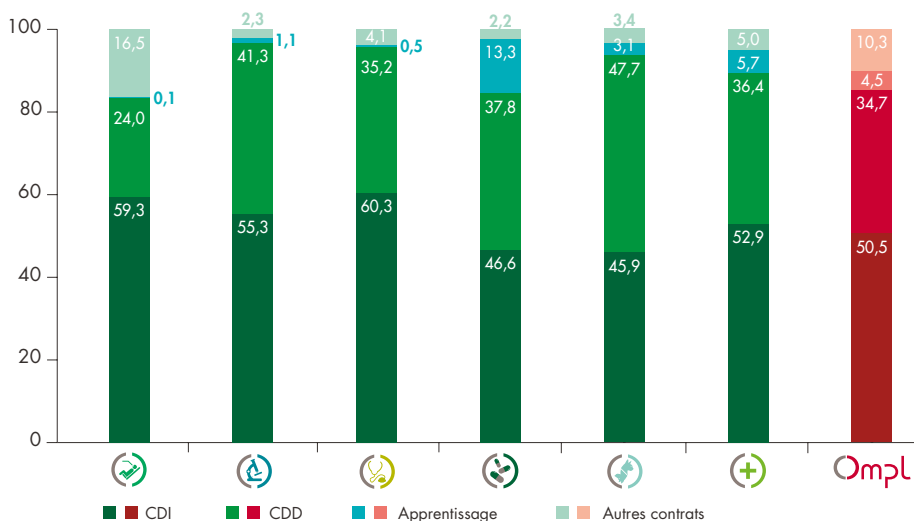
Source : Insee, DADS 2018.



## ENTRANTS EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (52,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



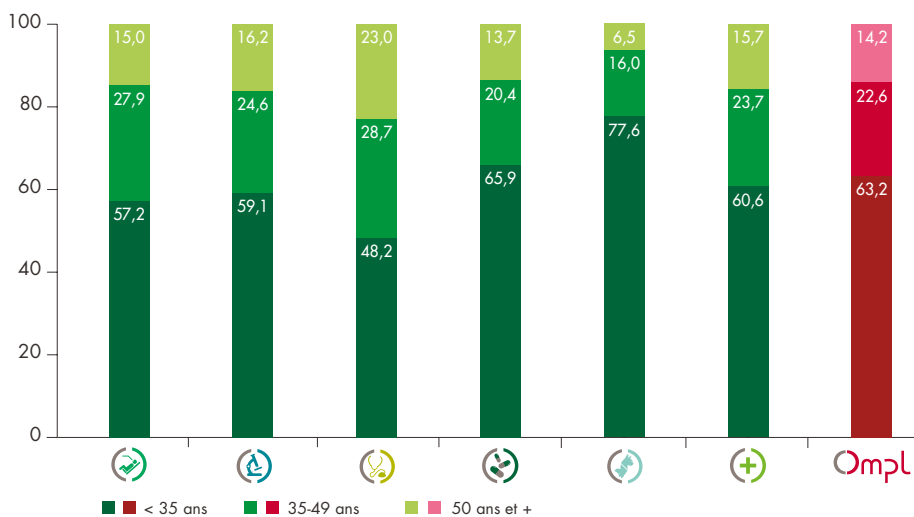
Source : Insee, DADS 2018.



## ENTRANTS JEUNES

60,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 36,2 % pour les salariés du secteur.

### Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



## EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (43,8 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du secteur (44,6 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)



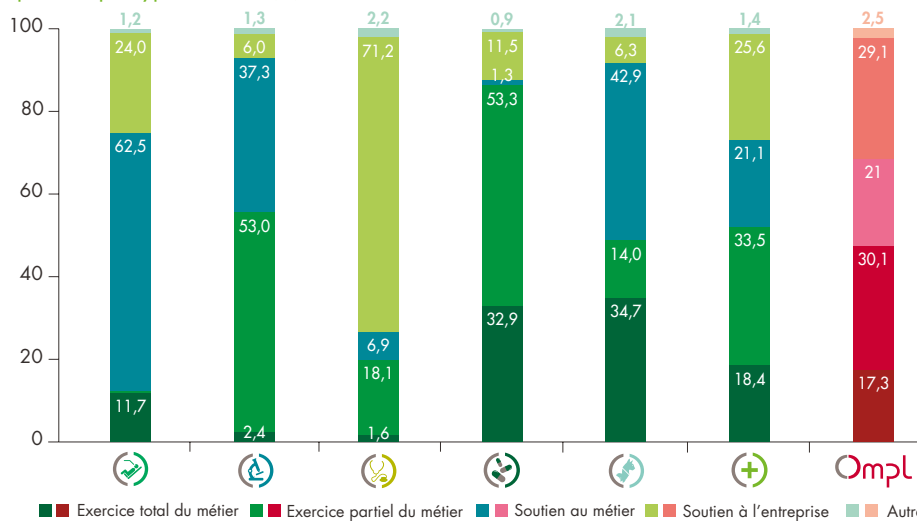
Source : Insee, DADS 2018.



## RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (techniciens de laboratoires, préparateurs en pharmacie...), qui sont le plus souvent recrutés.

### Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

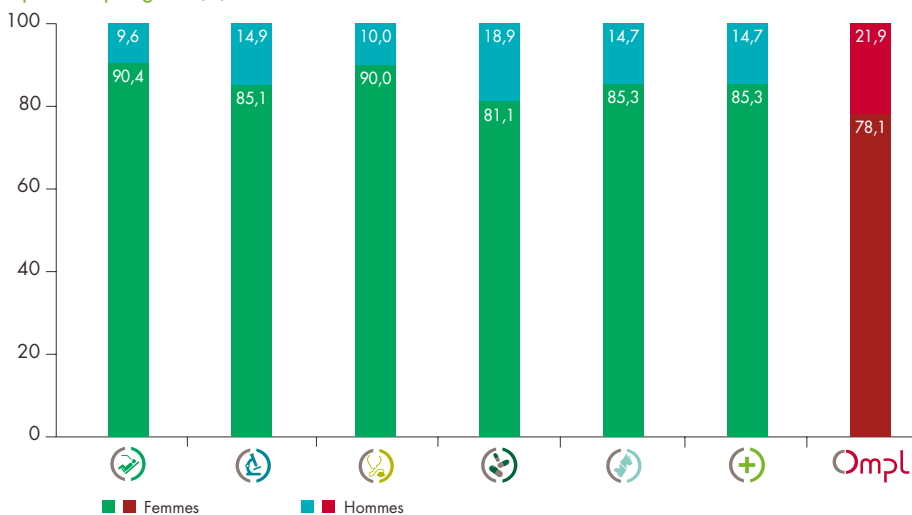


## SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,3 %) est proche de celle des entrants (84,9 %).

### Profil des sortants par branche

#### Répartition par genre (%)



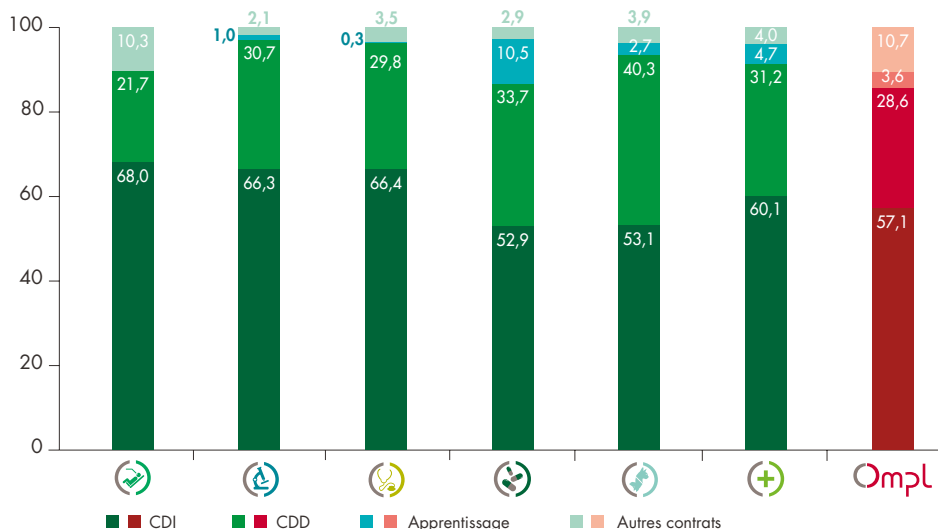
Source : Insee, DADS 2018.



## MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

60,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (52,9 %).

### Répartition par type de contrat de travail (%)



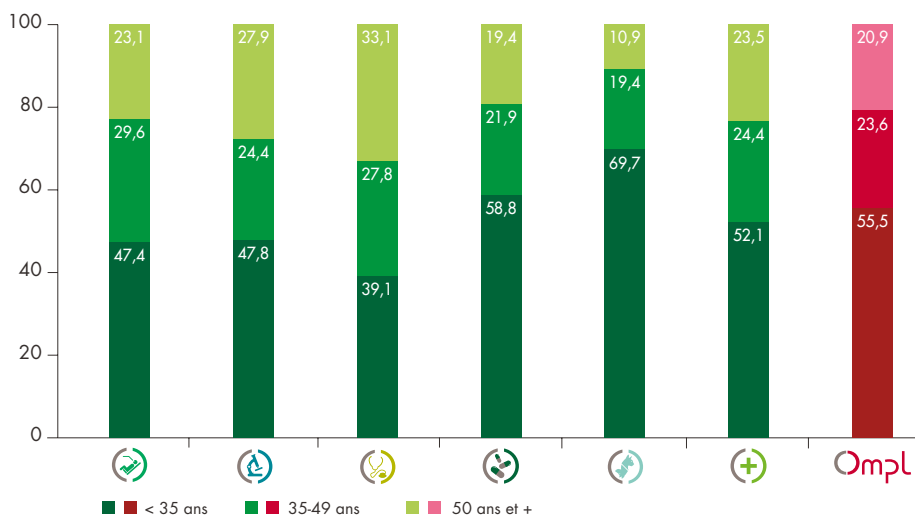
Source : Insee, DADS 2018.



## DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (52,1 % contre 60,6 %).

### Répartition par tranche d'âge (%)

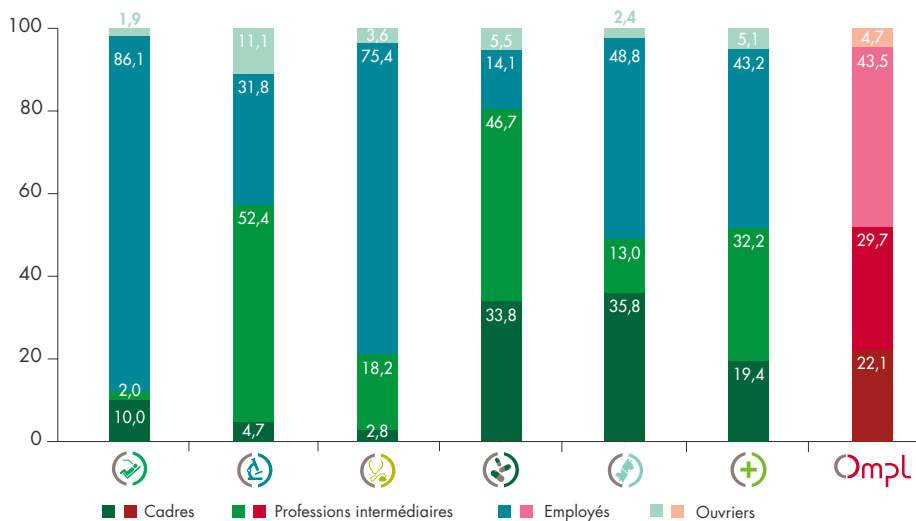


Source : Insee, DADS 2018.

**SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS**

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (43,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

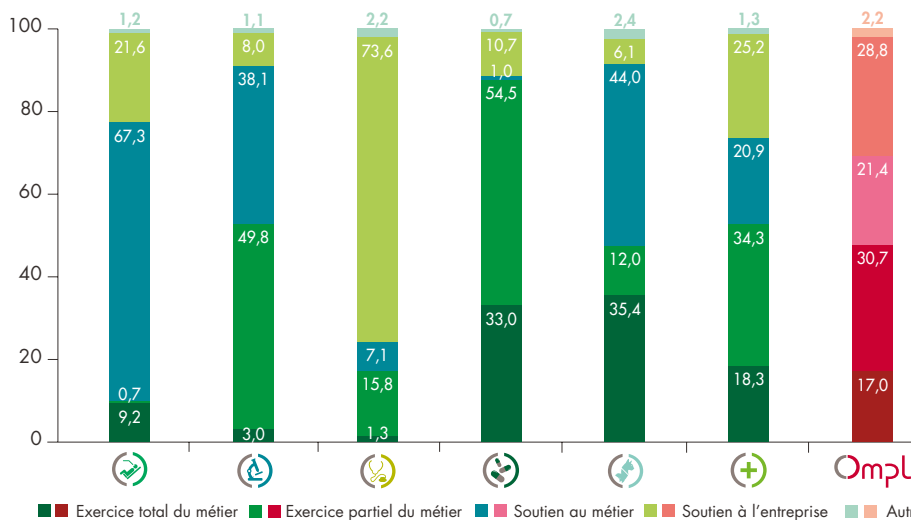


Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPARTS ÉLEVÉS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ**

À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement l'activité libérale de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (34,3 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.





### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (22,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (15,2 %).

### Turnover par région (%)

Régions								Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	17,9	22,0	14,6	18,9	22,2	18,2	19,7	
Bourgogne-Franche-Comté	14,1	13,3	15,0	17,9	22,0	16,4	16,9	
Bretagne	16,6	22,2	14,3	19,0	18,3	17,7	18,4	
Centre-Val de Loire	14,4	15,1	14,8	16,8	20,8	16,0	16,8	
Corse	21,7	17,6	15,3	24,7	25,5	20,9	21,1	
DOM	21,5	15,4	17,6	18,7	26,5	18,5	19,1	
Grand Est	15,8	23,7	13,9	17,3	19,7	17,2	18,0	
Hauts-de-France	16,7	16,6	12,0	15,6	21,1	15,2	16,2	
Île-de-France	29,0	20,6	18,2	21,8	27,4	22,3	26,1	
Normandie	14,9	18,3	13,1	18,0	19,4	16,5	16,8	
Nouvelle-Aquitaine	15,5	15,4	13,8	18,9	21,3	16,8	18,0	
Occitanie	17,7	15,6	14,1	19,7	24,0	17,4	18,5	
Pays de la Loire	17,5	17,6	13,9	18,3	27,9	17,7	18,3	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,3	18,9	14,1	20,2	27,0	18,9	19,8	
Ensemble	<b>19,6</b>	<b>18,7</b>	<b>14,6</b>	<b>18,9</b>	<b>22,9</b>	<b>18,1</b>	<b>19,8</b>	

Source : Insee, DADS 2018.