Baromètre Salariés

Secteur santé • Cabinets dentaires libéraux

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

2022

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 (20,4 %).

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

Le taux de turnover est particulièrement conséquent pour :

- les chirurgiens-dentistes salariés (44,5 %) ;
- les secrétaires (24,3 %) ;
- les assistants dentaires (17,8 %).

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	**40709**	282 844	374 059
Effectif total de l'année	**49985**	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	**9276**	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	**7338**	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	**22,8**	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	**18,0**	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	**20,4**	**18,7**	**20,2**

Source : Insee, DADS 2019.

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

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

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

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

Secteur santé

Branche professionnelle

Cabinets dentaires libéraux

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4,4 points. 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 (40,4 % contre 19,3 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) 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 (36,9 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (42,4 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	22,3	22,8
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	17,4	18,0
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	19,8	20,4
	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
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Ompl	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Ompl	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	21,4	47,4	15,1	160,3	63,3
	Taux de sortie	17,2	33,4	13,6	114,5	31,5
	Turnover annuel	19,3	40,4	14,3	137,4	47,4
	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
Ompl	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
Ompl	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
Ompl	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	44,3	16,2	10,9	51,0	28,7	21,3	10,5
	Taux de sortie	29,5	13,7	12,6	33,7	20,0	17,3	9,8
	Turnover annuel	36,9	15,0	11,7	42,4	24,3	19,3	10,2
	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
Ompl	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Ompl	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
Ompl	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 très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier (44,1 %), principalement des chirurgiens-dentistes.

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	52,9	37,7	19,1	28,0	57,1
	Taux de sortie	35,4	24,7	16,5	18,8	47,8
	Turnover annuel	44,1	31,2	17,8	23,4	52,4
	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

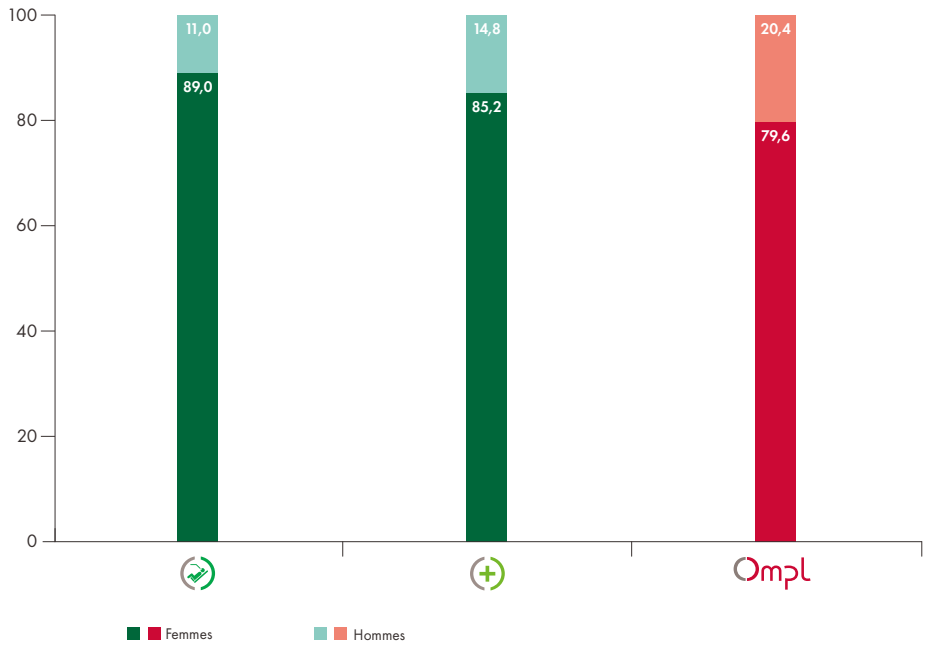
Source : Insee, DADS 2019.

EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (89,0 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (93,6 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)

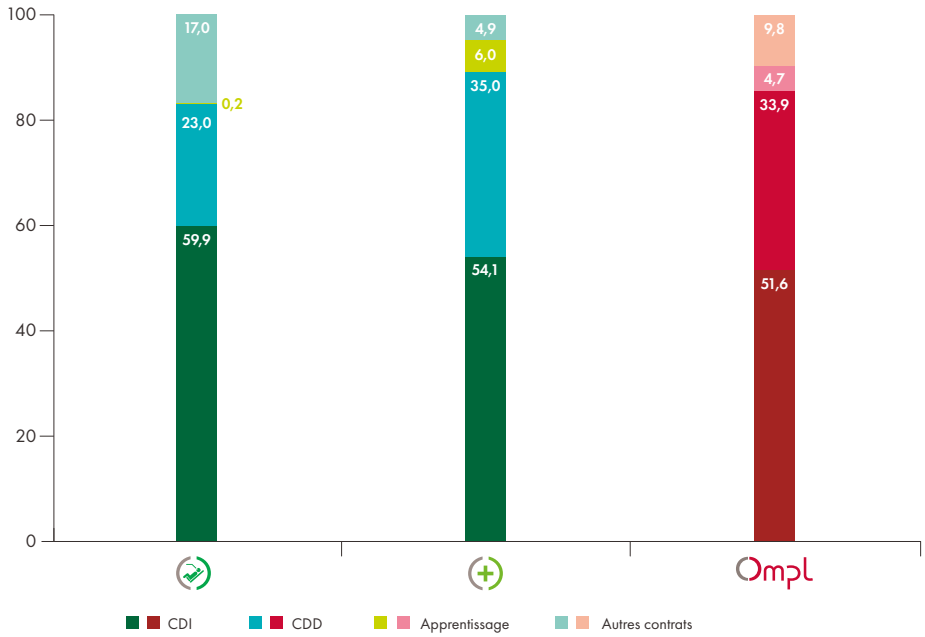


Source : Insee, DADS 2019.

ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (84,9 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)

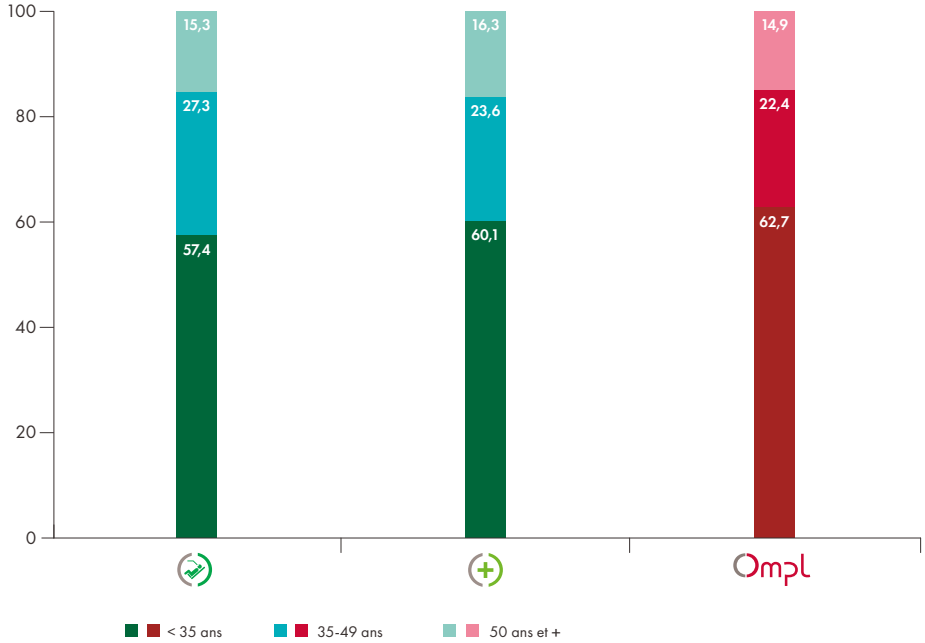


Source : Insee, DADS 2019.

ENTRANTS ASSEZ JEUNES

57,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,7 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)

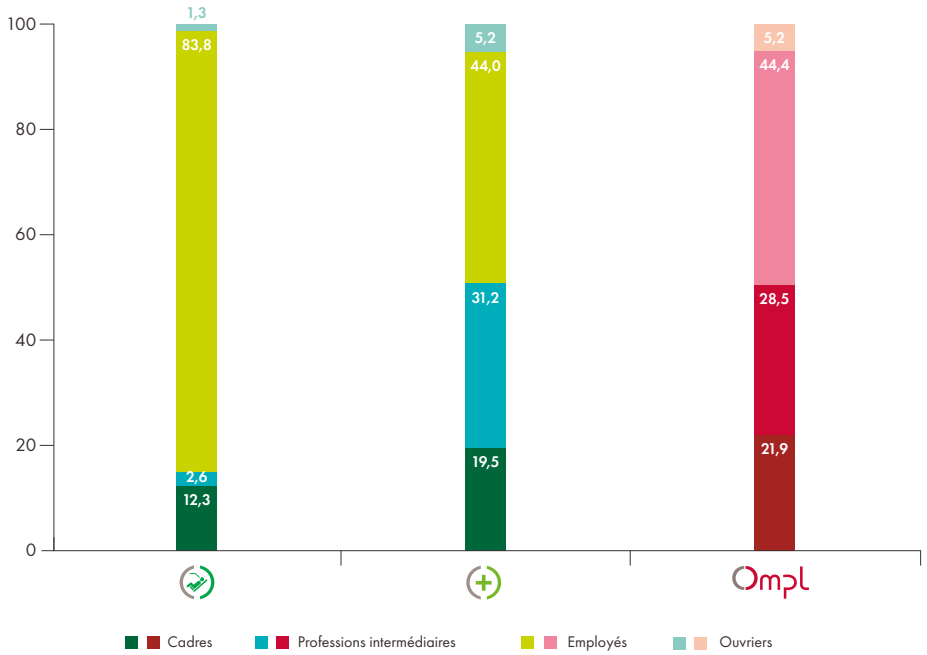


Source : Insee, DADS 2019.

EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (83,8 %). Sa part est un peu moins importante que celle détenue au sein de la branche (88,5 %). 72,2 % des entrants sont des assistants dentaires et 16,2 % des secrétaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (12,3 %). Cette catégorie regroupe 6,8 % des salariés de la branche. 90,8 % des recrutés sont des chirurgiens-dentistes.

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2019.

RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DU MÉTIER

Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (61,7 %).

• Répartition par type de métier (%)

Source : Insee, DADS 2019.

SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

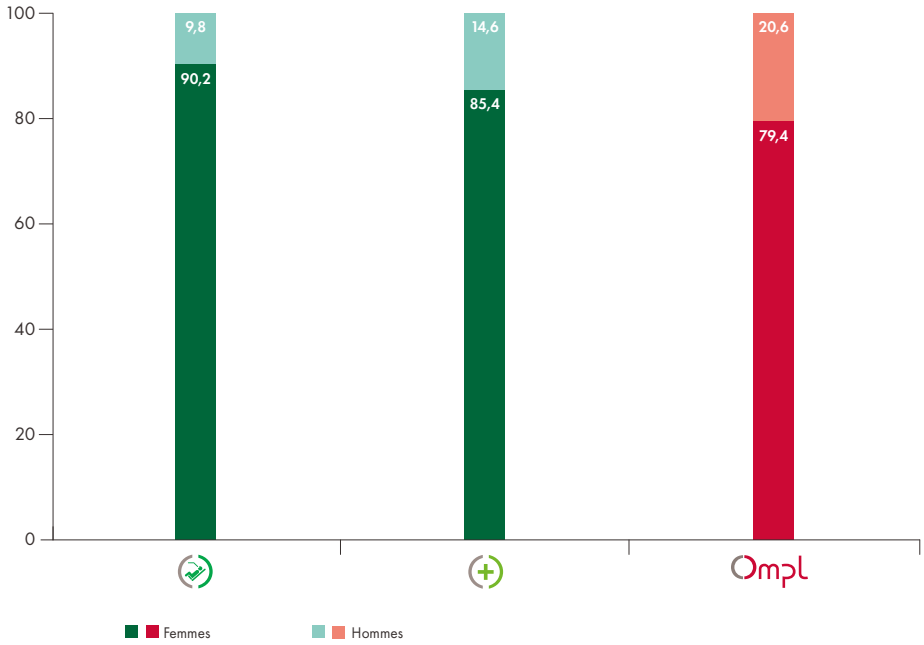
La part des femmes chez les sortants (90,2 %) est proche de celle des entrants (89,0 %).

MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

68,5 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (59,9 %).

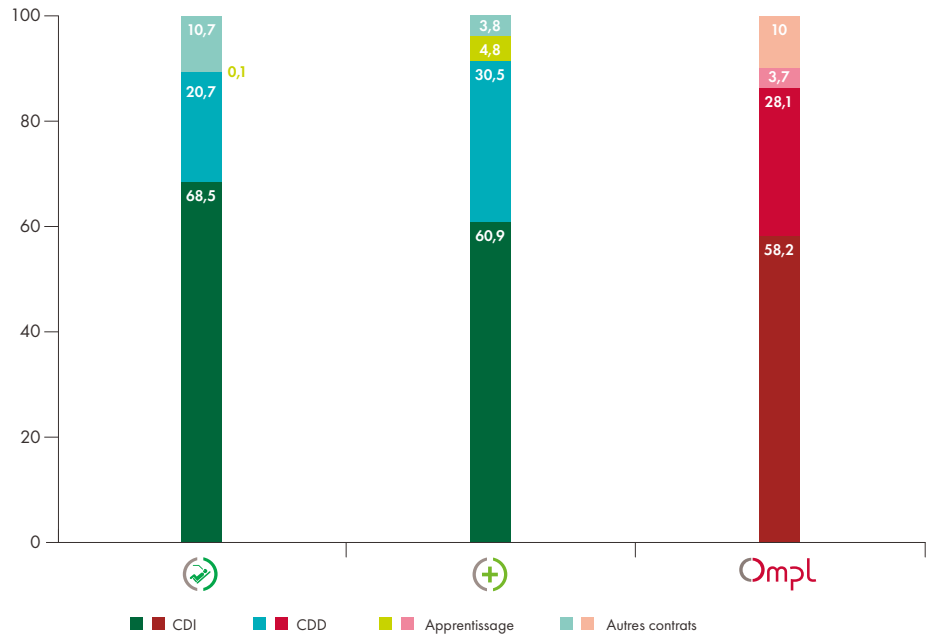
Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de contrat de travail (%)

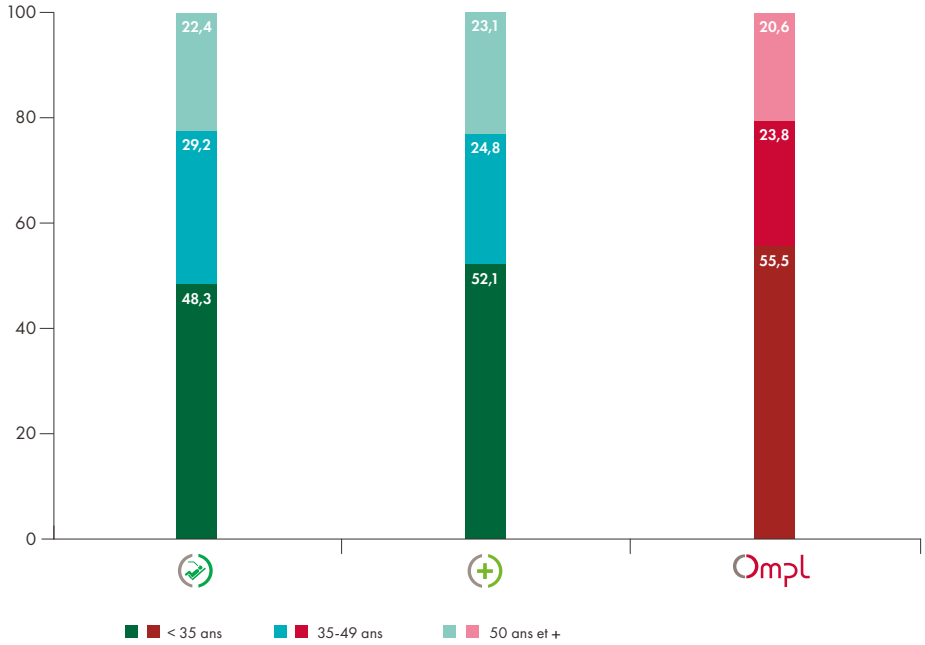


Source : Insee, DADS 2019.

DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (48,3 % contre 57,4 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)

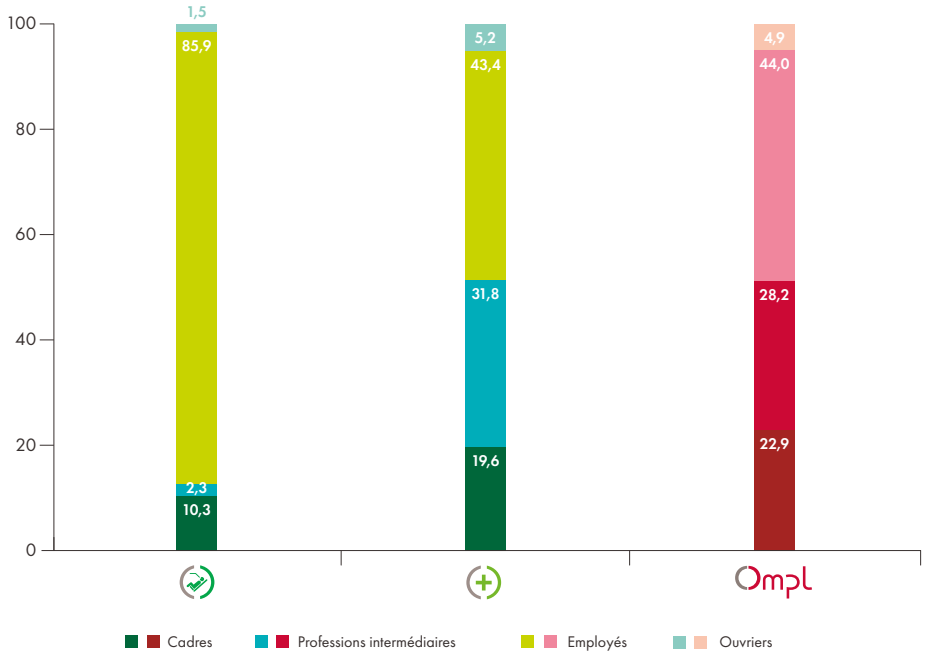


Source : Insee, DADS 2019.

CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (85,9 %). Parmi cette catégorie, 77,4 % sont des assistants dentaires et 13,6 % des secrétaires.
- D'autre part, 10,3 % des sortants sont des cadres dont 91,5 % des chirurgiens-dentistes.

• Répartition par catégorie sociale (%)

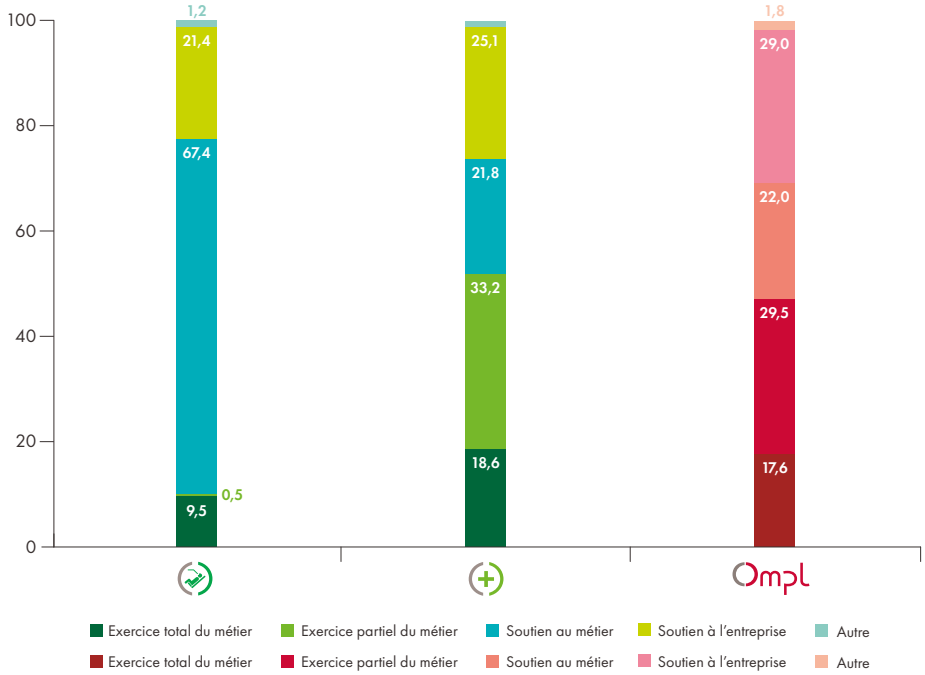


Source : Insee, DADS 2019.

DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (67,4 %).

• 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 (28,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (13,6 %).

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	**19,0**	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	**17,8**	16,5	17,0
Bretagne	**18,2**	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	**16,7**	16,6	17,3
Corse	**13,6**	17,7	17,5
DOM	**21,1**	18,2	18,5
Grand Est	**17,4**	18,0	18,1
Hauts-de-France	**17,3**	15,6	17,2
Île-de-France	**28,6**	24,2	27,1
Normandie	**17,6**	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	**16,2**	17,0	18,2
Occitanie	**18,2**	18,7	19,5
Pays de la Loire	**17,7**	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**20,8**	18,6	19,6
Ensemble	**20,4**	**18,7**	**20,2**

Source : Insee, DADS 2019.