



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
LABORATOIRES
DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRA HOSPITALIERS



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, des enquêtes et des entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MÉDICALE EXTRA HOSPITALIERS



Entreprises



Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche décroît fortement (-24,6 %).

Cette décroissance est la résultante du mouvement de fusion des laboratoires qui se poursuit depuis plusieurs années.

La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées en 2018

Entreprises employées	463	81 705	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	-24,6	-2,7	-1,5
Taux d'entrée (%)	1,3	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	25,9	1,8	14,7
Taux de rotation (%)	13,6	6,6	13,7

Données au 01/01.

Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprises employées : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

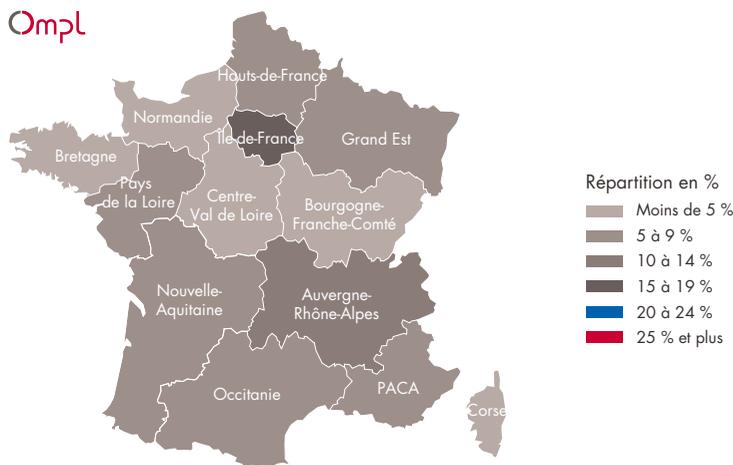
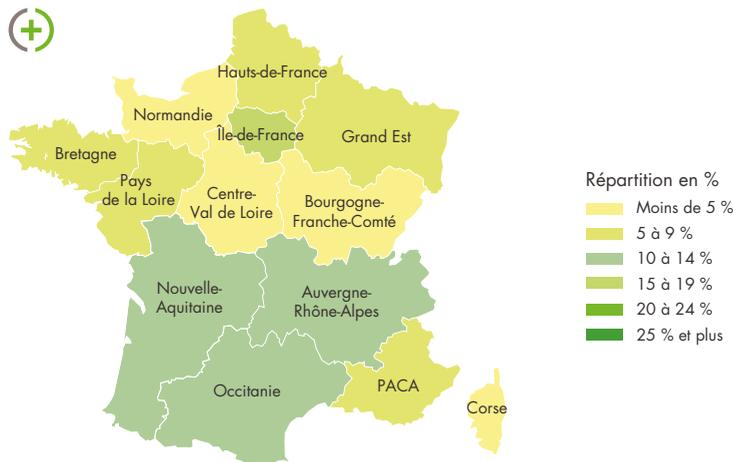
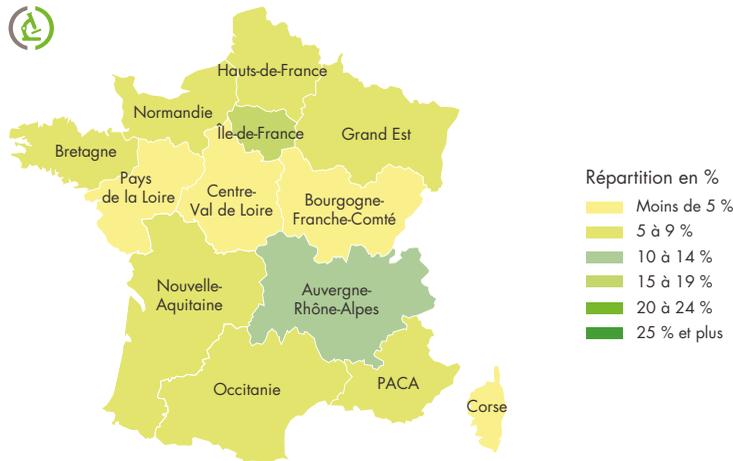
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (19,0 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (10,6 %) ;
- l'Occitanie (9,9 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,9 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.

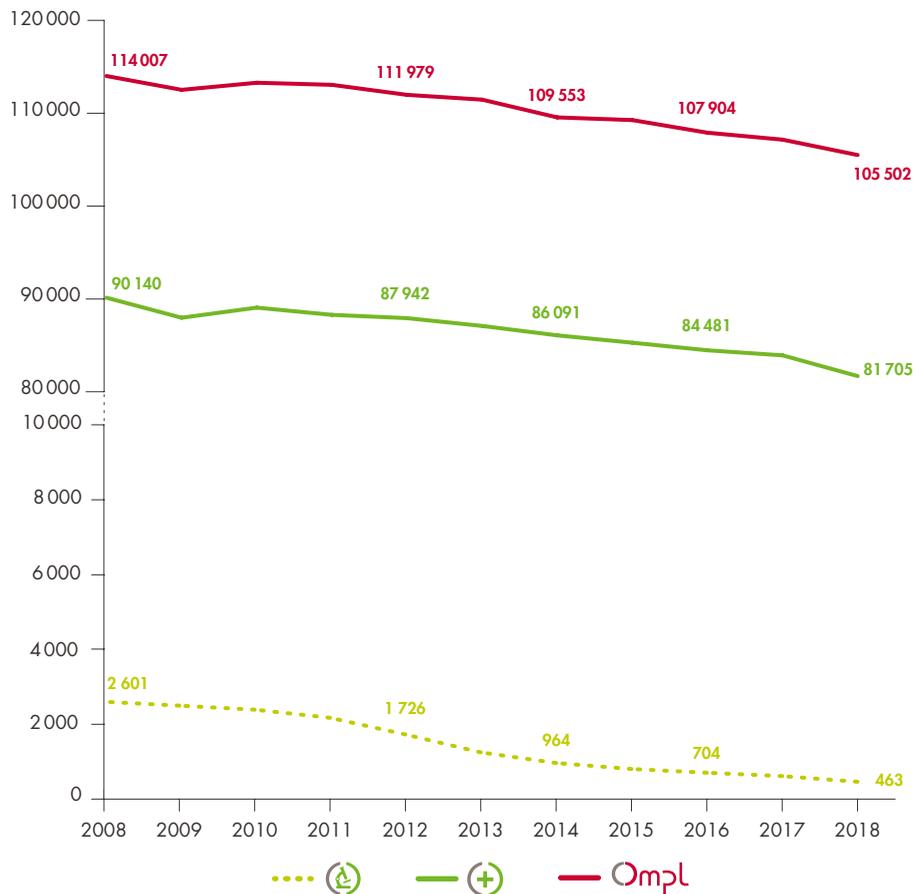


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de - 2 138 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises été divisé par 6. Le stock d'établissements suit un mouvement similaire mais nettement moins accentué. Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprises individuelles : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

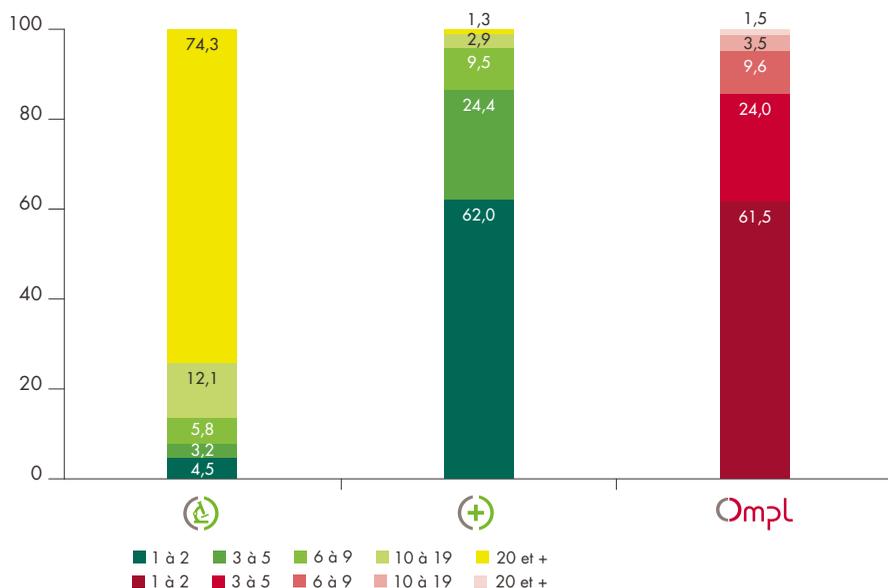


PLUTÔT DES PME

Plus de la moitié des entreprises génère au moins 20 emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, la branche se démarque nettement : très grande majorité d'entreprises de plus de 20 salariés et très faible part d'entreprises de moins de six salariés.

Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2018.

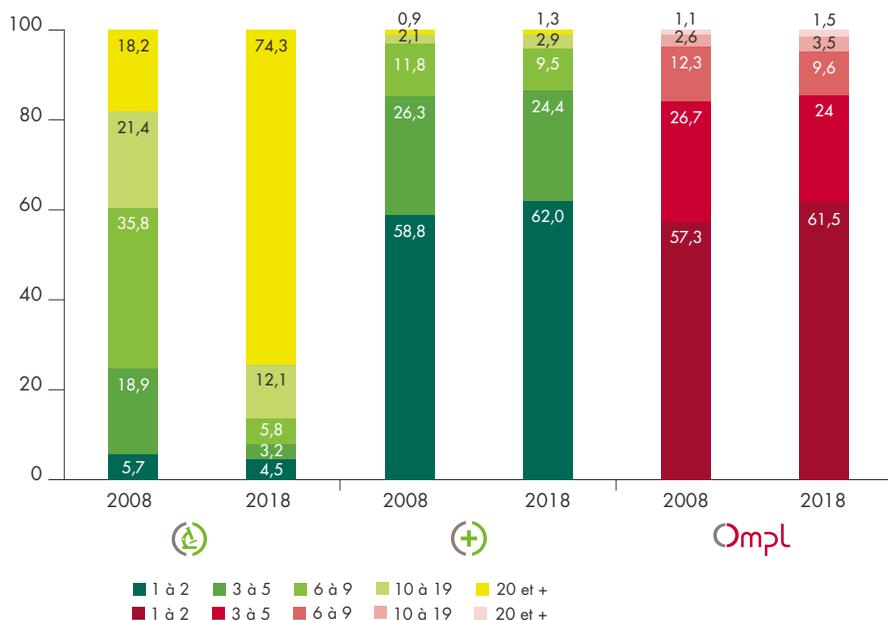


PLUS D'ENTREPRISES DE GRANDE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 salariés et plus.

Leur part progresse de +56,1 points. La part des autres tailles d'entreprises se réduit drastiquement.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

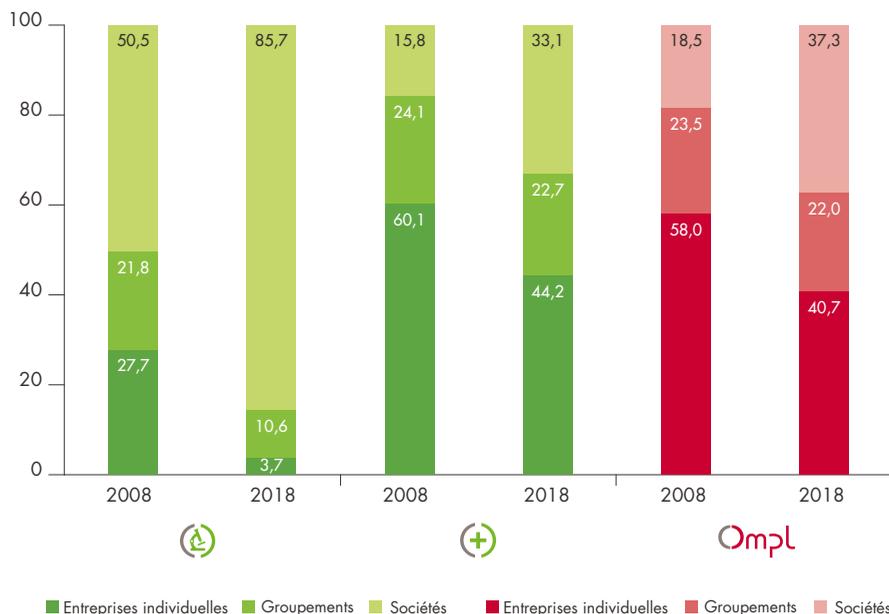


RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein de la branche.

L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 35,2 points par rapport à 2008 au détriment des autres statuts juridiques qui deviennent marginaux.

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



PME

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient beaucoup plus de salariés et sont majoritairement constituées en SELARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	463	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	104,0	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SELARL (39,3 %)	EI (44,2 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Entreprises individuelles (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.



ABSENCE DE DONNÉES

Les données disponibles ne permettent pas d'analyser la branche.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	ND ¹	200 243	186 150
Marge commerciale	ND ¹	187 955	176 062
VA	ND ¹	124 485	115 344
Impôts et taxes	ND ¹	10 586	9 589
Salaires et cotisations	ND ¹	15 704	16 232
EBE	ND ¹	98 194	89 523
Bénéfice	ND ¹	99 470	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	NS	1 815 805***	1 519 548***
Marge commerciale	NS	228 153***	131 143***
VA	NS	839 041***	752 930***
Impôts et taxes	NS	39 990***	32 162***
Salaires et cotisations	NS	591 112***	561 762***
EBE	NS	209 823***	160 344***
Bénéfice	NS	125 820***	98 123***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

1 : données non disponibles.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MÉDICALE EXTRA HOSPITALIERS



Salariés



- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+4 616 salariés).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

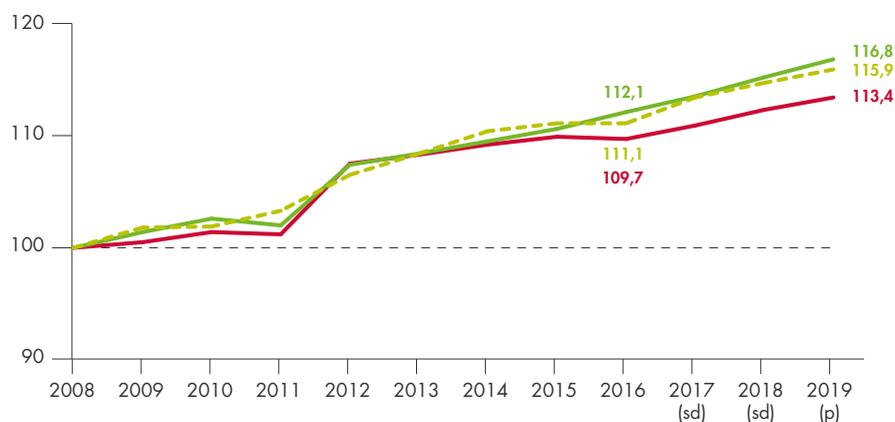
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			
2008	41 556	285 732	399 860
2009	42 312	289 764	402 000
2010	42 330	293 046	405 558
2011	42 924	291 528	404 712
2012	44 256	306 786	429 885
2013	45 062	309 820	433 200
2014	45 867	312 849	436 504
2015	46 153	316 037	439 506
2016	46 172	320 337	438 649
2017 (sd)	47 122	324 329	443 279
2018 (sd)	47 647	329 244	449 155
2019 (p)	48 148	333 676	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur santé

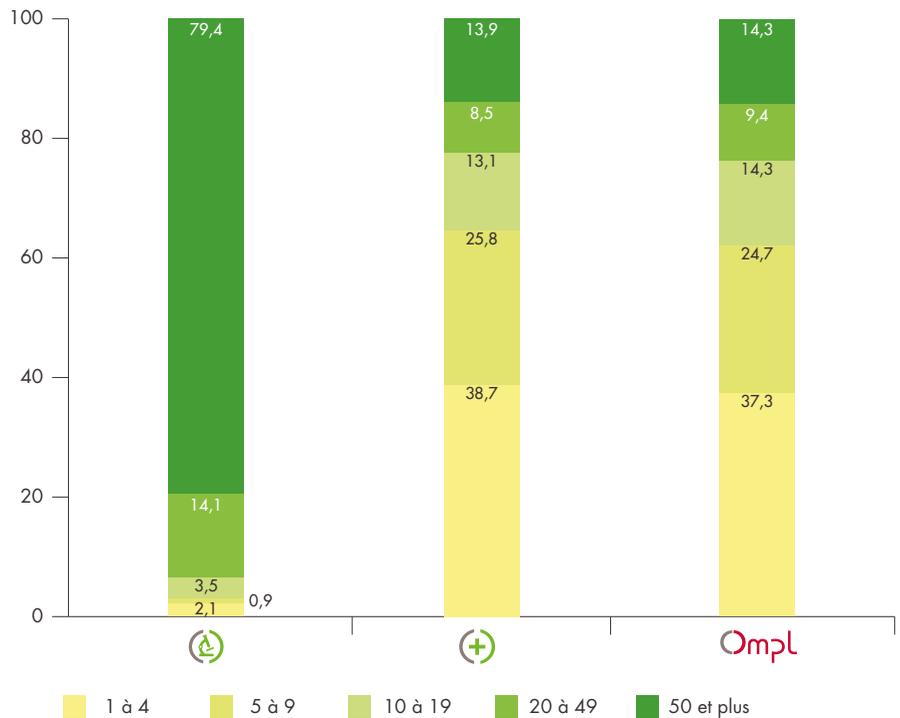
Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

**EMPLOI PORTÉ PAR LES PLUS GRANDES ENTREPRISES**

6,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Les structures restent néanmoins de taille réduite car les établissements de moins de 20 salariés emploient 56,4 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)

Source : Insee, DADS 2016.

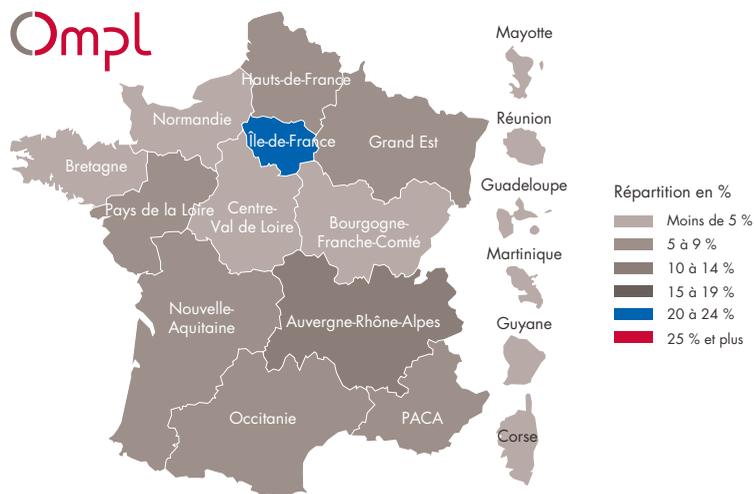
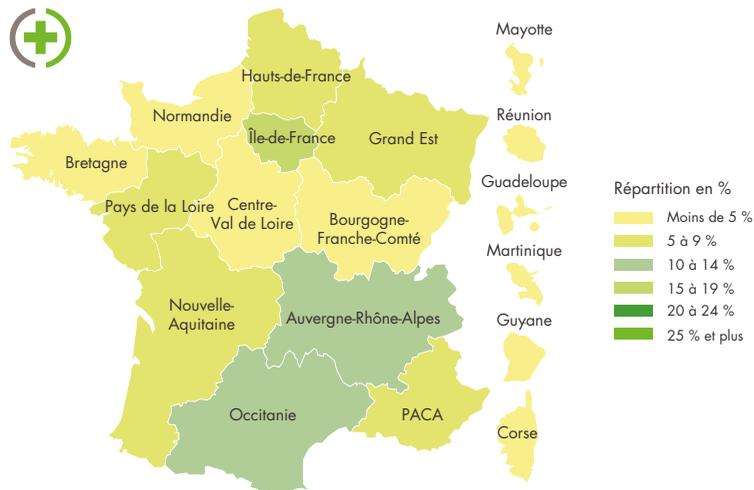
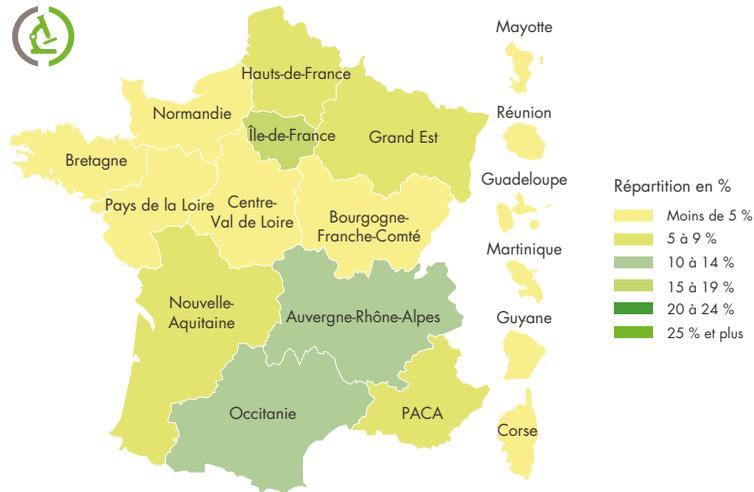


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 18,1 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (16,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,7 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,0 %).

Ces trois régions regroupent 39,8 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.





Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

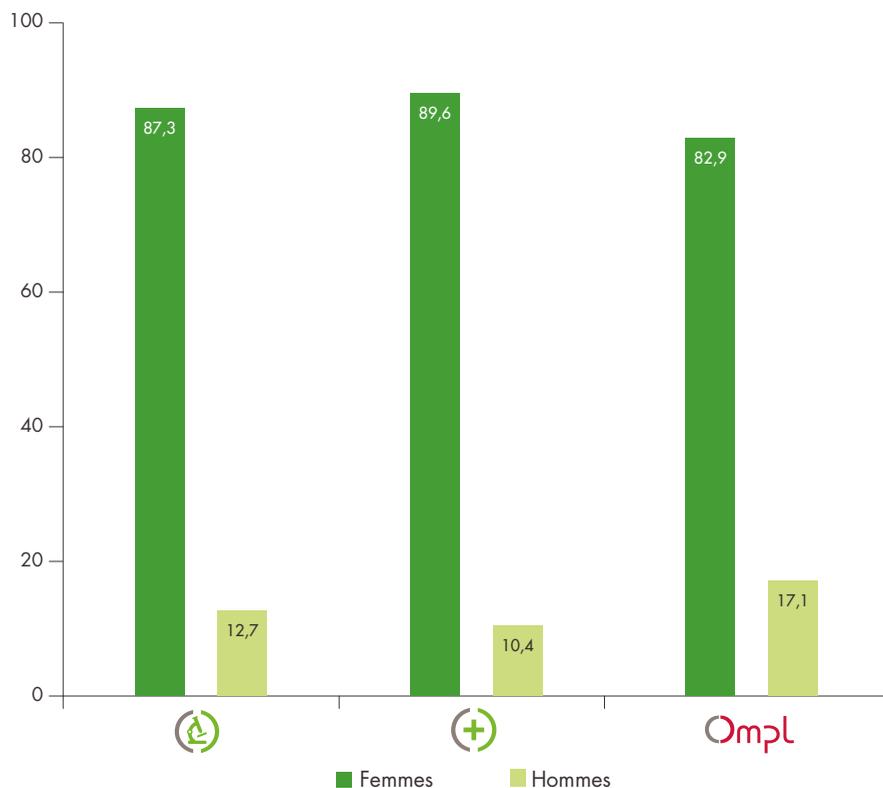


EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 87,3 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,6 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

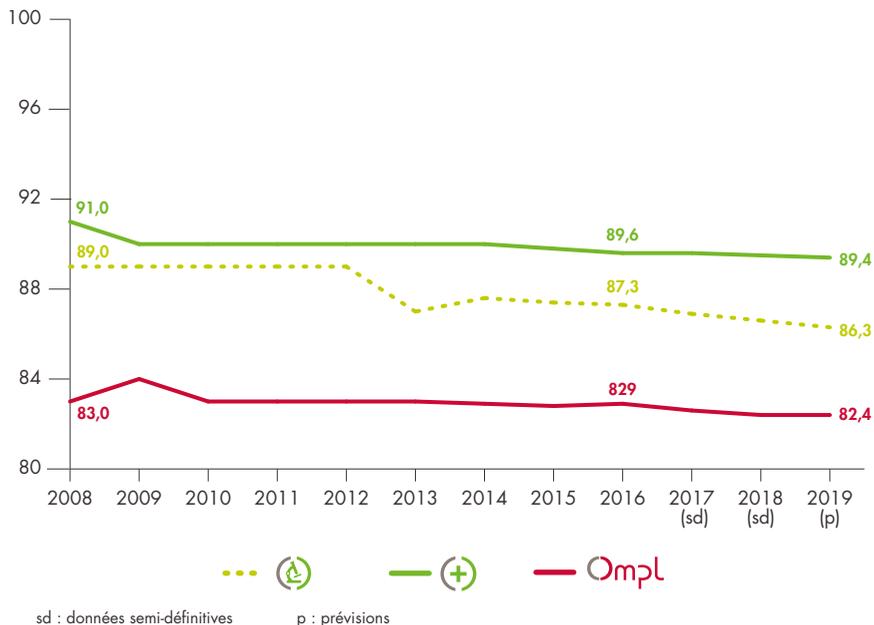


LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2016. Il baisse de 1,7 point.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

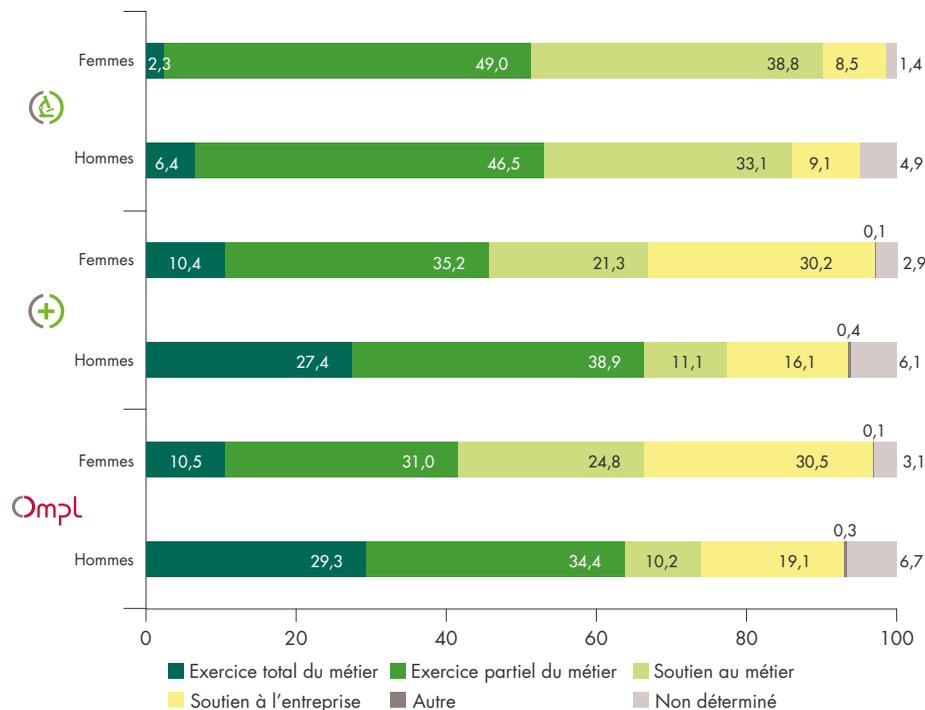


EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER PAR LES SALARIÉS

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total pharmaciens salariés, vétérinaires salariés médecins ou partiel techniciens de laboratoire, infirmiers...) du métier par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe : 2,3 % des femmes exercent la totalité du métier contre 6,4 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

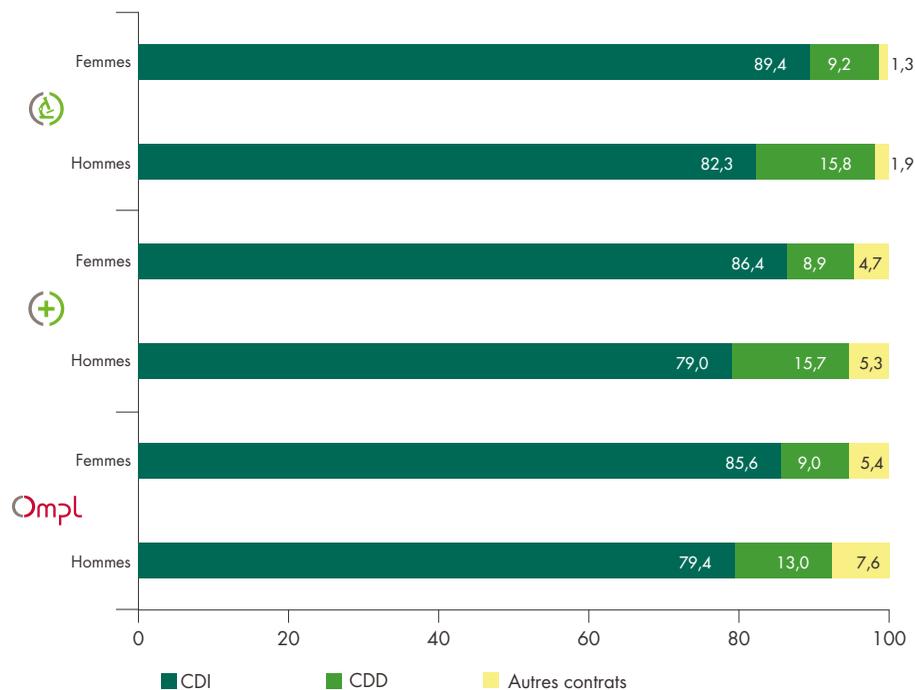


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (90,0 %) et atteint un minimum pour la Corse (81,1 %).

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	🇫🇷	🇯🇵	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	90,0	91,3	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	89,6	91,0	86,4
Bretagne	88,0	90,7	83,5
Centre-Val de Loire	89,0	90,7	85,0
Corse	81,1	88,4	81,5
DOM	83,3	85,8	81,3
Grand Est	88,3	90,9	85,8
Hauts-de-France	85,9	88,4	83,0
Île-de-France	85,4	86,4	77,3
Normandie	89,6	90,6	85,0
Nouvelle-Aquitaine	88,1	90,8	84,6
Occitanie	86,0	89,8	84,6
Pays de la Loire	89,7	91,6	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	85,5	89,5	84,6
Ensemble	87,3	89,6	82,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

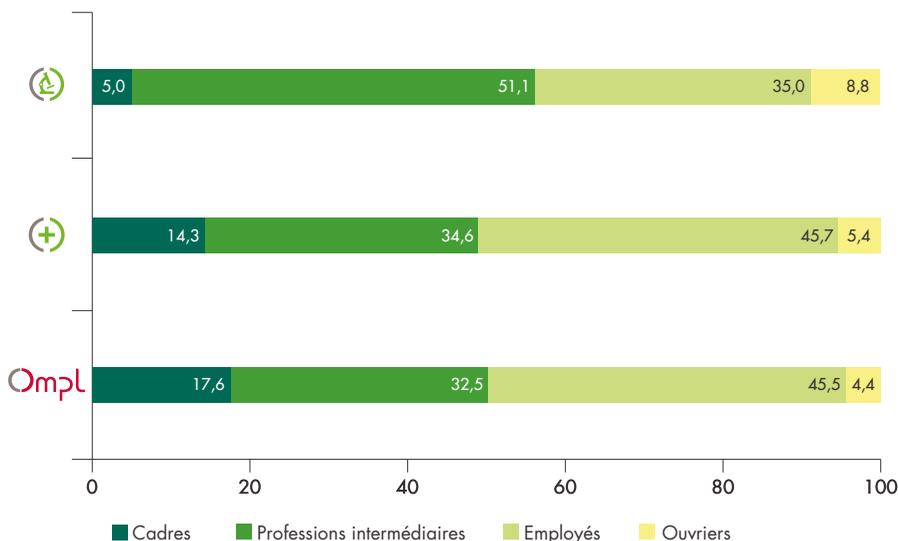
- Les cadres sont faiblement représentés : 5,0 % contre 14,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est la plus importante (51,1 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (34,6 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (35,0 % contre 45,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement des chauffeurs livreurs et du personnel d'entretien.



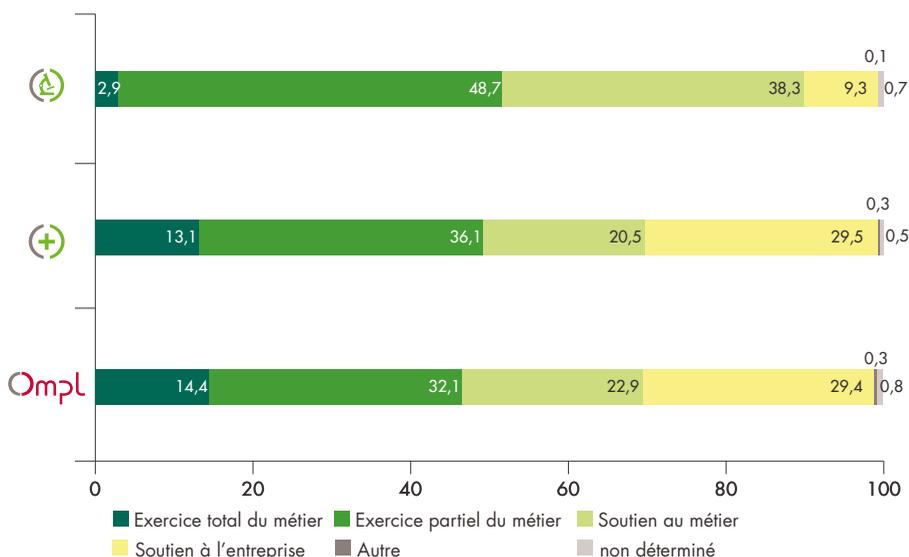
EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

51,6 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier). Ils sont ainsi 48,7 % à exercer une partie du métier (techniciens de laboratoires, infirmiers...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers



FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes de la branche, la part des professions intermédiaires est plutôt importante. Elle atteint 51,5 % contre 48,9 % seulement pour les hommes.

En revanche les femmes sont beaucoup moins fréquemment cadres que les hommes (6,2 % contre 26,4 %)

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des cadres devrait continuer sa progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	62,0	88,0	98,0	68,0	89,0
2009	64,0	89,0	97,0	76,0	89,0
2010	64,0	88,0	98,0	68,0	89,0
2011	63,0	87,0	96,0	73,0	89,0
2012	69,0	87,0	95,0	71,0	89,0
2013	63,0	86,0	94,0	71,0	87,0
2014	69,0	87,1	93,8	66,7	87,6
2015	69,8	87,3	93,7	61,8	87,4
2016	69,7	87,8	95,4	61,9	87,3
2017 (sd)	70,7	86,8	93,4	61,3	86,9
2018 (sd)	71,7	86,7	93,0	59,9	86,6
2019 (p)	72,6	86,6	92,4	58,6	86,3

sd : données semi-définitives — p : prévisions



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (51,6 %), mais son minimum est atteint pour l'Occitanie (29,3 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	5,9	55,9	30,9	7,3	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	3,8	50,4	35,2	10,6	0,0
Bretagne	4,0	48,4	33,2	14,4	0,0
Centre-Val de Loire	ND ¹	48,9	38,1	ND ¹	13,0
Corse	ND ¹	53,0	31,8	ND ¹	15,2
DOM	5,9	30,5	51,6	12,0	0,0
Grand Est	3,0	54,6	31,1	11,3	0,0
Hauts-de-France	3,7	49,3	36,3	10,7	0,0
Île-de-France	7,6	45,9	41,5	4,9	0,0
Normandie	4,6	48,1	37,5	9,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	4,6	55,0	32,1	8,4	0,0
Occitanie	4,8	55,2	29,3	10,7	0,0
Pays de la Loire	4,5	48,3	38,2	8,9	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,3	56,7	31,3	7,7	0,0
	5,0	51,1	35,0	8,8	0,0
	14,3	34,6	45,7	5,4	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (88,5 %) et supérieur à la moyenne du secteur. Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont peu mobilisés.

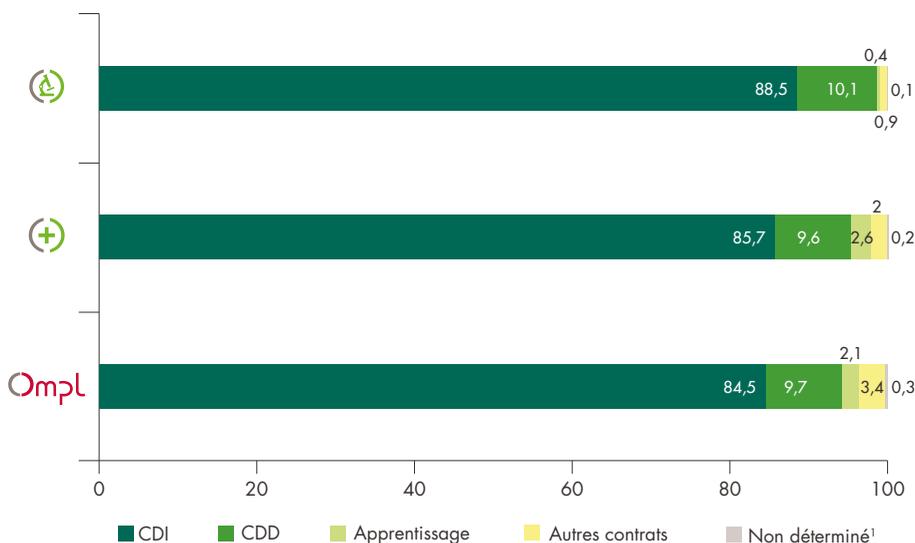


LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016.

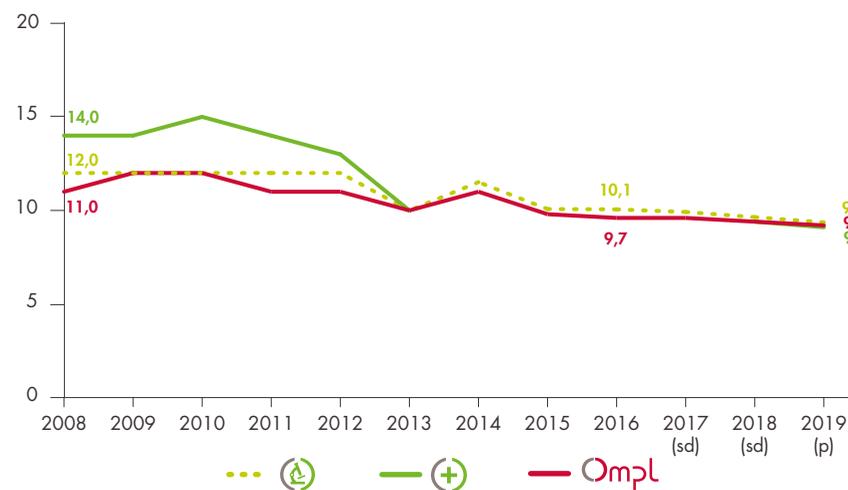
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd: données semi-définitives — p: prévisions

Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

1: non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur santé

Branche professionnelle

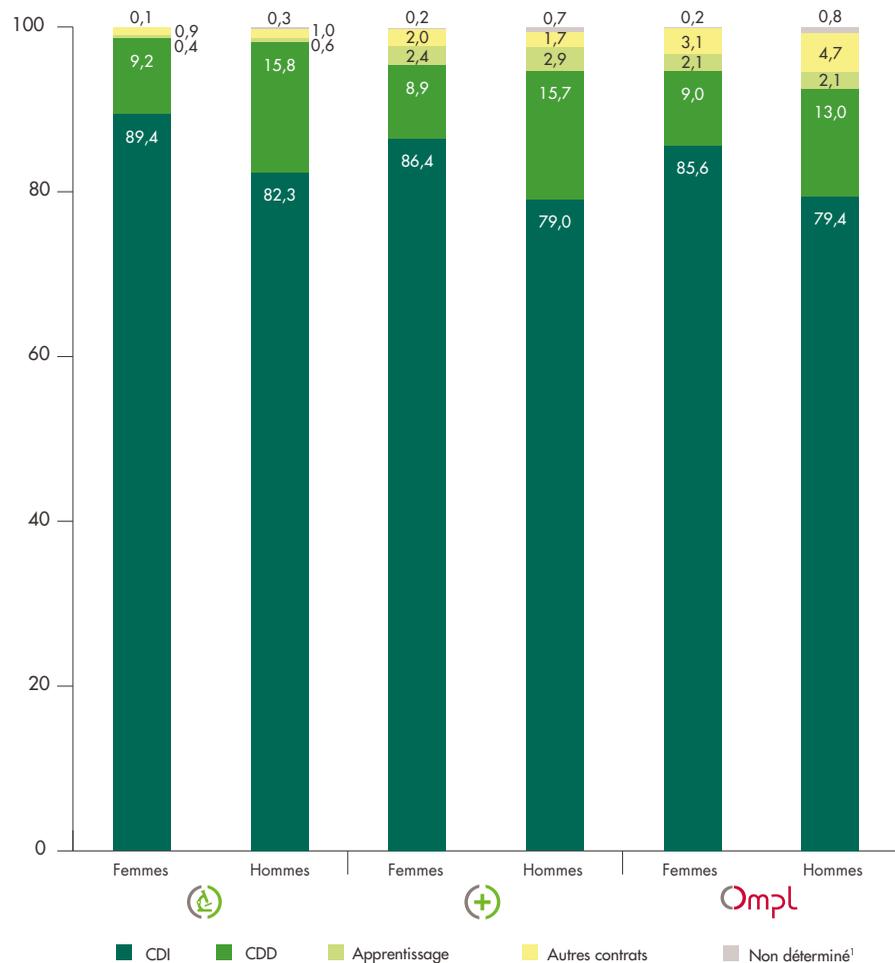
Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 6,5 points.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

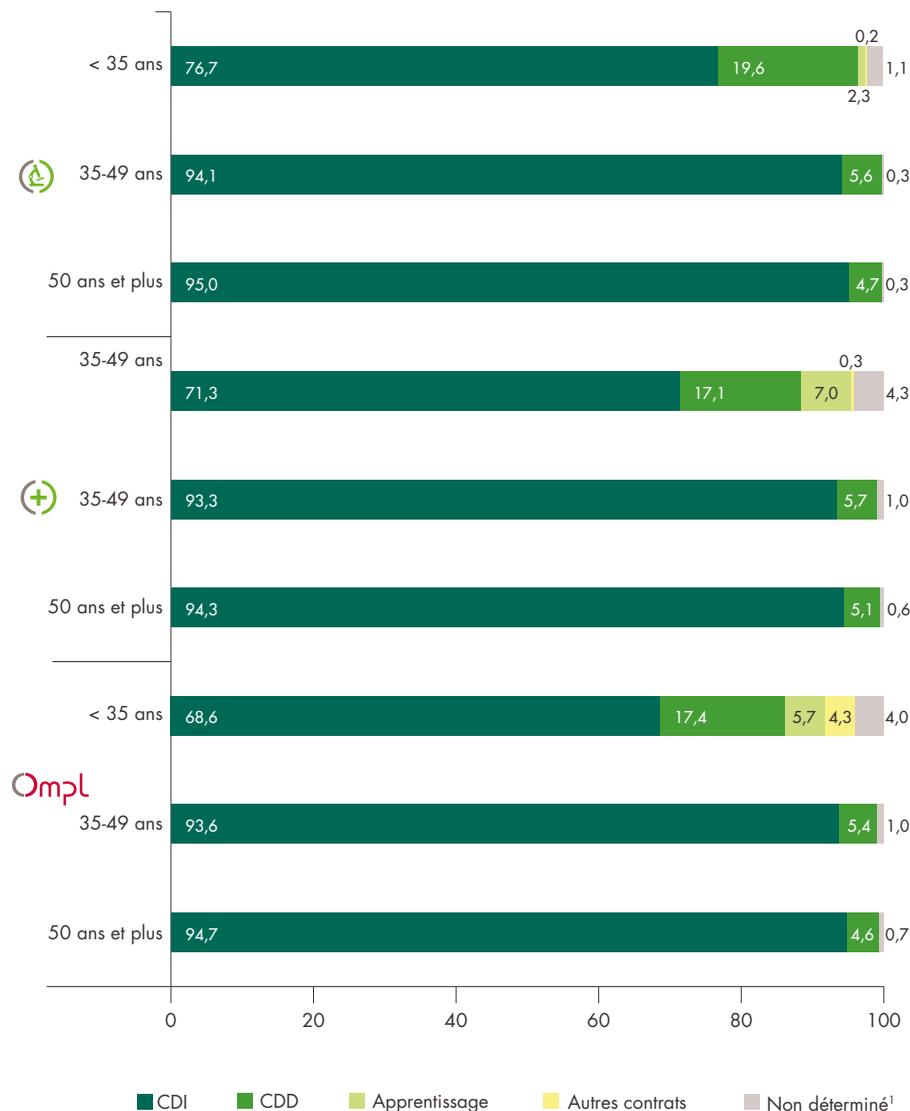
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

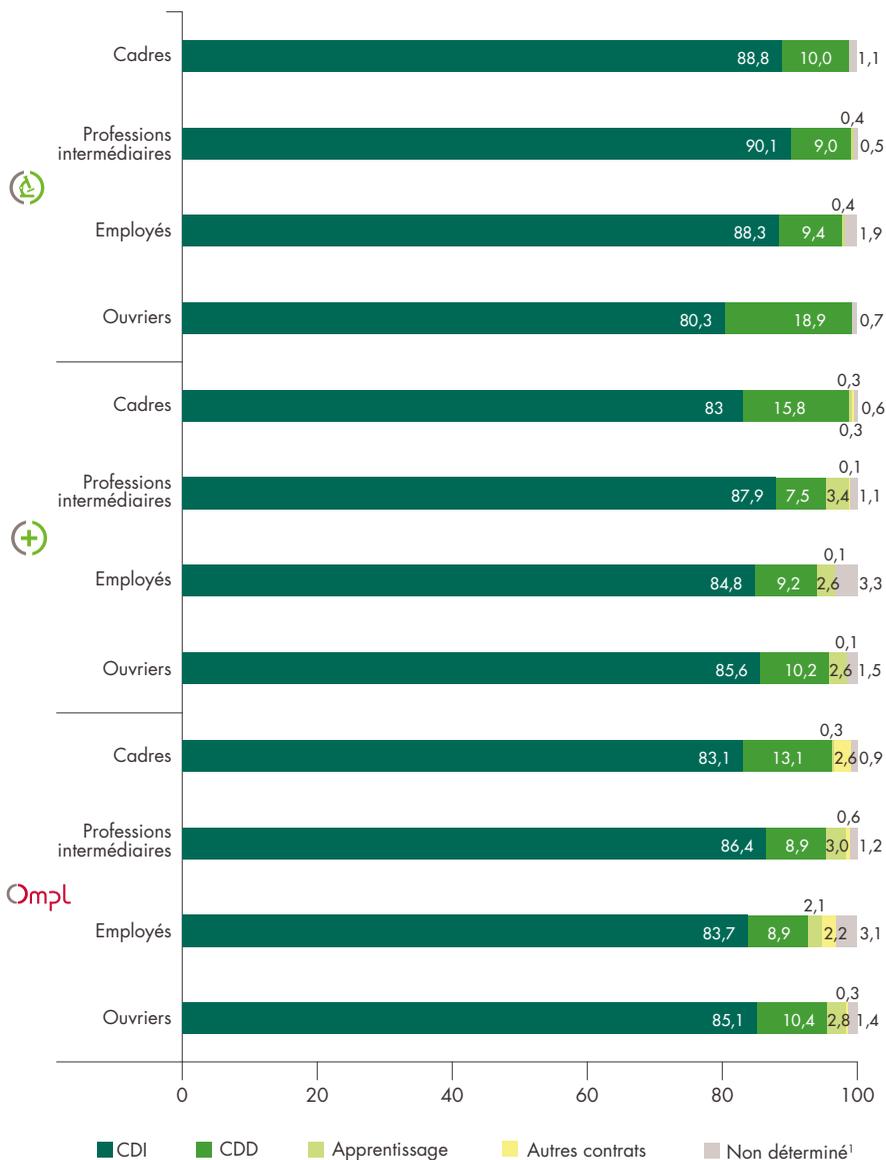


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les ouvriers.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

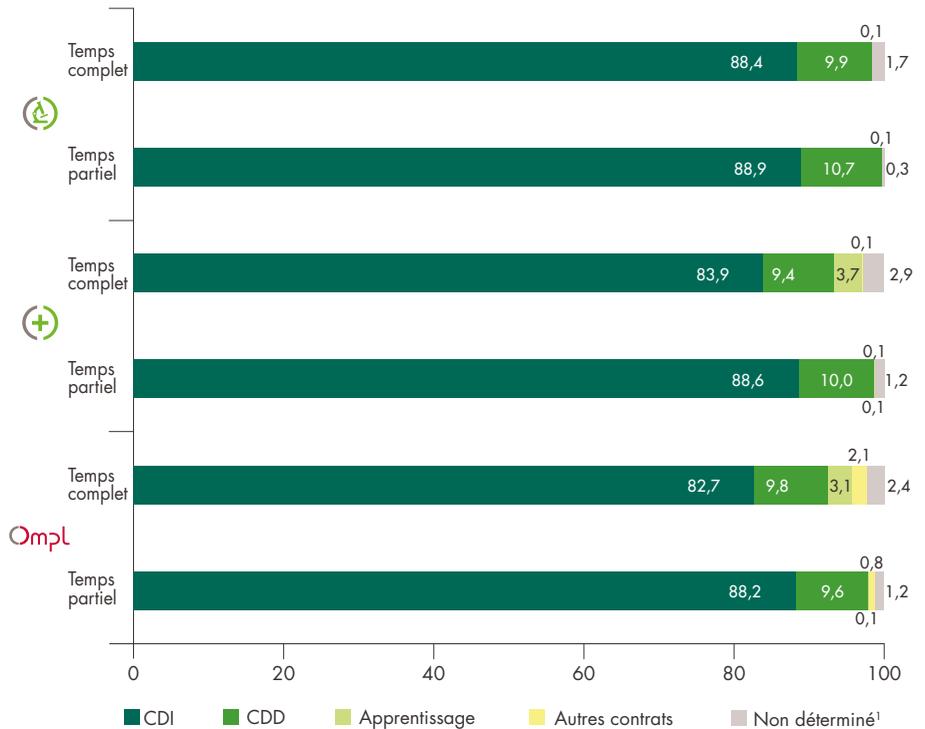
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont un peu plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (12,7 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,8 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	🏠	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,5	10,0	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	12,7	8,6	9,1
Bretagne	12,5	11,5	11,1
Centre-Val de Loire	ND ¹	5,3	8,4
Corse	ND ¹	5,7	10,1
DOM	10,6	10,8	10,9
Grand Est	8,4	8,6	8,7
Hauts-de-France	11,4	9,1	9,0
Île-de-France	7,8	8,1	10,0
Normandie	12,0	9,8	9,5
Nouvelle-Aquitaine	10,6	10,1	9,9
Occitanie	10,8	10,5	10,3
Pays de la Loire	10,9	11,0	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,7	9,4	9,1
Ensemble	10,1	9,6	9,7

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



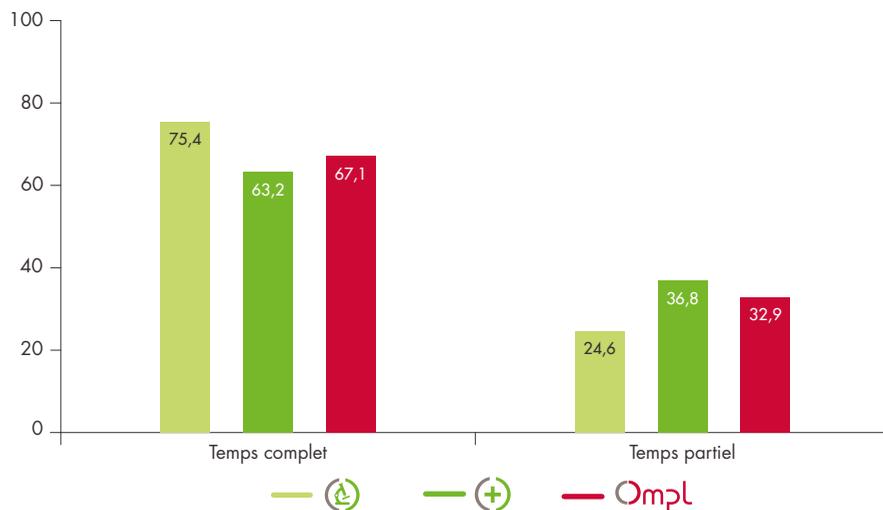
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus des trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

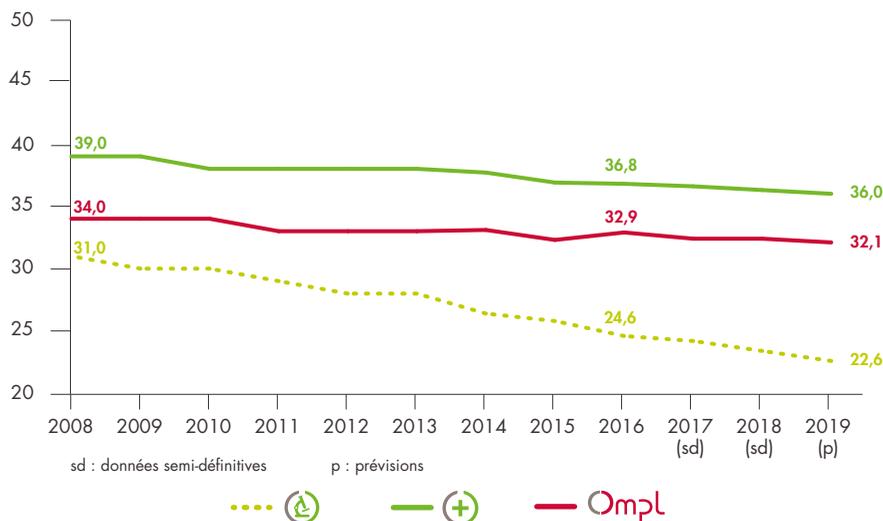


REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2016. Il baisse de 6,4 points.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



sd : données semi-définitives

p : prévisions

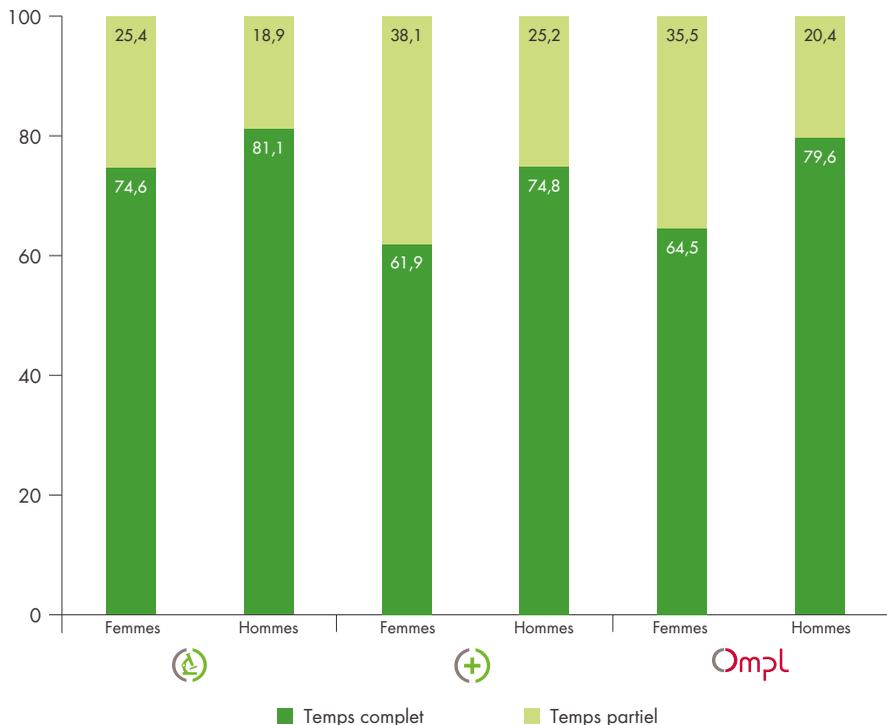
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+6,5 points).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



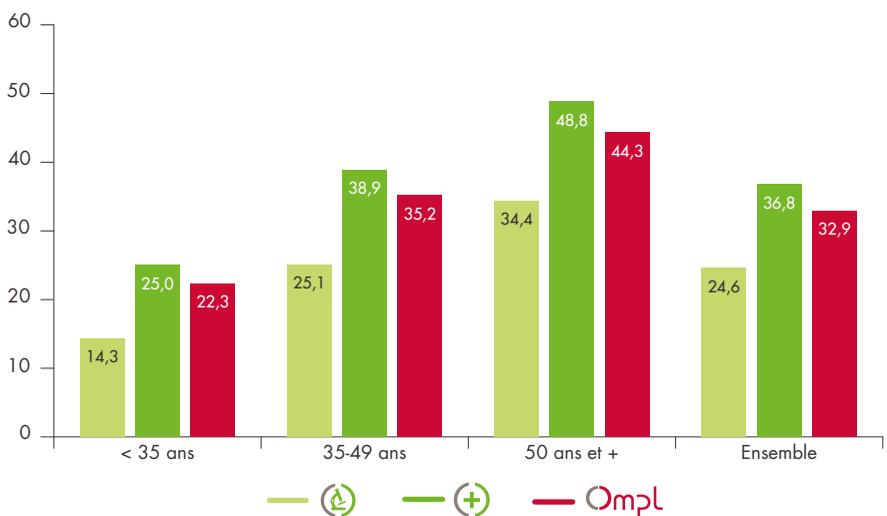
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 20,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



CADRES PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les cadres.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (32,5 %) et atteint un minimum pour les DOM (10,4 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	56,2	46,5	39,7
Professions intermédiaires	22,2	27,3	24,0
Employés	19,5	37,9	34,0
Ouvriers	40,7	62,4	60,3
Ensemble	24,6	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	32,5	42,0	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	29,2	40,4	37,7
Bretagne	31,3	39,3	35,1
Centre-Val de Loire	21,1	34,1	31,5
Corse	12,0	27,8	25,7
DOM	10,4	22,5	21,6
Grand Est	29,4	38,9	36,3
Hauts-de-France	22,0	39,6	35,5
Île-de-France	21,9	30,5	26,6
Normandie	25,8	38,3	35,1
Nouvelle-Aquitaine	20,8	35,4	32,2
Occitanie	23,6	38,3	35,3
Pays de la Loire	26,9	41,0	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	21,9	35,2	32,6
Ensemble	24,6	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

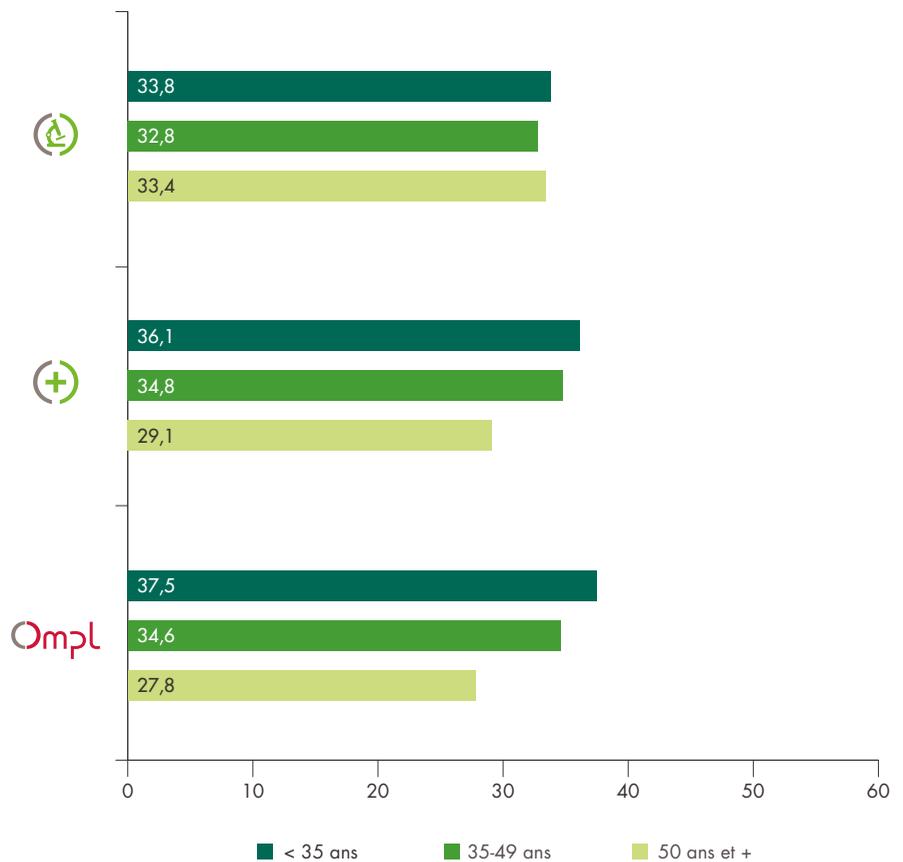


SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Mais les salariés âgés de 50 ans et plus représentent le tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 1,4 point;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-7,1 points);
- le poids des seniors s'accroît (+8,5 points) pour à terme regrouper la plus forte proportion de salariés.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par la proportion la plus importante de seniors.
- Les professions intermédiaires se caractérisent par une relative équivalence des proportions dans les trois classes d'âge.
- Les employés sont un peu plus présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,0	36,0	35,0	36,0	36,0	33,0	35,0	34,4	33,8	34,0	33,8	33,6
35-49 ans	38,0	36,0	35,0	34,0	32,0	35,0	32,8	32,9	32,8	31,9	31,4	30,9
> 50 ans	27,0	29,0	30,0	31,0	32,0	33,0	32,3	32,8	33,4	34,1	34,8	35,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,8	35,5	35,7
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,1	33,7	32,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	30,1	30,8	31,5
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	15,3	35,4	35,8	26,5	33,8
35-49 ans	37,1	31,8	34,7	29,3	32,8
> 50 ans	47,6	32,8	29,5	44,2	33,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,1	40,9	32,2	19,0	36,1
35-49 ans	28,4	36,5	36,4	27,9	34,8
> 50 ans	28,5	22,6	31,4	52,9	29,1
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

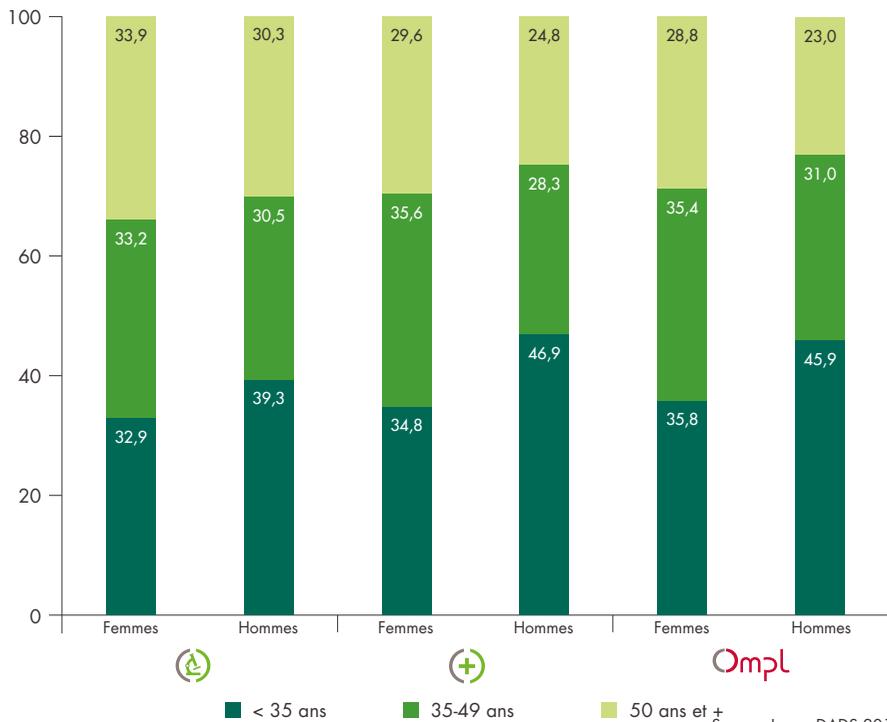


PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe des seniors.

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (43,3 %) et minimale pour la Bretagne (24,3 %).

Pyramide d'âge par région (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	31,7	35,8	32,5
Bourgogne-Franche-Comté	33,0	31,2	35,7
Bretagne	24,3	35,7	40,1
Centre-Val de Loire	31,1	32,2	36,7
Corse	30,9	43,8	25,3
DOM	33,9	35,9	30,2
Grand Est	33,6	32,9	33,5
Hauts-de-France	36,1	33,5	30,5
Île-de-France	43,3	29,7	27,0
Normandie	32,5	31,2	36,3
Nouvelle-Aquitaine	29,2	32,6	38,3
Occitanie	29,8	35,6	34,6
Pays de la Loire	31,6	30,9	37,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,1	31,8	36,1
	33,8	32,8	33,4
	36,1	34,8	29,1
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, 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 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

			
Effectif en début d'année	39 997	276 191	374 441
Effectif total de l'année	46 172	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 175	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 634	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	15,4	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	14,1	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	14,8	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.

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

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

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

**REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 4,2 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 ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	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	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
Ompl	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	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	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
Ompl	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

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	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	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



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier de l'entreprise (secrétaires, coursiers...).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (83,4 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87,3 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (48,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (10,1 %).
- 63,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 33,8 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
 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	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.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
 Femmes	83,4	16,6	100,0
 Hommes	84,7	15,3	100,0
Ompl Ensemble	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
 CDI	47,2	48,4	1,0	2,7	0,7
 CDD	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
Ompl Ensemble	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
 < 35 ans	63,9	21,4	14,7	100,0
 35-49 ans	63,5	22,6	14,0	100,0
Ompl Ensemble	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PLUTÔT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES EXERÇANT PARTIELLEMENT LE MÉTIER

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (49,4 %). Néanmoins, elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (51,1 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (techniciens de laboratoire, infirmiers).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (83,4 %) est proche de celle des entrants (83,4 %).
- 59,3 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (47,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	4,7	49,4	34,1	11,8
	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
	0,2	48,0	40,1	6,4	ND ¹	5,3
	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.

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	83,4	16,6	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
	59,3	37,4	0,9	2,1	0,2
	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.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

**SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS**

- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (48,8 % contre 63,9 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (47,4 %);
- À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants. Néanmoins, le taux de départ des salariés exerçant une activité de soutien au métier (secrétaires...) est très important.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	48,8	22,9	28,3	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	6,5	47,4	34,3	11,8
	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
	0,5	45,7	39,6	7,3	ND¹	7,0
	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.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (19,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (11,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, 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.



22 079 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est supérieur à celui du secteur (+723 €).

Les professions intermédiaires bénéficient du plus grand différentiel positif.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			
Cadres	NS	35759***	36532***
Professions intermédiaires	23399***	21633***	22241***
Employés	21008***	19824***	20509***
Ouvriers	NS	17896*	19109***
Ensemble	22079***	21356***	22444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

NS : résultat non-significatif.



La DADS "salariés" donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.

**3 855 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche.

Rapporté au mois, un différentiel de 321,25 € est observé au profit des hommes.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (15 points d'écart).

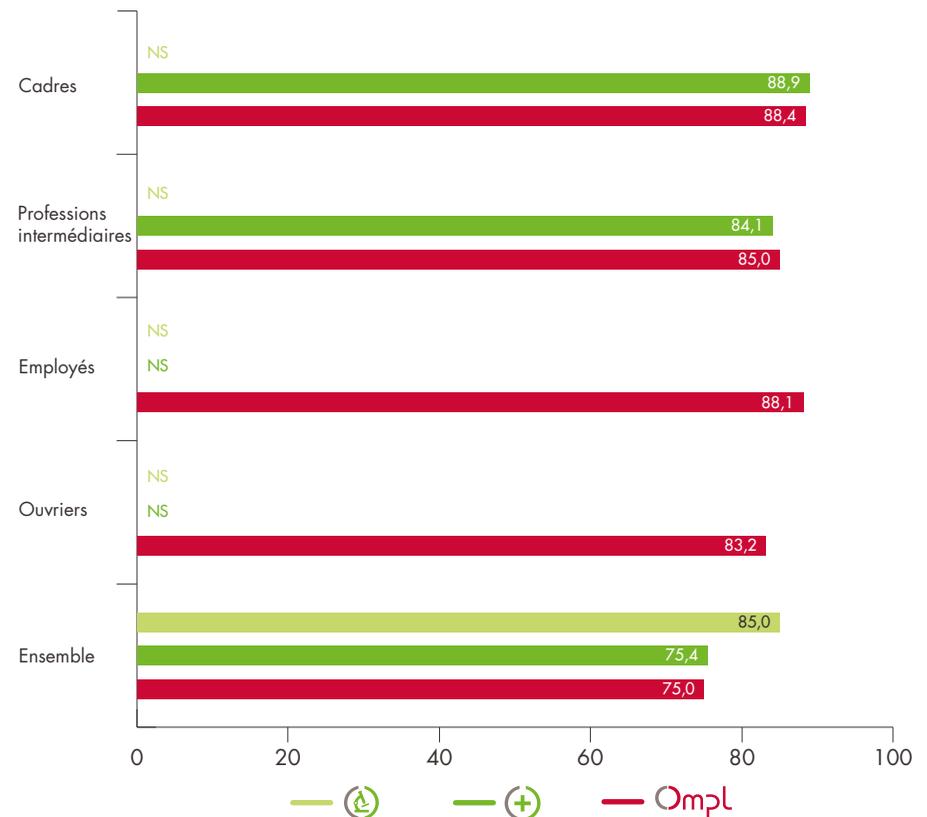
Les données ne permettent pas d'analyse plus fine.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			Ompl
Femmes	21 795***	21 012***	21 647***
Hommes	25 650*	27 877***	28 856***
Ensemble	22 079**	21 356**	22 444**

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Indice de parité par catégorie sociale

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique. NS: résultat non-significatif.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 23,1 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (6,6 %).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			
< 35 ans	19 495***	19 552***	20 504***
35-49 ans	22 522***	21 487***	22 609***
50 ans et +	24 008***	22 945***	23 976***
Ensemble	22 079***	21 356***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	2 587	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	2 185	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	246	13 168	16 789
Effectifs salariés totaux ³	46 298	320 394	438 052
Nombre d'entreprises formatrices	321	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	463	81 705	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 14,4 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 3,3 % des actions de formation.

Seuls 4,7 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

 Secteur santé

Branche professionnelle

 Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est nettement plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement plus formatrices que l'ensemble du secteur.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

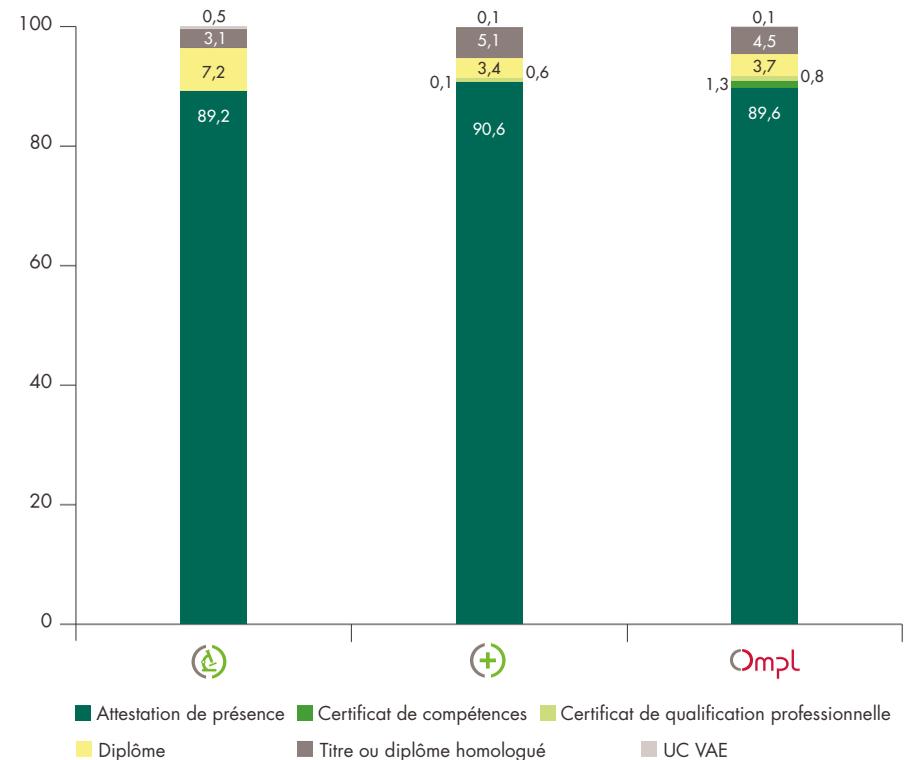
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,5	1,2	3,9	0,0	18,6	43,6	33,9	1,9
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

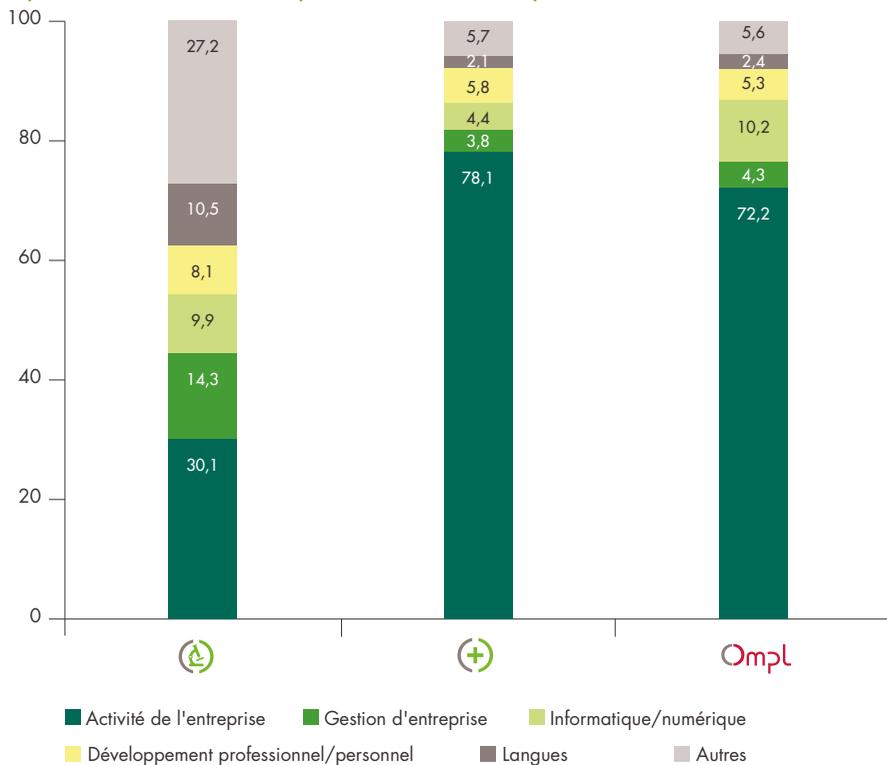
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent principalement les domaines de l'activité première (formations liées à l'activité d'analyses médicales) l'entreprise et la gestion de l'entreprise (formation qualité, gestion...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



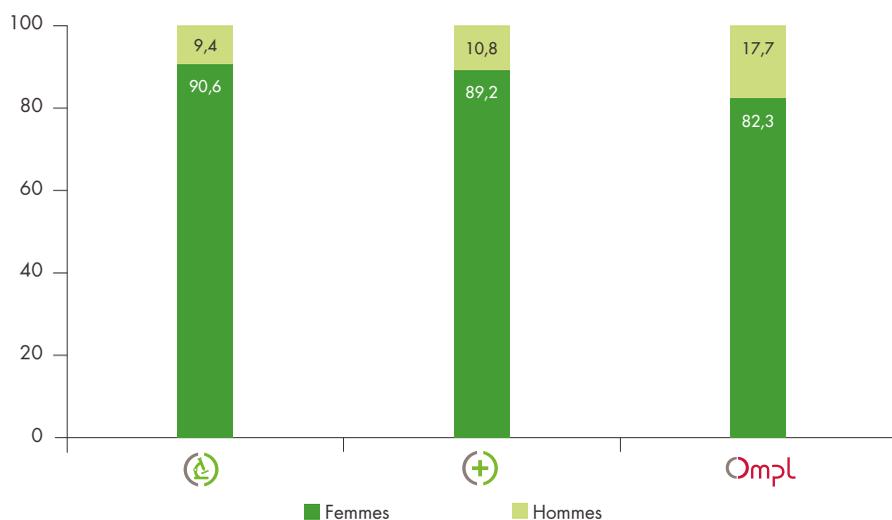
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 90,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 86,3 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (53,0 % des formés et 51,1 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

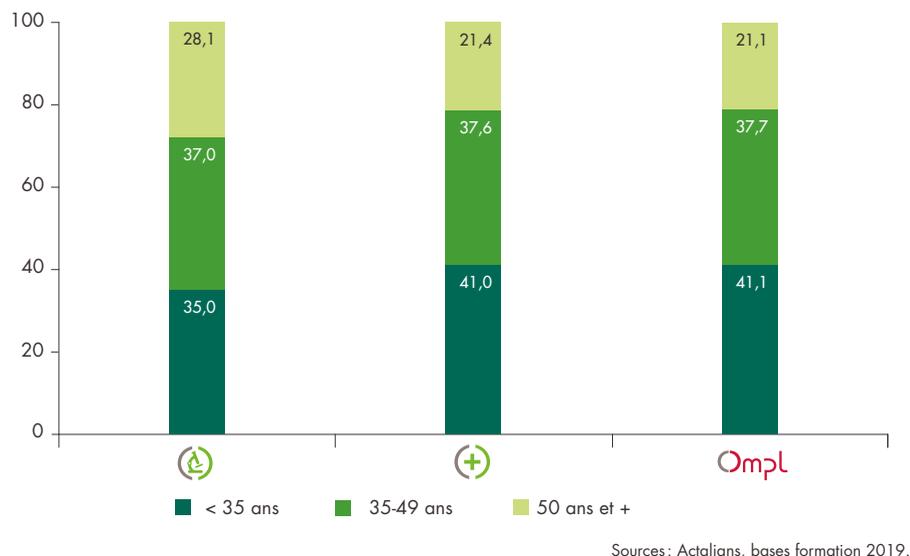


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 37,0 % des formés contre 31,4 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

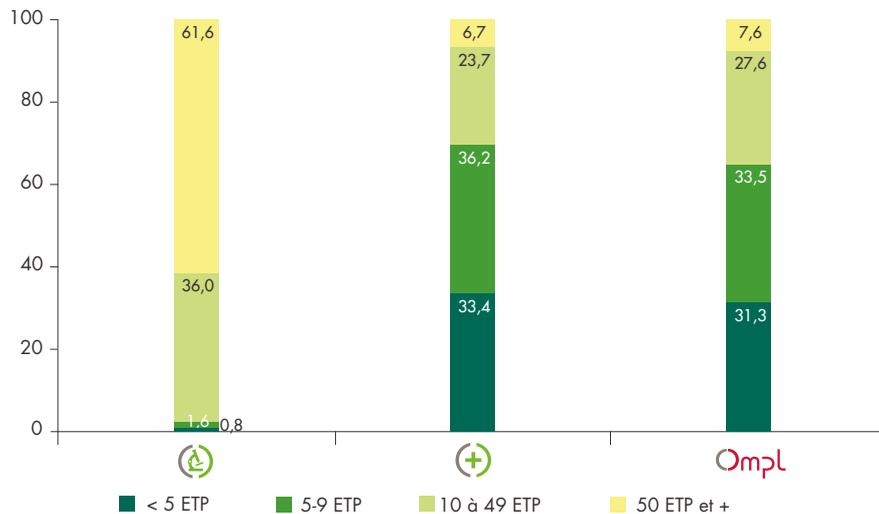




ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 2,4 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 0,8 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 97,6 % des stagiaires contre 99,2 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



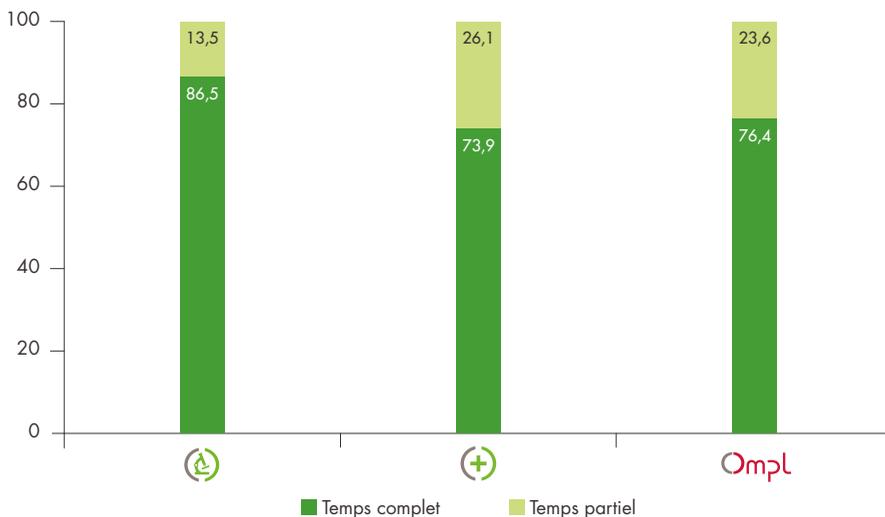
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 13,5 % des stagiaires contre 22,6 % des salariés (part estimée pour 2019).

Répartition des stagiaires par durée du temps de travail (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Occitanie (7,1 %) et minimal pour la Corse (0,0 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	2,7	3,5	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,8	0,6	0,1
Bretagne	0,1	1,2	5,6	0,0
Centre-Val de Loire	0,1	1,2	2,9	0,1
Corse	0,0	0,4	0,0	0,0
Grand Est	0,1	1,2	4,4	0,0
Hauts-de-France	0,2	0,5	1,0	0,0
Île-de-France	1,5	0,8	2,5	0,0
Normandie	0,3	0,3	3,7	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,1	1,1	4,5	0,0
Occitanie	0,6	1,2	7,1	0,0
Pays de la Loire	0,5	1,3	4,3	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,4	1,3	6,0	0,1
Ensemble	0,5	1,2	3,9	0,0

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, 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.



CHÔMAGE MODÉRÉ

En atteignant 7,3 %, le taux de chômage de la branche est relativement faible.

Il est notablement inférieur à celui du secteur (9,9 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

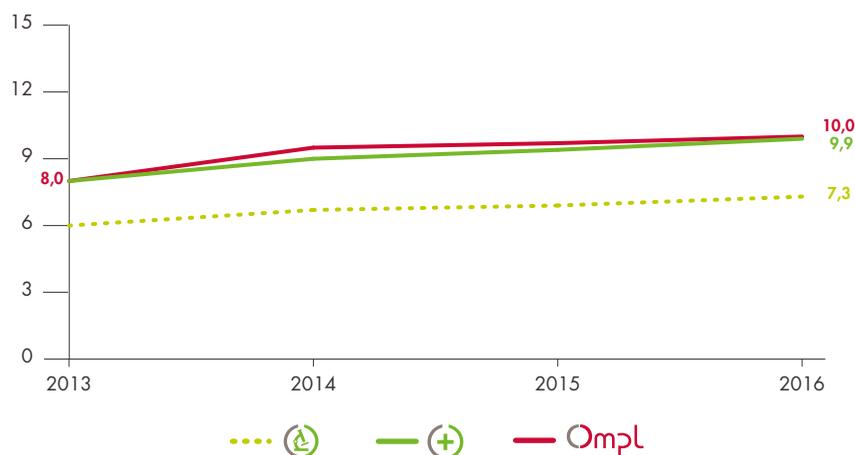
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,3 point.

Taux de chômage¹ annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	3 393	31 641	43 771
Salariés sans période de chômage	42 779	288 696	394 878
Effectif total	46 172	320 337	438 649
Taux de chômage annuel (%)	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

1. Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est plus marqué qu'au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	7,1	9,9	10,1
Hommes	9,2	10,0	9,5
Ensemble	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	11,8	13,3	13,3
35-49 ans	6,1	8,5	8,3
50 ans et +	3,8	5,6	5,1
Ensemble	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,6	10,9	9,8
Professions intermédiaires	5,7	6,8	7,8
Employés	8,5	11,7	11,4
Ouvriers	14,2	11,6	11,7
Ensemble	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	7,1	9,1	9,4
Temps partiel	8,2	11,2	11,1
Ensemble	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (8,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (4,1 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	8,8	10,1	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	8,0	8,8	9,1
Bretagne	8,3	10,6	10,9
Centre-Val de Loire	5,8	8,7	9,0
Corse	4,1	9,7	9,6
DOM	7,2	12,6	12,8
Grand Est	6,7	8,4	8,5
Hauts-de-France	7,0	8,7	8,8
Île-de-France	7,4	9,5	9,6
Normandie	6,9	8,8	9,0
Nouvelle-Aquitaine	6,4	10,1	10,3
Occitanie	7,2	11,1	11,3
Pays de la Loire	7,6	10,3	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,4	11,1	11,1
Ensemble	7,3	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.