2021

Entreprises libérales

Baromètre Emploi-Formation

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

Ompl

ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
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 et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

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

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).
Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
  - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
  - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
  - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
  - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
  - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
  - Expertise automobile en Europe (2014)
  - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
  - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
  - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
  - Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
  - Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
  - Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
  - Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
  - Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
  - Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
  - L'équipe dentaire en Europe (2021).
- 14 études transverses
  - Chômage des salariés (2013)
  - Qualité de l'emploi (2013)
  - L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
  - Qualité de vie au travail (2014, 2017)
  - Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
  - Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
  - Apprentissages informels (2019)
  - Cartographie des mobilités (2020)
  - OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
  - Entreprises libérales après la crise (2022)
  - Métiers en tension (en cours)
  - Formations en alternance (en cours).
- 28 baromètres annuels
  - Ompl
  - secteurs (3)
  - régions (13)
  - branches (11)

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.
Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire.
  À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO.
  Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.

- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
  - la DADS, au 1/12e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié ;
  - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

  À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

DÉFINITIONS

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

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.
L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie…
Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

Entreprise individuelle (EI) : 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.

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.

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.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

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

- Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, …) ;
- **exercice partiel du métier,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, …) ;
- **soutien au métier,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, …) ;
- **soutien à l'entreprise,** salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, …).

- Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise,** formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise ;
- **autre,** formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences ;
- **développement professionnel/personnel,** formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, …) ;
- **informatique/numérique,** formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, … ;
- **gestion de l'entreprise,** formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives… ;
- **langues,** toutes les formations linguistiques.

MÉTHODES

- Rotation des entreprises

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- Mobilité des salariés

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

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

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

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

- Rémunérations

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, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

- Taux de chômage annuel

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

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

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

Ompl

Baromètre Emploi-Formation

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

La partie « entreprises » du baromètre de l'OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises.
Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales 08
Caractéristiques des entreprises libérales 11
Économie des entreprises 14

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

Baromètre Entreprises

DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES

REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (– 15,8 %).

La valeur assez importante du taux de rotation (18,8 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020[1]

Entreprises employeuses	**390**	**77 247**	**100 341**
Évolution 2019-2020 (%)	– 15,8	– 5,5	– 3,0
Taux d'entrée (%)	11,2	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	26,3	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	18,8	14,6	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ : territoire métropolitain.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. 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 l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP 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 employeuses.

1 : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

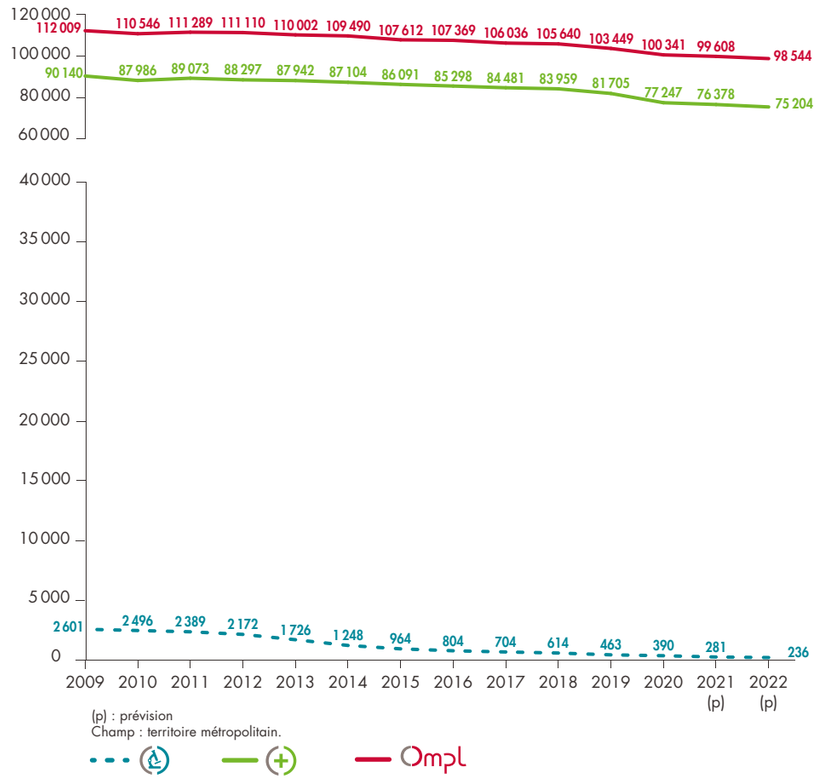
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 2 211 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision

Champ : territoire métropolitain.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

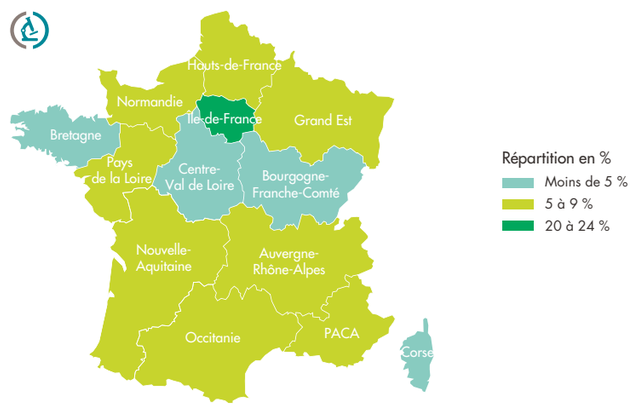
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

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

- l'Île-de-France (20,8 %) ;
- l'Occitanie (9,7 %) ;
- l'Occitanie (9,7 %).

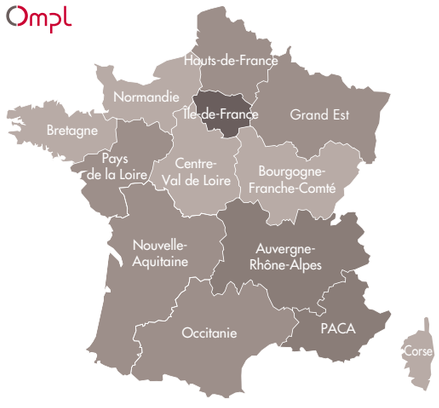
À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (1 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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

Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %



Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

Baromètre Entreprises

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

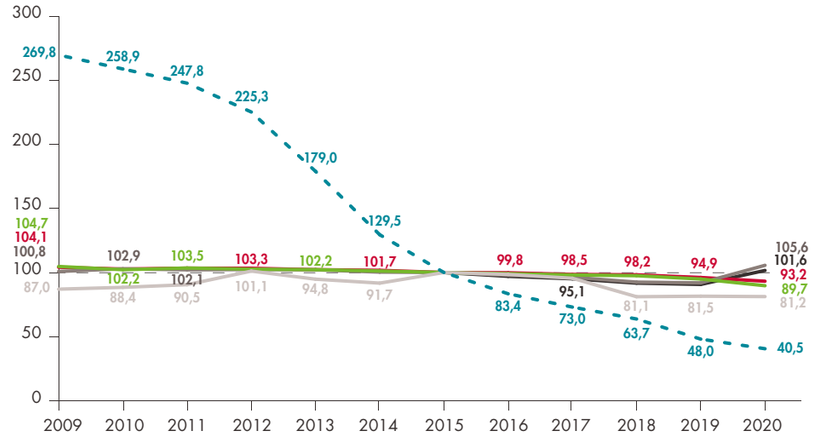
Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs
Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises — Établissements | Entreprises — Établissements | Entreprises — Établissements

Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

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

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle (EI) : 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.

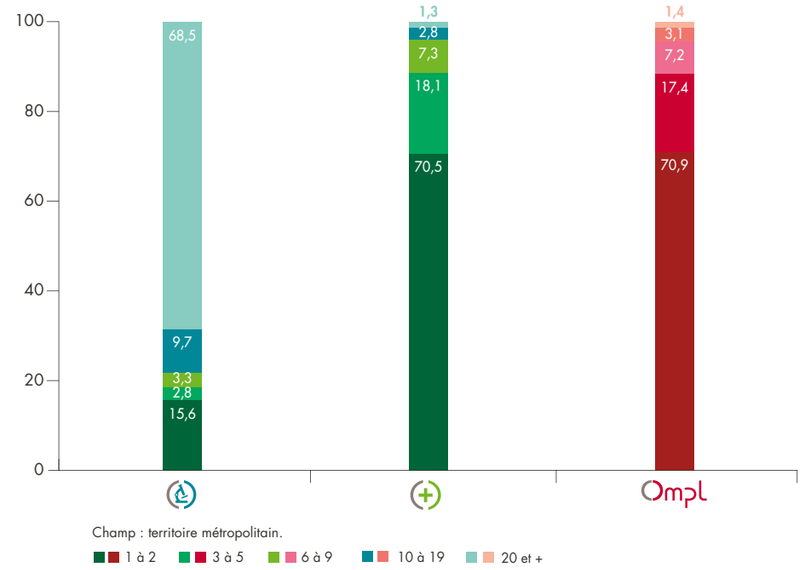
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

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

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, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (– 70,2 points).

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

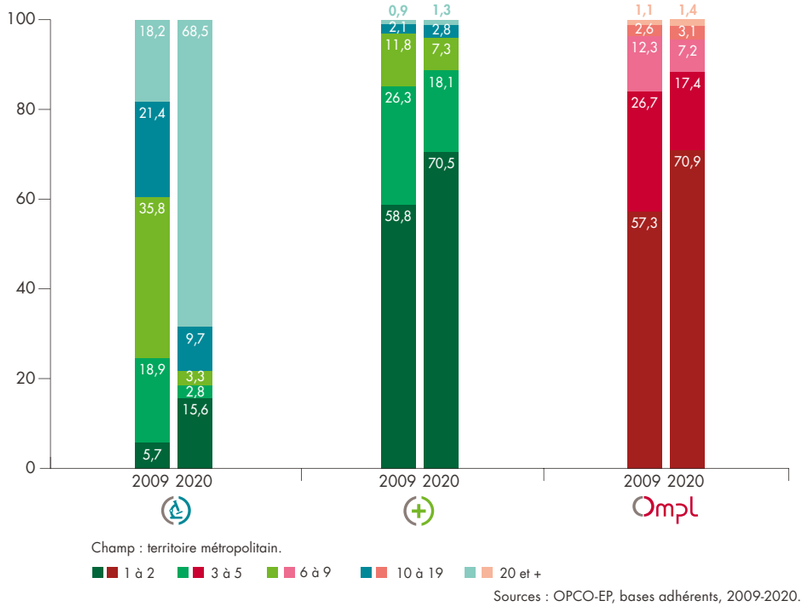


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

PLUS D'ENTREPRISES DE GRANDE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 salariés et plus.
Leur part progresse de + 50,3 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)



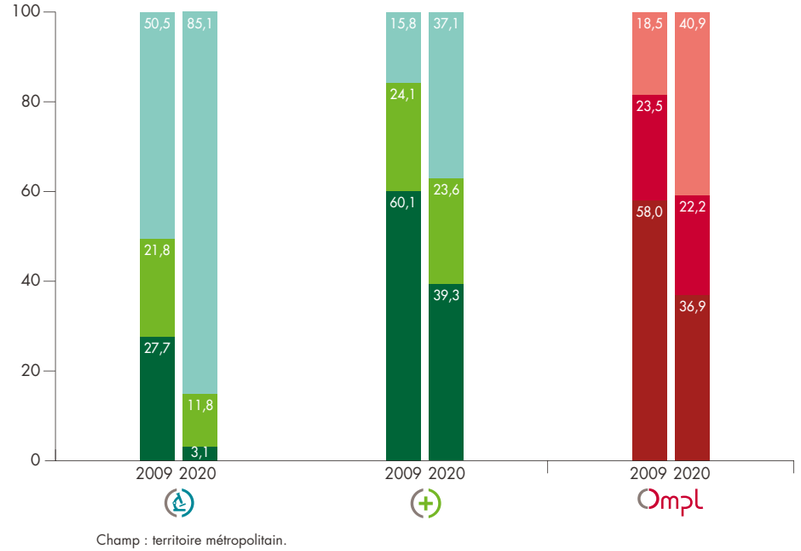
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées (85,1 %) sont nettement majoritaires au sein de la branche.
L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 34,6 points par rapport à 2009.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

ÉCONOMIE DES ENTREPRISES

SAS DE TAILLE IMPORTANTE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient beaucoup plus de salariés (125,3 contre 4,5) et sont majoritairement constituées en SAS (57,2 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	390	77247	100341
Nombre moyen de salariés par entreprise[1]	125,3	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SAS (57,2 %)	EI (39,3 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.

Entreprise individuelle (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.

1 : estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 86714 € de valeur ajoutée (VA), soit 36,7 % de moins que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (80080 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	122824	291429	259302
Marge commerciale	122824	199226	184337
VA	86714	136954	125150
Impôts et taxes	6510	10201	9076
Salaires et cotisations	123	25884	23412
EBE	80081	100984	92755
Bénéfice	81555	102857	94466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

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

Baromètre Emploi-Formation

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.
Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhérent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés

Effectifs salariés 18
Catégories sociales 21
Effectifs par genre 25
Contrats de travail 29
Temps de travail 33
Effectifs par tranche d'âge 36
Mobilité annuelle 40
Rémunération nette annuelle 48
Formation professionnelle 51
Chômage annuel 55

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

EFFECTIFS SALARIÉS

CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

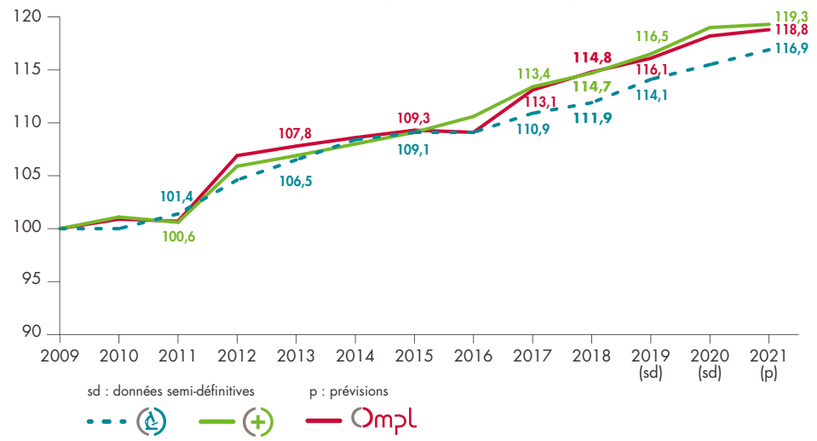
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
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*	46 936	328 520	454 488
2018	**47 352**	**332 331**	**461 601**
2019 (sd)	48 265	337 588	466 700
2020 (sd)	48 865	344 765	475 288
2021 (p)	49 464	345 788	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

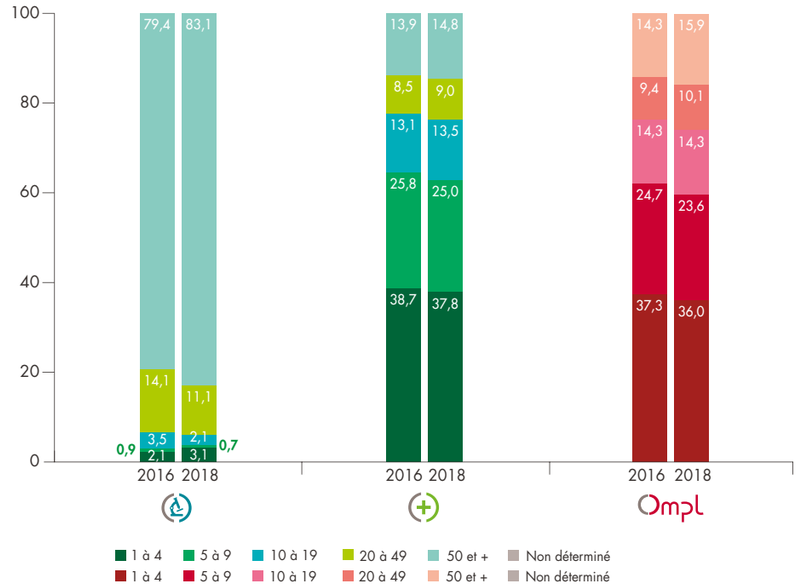
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

UNE FAIBLE PART DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 5,9 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de 5 à 49 salariés a régressé (– 4,6 points) principalement au profit des entreprises de plus de 50 salariés (+ 3,7 points).

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)

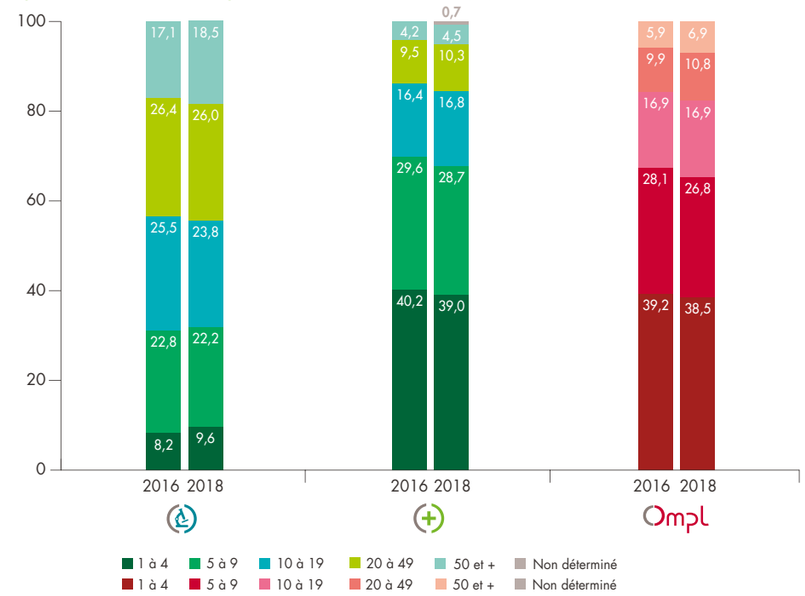


Source : Insee, DADS 2016-2018.

RÉGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

- L'importance des structures de grande taille est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 55,6 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de 5 à 49 salariés a régressé (– 2,7 points) principalement au profit des établissements de moins de 5 salariés et de plus de 50 salariés (+ 1,4 point pour chaque tranche).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

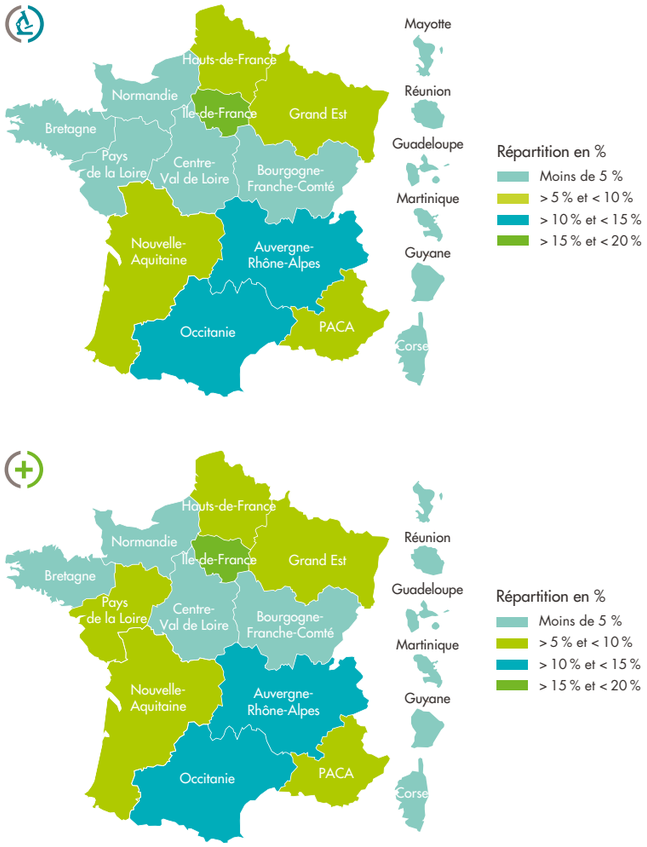
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

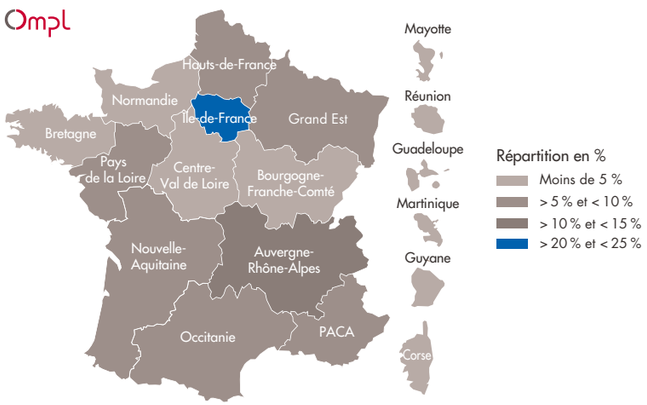
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 17,8 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (16,5 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,6 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,2 %).

Ces trois régions regroupent 39,6 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)





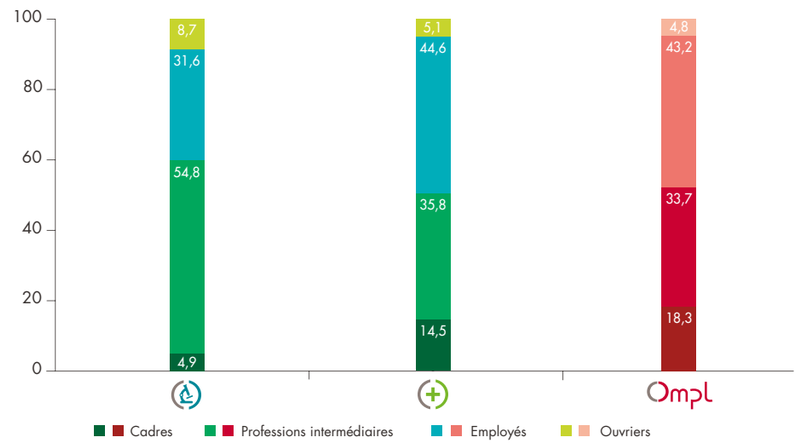
Source : Insee, DADS 2018.

CATÉGORIES SOCIALES

PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont faiblement représentés : 4,9 % contre 14,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est la plus importante (54,8 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (35,8 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (31,6 % contre 44,6 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement des chauffeurs livreurs et du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.
L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie… Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

91,5 % DES SALARIÉS DANS 8 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs.

Dans la branche, deux professions regroupent 65,7 % des salariés :

- les techniciens médicaux (40 %) ;
- les secrétaires (25,7 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

		2016		2018[1]	
Type de métier	PCS-ESE	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	344d - Pharmaciens salariés	1 077	2,3	**976**	**2,1**
Exercice partiel du métier	431f - Infirmiers en soins généraux	3 799	8,2	**5 201**	**11,0**
	433a - Techniciens médicaux	17 990	39,0	**18 928**	**40,0**
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	2 533	5,5	**1 336**	**2,8**
	542a - Secrétaires	12 099	26,2	**12 182**	**25,7**
	643a - Conducteurs livreurs, coursiers	2 829	6,1	**3 163**	**6,7**
Soutien à l'entreprise	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	692	1,5	**771**	**1,6**
	684a - Nettoyeurs	1 007	2,2	**753**	**1,6**

Source : Insee, DADS 2016-2018.

Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés…).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments…).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés…).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.

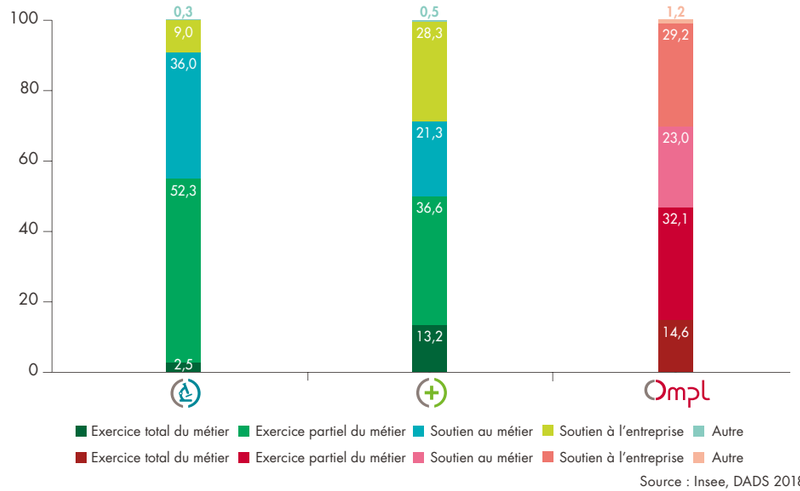
CATÉGORIES SOCIALES

EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

54,8 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).

Ils sont ainsi 52,3 % à exercer une partie du métier.

Répartition des salariés par type de métier (%)



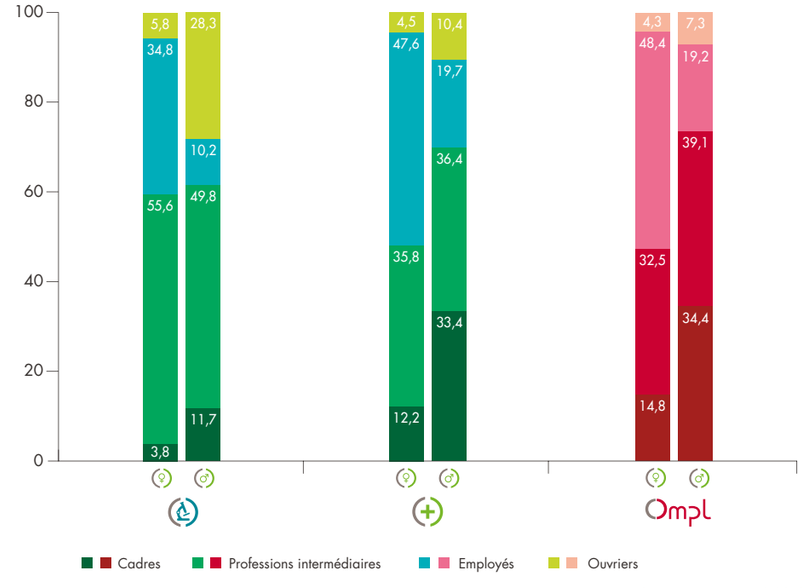
Source : Insee, DADS 2018.

FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes de la branche, la part des professions intermédiaires est plutôt importante.

Elle atteint 55,6 % contre 49,8 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)

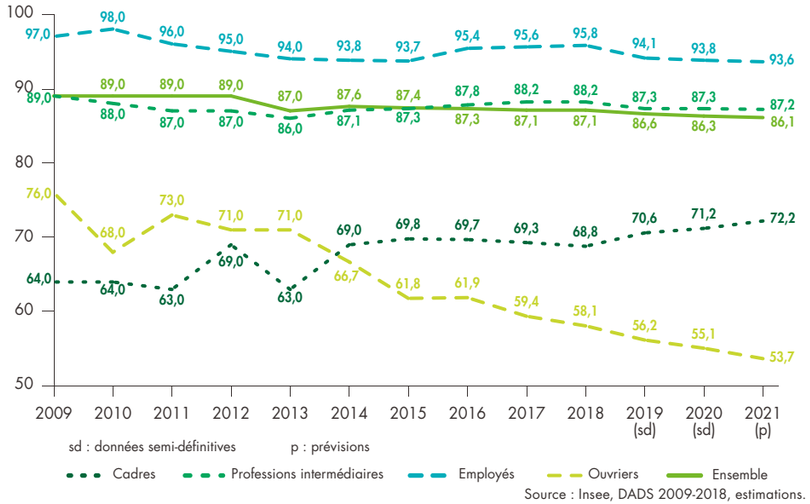


Source : Insee, DADS 2018.

LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018.
Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021.
Néanmoins, la féminisation des cadres devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

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 (44,6 %), mais son minimum est atteint pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (26,6 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	5,6	60,5	27,3	6,6
Bourgogne-Franche-Comté	3,8	54,0	33,0	9,2
Bretagne	4,6	51,2	29,6	14,6
Centre-Val de Loire	4,2	54,5	30,9	10,4
Corse	5,7	53,8	34,1	6,5
DOM	5,6	37,5	44,6	12,3
Grand Est	2,9	57,0	28,2	11,8
Hauts-de-France	4,3	51,2	33,5	11,0
Île-de-France	7,0	50,7	38,1	4,2
Normandie	3,8	50,2	36,3	9,7
Nouvelle-Aquitaine	4,4	56,3	29,5	9,8
Occitanie	4,8	55,3	29,3	10,6
Pays de la Loire	4,4	60,0	27,9	7,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,0	61,7	26,6	7,6
	4,9	54,8	31,6	8,7
	14,5	35,8	44,6	5,1
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8

Source : Insee, DADS 2018.

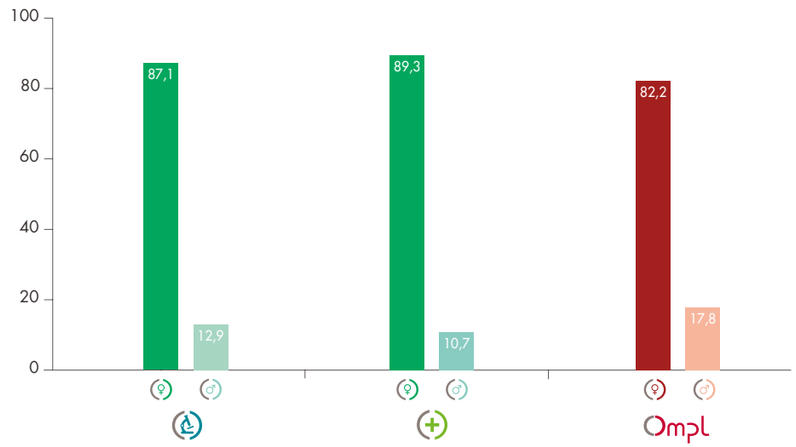
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EFFECTIFS PAR GENRE

EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 87,1 % des salariés sont des femmes.
Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)

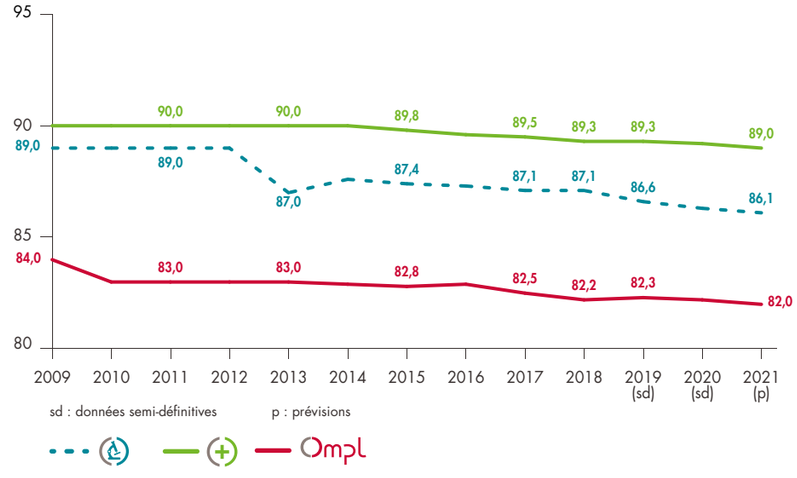


Source : Insee, DADS 2018.

LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018.
Elle baisse de 1,9 point.
Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

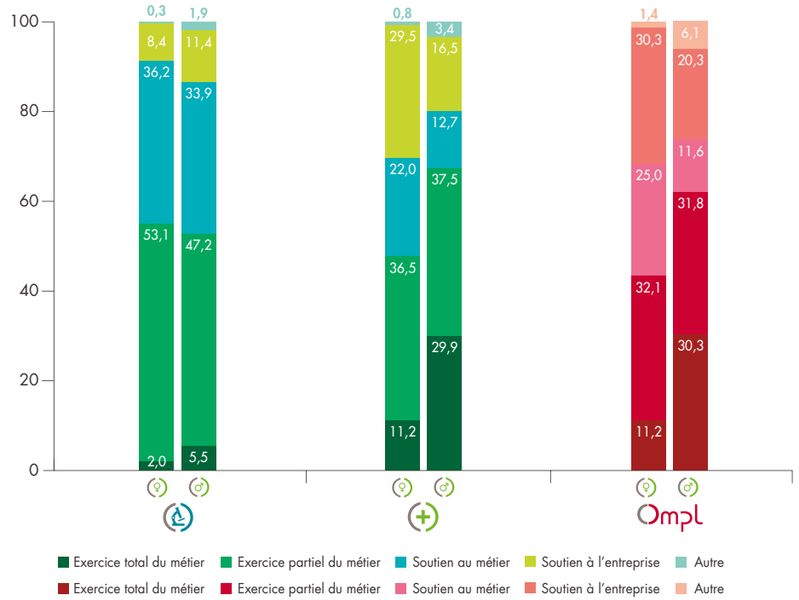
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

RELATIVE MIXITÉ DES MÉTIERS

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe : 2,0 % des femmes exercent la totalité du métier contre 5,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.

Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés…).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments…).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés…).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

STABILITÉ DU CDI POUR LES DEUX GENRES

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI reste stable quel que soit le genre.

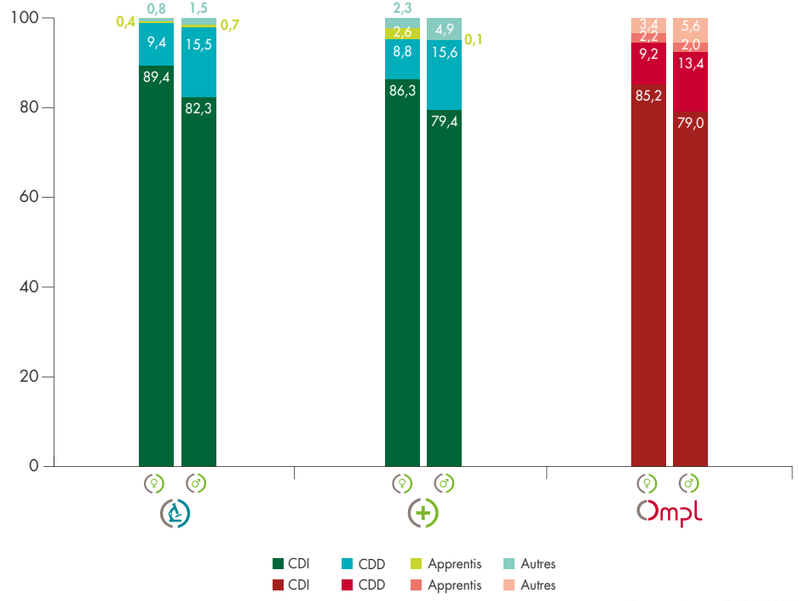
Le taux de CDD augmente chez les femmes et diminue chez les hommes.

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.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	⇔ 0,0	⇔ 0,0	↓ – 0,1	↑ + 0,4	↓ – 0,4	↓ – 0,3
CDD	↑ + 0,2	↓ – 0,3	↓ – 0,1	↓ – 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,2	⇔ 0,0	↑ + 0,1	↓ – 0,1
Autres	↓ – 0,2	↑ + 0,2	⇔ 0,0	↓ – 0,3	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour les Pays de la Loire (90,3 %) et atteint un minimum pour la Corse (82,1 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	89,7	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	89,4	90,5	85,7
Bretagne	87,4	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	87,7	90,4	84,8
Corse	82,1	88,1	81,2
DOM	83,9	86,6	81,9
Grand Est	88,1	90,5	85,1
Hauts-de-France	85,5	88,0	82,3
Île-de-France	85,8	86,1	76,7
Normandie	89,5	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	87,9	90,5	83,8
Occitanie	85,5	89,3	83,7
Pays de la Loire	90,3	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	84,8	88,9	83,8
Ensemble	**87,1**	**89,3**	**82,2**

Source : Insee, DADS 2018.

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

CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (88,5 %) et supérieur à la moyenne du secteur (85,6 %).
Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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

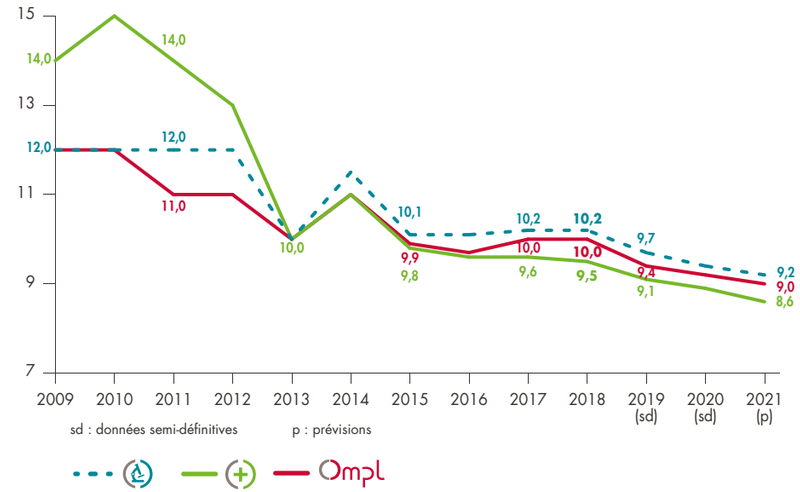
* Tous les autres contrats et les non renseignés.

Source : Insee, DADS 2018.

LÉGÈRE BAISSE DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018.
Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

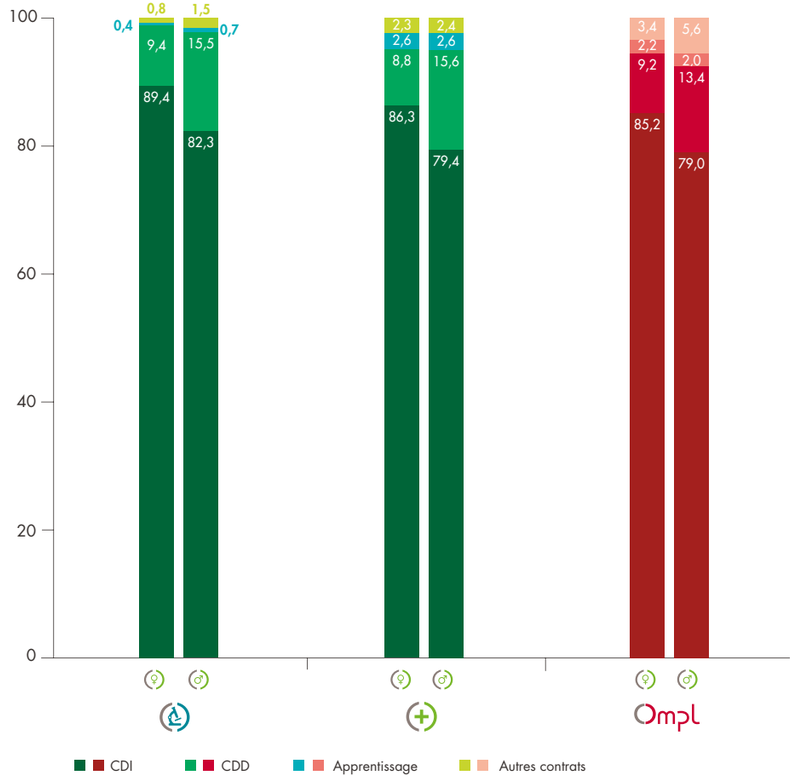
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

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 6,1 points.

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

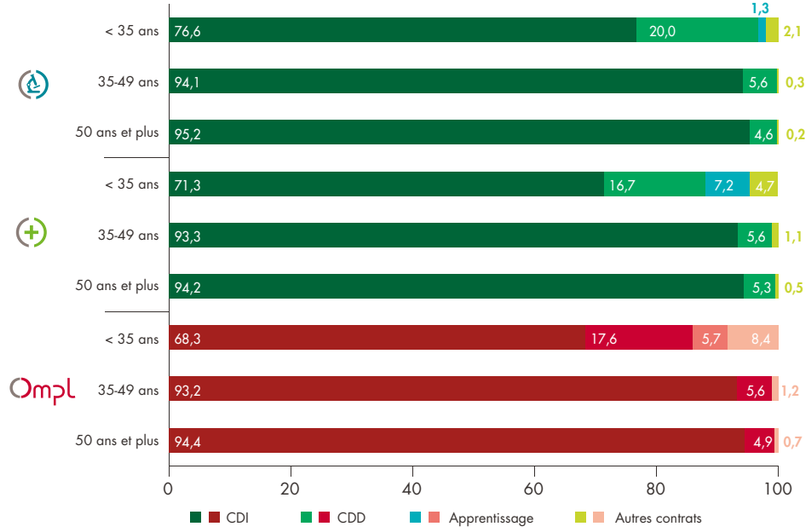


Source : Insee, DADS 2018.

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre 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 (%)

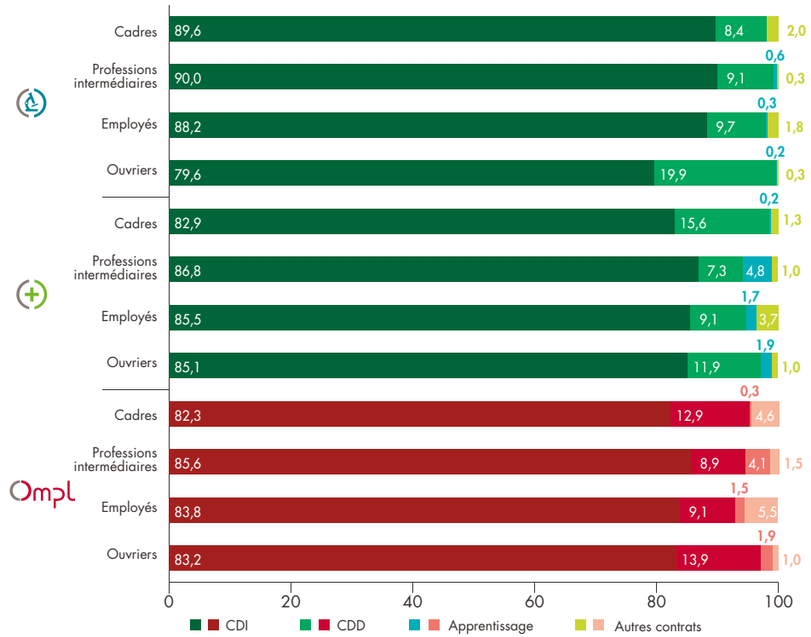


Source : Insee, DADS 2018.

NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers.
Pour les professions intermédiaires, le CDI est nettement plus privilégié.

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

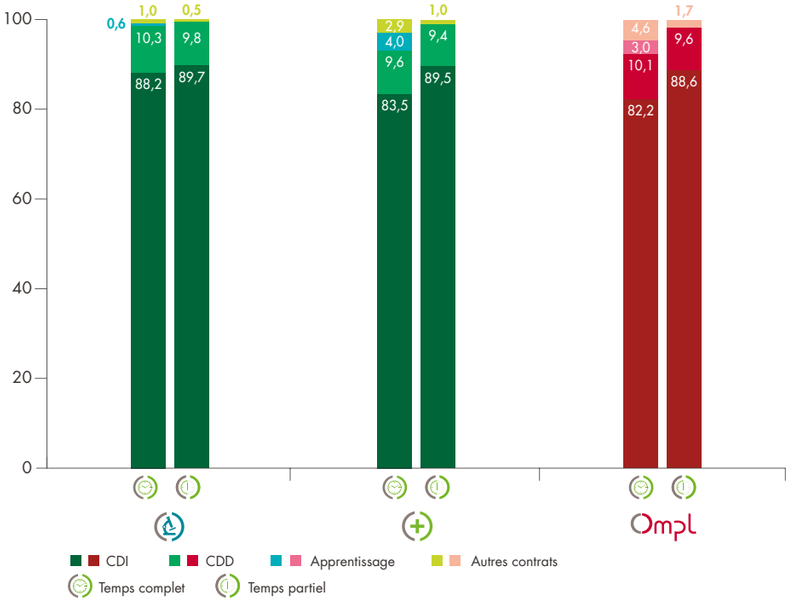


Source : Insee, DADS 2018.

NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 1,5 point).

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



Source : Insee, DADS 2018.

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 Bretagne (14,2 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,3 %).

Taux de CDD par région (%)

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

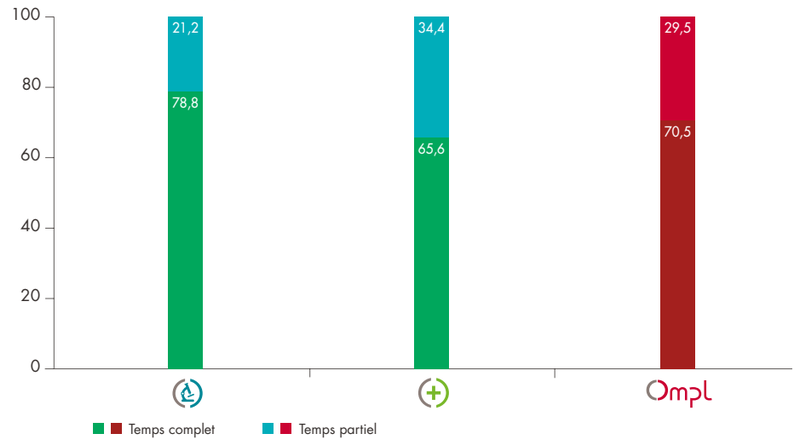
Source : Insee, DADS 2018.

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

PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

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

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



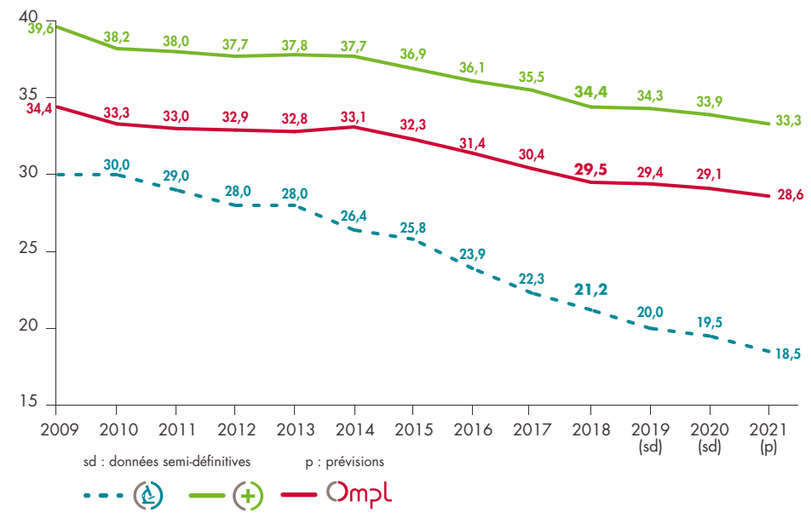
Source : Insee, DADS 2018.

REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 8,8 points.

Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

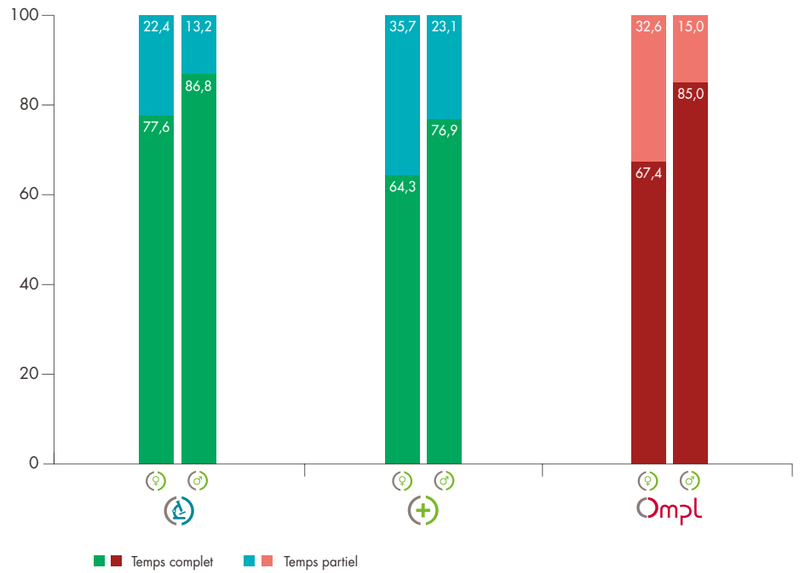
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 9,2 points).

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

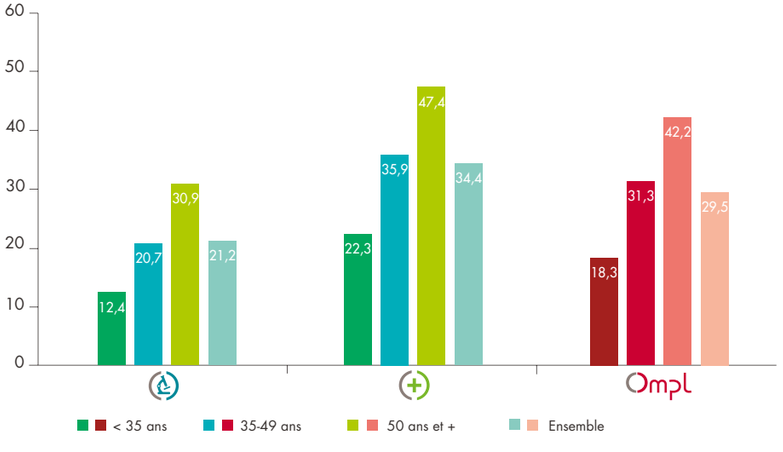


Source : Insee, DADS 2018.

PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 18,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

TEMPS DE TRAVAIL

OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. 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 la Bretagne (28,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (11,5 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	25,7	40,6	28,0
Professions intermédiaires	20,4	26,3	22,6
Employés	17,5	36,0	32,3
Ouvriers	36,6	58,6	57,5
Ensemble	**21,2**	**34,4**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27,9	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	27,3	37,2	34,1
Bretagne	28,6	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	19,8	32,2	28,9
Corse	14,3	27,1	24,8
DOM	11,5	23,2	21,6
Grand Est	26,4	38,0	34,1
Hauts-de-France	21,0	37,7	33,1
Île-de-France	15,3	27,6	21,2
Normandie	23,2	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	17,3	32,2	28,7
Occitanie	21,1	35,8	32,5
Pays de la Loire	23,5	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	19,1	34,2	31,2
Ensemble	**21,2**	**34,4**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2018.

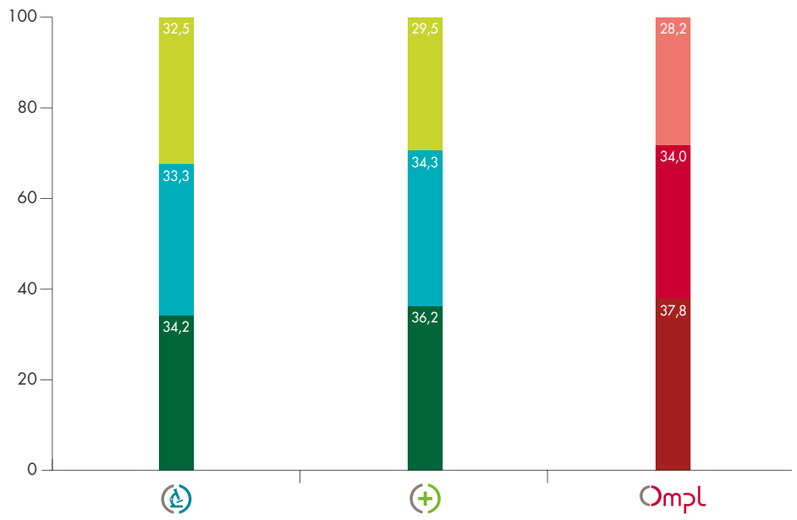
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (34,2 %).
Mais les salariés âgés de 50 ans et plus représentent près du tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (39,7 %).
En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire (33,6 %).

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de – 2,8 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (– 3,1 points) ;
- le poids des seniors s'accentue (+ 5 points).

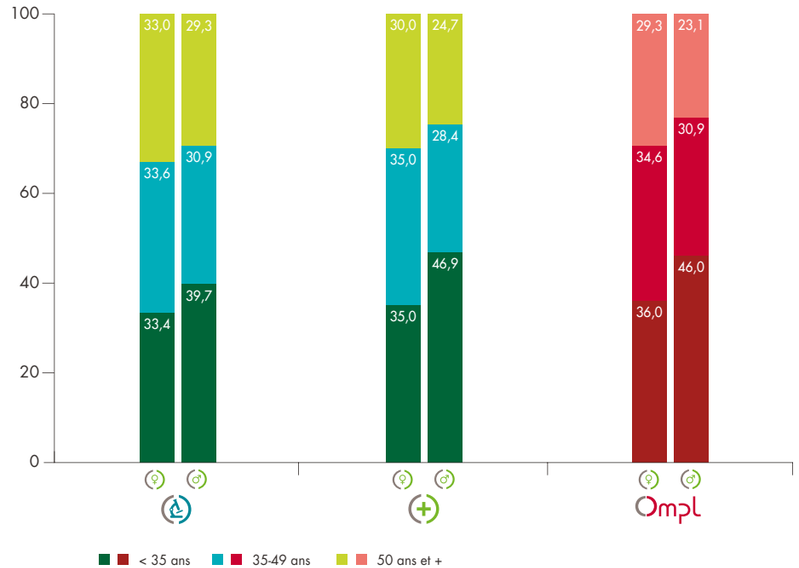
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	**2018**	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (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	100,0
< 35 ans	**36,0**	**35,0**	**36,0**	**36,0**	**33,0**	**35,0**	**34,4**	**33,8**	**33,8**	**34,2**	**32,9**	**32,9**	**33,2**
35-49 ans	**36,0**	**35,0**	**34,0**	**32,0**	**35,0**	**32,8**	**32,9**	**32,8**	**32,9**	**33,3**	**34,1**	**33,6**	**32,9**
> 50 ans	**29,0**	**30,0**	**31,0**	**32,0**	**33,0**	**32,3**	**32,8**	**33,4**	**33,3**	**32,5**	**33,1**	**33,5**	**34,0**
	100,0	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	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,7	**36,2**	36,4	36,2	36,3
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,6	**34,3**	33,6	33,3	32,8
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	29,7	**29,5**	30,0	30,5	30,9
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	100,0
< 35 ans	**39,0**	**39,0**	**39,0**	**39,0**	**36,0**	**38,4**	**38,2**	**37,5**	**37,2**	**37,8**	**37,8**	**37,6**	**37,7**
35-49 ans	**38,0**	**37,0**	**36,0**	**35,0**	**36,0**	**35,1**	**34,8**	**34,6**	**34,4**	**34,0**	**33,3**	**33,0**	**32,5**
> 50 ans	**23,0**	**24,0**	**24,0**	**25,0**	**27,0**	**26,5**	**27,0**	**27,8**	**28,4**	**28,2**	**28,9**	**29,4**	**29,8**

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

PARITÉ DANS LES CARRIÈRES LONGUES

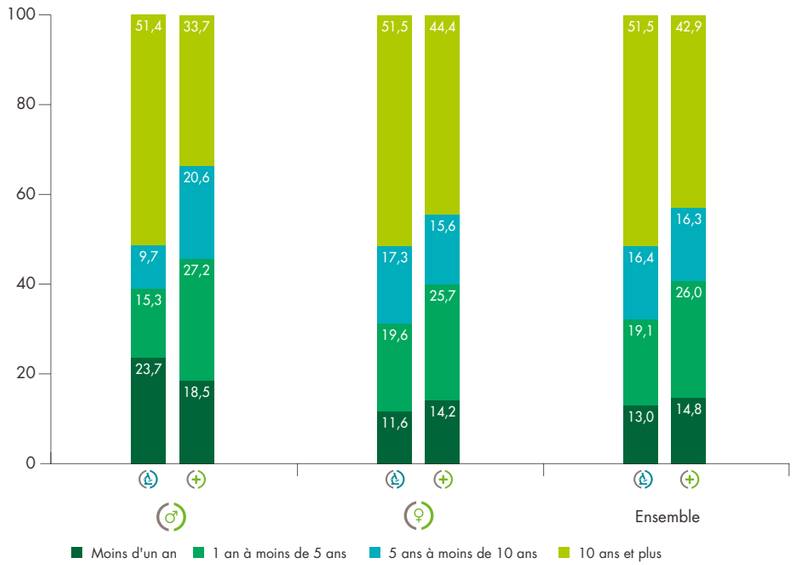
Les femmes réalisent aussi fréquemment une carrière longue dans la branche que les hommes.

La part des salariés cumulant au moins 10 ans d'ancienneté atteint 51,5 % chez les femmes et 51,4 % chez les hommes.

VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont plus de 43,5 % sont des pharmaciens salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de seniors.
- Les professions intermédiaires, dont plus de 73,7 % sont des techniciens médicaux, se caractérisent par une équivalence des proportions dans les trois classes d'âge.
- Les employés, dont 81,5 % sont des secrétaires, sont plutôt présents dans la classe d'âge intermédiaire.
- Les ouvriers, dont de 76,7 % sont des conducteurs livreurs ou des coursiers, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

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	**14,9**	**36,4**	**35,0**	**28,4**	**34,2**
35-49 ans	**39,5**	**31,7**	**36,6**	**27,8**	**33,3**
> 50 ans	**45,6**	**31,9**	**28,4**	**43,8**	**32,5**
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,6	41,0	31,7	21,2	36,2
35-49 ans	28,2	35,8	35,9	26,9	34,3
> 50 ans	28,2	23,1	32,4	51,9	29,5
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**42,1**	**42,8**	**33,8**	**22,6**	**37,8**
35-49 ans	**31,4**	**35,2**	**34,7**	**28,8**	**34,0**
> 50 ans	**26,5**	**22,0**	**31,5**	**48,6**	**28,2**

Source : Insee, DADS 2018.

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

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR PRÈS D'UN TIERS DES SALARIÉS

Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.

Seule la catégorie des professions intermédiaires, regroupant très majoritairement des techniciens médicaux, peut être analysée.

Pour cette dernière, les tranches d'ancienneté inférieures à 10 ans sont toutes surreprésentées par rapport à la branche contrairement à celle de plus de 10 ans qui est sous-représentée malgré une forte proportion de salariés 46,5 %.

A contrario, les carrières de 10 ans et plus sont fortement surreprésentées chez les employés : leur part est supérieure de 10,4 points à celle de l'ensemble des salariés.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (42,7 %) et minimale pour la Corse (26,2 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	1 an et < à 5 ans	5 ans et < à 10 ans	10 ans et +
Cadres	NS	NS	NS	NS
Professions intermédiaires	13,3	21,8	18,5	46,5
Employés	NS	NS	NS	61,9
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
	13,0	**19,1**	**16,4**	**51,5**

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	32,8	35,2	32,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,5	30,9	35,7
Bretagne	26,5	33,3	40,1
Centre-Val de Loire	31,7	33,4	34,8
Corse	26,2	42,7	31,2
DOM	33,0	36,6	30,4
Grand Est	35,1	31,9	32,9
Hauts-de-France	35,3	34,4	30,3
Île-de-France	42,7	31,5	25,9
Normandie	34,4	31,8	33,8
Nouvelle-Aquitaine	30,0	33,2	36,7
Occitanie	29,8	36,3	34,0
Pays de la Loire	33,1	32,4	34,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,9	31,9	35,2
	34,2	**33,3**	**32,5**
	36,2	34,3	29,5
Ompl	**37,8**	**34,0**	**28,2**

Source : Insee, DADS 2018.

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

MOBILITÉ ANNUELLE 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	39735	278890	381611
Effectif total de l'année	47352	332331	461601
Nb. sal. entrés dans l'année	7617	53441	79990
Nb. sal. sortis dans l'année	7247	47480	71479
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.

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

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

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**
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	**21,0**
Ompl	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	**18,7**
Ompl	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
Ompl	Taux d'entrée	**19,6**	**27,9**	**11,6**	**152,5**	**75,7**
Ompl	Taux de sortie	**17,6**	**24,3**	**11,7**	**112,4**	**65,4**
Ompl	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
Ompl	Taux d'entrée	**40,8**	**13,0**	**9,6**	**25,7**	**18,2**	**21,0**	**22,5**
Ompl	Taux de sortie	**32,0**	**12,2**	**12,5**	**23,5**	**16,1**	**18,9**	**18,7**
Ompl	Turnover annuel	**36,4**	**12,6**	**11,0**	**24,6**	**17,2**	**20,0**	**20,6**

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

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.

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
	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**

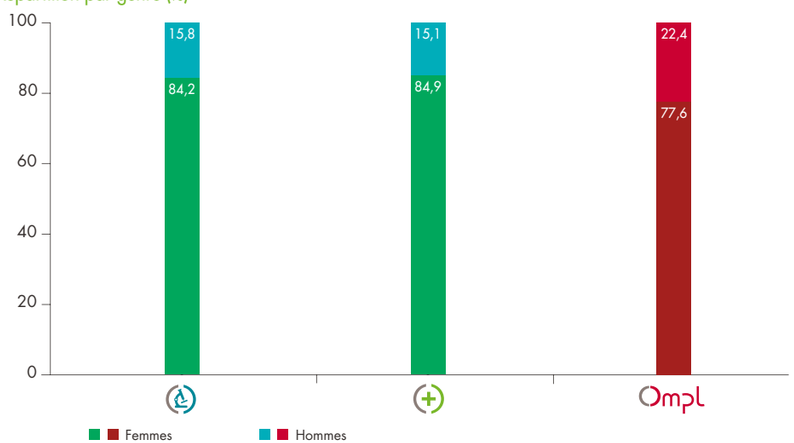
Source : Insee, DADS 2018.

EMBAUCHES FÉMINISÉES

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

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

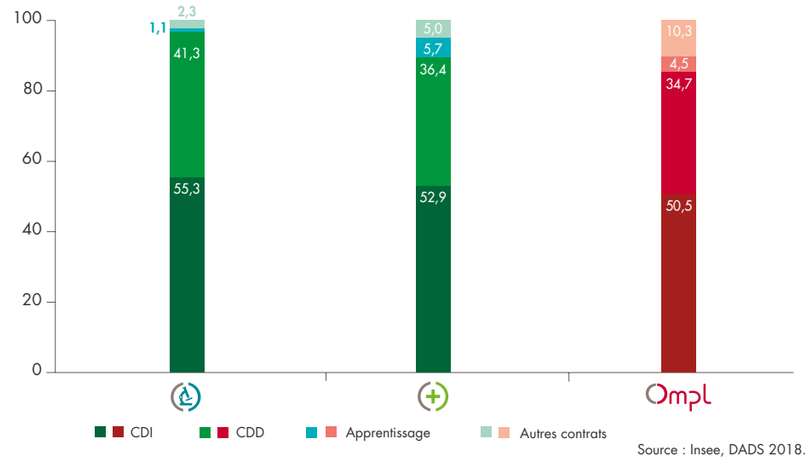


Source : Insee, DADS 2018.

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 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

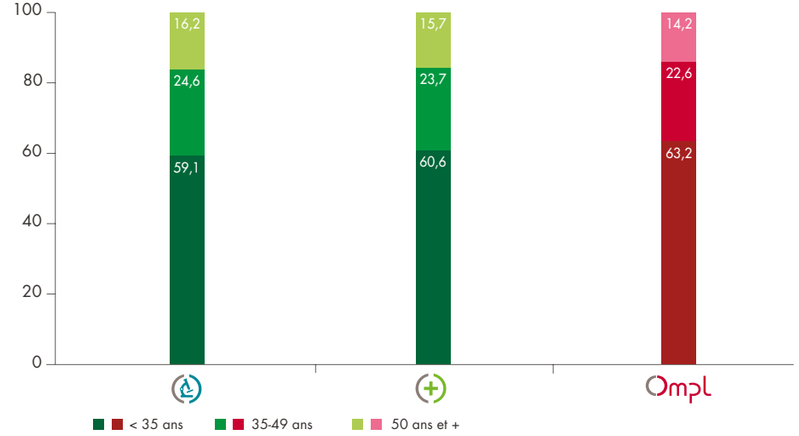


Source : Insee, DADS 2018.

ENTRANTS JEUNES

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

Répartition par tranche d'âge (%)



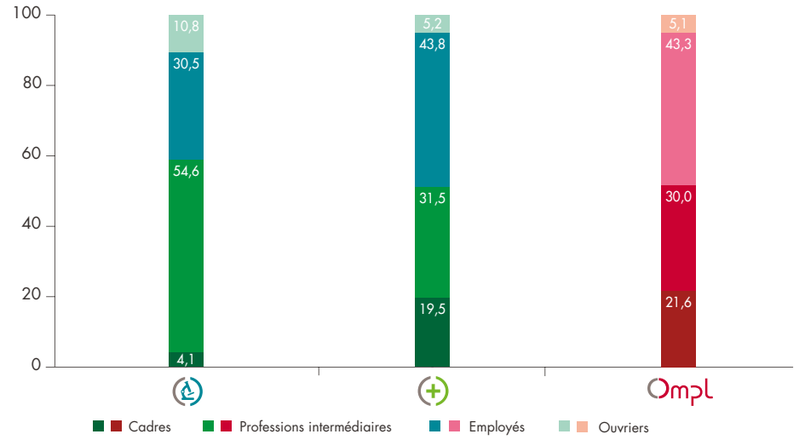
Source : Insee, DADS 2018.

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

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 (%)

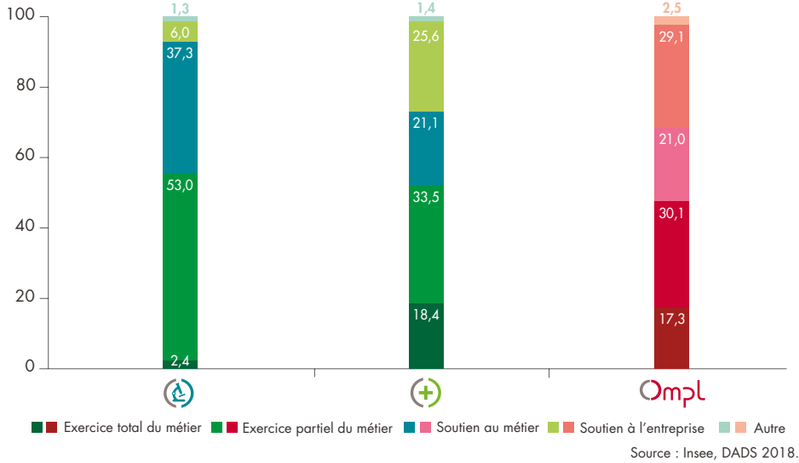


Source : Insee, DADS 2018.

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 (%)



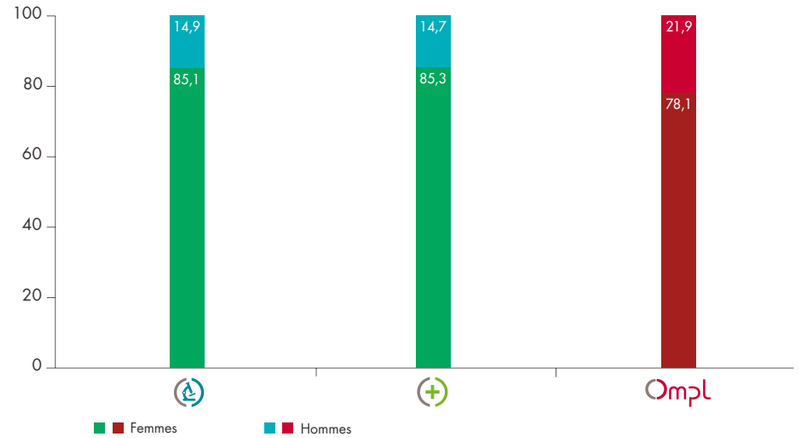
Source : Insee, DADS 2018.

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 %).

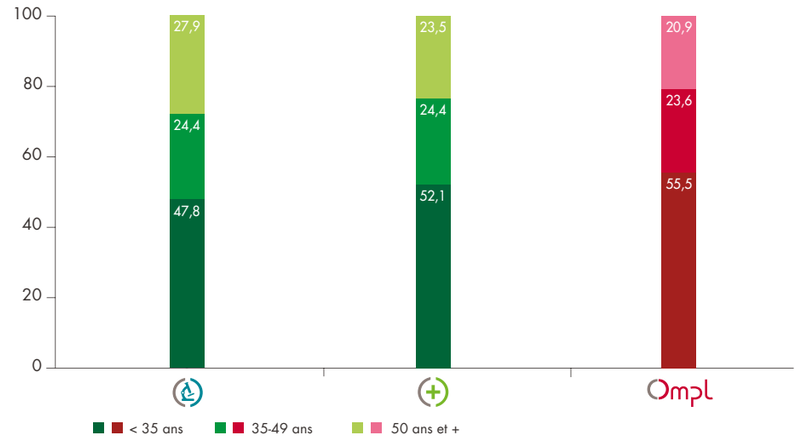
Répartition par type de contrat de travail (%)

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 (%)

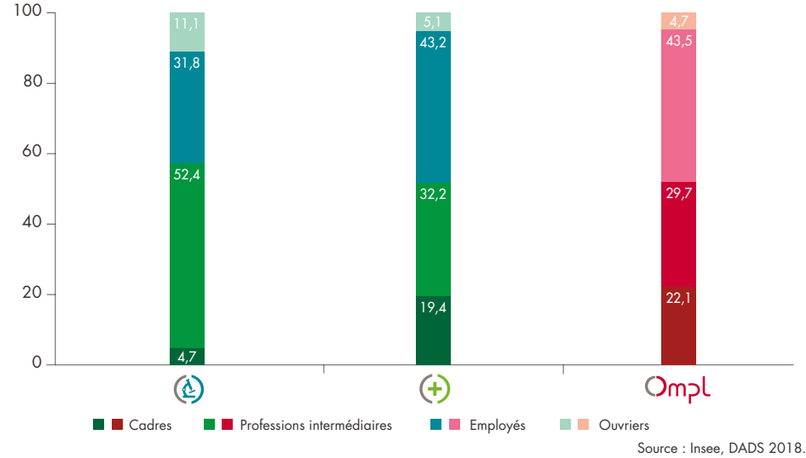


Source : Insee, DADS 2018.

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 (%)

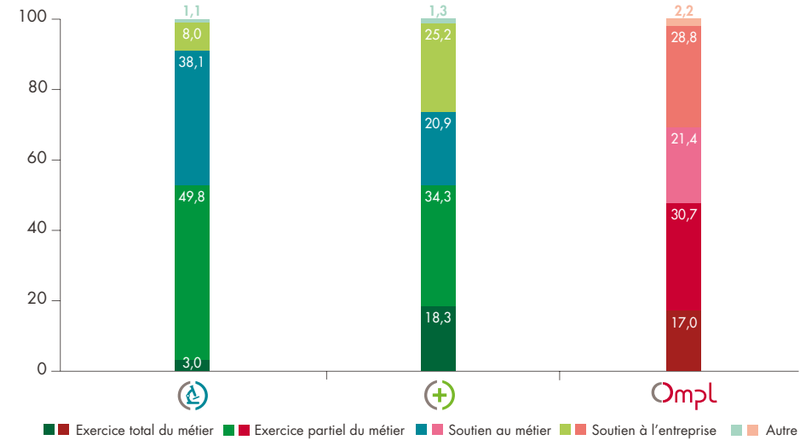


Source : Insee, DADS 2018.

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.

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

22 052 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est un peu supérieur à celui du secteur.
Qui plus est, toutes les catégories sociales de la branche bénéficient de revenus médians plus importants que ceux observés au niveau du secteur.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	45 858	35 701	36 136
Professions intermédiaires	23 404	21 837	22 520
Employés	20 288	19 768	20 416
Ouvriers	17 264	17 087	17 264
Ensemble	**22 052**	**21 296**	**22 469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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 la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

2 118 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche.
Rapporté au mois, un différentiel de 177 € est observé au profit des hommes.

ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

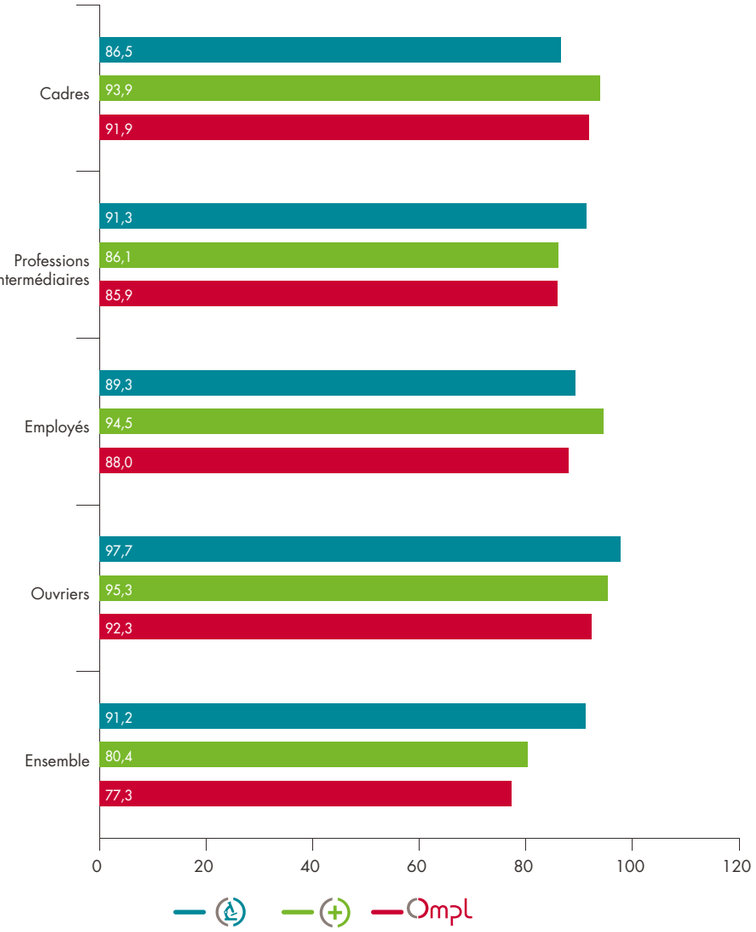
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (8,8 points d'écart).
Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 86,5 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	21 882	20 985	21 689
Hommes	24 000	26 104	28 075
Ensemble	**22 052**	**21 296**	**22 469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

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 23,5 % à ceux de moins de 35 ans.
Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (5,1 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	19324	19000	20157
35 à 49 ans	22706	21789	22982
50 ans et +	23863	22906	23913
Ensemble	**22052**	**21296**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 3 394 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Corse) et le moins élevé (Grand Est).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21909	21529	22864
Bourgogne-Franche-Comté	21683	21194	21637
Bretagne	22201	21261	22113
Centre-Val de Loire	21675	21166	21849
Corse	24248	21332	21614
DOM	23773	21064	21494
Grand Est	20854	21014	21683
Hauts-de-France	20865	20551	21281
Île-de-France	23427	23108	26731
Normandie	21430	20832	21511
Nouvelle-Aquitaine	21996	20854	21516
Occitanie	22216	20942	21500
Pays de la Loire	21419	20698	21637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22370	21122	21879
Ensemble	**22052**	**21296**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 14,2 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 2,1 % des actions de formation. Seuls 3,0 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020[1]

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	1489	70557	89175
Effectifs salariés totaux[2]	48865	344765	459600
Nombre d'entreprises formatrices	221	20075	25364
Nombre total d'entreprises	**409**	**78440**	**102031**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (1,7 %). Par rapport au secteur (15,3 %), 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.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation[3]			Taux d'entreprises formatrices[4]		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,3	**1,1**	**1,7**	**12,0**	**37,4**	**19,3**
	1,0	**4,1**	**15,3**	**3,3**	**11,7**	**17,1**
Ompl	**0,8**	**3,5**	**15,1**	**2,8**	**10,2**	**17,3**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
Capp : contrat d'apprentissage.
PDC : plan de développement des compétences.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

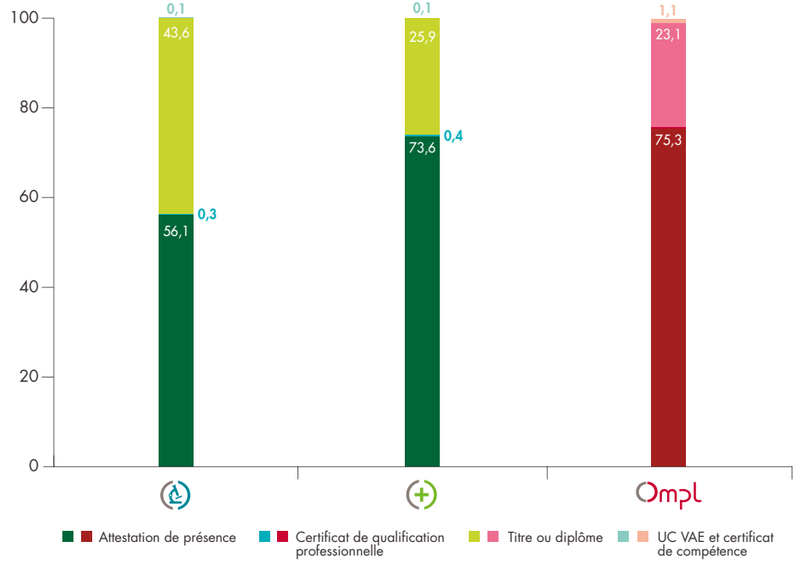
1 : les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhérent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau au niveau des données relatives à l'OMPL.
2 : données estimées.
3 : ensemble des actions de formation.
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

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

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, 56,1 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (43,6 %), les autres sanctions sont plus marginales (0,4 %).

Répartition des formations par sanction (%)



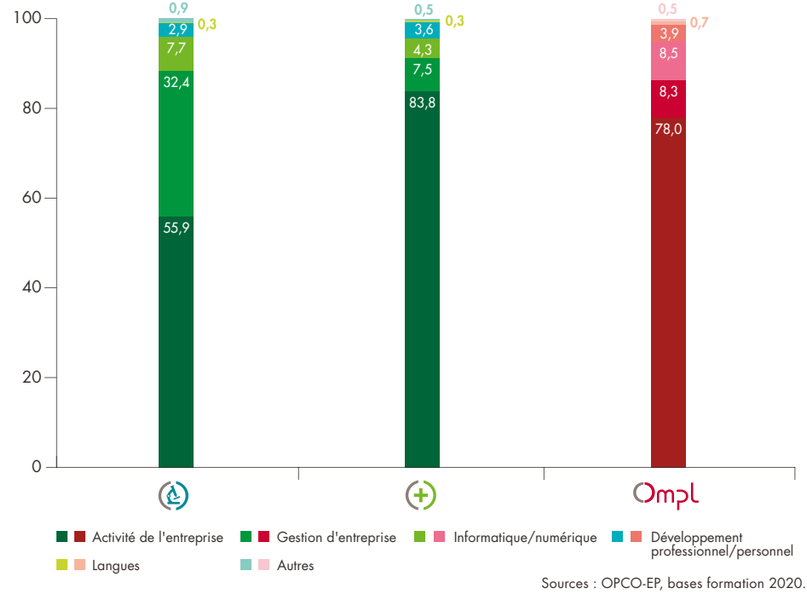
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

DOMAINES DE COMPÉTENCES CIBLÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité première l'entreprise, 55,9 % (BTS analyses de biologie médicale, AFGSU, biologie, …) ;
- la gestion de l'entreprise, 32,4 % (comptabilité, ressources humaines, management, …).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

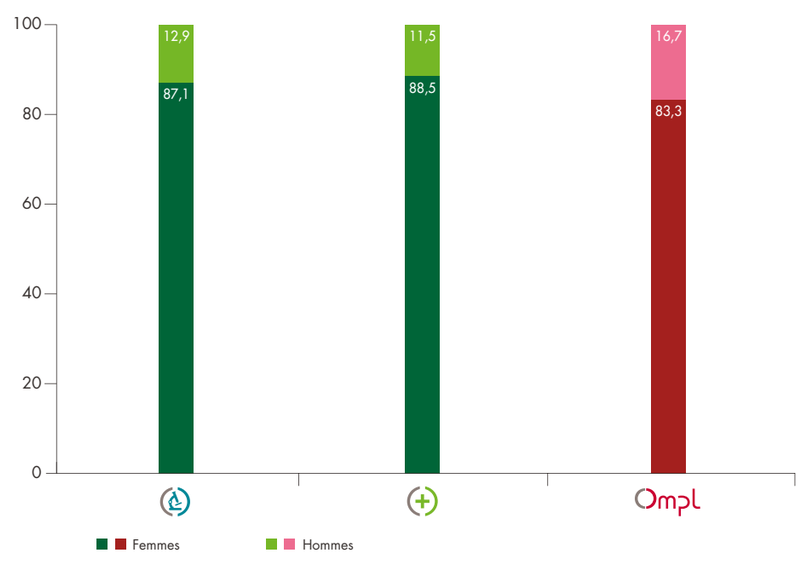


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

87,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 86,3 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



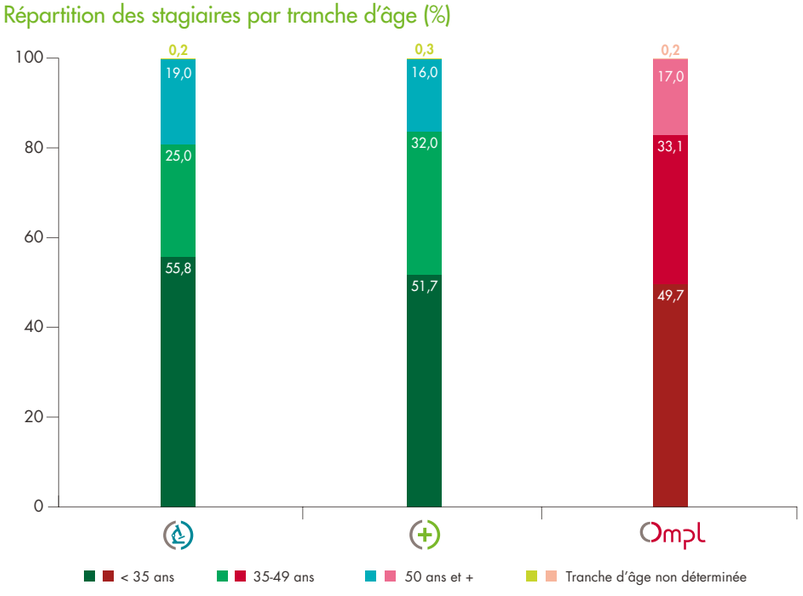
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 55,8 % des formés contre 32,9 % des salariés (part estimée pour 2020).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



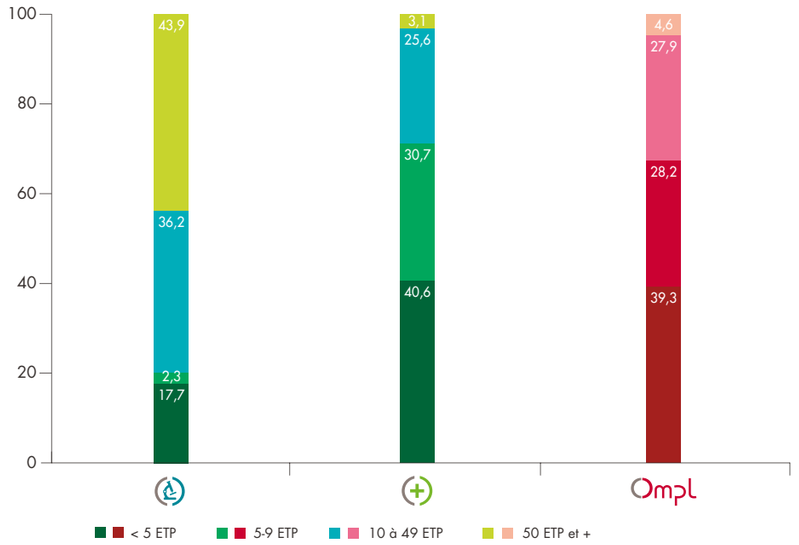
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.

ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 20,0 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 3,8 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 80,1 % des stagiaires contre 96,2 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est :

- maximal pour l'Occitanie (7,9 %) ;
- minimal pour la Corse (0,0 %).

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

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

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.

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

CHÔMAGE ANNUEL

CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 7,9 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé.

Il est inférieur à celui du secteur (10,2 %).

Taux de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	3724	33874	47460
Salariés sans période de chômage	43628	298457	414141
Effectif total	47352	332331	461601
Taux de chômage annuel (%)	**7,9**	**10,2**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

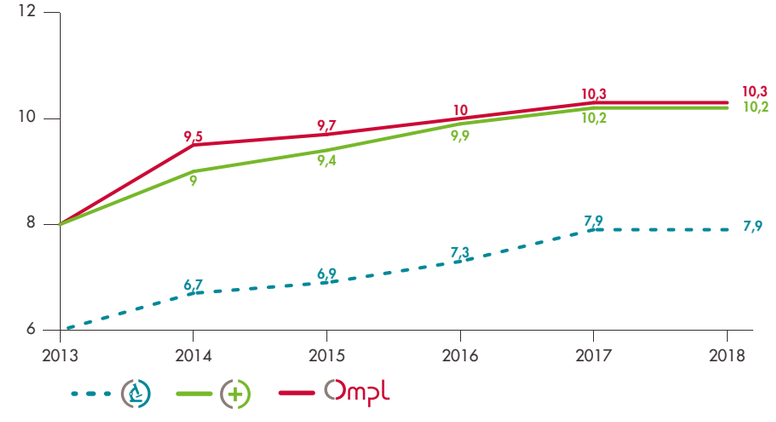
Taux de chômage global annuel = Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année / Nombre total de salariés

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

HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,9 point.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.

Secteur santé

Branche professionnelle

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

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

TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes (– 2,2 points).
Le différentiel de taux est plus marqué au sein du secteur.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	7,6	10,2	10,5
Hommes	9,8	9,9	9,4
Ensemble	**7,9**	**10,2**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (12,7 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	12,7	13,2	13,1
35-49 ans	6,5	8,8	8,6
50 ans et +	3,8	6,1	5,5
Ensemble	**7,9**	**10,2**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (16,1 %).
En revanche les cadres ont un taux de chômage moindre (4,3 %).

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,3	10,4	9,3
Professions intermédiaires	5,9	7,1	7,9
Employés	9,6	12,4	12,3
Ouvriers	16,1	12,3	13,0
Ensemble	**7,9**	**10,2**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

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 (– 1,2 point).

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	7,6	9,5	9,6
Temps partiel	8,8	11,6	11,9
Ensemble	**7,9**	**10,2**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

CHÔMAGE ANNUEL

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour la Bretagne (9,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (4,3 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

NOTES

NOTES

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

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

+ de 200 publications depuis 2005

41 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Entreprises d'économistes de la construction (4)
- Entreprises d'experts en automobiles (3)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- Entreprises d'économistes de la construction (1)
- Entreprises d'experts en automobile (1)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (2)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cliniques vétérinaires (2)

24 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Expertise automobiles en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

14 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site
www.ompl.fr

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.

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

Ompl
Observatoire des métiers dans les professions libérales

Conception et réalisation : itinerairgraphic.com – 2022