

SECTEUR | Santé

# LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE

## Portrait statistique

# Sommaire

- 03 Principaux enseignements
- 05 Étude initiée par la CPNEFP
- 05 Finalités
- 05 Méthodologie
- 07 Introduction à la biologie médicale
- 07 Les trois phases en biologie médicale
- 08 Les métiers
- 10 Les laboratoires de biologie médicale
- 10 Les entreprises
- 15 Les emplois
- 18 Structuration de l'emploi
- 18 Caractéristiques des salariés
- 25 Situation selon la catégorie socioprofessionnelle
- 28 La rémunération
- 29 Les indicateurs seniors
- 32 Les pratiques de formation
- 32 La formation continue financée par l'OPCA PL
- 35 Lexique

”Un secteur en grande mutation entraînant une réorganisation de la profession.”

## Principaux enseignements

### Un tassement des effectifs de salariés au cours des dernières années

42 000 actifs ETP (Équivalent temps plein), dont 5 000 biologistes professionnels libéraux.

Les effectifs ont connu une croissance de plus de 20 % sur les quinze dernières années. Toutefois, les perspectives ne sont plus orientées à la hausse et on enregistre déjà un tassement en courte période.

### Une réorganisation de la profession

Dans la mesure où une entreprise peut posséder plusieurs sites de prélèvement, le nombre de sites est supérieur à celui des entreprises : 3 700 sites (établissements) pour 2 400 entreprises. Si le nombre de sites se maintient (environ 4 000 en 2003), conformément à la volonté de l'ordonnance réformant la biologie, le nombre d'entreprises a vocation à diminuer radicalement en raison des regroupements en cours.

### Une dizaine de métiers

Les emplois se répartissent en 45 % de techniciens, 25 % de secrétaires, 6 % de personnel d'entretien, 5 % d'infirmiers, 4 % de coursiers, 3 % de directeurs adjoints, 3 % de postes polyvalents, 1 % de qualitiens et 1 % de comptables et d'informaticiens. Auxquels, il faut ajouter 5 000 biologistes libéraux, soit 12 % de l'emploi total. Les métiers supports sont marginalement en émergence sans être statistiquement dénombrables.

### Une majorité d'emplois occupés par des femmes

La féminisation des emplois est importante : 88 % des salariés sont des femmes. Cependant, 91 % d'entre elles sont dans la catégorie des professions intermédiaires ou des employés.

### Une pyramide des âges équilibrée

Avec 2,5 % des effectifs pour chaque génération<sup>1</sup>, la pyramide des âges est très équilibrée. Il n'y a ni papy-boom annoncé, ni de creux générationnel pour les tranches les plus âgées. La branche observera un départ progressif de ses effectifs.

### Une entrée en (r)évolution

La situation à court terme des CDI (Contrat à durée indéterminée) versus CDD (Contrat à durée déterminée), et des temps partiels versus temps plein est en évolution. Cette évolution est un indicateur de l'entrée dans une phase de transition pour aborder la grande mutation exigée par la réforme de la biologie.

### Une situation assez classique selon la catégorie socioprofessionnelle

Avec des niveaux spécifiques à cette profession, les hommes sont plus souvent cadres ou ouvriers que les femmes, deux fois moins souvent à temps partiel et ils perçoivent une meilleure rémunération dans la plupart des catégories socioprofessionnelles et des tranches d'âge.

<sup>1</sup> Une génération correspond ici à un an.

### Les seniors surreprésentés chez les cadres

Les seniors sont moins nombreux en proportion chez les professions intermédiaires (techniciens et agents de maîtrise) et les employés. Ils sont plus souvent en CDI que les autres salariés.

### Le nombre de salariés formés progresse

L'étude des données de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), auquel toutes les entreprises ne versent pas leurs fonds relatifs au plan de formation, montre que :

- ▶ Entre 2006 et 2010 le nombre de stagiaires progresse tandis que la durée des formations décroît ;
- ▶ les techniciens (dits « de laboratoire ») et les secrétaires médicales représentent 83 % des stagiaires de la formation continue alors que, d'après les données du rapport de branche, ces postes couvrent 73 % des emplois ;
- ▶ toutes les catégories d'âge se forment, même si cela concerne davantage les jeunes salariés ;
- ▶ la moitié des financements de l'OPCA PL est consacrée à la professionnalisation.

# Étude initiée par la CPNEFP

## Finalités

### Le secteur des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

La biologie médicale est un acte médical. Sa fonction première est de contribuer à l'établissement d'un diagnostic. Elle est pratiquée sous la responsabilité de biologistes, eux-mêmes pharmaciens ou médecins. Ceux-ci exercent soit en secteur public, soit en laboratoires privés dits de « ville » ou extra-hospitaliers.

La branche des LBM (Laboratoires de biologie médicale) dépend de la convention collective nationale des « Laboratoires d'analyse de biologie médicale extra-hospitaliers ». Les LBM relèvent du code NAF 86.90B.

### Un appui au service de la réflexion prospective

Ce portrait statistique résulte d'une demande de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des LBM adressée à l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des

qualifications dans les professions libérales). Il constitue la première partie de l'étude pour l'élaboration d'une GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche qui a pour finalité d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- ▶ à la branche, dans l'élaboration de la politique emploi-formation et en particulier de la GPEC de branche ;
- ▶ aux entreprises pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution collective des entreprises, des emplois et des compétences ;
- ▶ aux salariés pour mieux appréhender leur évolution et mobilité professionnelles.

Ce portrait comprend notamment :

- ▶ une présentation synthétique de l'activité ;
- ▶ une actualisation du portrait statistique de la branche.

## Méthodologie

### Statistiques

Le portrait statistique prend appui sur :

- ▶ le rapport annuel de branche ;
- ▶ les éditions précédentes du portrait de la branche réalisées par l'OMPL ;
- ▶ l'étude sur les indicateurs de suivi de l'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales, menée sous l'égide de l'OMPL.

Il complète les informations et cherche à mettre en relief, autant que possible, les évolutions observables par comparaison de périodes de référence. Il n'en demeure pas moins qu'au regard des regroupements en cours des entreprises, certains chiffres témoignent davantage d'une époque en passe d'être révolue que de l'avenir.

### Les partenaires de l'étude

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ la CPNEFP ;
- ▶ le cabinet Pollen Conseil.

L'OMPL est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il est l'observatoire dont relèvent les LBM. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

La CPNEFP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation

et l'exploitation par la branche et ses entreprises des analyses et préconisations proposées dans le rapport.

Pollen Conseil, cabinet d'étude et de conseil, a été désigné pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie définie.

Ce travail n'a été rendu possible que par la mobilisation d'entreprises, d'employeurs et de leurs salariés avec l'appui des relais institutionnels de la branche.

# Introduction à la biologie médicale

■ Cette introduction est une présentation synthétique et non exhaustive de l'organisation du travail et de l'activité dans les laboratoires de biologie médicale.

Le code de la santé précise que « les analyses de biologie médicale sont les examens biologiques qui concourent au diagnostic, au traitement ou à la prévention des maladies humaines ou qui font apparaître toute autre modification de l'état physiologique, à l'exclusion des actes d'anatomie et de cytologie pathologiques exécutés par les médecins spécialistes de cette discipline ».

## Les trois phases en biologie médicale

### Pré-analytique

La phase pré-analytique est la phase de prélèvement. Le patient vient au laboratoire avec une ordonnance. On procède à son accueil et à l'enregistrement des données médicales (ordonnance...) et administratives (sécurité sociale, mutuelles...).

Un prélèvement est effectué par une personne habilitée, selon certaines spécifications (à jeun ou non...) et selon l'analyse qu'il faudra réaliser. Il s'agit souvent de prélèvement de sang mais d'autres prélèvements sont également réalisés : muqueuse, peau, liquide d'épanchement ou de ponction, ou encore analyse de selle ou d'urine...

Ce prélèvement peut être effectué à l'extérieur du laboratoire, notamment au domicile du patient, en centre hospitalier ou en centre de santé.

L'échantillon prélevé est envoyé à l'analyse et peut préalablement relever d'un prétraitement (ex. : centrifugation...).

Cette phase est assez sensible, en ce sens que les éléments à maîtriser (durée, température, identification, condition...) peuvent perturber et fausser l'analyse ultérieure.

### Analytique

Il est procédé à l'analyse des prélèvements dans un des domaines d'investigation<sup>2</sup> suivants :

- ▶ hématologie biologique, y compris hémostase et immuno-hématologie ;
- ▶ biochimie clinique, y compris enzymologie, hormonologie, toxicologie ;
- ▶ microbiologie médicale comprenant : bactériologie clinique, virologie médicale, parasitologie médicale, mycologie médicale ;
- ▶ immunopathologie ;
- ▶ cytologie pathologique ;
- ▶ génétique biologique.

La biologie médicale comprend également la biologie interventionnelle : thérapie génique, thérapie cellulaire et biologie de la reproduction.

Pour cette phase d'analyse, des automates sophistiqués sont de plus en plus utilisés. Ils prennent le relais des méthodes exigeant des actes manuels. Les analyses consomment des réactifs. L'analyse suit un protocole précis, établi pour chaque laboratoire au regard des automates et méthodes d'analyse utilisés.

<sup>2</sup> Wikipedia, « Biologie médicale ».

Les échantillons sont conservés selon les normes puis il est procédé à leur élimination ainsi qu'à celle des consommables.

Le technicien prend connaissance des résultats. Il procède alors à une validation technique de l'analyse ; dans le cas contraire, il fait réaliser une nouvelle analyse par l'automate.

### Post-analytique

À cette phase, le biologiste procède à une validation biologique. Dans le cas contraire, il programme une nouvelle analyse de l'échantillon prélevé, voire la réalisation d'un nouveau prélèvement et de son analyse.

Les résultats validés sont transmis au médecin et au patient.

Le cas échéant, le biologiste procède à une interprétation du résultat ou lance une analyse complémentaire sur l'échantillon après échange avec le médecin prescripteur.

### Évolution en longue période

Sans entrer dans les détails, rappelons que la biologie a été très manuelle. Au-delà des évolutions de méthodes, la première grande évolution est la mise en place de procédures, puis l'arrivée des automates vers la fin des années 70, l'informatisation vers le début des années 80, l'introduction de la qualité avec le guide de bonne exécution des examens de laboratoire que les textes ont réglementé au début des années 90, et désormais l'accréditation en ISO 15189, norme internationale qui spécifie les exigences de qualité et de compétences propres aux LBM. Par ailleurs, dès les années 90, l'autorisation avait été donnée aux biologistes de contrôler jusqu'à cinq laboratoires ; désormais, l'entreprise multisite et l'introduction des capitaux extérieurs font partie des règles en application.

## Les métiers

### Biologiste

Le biologiste est responsable de l'analyse médicale. Il est diplômé d'un DES (Diplôme d'études spécialisées) biologie médicale obtenu après un titre de médecin ou de pharmacien. Il exerce soit comme salarié en qualité de directeur adjoint, soit comme associé en tant que biologiste titulaire.

Il est le seul habilité à certains actes comme certains prélèvements (notamment les non sanguins) ou encore la validation de l'analyse.

Selon ses responsabilités, le biologiste couvre le champ de la biologie, de l'organisation et du management de l'entreprise.

### Technicien de laboratoire

Aujourd'hui, titulaire d'un bac+2 en biologie médicale, il réalise les analyses selon la procédure arrêtée par les biologistes, sous leur contrôle et leur validation. Il gère (mise en route, paramétrage, validation qualité, fonctionnement...) les automates et procède à leur maintenance de premier niveau. Il s'assure de la disponibilité des composants nécessaires au fonctionnement des automates (réactifs, matériel...).

En amont, il procède aux prélèvements d'échantillons. Cet acte exige l'habilitation correspondant au certificat de prélèvement sanguin.

Les techniciens sont classés en trois catégories (A, B et C) selon la convention collective. Le technicien A a le statut de cadre.

### Infirmier

Titulaire du diplôme d'État d'infirmier, l'infirmier est affecté au prélèvement et complète les équipes de techniciens au prélèvement.

Souvent, les prélèvements à réaliser à l'extérieur du laboratoire sont attribués aux infirmiers.

Selon les règles en vigueur, les infirmiers interviennent sur les prélèvements non sanguins.

En parallèle, les infirmiers libéraux effectuent des prélèvements à domicile. Ils amènent directement les échantillons au laboratoire avec l'ordonnance. Dans certaines régions, il est procédé à une collecte des échantillons à la pharmacie qui les conserve dans cette attente.

### Secrétaire

Le travail de secrétariat se répartit en plusieurs activités :

- ▶ accueil et enregistrement des patients (personne et analyse prescrite) ;
- ▶ réception et enregistrement des prélèvements d'infirmiers libéraux ;
- ▶ accueil téléphonique ;
- ▶ traitement des dossiers administratifs avec les caisses de sécurité sociale et les mutuelles ;
- ▶ publipostage et envoi des résultats d'analyse ;
- ▶ tri des tubes, le cas échéant, selon les organisations.

Il n'y a pas de diplôme spécifique et obligatoire pour les laboratoires de biologie médicale. Il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'un diplôme en secrétariat médical. Le titre de secrétaire technique des professions libérales propose une option santé.

### Coursier

Le coursier achemine les prélèvements au lieu d'analyse. De plus en plus, les lieux de prélèvement et d'analyse sont distincts. Cet acheminement doit se faire selon les normes édictées pour garantir la fiabilité des résultats. Ce métier peut être externalisé.

### Personnel d'entretien

Le personnel d'entretien prend en charge l'entretien des bâtiments et des salles hors de ce qui relève des techniciens.

Cet entretien doit se faire selon des consignes strictes et avec les précautions qui s'imposent notamment celles liées à la manutention de produits dangereux.

### Métiers supports

Les métiers supports se développent. Il s'agit de fonctions pour lesquelles du personnel spécialisé peut être recruté. Le qualicien et l'informaticien sont les deux premiers métiers fonctionnels qui ont fait leur apparition dans les laboratoires. Le qualicien intervient sur la définition et la mise en œuvre de la procédure qualité, notamment ISO 15189 nécessaire à l'accréditation bientôt obligatoire des laboratoires. L'informaticien est en charge de la ressource informatique, alors que son utilisation s'intensifie et que les laboratoires se regroupent et partagent leur informatique.

# Les laboratoires de biologie médicale

■ La biologie connaît une réforme qui va profondément modifier le paysage des laboratoires de biologie médicale. En ce sens, les statistiques présentées ci-après sont un peu le dernier témoignage de l'époque d'avant et devraient connaître des évolutions notoires.

Elles constituent donc davantage un repère - informations sur les mutations déjà amorcées, voire sur celles en cours - qu'un état clairvoyant de la situation à venir. Autant que possible, la lecture proposée sera une lecture dynamique (comparaison d'une situation à deux dates différentes) afin de lire les évolutions amorcées.

## Les entreprises

### Baisse du nombre d'entreprises

#### ■ Nombre d'entreprises

En 2007, la DCASPL (Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales) estime le nombre total d'entreprises à 2 860. Le rapport de branche « données 2010 » cite le chiffre de 2 550 entreprises pour 2 900 en 2003, soit -12 %. Le regroupement de laboratoires qui s'est intensifié va se poursuivre. Il aboutira à la constitution d'entreprises de taille nettement plus importante gérant plusieurs sites de prélèvement et un plateau technique.

#### ■ Nombre de sites<sup>3</sup>

Le rapport de branche répertorie en 2010 3 700 sites contre 4 000 en 2003 soit une baisse de près de 10 %.

Sur la base du rapport DCASPL 2007, les entreprises étaient constituées en moyenne de 1,3 site. Le rapport de branche « données 2010 » permet d'établir le chiffre de 1,5 site par entreprise. Cette réalité est celle qui subira le changement le plus important car elle est au cœur de l'évolution en cours.

L'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) en 2009 dénombre 3 553 sites.

	Nombre d'entreprises (avec salariés)
Source OPCA PL 2010	2 407
	Soit - 9,4 % par rapport à 2005
Source OPCA PL 2005	2 655

<sup>3</sup> Le site est le lieu où s'effectuent les prélèvements. Une entreprise peut avoir plusieurs sites.

**Une majorité d'entreprises de moins de 10 salariés**

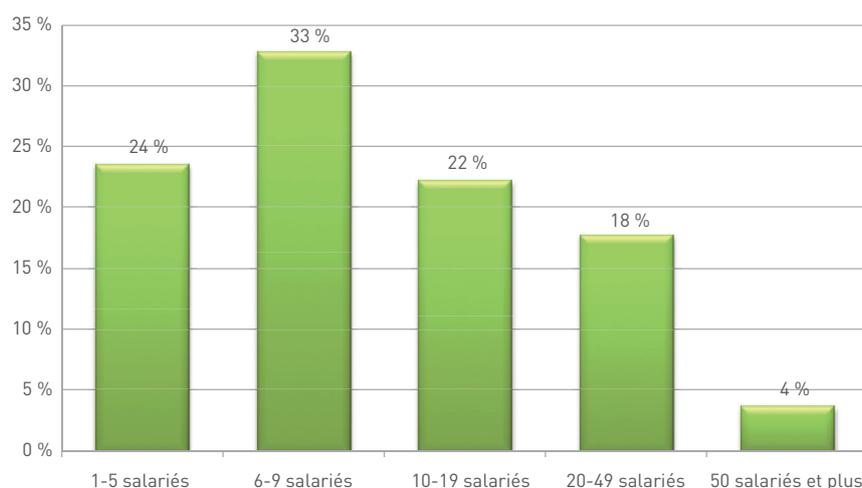
À la date d'établissement de ces données, un quart des entreprises avait moins de six salariés, 57 % moins de

10 salariés, près de la moitié plus de 10 salariés dont 4 % plus de 50 salariés.

	1-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50 salariés et plus	Total
Nombre d'entreprises en 2010	567	789	535	428	88	2 407
%	24 %	33 %	22 %	18 %	4 %	100 %

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

► **Répartition des entreprises par taille**



(Source OPCA PL 2010, traitement Pollen Conseil)

**Plus de la moitié du chiffre d'affaires de la profession liée aux entreprises de plus de 20 salariés**

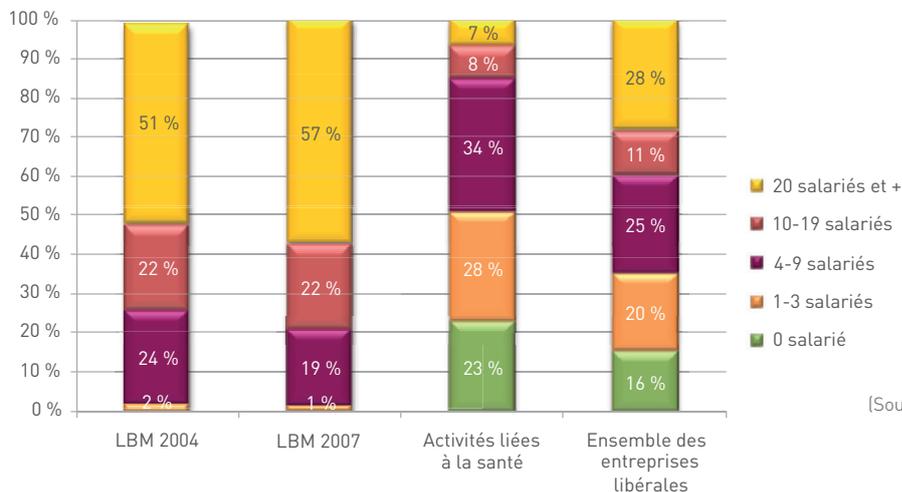
Contrairement à de nombreuses activités libérales, les très petites entreprises (moins de quatre salariés) sont en nombre très limité et les entreprises sans salarié n'existent (statistiquement) quasiment pas. Inversement les entreprises de plus de 20 salariés représentent déjà 57 % du chiffre d'affaires des LBM en 2007.

Selon la DCASPL, le chiffre d'affaires des LBM est de l'ordre de 4,7 milliards d'euros en 2007 ce qui correspond à 1 790 000 euros environ par entreprise sur cette

même base. Ce chiffre d'affaires cumulé apporte une valeur ajoutée de 2,8 milliards d'euros.

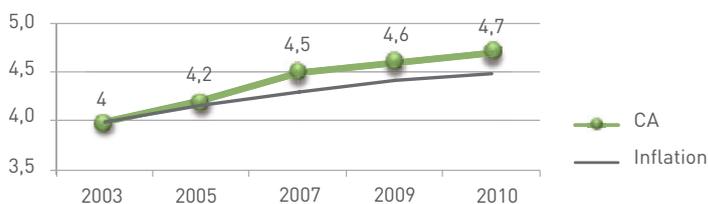
Le chiffre d'affaires en 2004 des LBM, selon la DCASPL, représentait 4,1 milliards d'euros soit 1 370 000 euros par entreprise. Cela représente un chiffre d'affaires total en augmentation de 14 % (inflation comprise). Selon le rapport de branche « données 2010 », la croissance est de 17 % entre 2003 et 2010 ; l'inflation cumulée pendant cette période est de 12 %.

### ► Répartition du chiffre d'affaires par taille d'entreprise



(Source DCASPL, traitement Pollen Conseil)

### ► Évolution du chiffre d'affaires en milliards d'euros



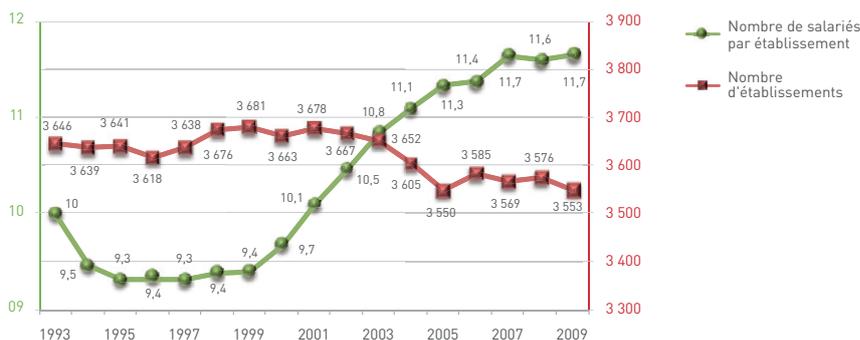
(Chiffres d'affaires TTC, traitement Pollen Conseil, source enquête I+C (Institut européen d'informations et conjonctures professionnelles), rapport de branche, données 2010)

### Augmentation du nombre de salariés et stabilité du nombre d'entreprises

Sur quinze ans, les données Assedic (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) montrent une relative stabilité du nombre de sites et une croissance

modérée du nombre de salariés par site surtout perceptible depuis 2000.

### ► Évolution comparée du nombre de sites et de salariés



(Source Unédic 2009)

Une implantation géographique inégale

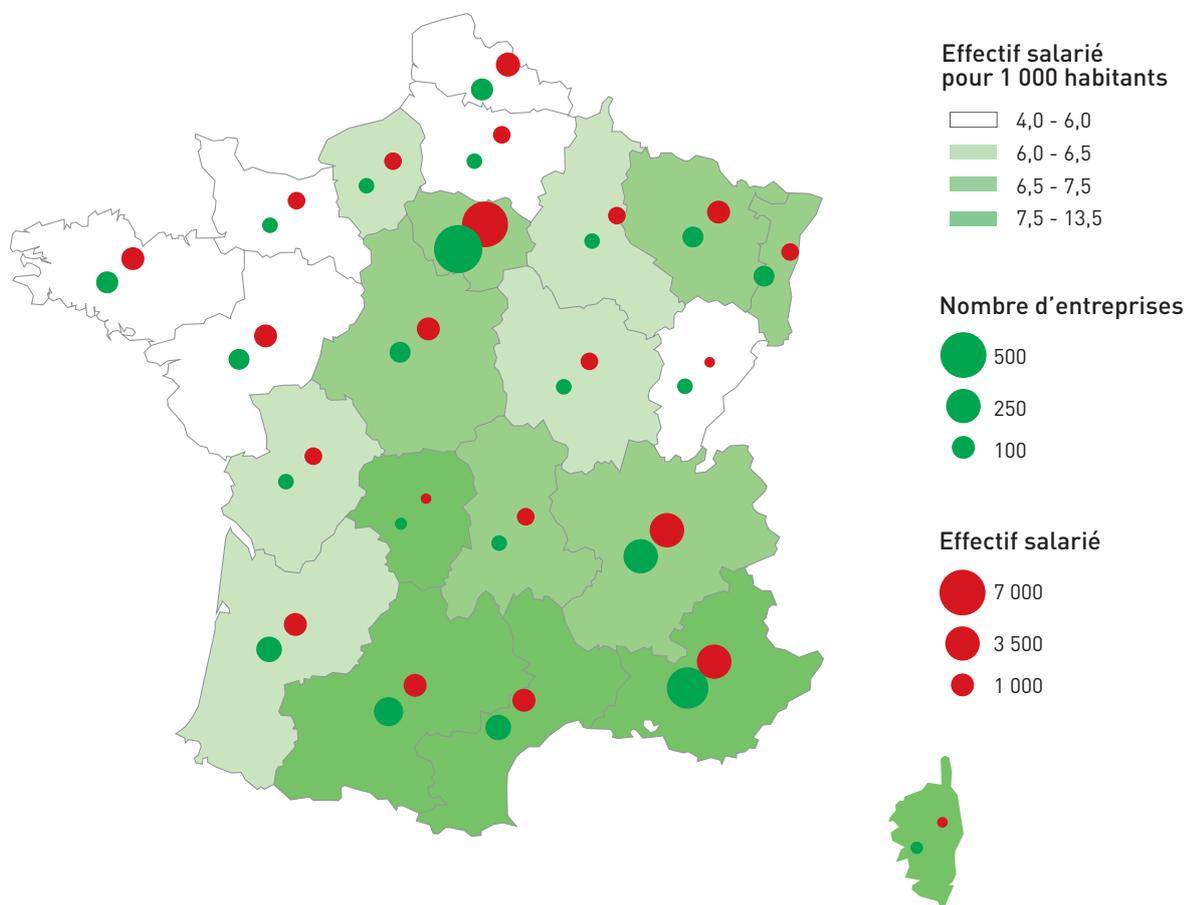
Si en 2010 la moyenne est de 1 682 habitants pour un salarié, la métropole connaît des écarts de un à deux. Ainsi, ce chiffre va de 1 244 habitants par salarié en PACA à 2 440 pour les Pays de la Loire.

La moyenne est de 26 459 habitants pour une entreprise. Cependant, la métropole connaît des écarts de

un à plus de trois avec 14 017 habitants par entreprise en PACA contre 50 379 en Basse-Normandie.

Les entreprises emploient en moyenne 15,7 salariés ETP. Les écarts sont de un à plus de deux en métropole avec 11,3 salariés en PACA et 25 en Basse-Normandie.

► Répartition des LBM et des salariés sur le territoire



[Source OPCA PL 2009, traitement Pollen Conseil]

**Clé de lecture** : les données prises en compte sont celles de l'adresse du siège social et non des différents sites de l'entreprise. Les entreprises devant appartenir à un nombre de territoires de santé limité relèvent d'une même ARS (Agence régionale de santé) donc pour l'essentiel à une seule région.

La comparaison entre les données 2010 et 2009 permet d'entrevoir l'évolution en cours et de donner un repère pour l'avenir :

- ▶ le nombre d'entreprises est en retrait de 8 % ;
- ▶ le nombre de salariés est en baisse de 5 %.

Ce double retrait a pour conséquence une croissance modérée du nombre de salariés par entreprise. Avec une moyenne de 15,7 salariés par entreprise en 2010 contre 15,2 en 2009, il en résulte une hausse de 3,5 % de l'effectif moyen.

#### ▶ Répartition régionale des entreprises et des salariés

Régions	Nombre d'entreprises	Nombre d'habitants pour une entreprise	Nombre de salariés	Nombre d'habitants pour un salarié ETP	Nombre de salariés par entreprise
Alsace	68	26 868	1 047	1 745	15,4
Aquitaine	125	25 200	1 858	1 695	14,9
Auvergne	35	38 257	713	1 878	20,4
Basse-Normandie	29	50 379	725	2 015	25,0
Bourgogne	60	27 217	905	1 804	15,1
Bretagne	101	30 891	1 696	1 840	16,8
Champagne-Ardenne	34	39 382	736	1 819	21,6
Centre	77	32 805	1 438	1 757	18,7
Corse	13	23 077	222	1 351	17,1
Dom-Tom	86	21 302	806	2 273	9,4
Franche-Comté	31	37 355	494	2 344	15,9
Haute-Normandie	52	34 923	1 061	1 712	20,4
Île-de-France	462	25 104	7 126	1 628	15,4
Languedoc-Roussillon	149	17 181	1 836	1 394	12,3
Limousin	21	35 095	497	1 483	23,7
Lorraine	71	32 944	1 513	1 546	21,3
Midi-Pyrénées	142	19 789	1 950	1 441	13,7
Nord	102	39 422	2 069	1 943	20,3
Pays de la Loire	89	39 921	1 456	2 440	16,4
Picardie	47	40 426	861	2 207	18,3
Poitou-Charente	39	44 564	890	1 953	22,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	347	14 017	3 909	1 244	11,3
Rhône-Alpes	227	26 718	4 063	1 493	17,9
France en 2010	2407	26 459	37 871	1682	15,7
France en 2009	2 624	24 271	39 894	1 596	15,2
2010/2009	- 8 %		- 5 %		+ 3,5 %

[Source : OPCA PL, traitement Pollen conseil]

**NB** : ces chiffres ne tiennent pas compte des laboratoires hospitaliers ; l'analyse fine de l'équilibre local de l'offre de service en biologie médicale nécessiterait de tenir compte des secteurs publics et privés.

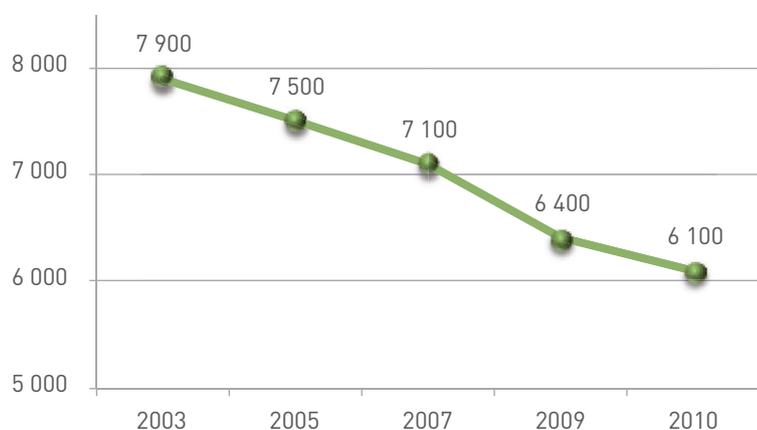
## Les emplois

### Une courbe à la baisse du nombre de biologistes

La baisse du nombre de biologistes est de 23 % en seulement sept ans, soit une baisse moyenne annuelle de 3 %. Les données du rapport de branche indiquent

que la totalité de la baisse concerne les biologistes non salariés. Le nombre de biologistes salariés est évalué à 1 100.

#### Évolution du nombre de biologistes



(Nombre de biologistes (directeurs + directeurs adjoints), rapport de branche, données 2010)

### Une forte majorité de techniciens et de secrétaires

L'exploitation des données du rapport de branche permet de mettre en évidence des caractéristiques liées aux emplois.

■ Métiers les moins féminisés : coursier, qualiticien, informaticien, directeur adjoint.

■ Métiers les plus présents dans les grandes entreprises : coursier, infirmier, « autres ».

■ Métiers les plus présents dans les petites entreprises : personnel d'entretien, techniciens C et B.

### ► Répartition des salariés par emploi

Emplois	Nombre de salariés en 2009	Répartition en %	Taux de féminisation des emplois	Taille d'entreprise ayant la plus grande fréquence du poste
Techniciens B	13 500	34 %	90 % à 95 %	1 à 9 salariés
Secrétaires	11 300	28 %	Supérieur à 95 %	50 salariés et plus
Techniciens A	2 500	6 %	80 % à 90 %	10 à 19 salariés
Personnel d'entretien	2 300	6 %	Supérieur à 95 %	1 à 9 salariés
Infirmiers	2 300	5,5 %	Supérieur à 95 %	50 salariés et plus
Techniciens C	2 200	5,5 %	80 % à 90 %	1 à 9 salariés
Coursiers	1 600	4 %	Inférieur à 80 %	50 salariés et plus
Autres <sup>4</sup>	1 300	3 %	80 % à 90 %	50 salariés et plus
Directeurs adjoints	1 200	3 %	Inférieur à 80 %	Pas de différence
Personnel d'entretien et coursiers	500	1,5 %	80 % à 90 %	10 à 19 salariés
Non spécialisés <sup>5</sup>	500	1,5 %	80 % à 90 %	Non significatif
Qualiticien	450	1 %	Inférieur à 80 %	Non significatif
Comptables	300	1 %	80 % à 90 %	Non significatif
Informaticiens	50	Non significatif	Inférieur à 80 %	Non significatif

(Source rapport de branche 2009)

<sup>4</sup> Secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables...

<sup>5</sup> Directeurs généraux, pharmaciens, techniciens médicaux, aides techniciens...

### Une évolution des effectifs différenciée en fonction de l'emploi

Les éléments qui suivent sont à prendre avec une certaine prudence. En effet, la finesse des données chiffrées est relative ; de plus, les évolutions peuvent s'apparenter autant à une décision de « simple »

prudence prise par les directions des LBM qu'à la mise en œuvre d'une stratégie des ressources humaines d'un secteur à maturité.

#### ► Répartition des salariés par emploi

Emplois	Nombre de salariés 2010	Nombre de salariés 2009	Évolution 2010-2009
Techniciens C	1 800	2 200	- 18 %
Directeurs adjoints	1 100	1 200	- 8 %
Techniciens B	12 750	13 500	- 6 %
Secrétaires	10 800	11 300	- 4 %
Infirmiers	2 300	2 300	0 %
Personnel d'entretien et coursiers	500	500	0 %
Qualiticiens	450	450	+ 0 %
Personnel d'entretien	2 450	2 300	+ 7 %
Techniciens A	2 800	2 500	+ 12 %
Coursiers	1 800	1 600	+ 13 %
Comptables	350	300	+ 17 %
Autres <sup>6</sup>	1 800	1 300	+ 38 %
Non spécialisés <sup>7</sup>	800	500	+ 60 %
Informaticiens	100	50	+ 100 %
Total	39 800	40 000	1,5 %

(Source rapport de branche)

Nature des évolutions	Métiers concernés
Baisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens, les plus impactés par la baisse des effectifs</li> <li>• Biologistes, en retrait pour les non salariés</li> <li>• Secrétaires, légèrement à la baisse</li> </ul>
Sans changement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualiticiens</li> </ul>
Hausse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniciens A (cadre)</li> <li>• Personnel d'entretien</li> <li>• Coursiers</li> <li>• Métiers transversaux (comptable, informaticien)</li> <li>• Postes polyvalents</li> </ul>

<sup>6</sup> Secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables...

<sup>7</sup> Directeurs généraux, pharmaciens, techniciens médicaux, aides techniciens...

# Structuration de l'emploi

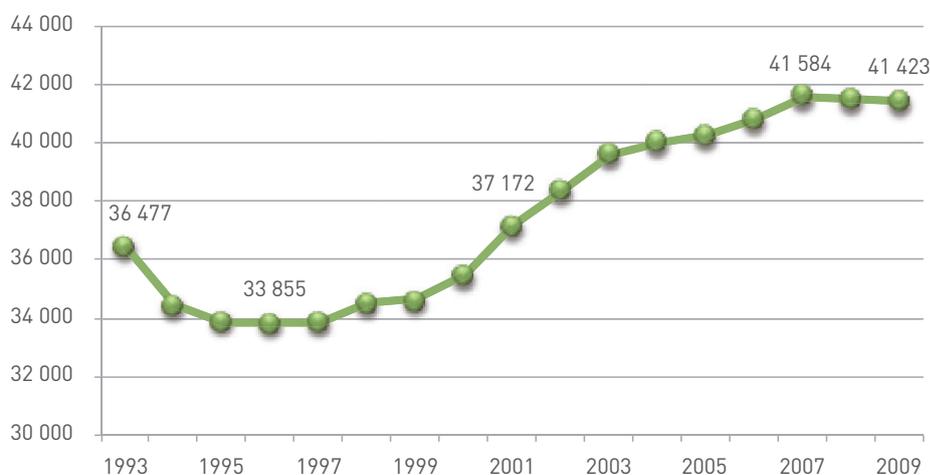
## Caractéristiques des salariés

### Stagnation du nombre de salariés et stabilisation du taux d'emploi par genre

Entre 1996 (année du plus faible nombre de salariés) et 2009, les effectifs ont progressé de 22 % avec une quasi stagnation depuis 2007 (point haut). La branche

totalise actuellement 41 423 salariés qui représentent 37 871 salariés (ETP). À ces chiffres, il faut ajouter les 5 000 biologistes non salariés.

#### Évolution du nombre de salariés (personnes physiques)



(Source Unédic)

Année	Total (ETP)	Variation
2010	37 871	+16 %/2005 -5 %/2009
2009	39 894	+15 %/2007
2007	34 792	+7 %/2005
2005	32 589	

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

Sur une longue période (1993-2009), le taux de féminisation des salariés n'évolue pratiquement pas. D'après

les données Unédic, ce taux est passé de 87,5 % en 1993 à 88,2 % en 2009.

#### ► Répartition des salariés par genre en 2010

	Hommes (ETP)	Femmes (ETP)	Total (ETP)
Nombre	4 375	33 496	37 871
%	11,5 %	88,5 %	100 %

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

#### ► Évolution du nombre de salariés par genre

Année	Hommes	Femmes	Total
1993	4 573	31 904	36 477
1994	4 328	30 142	34 470
1995	4 232	29 733	33 965
1996	4 121	29 734	33 855
1997	4 106	29 799	33 905
1998	4 197	30 352	34 549
1999	4 133	30 514	34 647
2000	4 231	31 253	35 484
2001	4 461	32 711	37 172
2002	4 609	33 773	38 382
2003	4 776	34 839	39 615
2004	4 770	35 257	40 027
2005	4 802	35 456	40 258
2006	4 776	36 027	40 803
2007	4 969	36 615	41 584
2008	4 891	36 593	41 484
2009	4 884	36 539	41 423

(Source Unédic)

## Hausse de la taille des entreprises

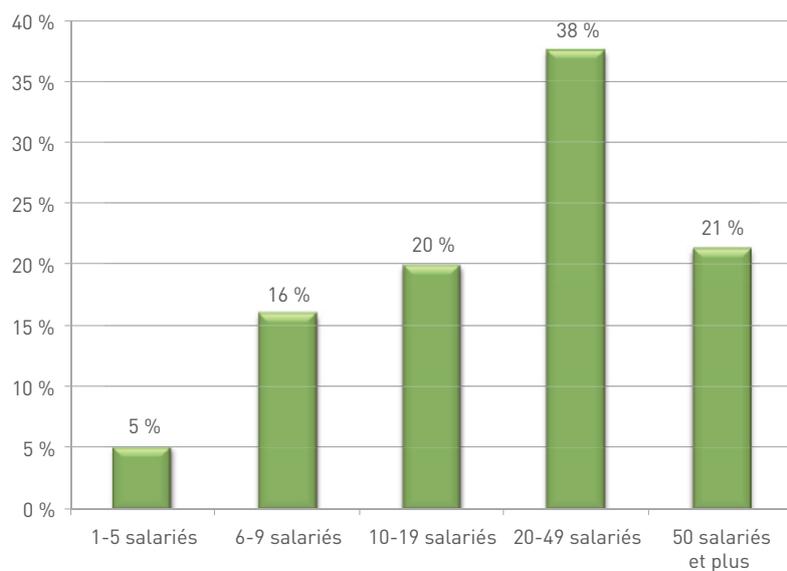
Pour 2006, le portrait statistique de branche, réalisé par l'OMPL, dénombrait 30 % des effectifs salariés

dans des entreprises de moins de 10 salariés. En 2010, ils ne sont déjà plus que 21 %.

	1-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50 salariés et plus	Total
Nombre de salariés ETP en 2010	1 942	6 042	7 571	14 228	8 088	37 871
%	5 %	16 %	20 %	38 %	21 %	100 %

Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil

► Répartition des entreprises par taille

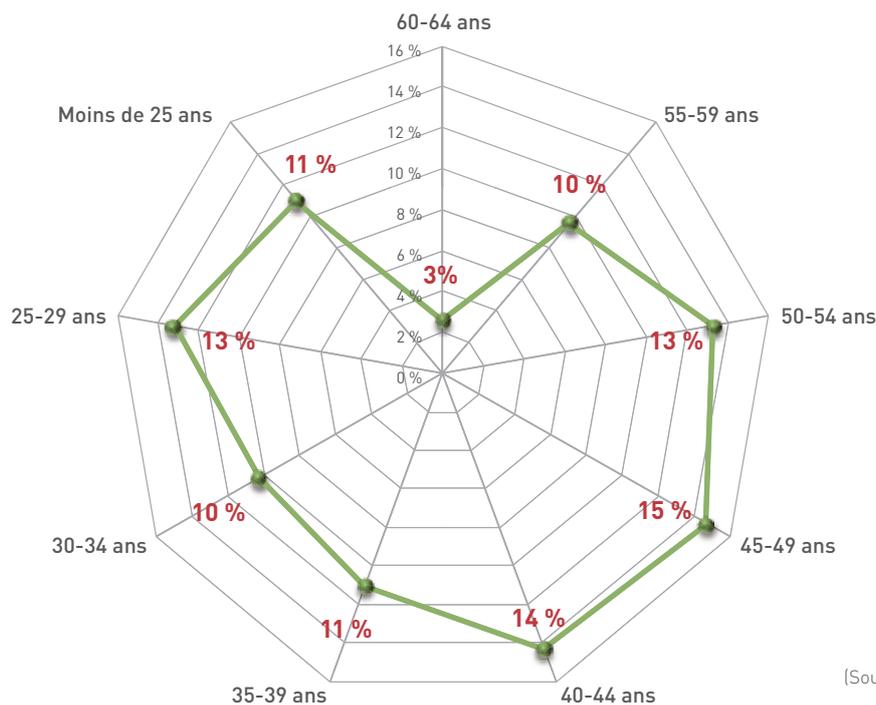


(Source OPCA PL)

### Une majorité de salariés sous la barre des 45 ans

La pyramide des âges ne présente pas de déséquilibre pour les classes d'âge les plus proches de la retraite.

La branche ne connaîtra pas de papy-boom, c'est-à-dire qu'il n'y aura pas un nombre significatif de départs à la retraite en proportion des effectifs totaux.

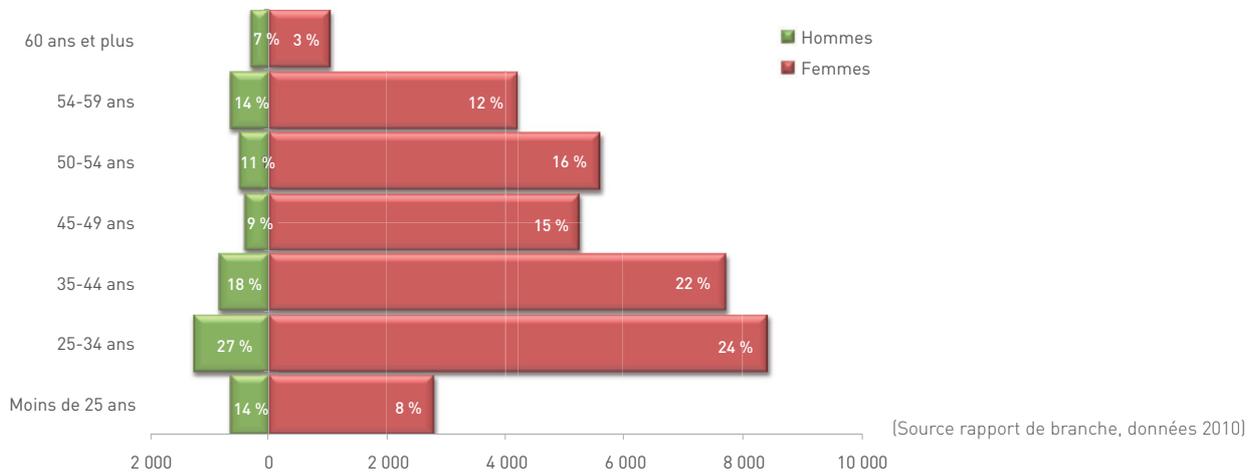


(Source DADS 2008, traitement Pollen Conseil)

2008	Âge moyen
Hommes	42,3 ans
Femmes	40,9 ans
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>41 ans</b>

(Source DADS 2008, traitement Pollen Conseil)

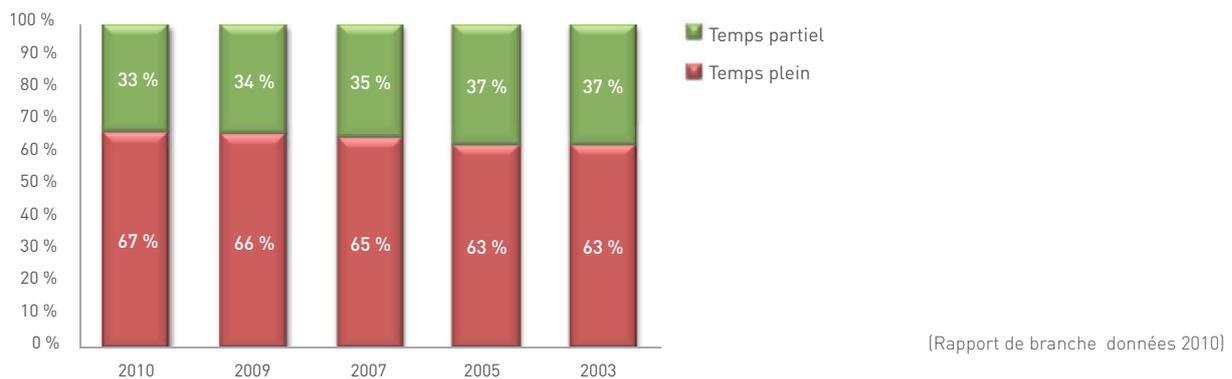
### ► Répartition des salariés par âge et par genre



### Légère baisse du nombre de salariés à temps partiel

La proportion de salariés à temps complet progresse légèrement sur la période observée.

### ► Évolution du temps de travail



Les données INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) pour les personnels présents à fin décembre 2007 montrent que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

	Temps complet
Hommes	82 %
Femmes	66 %
Total général	68 %

### Des salariés fidèles à leur entreprise

L'ancienneté est comparable d'une strate à l'autre, les grandes entreprises ne fidélisent pas plus leurs salariés que les petites.

	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Ancienneté moyenne	11 ans	11,5 ans	12 ans	12 ans	11,5 ans

[Source rapport de branche, données 2010]

### Le CDI reste le plus répandu

La brusque augmentation des CDD en 2010, au-delà de l'anormalité statistique, est vraisemblablement liée à

une politique des ressources humaines prudente dans une situation de fort changement.

#### ► Évolution des différents types de contrats



[Source rapport de branche, données 2010]

\* Autres : contrats de professionnalisation, stages...

Le CDI est le contrat le plus répandu dans la branche. Les hommes sont proportionnellement plus concernés

par le CDD que les femmes. Les contrats d'apprentissage sont très marginaux.

#### ► Type de contrats en fonction du genre

	Femmes		Hommes	
Apprentis	192	1 %	60	1 %
CDD	4 068	11 %	768	17 %
CDI	32 580	88 %	3 720	81 %
Autres	108	0 %	60	1 %
<b>Total</b>	<b>36 948</b>	<b>100 %</b>	<b>4 608</b>	<b>100 %</b>

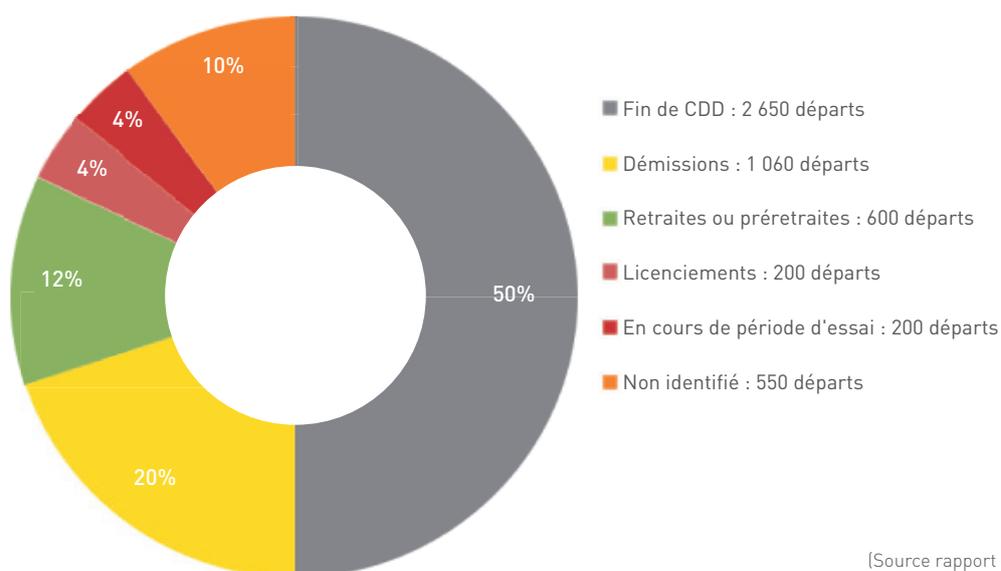
(Source : indicateurs... données DADS 2009, traitement Ithaque)

#### Fin de CDD, première cause de départ de l'entreprise

La fin de CDD est le premier motif de départ de la branche, il concerne la moitié des salariés. Ce taux important est sans doute une conséquence de l'augmentation du nombre de recrutements en CDD identifiée en 2010.

Tandis que ces données indiquent 600 départs par an en retraite ou préretraite, la lecture des données de la pyramide des âges permet d'anticiper 700 à 900 départs annuels environ en retraite ou préretraite.

#### ► Répartition des causes de rupture des contrats de travail



(Source rapport de branche, données 2010)

### Un taux de recrutement modéré

En 2007, le taux de recrutement des salariés, toujours présents fin 2007 est de 9 % des effectifs. Ces recrutements concernent majoritairement des salariés âgés

de 26 à 55 ans, cependant parmi les nouveaux embauchés 8 % ont 55 ans et plus.

#### ► Recrutement de salariés en 2007 : 9 % des effectifs

	Nombre		Âge moyen	Moins de 26 ans		26-55 ans		55 ans et plus	
	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	420	13 %	36,2	96	23 %	276	66 %	48	11 %
Femmes	2 796	87 %	38,4	1 128	40 %	1 452	52 %	216	8 %
Total général	3 216	100 %	38,1	1 224	38 %	1 728	54 %	264	8 %

[Source : base des données INSEE pour les salariés présents à fin décembre 2007 et embauchés en cours d'année]

## Situation selon la catégorie socioprofessionnelle

Les données exploitées sont extraites de l'étude OMPL sur les indicateurs de suivi de l'accord (du 9 juillet 2010) sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales, réalisée par le cabinet Ithaque. Elles sont issues de l'exploitation des DADS (Déclarations annuelles des données sociales) de 2009 faite par l'INSEE qui permet de comparer toutes les professions sur les mêmes bases.

### Des hommes plus souvent « cadres » et des femmes plus souvent « employées »

Les techniciens et agents de maîtrise (professions intermédiaires) sont la catégorie la plus représentée aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La catégorie employés est constituée essentiellement de femmes, tandis qu'en proportion les hommes sont plus souvent cadres ou ouvriers.

#### ► Répartition des salariés par genre et CS (Catégorie sociale)

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total général
Femmes	4 %	59 %	30 %	7 %	100 %
Hommes	19 %	58 %	6 %	18 %	100 %
Total général	6 %	59 %	27 %	9 %	100 %

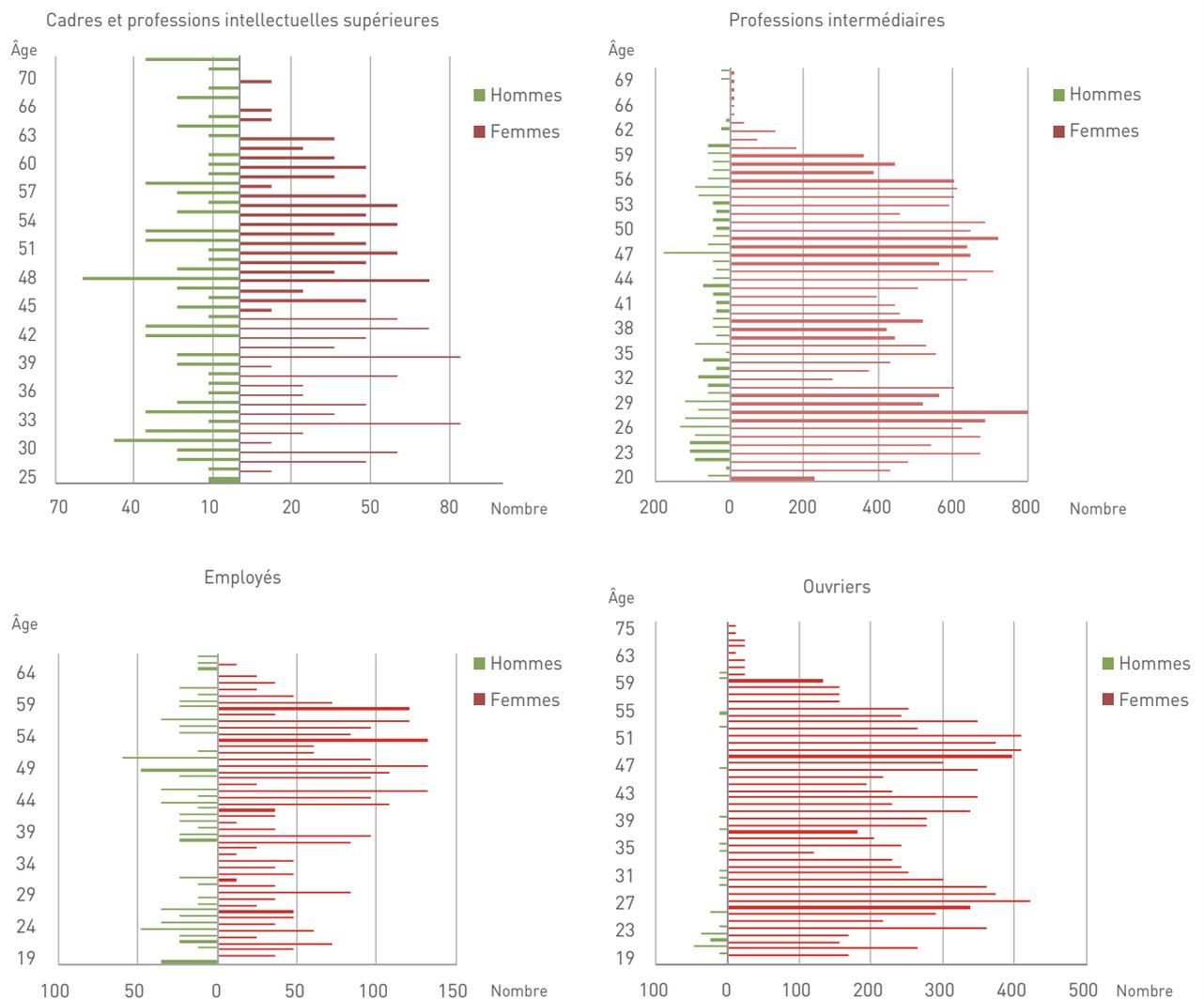
[Source DADS 2009]

## Des pyramides d'âge similaires

Les pyramides reflètent la forte féminisation de la branche. Conformément à la pyramide d'âge de l'ensemble du personnel, les catégories d'âge sont moyennement uniformes avec un retrait pour les

femmes de 29-34 ans de la catégorie professions intermédiaires et pour les femmes de 35-38 ans de la catégorie employés. On peut émettre l'hypothèse d'un lien avec la maternité.

## Des pyramides d'âge similaires



(Source DADS 2009)

## Des salariés majoritairement en CDI

La proportion de CDI traduit la stabilité des emplois dans la branche. Les hommes sont un peu plus souvent en CDD que les femmes.

	Femmes	Hommes
CDD	11 %	17 %
CDI	89 %	83 %

## Des femmes plus souvent à temps partiel que les hommes

Quelle que soit la CS (Catégorie sociale) les femmes sont toujours plus souvent à temps partiel

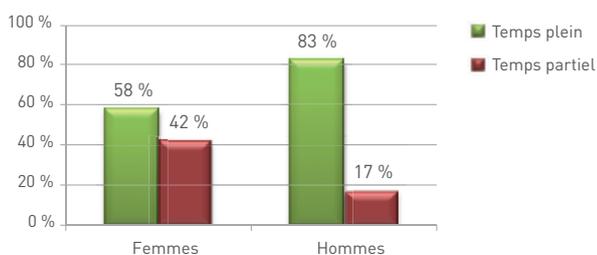
Les femmes sont deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes pour les catégories cadres et professions intermédiaires.

Pour les catégories ouvriers et employés, les femmes sont là aussi plus souvent à temps partiel que les hommes, mais la différence entre eux est moins élevée que pour les deux catégories précédentes. Pour les femmes, le taux de temps partiel le moins élevé est de 29 % avec une moyenne à 32 % et un maximum à 64 %.

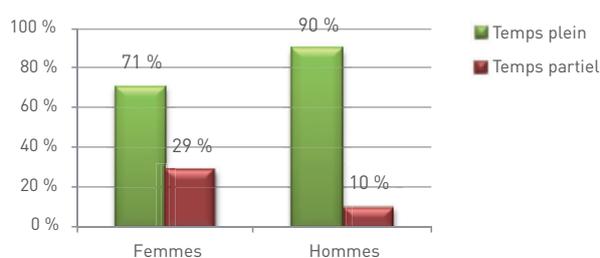
Moins de femmes à temps partiel dans les LBM que dans les autres branches professionnelles

Le taux de femmes à temps partiel dans les LBM (34 %) est légèrement inférieur à l'ensemble de l'économie (37 %), à l'ensemble des professions libérales (36 %), et aux professions de santé (39 %).

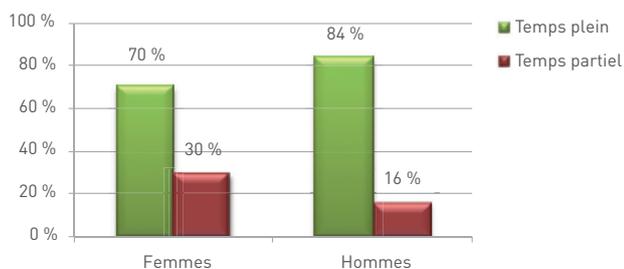
Cadres et professions intellectuelles supérieures



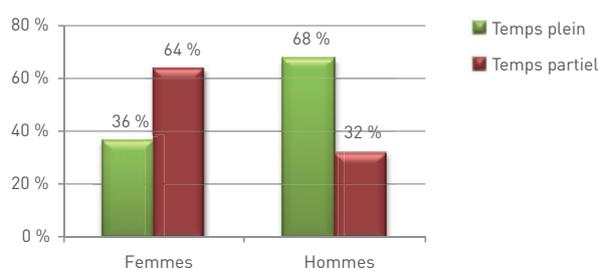
Professions intermédiaires



Employés



Ouvriers



(Source DADS 2009)

## La rémunération

### Les femmes moins rémunérées que leurs collègues masculins

Ces rémunérations ne concernent que les emplois dits « ordinaires » pour les salariés ayant travaillé à temps plein sur toute l'année. La comparaison des rémunérations, pour être fondée, doit tenir compte du fait que les différences peuvent tenir à de multiples facteurs dont seule une partie est présente dans la DADS. Les variables disponibles sont : le sexe, l'âge, la taille d'entreprise, la catégorie sociale et la région du lieu

de travail. En revanche l'ancienneté, la mobilité, les interruptions de carrière et d'une façon générale tous les événements qui interviennent dans les parcours individuels ne sont pas connus<sup>8</sup>. Il peut cependant être constaté que les niveaux d'indice de parité montrent une différence de rémunération moyenne qui est le plus souvent favorable aux hommes.

#### ► Rémunération moyenne par genre, CS et tranche d'âge

	Femmes	Hommes	Indice de parité
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	44 173 €	55 171 €	80 %
< 30 ans	42 500 €	42 333 €	100 %
30-40 ans	43 158 €	53 269 €	81 %
40-50 ans	47 719 €	60 833 €	78 %
50 ans et plus	41 938 €	54 808 €	77 %
<b>Professions intermédiaires</b>	21 141 €	24 294 €	87 %
< 30 ans	18 360 €	19 923 €	92 %
30-40 ans	20 291 €	23 635 €	86 %
40-50 ans	22 292 €	27 544 €	81 %
50 ans et plus	23 087 €	26 167 €	88 %
<b>Employés</b>	18 289 €	24 357 €	75 %
< 30 ans	15 914 €	11 000 €	145 %
30-40 ans	17 471 €	33 500 €	52 %
40-50 ans	18 835 €	13 000 €	145 %
50 ans et plus	19 916 €	23 000 €	87 %
<b>Ouvriers</b>	16 606 €	19 063 €	87 %
<b>Total général</b>	<b>20 856 €</b>	<b>29 319 €</b>	

(Source DADS 2009)

**Clé de lecture :** une femme cadre perçoit un salaire égal à 80 % de celui d'un homme cadre.

La différence de rémunération entre les hommes et les femmes est plutôt favorable à ces dernières pour les catégories ouvriers et employés dans les LBM de moins de 10 salariés et inversement pour les cadres dans les LBM de moins de 10 salariés et les employés dans ceux de plus de 10 salariés.

Effectif pris en compte dans le calcul de la rémunération : personnel à temps complet sur 360 jours (hors apprentis), soit 21 564 salariés correspondant à 52 % de la population totale recensée.

<sup>8</sup> Rapport Indicateurs qualité de l'emploi.

► Rémunération moyenne par genre, CS et taille d'entreprise

	Femmes	Hommes	Indice de parité
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	44 173 €	55 171 €	80%
< 10 salariés	37 679 €	51 250 €	74%
Plus de 10 salariés	46 566 €	55 595 €	84%
<b>Professions intermédiaires</b>	21 141 €	24 294 €	87%
< 10 salariés	20 333 €	22 510 €	90%
Plus de 10 salariés	21 549 €	25 143 €	86%
<b>Employés</b>	18 289 €	24 357 €	75%
< 10 salariés	17 946 €	11 000 €	163%
Plus de 10 salariés	18 408 €	26 583 €	69%
<b>Ouvriers</b>	16 606 €	19 063 €	87%
< 10 salariés	19 000 €	17 000 €	112%
Plus de 10 salariés	16 170 €	19 475 €	83%
<b>Total général</b>	<b>20 856 €</b>	<b>29 319 €</b>	

(Source DADS 2009)

## Les indicateurs seniors

### Des cadres plus âgés et des employés plus jeunes

Les seniors sont moins nombreux en proportion parmi les professions intermédiaires et les employés ; c'est

dans la catégorie des cadres qu'ils sont le plus représentés.

► Répartition des salariés par CS et tranche d'âge

	Nombre	%
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	2 472	100 %
< 30 ans	108	4 %
30-40 ans	624	25 %
40-50 ans	744	30 %
50 ans et plus	996	40 %
<b>Professions intermédiaires</b>	24 828	100 %
< 30 ans	6 672	27 %
30-40 ans	5 256	21 %
40-50 ans	6 324	25 %
50 ans et plus	6 576	26 %
<b>Employés</b>	11 388	100 %
< 30 ans	2 928	26 %
30-40 ans	2 472	22 %
40-50 ans	2 892	25 %
50 ans et plus	3 096	27 %
<b>Ouvriers</b>	3 624	100 %
< 30 ans	720	20 %
30-40 ans	564	16 %
40-50 ans	912	25 %
50 ans et plus	1 428	39 %
<b>Total</b>	<b>42 312</b>	

(Source DADS 2009)

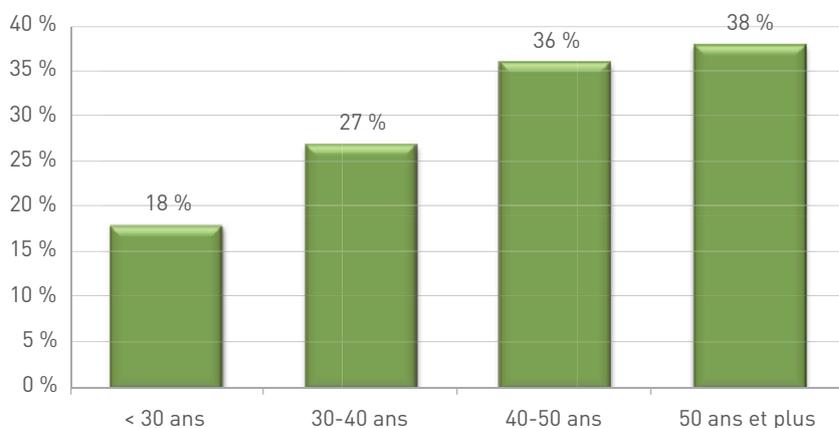
### Baisse de la durée du temps de travail pour les seniors

Le nombre de salariés à temps partiel augmente après 30 ans. Plus d'un senior sur trois travaille à temps partiel.

Le nombre de salariés à temps partiel va de 33 % pour la catégorie des professions intermédiaires et des employés, à 72 % pour celle des ouvriers. Le nombre

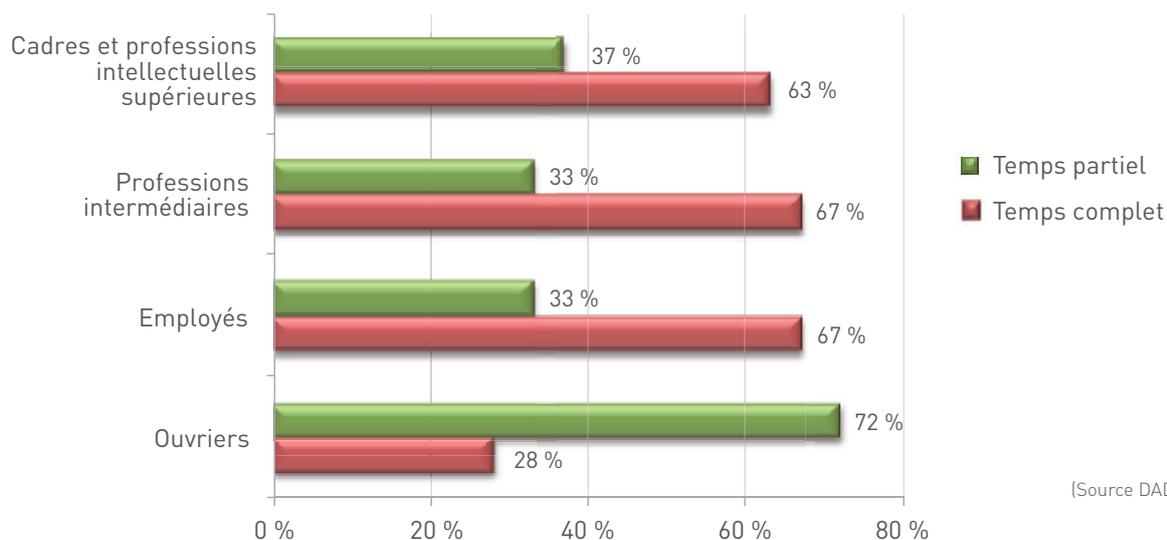
de salariés à temps partiel est particulièrement important chez les ouvriers où leur nombre est supérieur à celui des salariés travaillant à temps plein. Il s'agit dans la grande majorité des cas des salariés effectuant les travaux de ménage.

#### Taux de temps partiel par tranche d'âge



(Source DADS 2009)

#### Répartition du temps de travail par CS



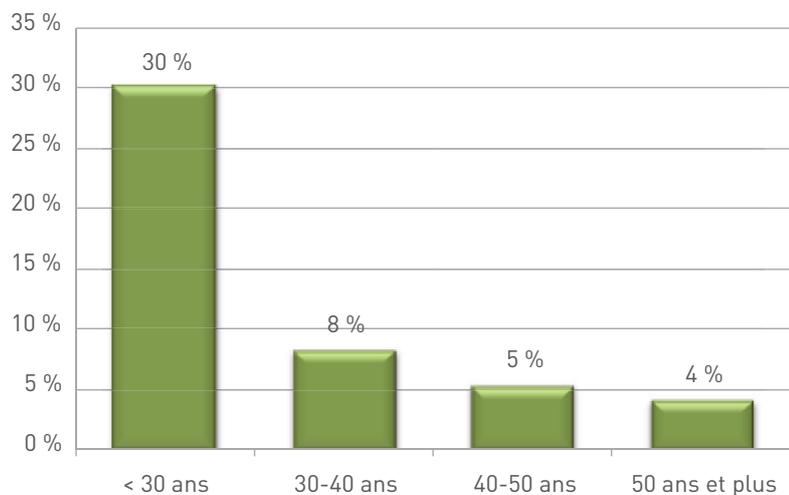
(Source DADS 2009)

### Moins de CDD pour les seniors

Alors que les salariés de moins de 30 ans sont pour près du tiers d'entre eux en CDD, la part des CDD

diminue fortement avec l'âge, elle devient très faible chez les seniors.

#### ► Taux de CDD par tranche d'âge



(Source DADS 2009)

## Les pratiques de formation

Les LBM de plus de 10 salariés peuvent verser leur contribution formation continue au titre du plan à plusieurs OPCA ou le gérer en interne.

Ci-après sont présentées les données OPCA PL. Ces données sont partielles et ne concernent que les entreprises ayant opté pour un versement complet ou partiel de leur obligation plan de formation à l'OPCA PL.

### La formation continue financée par l'OPCA PL

#### Progression du taux d'accès à formation

Entre 2006 et 2010, le nombre de stagiaires progresse de 37 % (dont 34 % de stagiaires en formation non diplômante ou non certifiante). 33 % des stages durent moins de 10 heures (contre 32 % en 2006), 22 % de 10 à 20 heures (contre 40 % en 2006), 33 % de 21 à 59 heures (contre 17 % en 2006), 6 % de 60 à 199 heures

(contre 2 % en 2006) et enfin 7 % plus de 200 heures (contre 10 % en 2006).

20 % des stagiaires utilisent leur DIF (Droit individuel à la formation) en 2010. La proportion était de 22 % en 2009.

#### Évolution du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de formation

	Diplômant ou certifiant		Non diplômant et non certifiant		Total	Ratio du nombre d'heures par stagiaire <sup>9</sup>	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Diplômant ou certifiant	Non diplômant et non certifiant
LBM 2010	371	148 640	4 580	90 733	4 951	401	20
%	7 %	62 %	93 %	38 %	100 %		
LBM 2009	373	163 127	4 923	87 894	5 296	437	18
%	7 %	65 %	93 %	35 %	100 %		
LBM 2006	193	133 337	3 422	124 656	3 615	690	36
%	5 %	52 %	95 %	48 %	100 %		

[Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil]

<sup>9</sup> Le terme de stagiaire est ici relatif aux bénéficiaires des fonds OPCA PL.

	2010	2006
Taux* d'accès à la formation des salariés (OPCA PL)	13 %	10 %

\* Ce taux surestime la réalité car il prend en compte le nombre de stages. Ainsi, un salarié ayant fait un stage est compté trois fois et non une). Néanmoins l'évolution est significative.

### La majorité des salariés en formation occupe un emploi de technicien

83 % des stagiaires occupent un emploi de technicien ou de secrétaire médicale. D'après les données du

rapport de branche, ces postes représentent 73 % des emplois.

#### ► Répartition par emploi des stagiaires et du nombre de DIF

Emploi	Nombre total de stagiaires	%	DIF	%
Technicien de laboratoire	2 534	51 %	527	54 %
Secrétaire médicale	1 253	25 %	196	20 %
Technicien autre	355	7 %	75	8 %
Biologiste	232	5 %	37	4 %
Employé	115	2 %	34	3 %
Aide laborantin	111	2 %	20	2 %
Infirmier	105	2 %	32	3 %
Qualiticien de laboratoire	100	2 %	13	1 %
Comptable	49	1 %	15	2 %
Assistante de direction	37	1 %	12	1 %
Autres	29	1 %	16	2 %
Informaticien/infographiste	19	0 %	4	0 %
Accueil, réception	9	0 %	3	0 %
Total	4 948	100 %	984	100 %

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

### Des plans de formation essentiellement mobilisés pour les 26-44 ans

Les salariés de 26-44 ans sont les principaux bénéficiaires de la formation continue. Les salariés de plus de 55 ans participent également à des formations même si leur poids parmi les stagiaires est inférieur à leur poids démographique sur l'échantillon OPCA PL.

Par rapport à 2005, l'évolution de la formation continue se caractérise par une augmentation des engagements financiers de 67 %. La croissance du nombre

d'actions de formation est principalement enregistrée par le plan de formation avec + 179 %, soit près de trois fois plus de stages de formation.

Pour 2010, 1 657 928 euros ont été consacrés à la professionnalisation, 1 851 141 euros au plan de formation, pour un total OPCA PL de 3 509 069 euros.

### ► Evolution de l'accès à la formation par tranche d'âge

	-26 ans		26-44 ans		45 ans et +		55 ans et +		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Stagiaires OPCA PL 2010	611	12 %	2 445	49 %	1 892	38 %	449	9 %	4 948
% de salariés dans la branche		5 %		47 %		48 %		15 %	
Stagiaires OPCA PL 2006		19 %		59 %		30 %			

(Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil)

## Lexique

ARS : Agence régionale de santé

Assedic : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CS : Catégorie sociale

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

DCASPL : Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales

DES : Diplôme d'études spécialisées

DIF : Droit individuel à la formation

ETP : Équivalent temps plein

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

LBM : Laboratoire de biologie médicale

OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales

Unédic : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

# L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les 5 syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 12 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en 3 secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie et technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice).

## SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle) sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

## SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : [www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr](http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr)



**OMPL**  
Observatoire des Métiers  
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Pollen Conseil pour l'OMPL  
16 rue Jean Pierre Timbaud - 75011 Paris  
Tel : 01 53 36 10 06

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales  
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)