



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



### TURNOVER MOYEN

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune.

La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

### Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	39 997	276 191	374 441
Effectif total de l'année	46 172	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 175	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 634	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	15,4	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	14,1	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	<b>14,8</b>	<b>14,9</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier.

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

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

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



## REPLI DU TURNOVER

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

Il baisse de 4,2 points.

Le secteur suit une tendance similaire.



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

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

## Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	<b>15,4</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	<b>14,1</b>
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	<b>14,8</b>
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	<b>16,0</b>
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	<b>13,9</b>
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	<b>14,9</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	<b>17,1</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	<b>15,4</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2012-2016.

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

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	<b>14,6</b>	<b>21,2</b>	<b>7,7</b>	<b>180,1</b>	<b>73,5</b>
	Taux de sortie	<b>13,4</b>	<b>19,3</b>	<b>8,8</b>	<b>127,0</b>	<b>49,6</b>
	Turnover annuel	<b>14,0</b>	<b>20,2</b>	<b>8,2</b>	<b>153,6</b>	<b>61,5</b>
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>15,9</b>	<b>23,6</b>	<b>8,0</b>	<b>158,1</b>	<b>74,1</b>
	Taux de sortie	<b>14,3</b>	<b>21,1</b>	<b>8,6</b>	<b>113,2</b>	<b>65,0</b>
	Turnover annuel	<b>15,1</b>	<b>22,3</b>	<b>8,3</b>	<b>135,7</b>	<b>69,6</b>

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



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

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



## ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

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

### Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
Taux d'entrée	4,4	15,2	16,5	11,6	ND <sup>1</sup>	17,5
Taux de sortie	11,9	13,2	14,9	12,1	ND <sup>1</sup>	21,0
Turnover annuel	8,1	14,2	15,7	11,9	ND <sup>1</sup>	19,3
Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	16,8	24,2
Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	9,5	17,4
Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	13,2	20,8
<b>Ompl</b> Taux d'entrée	<b>20,9</b>	<b>16,3</b>	<b>15,0</b>	<b>17,6</b>	<b>16,6</b>	<b>20,6</b>
<b>Ompl</b> Taux de sortie	<b>18,7</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>15,4</b>	<b>10,3</b>	<b>21,4</b>
<b>Ompl</b> Turnover annuel	<b>19,8</b>	<b>15,4</b>	<b>14,3</b>	<b>16,5</b>	<b>13,5</b>	<b>21,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

### Profil des entrants par branche

#### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	83,4	16,6	100,0
	84,7	15,3	100,0
<b>Ompl</b>	<b>77,6</b>	<b>22,4</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	47,2	48,4	1,0	2,7	0,7
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
<b>Ompl</b>	<b>42,6</b>	<b>40,7</b>	<b>4,9</b>	<b>11,4</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	63,9	21,4	14,7	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
<b>Ompl</b>	<b>66,8</b>	<b>21,0</b>	<b>12,2</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### ENTRANTS PLUTÔT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES EXERÇANT PARTIELLEMENT LE MÉTIER

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



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

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

#### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	4,7	49,4	34,1	11,8
	19,5	28,9	45,7	5,9
<b>Ompl</b>	<b>20,9</b>	<b>28,4</b>	<b>46,2</b>	<b>4,6</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	0,2	48,0	40,1	6,4	ND <sup>1</sup>	5,3
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,5</b>	<b>19,9</b>	<b>29,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Profil des sortants par branche

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	83,4	16,6	100,0
	84,7	15,3	100,0
<b>Ompl</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	59,3	37,4	0,9	2,1	0,2
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
<b>Ompl</b>	<b>51,1</b>	<b>32,5</b>	<b>4,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

**SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS**

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

**Répartition par tranche d'âge (%)**

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

Source : Insee, DADS 2016.

**Répartition par catégorie sociale (%)**

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	<b>6,5</b>	<b>47,4</b>	<b>34,3</b>	<b>11,8</b>
	20,3	29,9	44,3	5,5
<b>Ompl</b>	<b>22,2</b>	<b>27,8</b>	<b>45,8</b>	<b>4,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**Répartition par type de métier (%)**

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	<b>0,5</b>	<b>45,7</b>	<b>39,6</b>	<b>7,3</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>	<b>7,0</b>
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,3</b>	<b>20,3</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

## Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.