

Laboratoires de biologie médicale • Rapport de branche • données 2013

Chapitre 1 : INTRODUCTION METHODOLOGIQUE

Le présent rapport de branche prend appui sur :

- des données publiques : DREES, DADS... ;
- des données exhaustives : KLESIA ;
- des données de l'enquête : POLLEN 13.

A. Introduction aux données

Klésia est le régime de prévoyance conventionnel des Laboratoires de biologie médicale. Les données Klésia présentent les principales caractéristiques de la population assurée. Néanmoins, il est à noter qu'elles incluent 10 % d'entreprises assurées auprès de Klésia mais qui ne sont pas des laboratoires (ex. : Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé, Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles, ...).

La DADS est la déclaration annuelle des données sociales, une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application du code de la Sécurité sociale et du code Général des Impôts. L'INSEE propose un extrait au 1/12^e de l'effectif pour chaque branche professionnelle. En l'état, la seule base disponible en décembre 2014 est celle qui couvre l'année 2010.

La DREES est la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. Elle est une direction de l'administration centrale des ministères sanitaires et sociaux. Sa vocation est de fournir des informations fiables et des analyses sur les populations et les politiques sanitaires et sociales.

POLLEN 13 est l'enquête ad hoc réalisée cette année 2014 par Pollen conseil et couvrant la situation des entreprises pour l'année 2013.

B. Présentation de l'enquête POLLEN 13

1. Historique

Pollen conseil a été chargé de réaliser le Rapport de branche et d'élaborer une méthodologie de collecte des données permettant de résoudre, peu ou prou, la participation à la baisse et faible des laboratoires pour ce type d'étude ; un faible niveau de participation compromet la qualité des données et donc la connaissance des réalités économiques et sociales des laboratoires et de leurs salariés.

Pollen conseil a proposé de mener une enquête auprès des laboratoires. Les consultants, comme convenu, ont envisagé de communiquer aux laboratoires un questionnaire sous forme de tableaux à remplir ; cette méthodologie s'avérera délicate à mettre en œuvre par les laboratoires dès que leur nombre de salariés était à la hausse, ce qui s'avère de plus en plus fréquent ; en effet, elle exigeait du service RH du laboratoire de remplir un tableau pouvant comporter plus de 1000 cellules.

Afin de répondre à cette difficulté et de réduire considérablement le temps mobilisé par les laboratoires nécessaire à la production des réponses, Pollen conseil a développé dans le cadre de cette étude une ingénierie d'exploitation des DADS anonymes après transmission par les laboratoires participants.

Par ailleurs, chacun des laboratoires participants a bénéficié d'un rapport bilan social sur la base des données transmises.

La mobilisation des laboratoires s'est avérée extrêmement délicate malgré l'envoi d'un courrier électronique signé des trois organisations professionnelles employeurs. Un phoning systématique auprès d'un maximum de laboratoires a du être mis en œuvre. Celui-ci a donné des résultats.

2. Représentativité de l'échantillon : 106 laboratoires et 8.339 salariés

La période actuelle est marquée par une série importante de fusions d'entreprises. Ce phénomène génère des difficultés : les laboratoires disparaissant (dans un passé ou un futur immédiats) ne peuvent participer à l'enquête ; par ailleurs, les mouvements de personnels sont susceptibles de créer des perturbations statistiques. Aussi, la photographie de la branche proposée par l'enquête présente logiquement un léger flou.

L'échantillon des répondants est composé d'entreprises employant un nombre conséquent de salariés : 8.339. Sa composition génère des résultats largement comparables avec les données connues de la profession, mais présente ponctuellement une donnée atypique. Malgré ce nombre important de salariés, le nombre de laboratoires participant est relativement réduit (106) et l'échantillon comporte une sur-représentativité des plus grands.

La mise en place d'un redressement doit se fonder sur une connaissance fiable de la population mère. Ni la DADS remontant à 2010, ni le rapport de branche antérieur fondé sur un sondage, ni les données Klésia incluant 10 % d'adhérents n'étant pas des laboratoires et dont la distribution statistique est parfaitement méconnue, ne permettent de construire un redressement sans créer de nouveaux biais non estimés et non estimables.

Aussi, l'enquête POLLEN 13 paraît significative pour être exploitée comme telle, notamment dans ses résultats sur les sous-populations. Malgré cette significativité substantielle, on ne peut pas estimer avec précision la fiabilité de sa représentativité. Les résultats de son exploitation statistique proposent des indicateurs forts qu'il faut lire avec la réserve nécessaire.

Pour l'avenir, la méthodologie d'exploitation des déclarations DADS présente un potentiel important, mais la mobilisation de chacun des laboratoires reste problématique et seule cette mobilisation garantit et garantira la qualité des prochains rapports de branche.

C. Plan de la présentation des données

La première partie présente des données "repères" selon les sources disponibles.

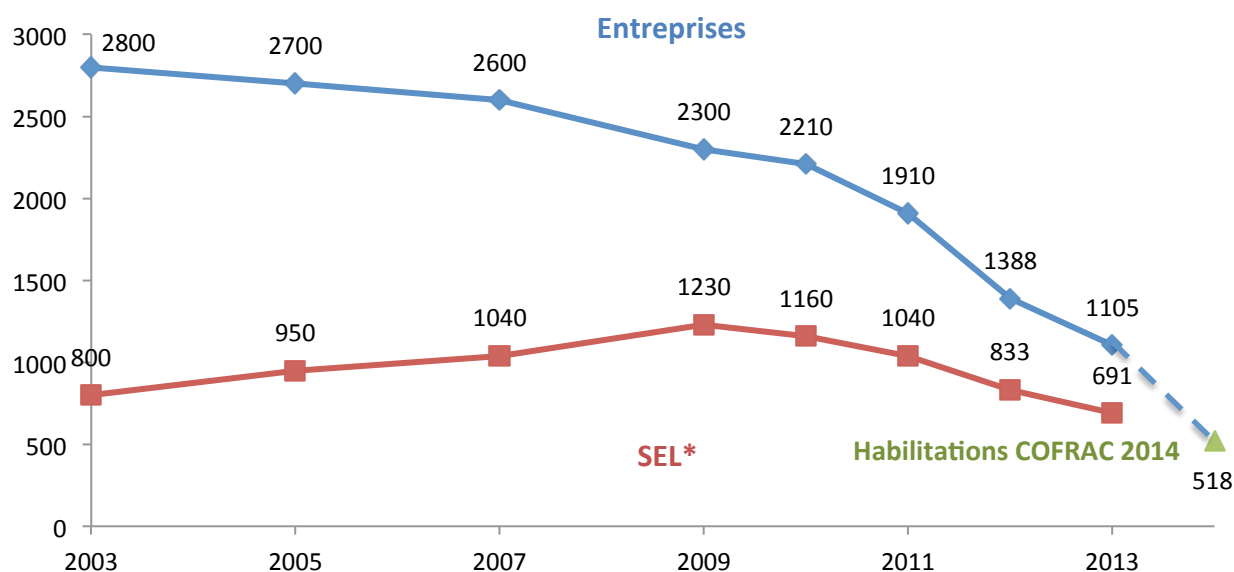
La deuxième grande partie présente les données détaillées de l'enquête Pollen 13, l'échantillon, l'emploi, les portraits thématiques et les questions générales.

Vocabulaire : les termes LBM ou laboratoire correspondent aux entreprises ; dans le cas contraire, est employé le terme de sites.

Chapitre 2 : DONNEES REPERES

A. Dénombrement des laboratoires

Evolution de nombre de laboratoires



Source : KLESIA- Rapport de branche 2011

* SEL : Société d'exercice libérale regroupant 1 à 5 sites

Sur les 1105 entreprises présentes dans les données KLESIA 2013 seules 992 sont des laboratoires

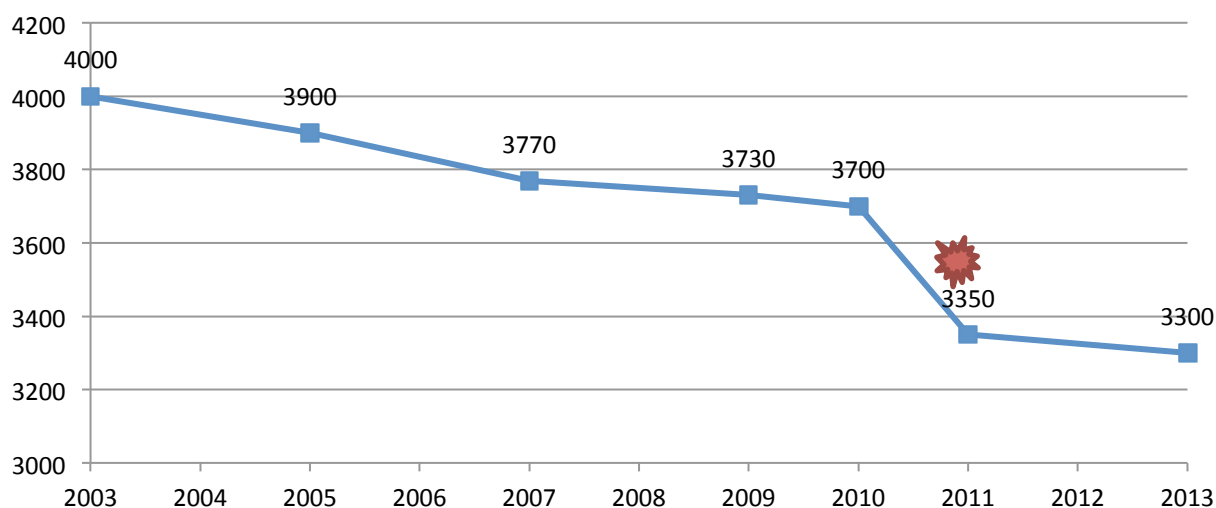
Comme attendu, on observe une concentration des laboratoires. Leur nombre a été divisé par plus de 2 entre 2007 et 2013. Cette tendance s'est accélérée ; d'après les données liées à l'habilitation COFRAC¹, il n'y a plus que 518 laboratoires au 31 novembre 2014. Il est à noter qu'à ces 518 LBM dits "privés" et "autres publics" s'ajoutent 230 LBM "hospitaliers" ².

¹ http://www.cofrac.fr/site/content/french/pages/home/docs/Accreditation_des_LBM.pdf

² Depuis cette date, les effectifs, en nombre de laboratoires, ont évolué à la hausse

B. Nombre de sites

Evolution du nombre de sites



Source : Rapport de branche 2011 ; Klésia 2013

*La rupture en 2011 s'explique par le changement dans le périmètre pris en compte : les structures « aucuns salariés » ne sont plus pris en compte.

Le nombre de sites est en retrait, mais cette baisse est nettement moins importante que celle concernant les entreprises. D'après les données KLESIA, il y a 3.300 sites en 2013. Rapporté aux 518 LBM du COFRAC 2014, cela fait **6,4 sites par LBM**.

C. Activité des laboratoires d'analyse médicale

La consommation d'analyse médicale

	Valeur (en milliards d'euros)			Taux d'évolution annuel (en %)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Consommation d'analyse médicale	4,360	4,302	4,318	2,5	-1,3	0,4

Sources : DREES, Comptes de la santé - base 2010

Si l'on pouvait observer une croissance de la consommation d'analyse médicale en longue période (décennie 2000-2010), depuis la tendance s'est totalement retournée.

En prenant en compte l'inflation entre le 1^{er} janvier 2011 et le 1^{er} janvier 2014 soit 5,1 %, la consommation d'analyse médicale est en baisse de -3,6 % sur cette période en euros constants.

En raison de l'évolution de la nomenclature, une baisse (légère) en valeur est susceptible de correspondre à une hausse (légère) en volume (en nombre d'actes).

Enfin, ajoutons que ce chiffre global de la consommation d'analyse médicale ne distingue pas les laboratoires hospitaliers et extra-hospitaliers.

D. Répartition des laboratoires par région

Répartition des laboratoires par régions

Régions	COFRAC LBM "PRIVE"	%	KLESIA	%	population
Île-de-France	85	16,4 %	240	21,7 %	18,3 %
Rhône-Alpes	53	10,2 %	100	9,0 %	9,8 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	63	12,1 %	125	11,3 %	7,5 %
Nord-Pas-de-Calais	27	5,2 %	45	4,1 %	6,2 %
Pays de la Loire	26	5,0 %	51	4,6 %	5,6 %
Aquitaine	26	5,0 %	51	4,6 %	5,0 %
Bretagne	29	5,6 %	56	5,1 %	5,0 %
Midi-Pyrénées	25	4,8 %	60	5,4 %	4,5 %
Languedoc-Roussillon	23	4,4 %	38	3,4 %	4,2 %
Centre	14	2,7 %	38	3,4 %	3,9 %
Lorraine	16	3,1 %	33	3,0 %	3,6 %
Dom -Tom	19	3,7 %	37	3,3 %	2,9 %
Picardie	8	1,5 %	34	3,1 %	2,9 %
Alsace	17	3,3 %	27	2,4 %	2,8 %
Haute-Normandie	17	3,3 %	36	3,3 %	2,8 %
Poitou-Charentes	7	1,3 %	22	2,0 %	2,7 %
Bourgogne	17	3,3 %	24	2,2 %	2,5 %
Basse-Normandie	13	2,5 %	24	2,2 %	2,3 %
Auvergne	9	1,7 %	17	1,5 %	2,1 %
Champagne-Ardenne	8	1,5 %	12	1,1 %	2,0 %
Franche-Comté	8	1,5 %	14	1,3 %	1,8 %
Limousin	5	1,0 %	11	1,0 %	1,1 %
Corse	4	0,8 %	10	0,9 %	0,5 %
Total	519				

Source KLESIA (données 2013), INSEE

*Sur les 1105 entreprises présentes dans les données KLESIA seules 992 sont des laboratoires

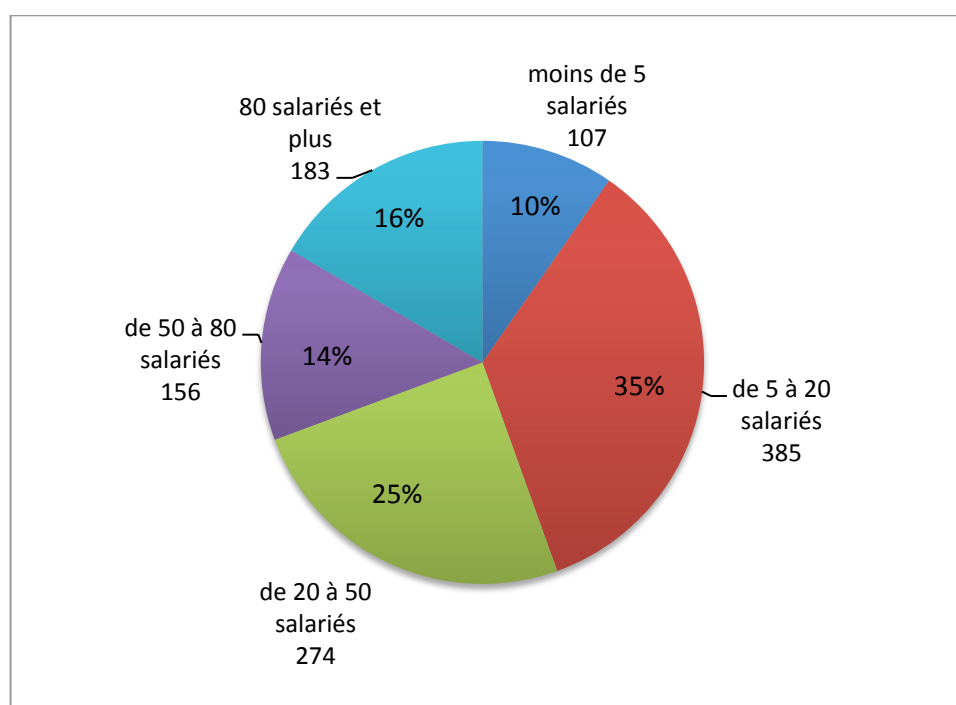
Source COFRAC par régions, traitements POLLEN [à noter écart de 1 (518 contre 519) par rapport au décompte national]

E. Répartition des laboratoires selon leur taille

Taille des laboratoires	Effectif*	%	nombre de salariés moyen	salariés	Répartition des salariés
moins de 5 salariés	107	9,7 %	2	214	0,5 %
de 5 à 20 salariés	385	34,8 %	10	3850	8,1 %
de 20 à 50 salariés	274	24,8 %	30	8220	17,3 %
de 50 à 80 salariés	156	14,1 %	58	9048	19,0 %
80 salariés et plus	183	16,6 %	143	26169	55,1 %
ensemble	1105	100,0 %	43	47515	100,0 %

Source : KLESIA 2013 – Calculs Pollen

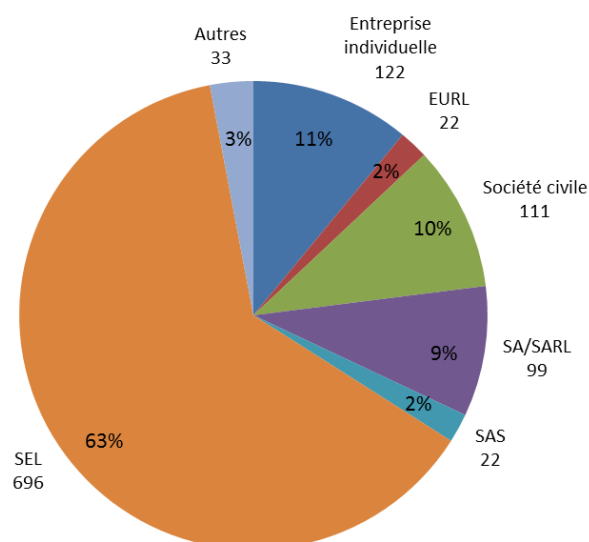
*Sur les 1105 entreprises présentes dans les données KLESIA seules 992 sont des laboratoires



Les plus grandes entités, de plus de 50 salariés sont au nombre de 339, soit en progression de 21 % par rapport à 2011. Plus d'un salarié sur deux travaillent dans un laboratoire de plus de 80 salariés.

F. Statut juridique des laboratoires

Répartition des laboratoires selon leur statut juridique

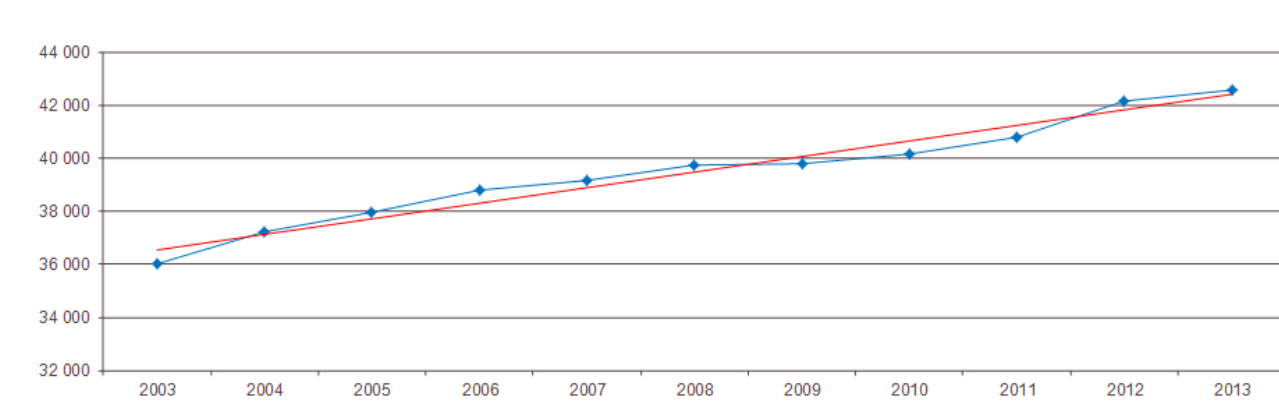


Source : KLESIA 2013 - Sur les 1105 entreprises présentes dans les données KLESIA seules 992 sont des laboratoires

La société d'exercice libérale reste le statut juridique de référence avec 696 sociétés, soit 63 % des laboratoires. Les entreprises individuelles représentent 11 % du total, et les sociétés civiles 10 %.

G. Evolution des salariés Klésia

Nombre de salariés ayant travaillé au moins une journée en 2013 : 47 569



Source : KLESIA 2013

En nombre de salariés ayant travaillé au moins une journée, la tendance est à la hausse depuis 2009.

NB : le titre de Klésia mentionne 47.569 et son graphique fait apparaître 43.000 salariés. L'unité de référence est différente mais connue pour l'édition du présent rapport.

Le rapport de branche 2011 estimait le nombre de **biologistes libéraux** à 4.800.

(Selon l'exploitation des données de l'Ordre des médecins et de l'Ordre des pharmaciens, il y a, pour 2013, 4.195 pharmaciens biologistes responsables et médecins biologistes libéraux. La catégorisation des Ordres ne permet pas de garantir qu'il s'agit là de biologistes libéraux tels que définis dans les rapports de branches précédents).

Chapitre 3 : RESULTATS DE L'ENQUETE

A. Echantillon des répondants

1. Laboratoires répondants

Enquête Pollen 2013 Taille	nombre de laboratoires	%	nombre moyen de salariés
moins de 5	0	0 %	-
5 à 19	19	18 %	11
20 à 49	29	27 %	36
50 à 79	23	22 %	62
80 et plus	35	33 %	162
Total général	106	100 %	78

Nombre de fichiers obtenus :

106 fichiers dont 52 comprenant les données entreprises (« questions générales ») complétées.

Hors les moins de 5 salariés qui ne comptent pas de laboratoires participants, les strates se répartissent entre 18 % et 33 %.

2. Nombre de salariés de l'échantillon

Taille des laboratoires	Nombre de salariés	%
moins de 5	0	0 %
de 5 à 19	215	3 %
de 20 à 49	1 040	12 %
de 50 à 79	1 423	17 %
80 et plus	5 661	68 %
total	8 339	100 %

Avec 68 % des salariés travaillant dans des laboratoires de 80 salariés, les autres catégories se trouvent faiblement représentées.

3. Comparaison échantillon de laboratoires répondants et données Klésia

Enquête Pollen 2013				KLESIA 2013		
Taille	nombre de laboratoires	%	nombre moyen de salariés	nombre de laboratoires	%	nombre moyen de salariés
moins de 5	0	0 %	0	107	10 %	2
5 à 19	19	18 %	11	385	35 %	10
20 à 49	29	27 %	36	274	25 %	30
50 à 79	23	22 %	62	156	14 %	58
80 et plus	35	33 %	162	183	17 %	143
Total général	106	100 %	78	1105	100 %	43

La comparaison entre l'échantillon et la répartition Klésia (qui comprend 10 % d'entreprises n'étant pas des laboratoires) montre une sous-représentation des petits laboratoires et une surreprésentation des grands laboratoires.

Taille des laboratoires	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés	%
moins de 5	0	0 %	214	0,5 %
de 5 à 19	215	3 %	3850	8,1 %
de 20 à 49	1 040	12 %	8220	17,3 %
de 50 à 79	1 423	17 %	9048	19,0 %
80 et plus	5 661	68 %	26169	55,1 %
total	8 339	100 %	47515	100,0 %
POLLEN 13			KLESIA 2013	

Source : KLESIA 2013 – Calculs Pollen

*Sur les 1105 entreprises présentes dans les données KLESIA seules 992 sont des laboratoires

Chapitre 4 : EMPLOIS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Répartitions de salariés par métiers

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par métiers et selon la taille du laboratoire

	Total	moins de 20	20 à 49	50 et plus
TECHNICIEN B	35,9 %	33,5 %	36,8 %	35,8 %
SECRETARIAT	27,9 %	29,8 %	30,2 %	27,5 %
TECHNICIEN A	8,2 %	5,5 %	9,3 %	8,2 %
INFIRMIER	8,1 %	4,6 %	4,0 %	8,8 %
COURSIER	5,3 %	4,1 %	4,9 %	5,4 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	4,7 %	6,4 %	6,3 %	4,5 %
ADMINISTRATIF	4,0 %	9,2 %	1,9 %	4,1 %
BIOLOGISTE	2,4 %	2,3 %	2,5 %	2,4 %
QUALITICIEN	1,2 %	2,8 %	1,3 %	1,1 %
<i>COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN</i>	0,8 %	0,0 %	0,4 %	0,9 %
<i>TECHNICIEN C *</i>	0,5 %	0,9 %	0,8 %	0,5 %
<i>AUTRES</i>	0,3 %	0,5 %	0,7 %	0,3 %
<i>INFORMATIQUE</i>	0,3 %	0,0 %	0,4 %	0,3 %
<i>TECHNICIEN 400+</i>	0,3 %	0,5 %	0,6 %	0,2 %
<i>COURSIER SECRETARIAT</i>	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Total général	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les postes en grisés et italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon).

* **Technicien C** : En particulier, technicien C pose des problèmes de recodification pour quelques salariés et ceux-ci impactent anormalement les statistiques de ce poste en raison du nombre restreint de titulaires.

Cette liste des métiers est issue d'un recodage des diverses appellations utilisées par les répondants (voir ci-après).

Le terme "administratif" est utilisé en lieu et place des postes de comptables qui ne sont qu'un des aspects du travail administratif et des fonctions support.

En comparaison avec les données du rapport de branche 2011, la hiérarchie est très comparable. Néanmoins, les anciennes catégories "polyvalents", "autres" et "comptables" disparaissent au profit d'une redistribution de leurs effectifs dans d'autres catégories. La catégorie "administratif" s'impose ; les catégories "techniciens A" et les "infirmiers" apparaissent renforcées ; inversement, le "personnel d'entretien" et les "techniciens C" apparaissent en retrait.

Pour la répartition des postes par taille, on constate une très forte similitude de la répartition quelque soit les tailles des entreprises. A noter, le nombre de techniciens A dans les petits laboratoires est plus faible. Le nombre d'administratif dans les petits laboratoires est nettement plus élevé ; sans doute ce chiffre est surreprésenté dans l'échantillon du fait d'une organisation du travail où la séparation entre administratif et secrétariat n'est pas aussi forte que dans de plus gros laboratoires et les appellations difficilement exploitables. Enfin, les infirmiers apparaissent plus fréquemment dans les plus gros laboratoires.

LISTE DES DIFFERENTS POSTES NON RECODES		
Adjoint de Direction	Coursier manutentionnaire	Responsable secteur santé animale
Adjointe directrice labo	Coursier secrétaire	Responsable technique
Administrateur syst-réseaux	Coursier(e) polyvalent(e)	Sec. Adm. / Facturier(e)
Administratif	Coursière - Agt. Administ.	Secr / Tech / Cours
Agent d'exploitation	Dir. Ressources humaines	Secret réceptionniste
Agent de laboratoire	Directeur adjoint & adm	Secrétaire
Agent de production éditique	Directeur administratif et financier	Secrétaire a l'accueil
Agent de service coursier	Directeur administratif financier ressources humai	Secrétaire administrative
Agent entr / Coursière	Directeur général	Secrétaire administrative qualifiée
Agent entretien	Directeur plateau techn	Secrétaire biomédicale
Agent technique	Directeur(trice)	Secrétaire comptable
Aide comptable	Directeur(trice) cor respons.	Secrétaire coursier
Aide laborantin(e)	Directeur/trice adjoint(e)	Secrétaire de Direction
Aide laboratoire	Direction technique	Secrétaire de laboratoire
Aide secrétaire + tournées	Directrice	Secrétaire et technicienne
Aide soignant(e)	Directrice administrative	Secrétaire fse télétransmission
Aide technicien(ne)	Directrice labo	Secrétaire gestion des impayés
Aide technique	Employé	Secrétaire informatique
Aide-comptable	Employé de bureau	Secrétaire médicale
Aide-soignant(e)	Employé de laboratoire	Secrétaire médicale qualifiée
Analyste programmeur	Employée ménage et coursier	Secrétaire médicale spécialisé
Apprenti	Employée technique	Secrétaire polyvalente
Ass direction / resp qualité	Femme de ménage	Secrétaire qualité
Assistant administratif polyva	Formatrice	Secrétaire récept & administra
Assistant de comptabilité	Gestion. Appro. Régional	Secrétaire réceptionniste
Assistant de direction	Gestionnaire de Stock	Secrétaire spécialisée
Assistant des ressources humai	Gestionnaire paie & admin pers	Secrétaire tiers payant
Assistant informatique	Gestionnaire qualite	Secrétaire volante
Assistant(E) de Direction/Resp. Acc	Gestionnaire stock-logistique	Secrétaire-comptable
Assistant(E) préleveur	Homme de Flux	Stagiaire
Assistant(e) qualité	Infirmier	Tech responsable qualité
Assistant(e) RH	Infirmier (e) préleveur (euse)	Tech. Polyvalent(e)
Assistante administrative	Infirmier(e) générale	Tech./secrétaire/préleveuse
Assistante comptable	Infirmier(e) soins généraux	Technicien
Assistante de Gestion	Infirmier(e)-étudiant médecine	Techn. Analyse biologique
Assistante qualité conseil	Infirmière/secrétaire	Technicien (ne) préleveur (euse)
Assistante ressources humaines	Informaticien	Technicien (ne) responsable qualité
Assistante technique	Ingénieur qualité	Technicien A
Asste de gestion pme pmi	Ingénieur qualité logistique	Technicien B
Attachée de direction	Laborant.préleveuse	Technicien C
Autre	Laborantin	Technicien chimiste

Biologiste	Mandataire social	Technicien d'entretien
Biologiste / directeur adjoint	Médecin biologiste	Technicien informatique
Biologiste médical	Membre comité de direction	Technicien magasinier
Biologiste remplaçant	Ouvrier toutes mains	Technicien métrologue
Bioqualiticien(ne) Technicien(ne)	Personnel d'entretien	Technicien milieux
Biotechnicien(ne)	Personnel de service	Technicien R.A.Q.
Biotechnicien(ne) - Corresp. Qualité	Pharmacien biologiste	Technicien resp plateau technique
Cadre	Pharmacien biologiste remplaçant	Technicien resp. Bactériologie
Cadre administratif	Préleveur	Technicien(Ne) de Garde
Cadre administratif confirmé	Préleveuse/technicienne	Technicien(ne) référent
Cadre administratif très confi	Président	Technicienne bts
Cadre intégré	Qualiticien	Technicienne de prélèvement
Cadre techn secret qualité gestion	Qualiticien(ne) Technicien(ne)	Technicienne de surface
Cadre technicienne	Raf	Technicienne et secrétaire
Cadre technique	Raq / assistante de direction	Technicienne fiv
Charge d'information scientifique	Référent RH	Technicienne paie
Chargé de Logistique	Reps. Dept. Télétransmission	Technicienne préleveuse poly
Chargée de gestion	Resp. Administratif et financier	Technicienne service
Chauffeur	Resp. Assurance qualité	Vaguemestre
Chauffeur / magasinier	Resp. Audits et Appro	
Chauffeur commis	Resp. Qualiticienne	
Chauffeur-coursier	Resp. Technique	
Chef comptable	Resp.syst.assur qualité	
Collectrice	Responsable Adm et Comptable	
Commissionnaire	Responsable administratif	
Comptable	Responsable appro. Régional	
Comptable charge contr.gestion	Responsable assurance qualité	
Conditionneuse	Responsable comptabilité	
Contrat de professionnalisation	Responsable d'équipe	
Contrôleur de Gestion	Responsable des Achats	
Coordinateur qualité	Responsable du Personnel	
Coordinatrice secrétariat	Responsable hyg sécurité enviro	
Correspondant(E) RH	Responsable informatique	
Correspondante RH	Responsable logistique	
Coursier	Responsable personnel	
Coursier - Agent d'entretien	Responsable plateau technique	
Coursier - Gestionnaire de stock	Responsable pré-analytique	
Coursier agt serv. Et maint.	Responsable qualité	
Coursier employ. Entret.	Responsable RH	
Coursier magasinier	Responsable secteur agro	

Cette liste de postes permet par sa diversité d'avoir un aperçu des (nouvelles) organisations des laboratoires.

B. Répartition par statut

	Statut CSP	Coef \geq 400
Cadre	8 %	5 %
Non Cadre	92 %	95 %

Selon le critère retenu, la déclaration CSP ou le coefficient, la proportion cadre / non cadre est un peu différente et inférieure à 10 %.

Coef \geq 400	%
Hommes	33 %
Femmes	67 %

Les femmes sont deux tiers des coefficients 400 et plus ; il n'y a pas d'évolution notable avec le précédent rapport de branche.

C. Répartition des salariés par sexe

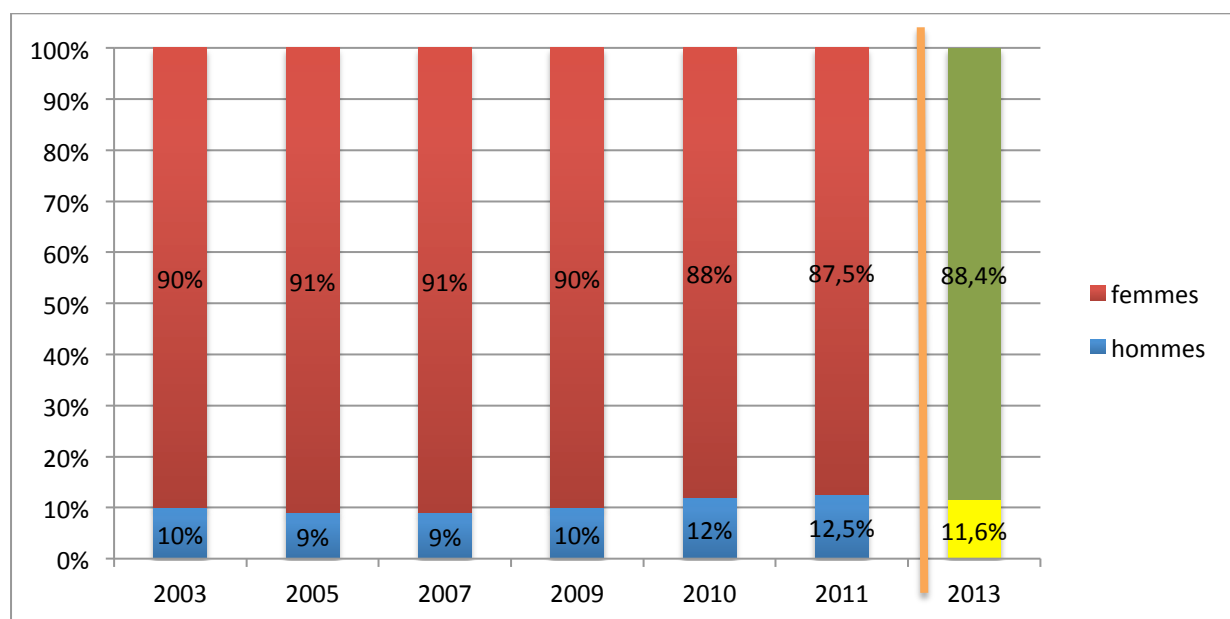
Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par métiers, selon le sexe

Métiers	Femmes	Hommes
<i>COUSIER SECRETARIAT</i>	100,0 %	0,0 %
SECRETARIAT	99,5 %	0,5 %
INFIRMIER	94,3 %	5,7 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	91,0 %	9,0 %
<i>COUSIER - AGENT D'ENTRETIEN</i>	90,8 %	9,2 %
TECHNICIEN B	88,7 %	11,3 %
<i>TECHNICIEN C*</i>	87,0 %	13,0 %
TECHNICIEN A	82,5 %	17,5 %
QUALITICIEN	80,2 %	19,8 %
ADMINISTRATIF	77,8 %	22,2 %
BIOLOGISTE	69,8 %	30,2 %
<i>AUTRES</i>	65,5 %	34,5 %
COUSIER	52,1 %	47,9 %
<i>TECHNICIEN 400+</i>	43,5 %	56,5 %
<i>INFORMATIQUE</i>	25,9 %	74,1 %
Total général	88,4 %	11,6 %

Les postes en grisés et en italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

Technicien A, Qualiticien, Administratif et Biologiste sont les métiers qui apparaissent le moins féminisés.

Evolution 2003-2011 de la répartition des salariés selon le sexe



Sources : RBD 2011 ; Pollen 2013

Il n'y a pas d'évolution notable du taux de féminisation.

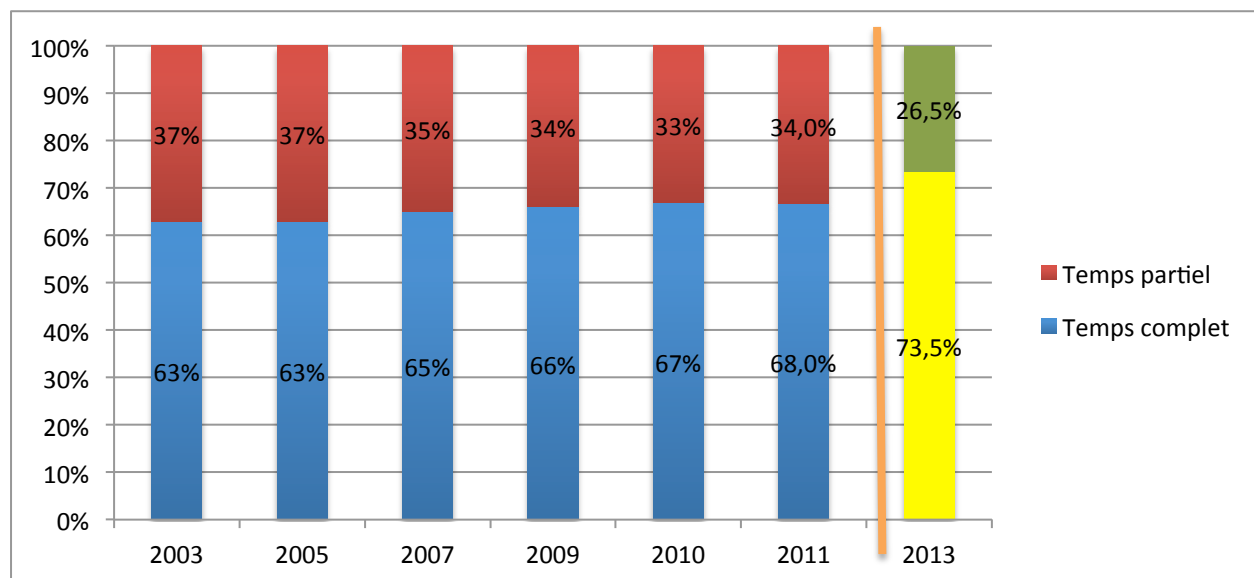
Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par sexe, selon la taille des entreprises

Taille	Femmes	Hommes	Total
moins de 20	91,3 %	8,7 %	100,0 %
20 à 49	89,2 %	10,8 %	100,0 %
50 et plus	88,2 %	11,8 %	100,0 %
Total général	88,4 %	11,6 %	100,0 %

Il n'y a pas d'évolution notable du taux de féminisation selon la taille des laboratoires.

D. Temps de travail

Evolution de la répartition des salariés selon leur temps de travail entre 2003 et 2013



Sources : RBD 2011 ; Pollen 2013

Les résultats de l'enquête confortent la tendance au développement du temps complet.

De façon générale, on observe dans l'ensemble de l'économie que plus les entreprises sont petites plus elles présentent de temps partiels et inversement.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par temps de travail, selon la taille des entreprises

Taille	Temps plein	Temps partiel	Temps partiel	
			dont moins de 50%	dont Employeurs multiples
1 à 9	73 %	27 %	6 %	17,6 %
10 à 19	67 %	33 %	8 %	6,4 %
20 à 49	72 %	28 %	5 %	0,0 %
50 et plus	74 %	26 %	6 %	0,3 %
Total général	73 %	27 %	6 %	0,6 %

Les résultats de l'enquête ne montrent pas de différence notable, si ce n'est les temps partiels à employeurs multiples dans les plus petites structures.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par temps de travail et par sexe

	Plein	Partiel
Hommes	84 %	16 %
Femmes	72 %	28 %
Total général	73 %	27 %

Les femmes sont un peu plus souvent à temps partiel que les hommes.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par temps de travail et par métiers

Métiers	Partiel	Plein
INFORMATIQUE	0,0 %	100,0 %
TECHNICIEN 400+	4,3 %	95,7 %
AUTRES	6,9 %	93,1 %
TECHNICIEN A	13,9 %	86,1 %
TECHNICIEN B	18,0 %	82,0 %
QUALITICIEN	22,0 %	78,0 %
SECRETARIAT	22,1 %	77,9 %
TECHNICIEN C*	23,9 %	76,1 %
ADMINISTRATIF	26,4 %	73,6 %
COURSIER SECRETARIAT	28,6 %	71,4 %
COURSIER	30,5 %	69,5 %
BIOLOGISTE	41,4 %	58,6 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	53,8 %	46,2 %
INFIRMIER	58,6 %	41,4 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	73,9 %	26,1 %
Total	26,5 %	73,5 %

Les postes en grisé et italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

Les métiers de techniciens A et B apparaissent moins à temps partiel, et inversement, le temps partiel concerne davantage les infirmiers et les personnel d'entretien.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par sexe, temps de travail et par métiers

Métiers	Femmes			Hommes		
	Partiel	Plein	Total	Partiel	Plein	Total
ADMINISTRATIF	28 %	72 %	100 %	21 %	79 %	100 %
AUTRES	5 %	95 %	100 %	10 %	90 %	100 %
BIOLOGISTE	46 %	54 %	100 %	29 %	71 %	100 %
COURSIER	41 %	59 %	100 %	19 %	81 %	100 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	56 %	44 %	100 %	33 %	67 %	100 %
COURSIER SECRETARIAT	29 %	71 %	100 %			
INFIRMIER	58 %	42 %	100 %	67 %	33 %	100 %
INFORMATIQUE	0 %	100 %	100 %	0 %	100 %	100 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	76 %	24 %	100 %	56 %	44 %	100 %
QUALITICIEN	23 %	78 %	100 %	20 %	80 %	100 %
SECRETARIAT	22 %	78 %	100 %	27 %	73 %	100 %
TECHNICIEN 400+	10 %	90 %	100 %	0 %	100 %	100 %
TECHNICIEN A	16 %	84 %	100 %	3 %	97 %	100 %
TECHNICIEN B	20 %	80 %	100 %	5 %	95 %	100 %
TECHNICIEN C*	25 %	75 %	100 %	17 %	83 %	100 %
Total	28 %	72 %	100 %	16 %	84 %	100 %

Les postes en grisé et en italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

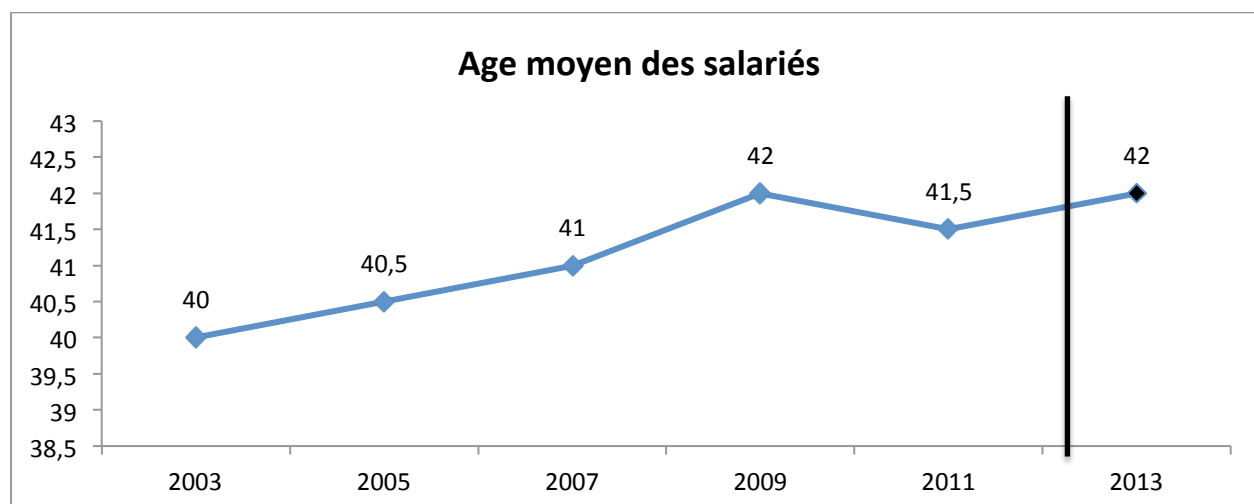
E. Répartition des salariés par âges

Age moyen des salariés présents au 31/12/2013 par taille d'entreprise

	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Age moyen	41,8	41,6	42,4	42,0	42,1

On ne constate pas de différence notable en termes d'âge selon la taille du laboratoire.

Evolution de l'âge moyen des salariés entre 2003 et 2013



Sources : RBD 2011 ; Pollen 2013

Depuis 10 ans, il y a une très légère élévation de l'âge moyen.

Age moyen des salariés présents au 31/12/2013 par sexe et poste

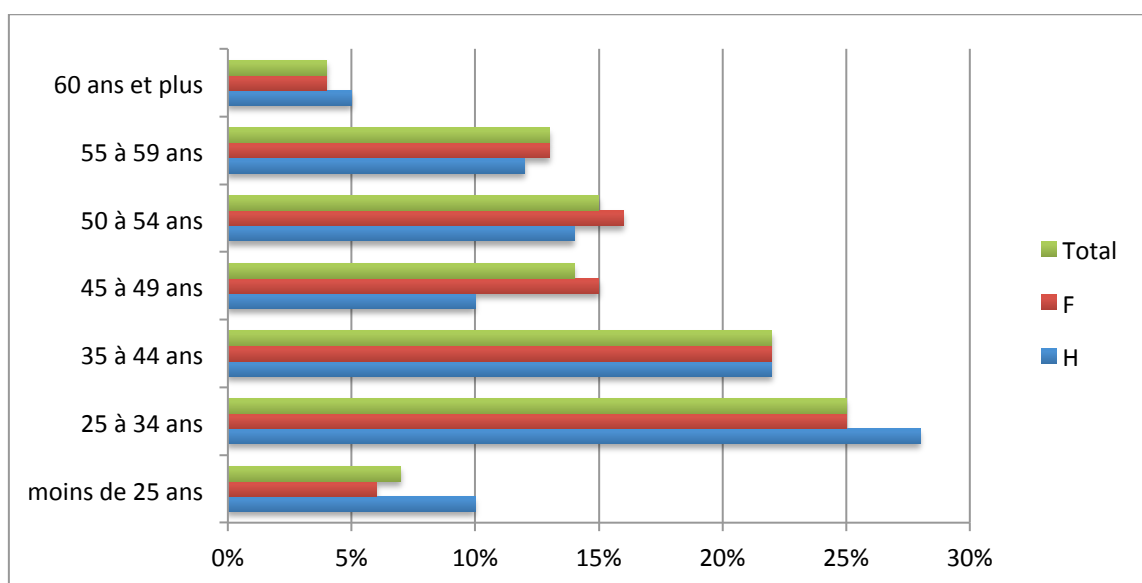
Métiers	Femmes	Hommes	Total
PERSONNEL D'ENTRETIEN	50	46	50
TECHNICIEN A	49	49	49
<i>TECHNICIEN 400+</i>	49	50	49
<i>COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN</i>	46	41	46
COURSIER	46	40	43
ADMINISTRATIF	44	44	44
<i>INFORMATIQUE</i>	44	41	42
BIOLOGISTE	43	43	43
INFIRMIER	43	47	43
SECRETARIAT	41	39	41
<i>TECHNICIEN C*</i>	42	31	40
TECHNICIEN B	40	36	40
QUALITICIEN	38	40	38
<i>COURSIER SECRETARIAT</i>	38		38
<i>AUTRES</i>	27	42	32
Total	42	41	42

Les postes en grisé et italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

On observe quelque différence d'âge selon les catégories de personnel. Ainsi personnel d'entretien et technicien A sont les catégories où l'âge est le plus élevé à l'inverse de technicien B et de qualitatif.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par tranches d'âge et par sexe

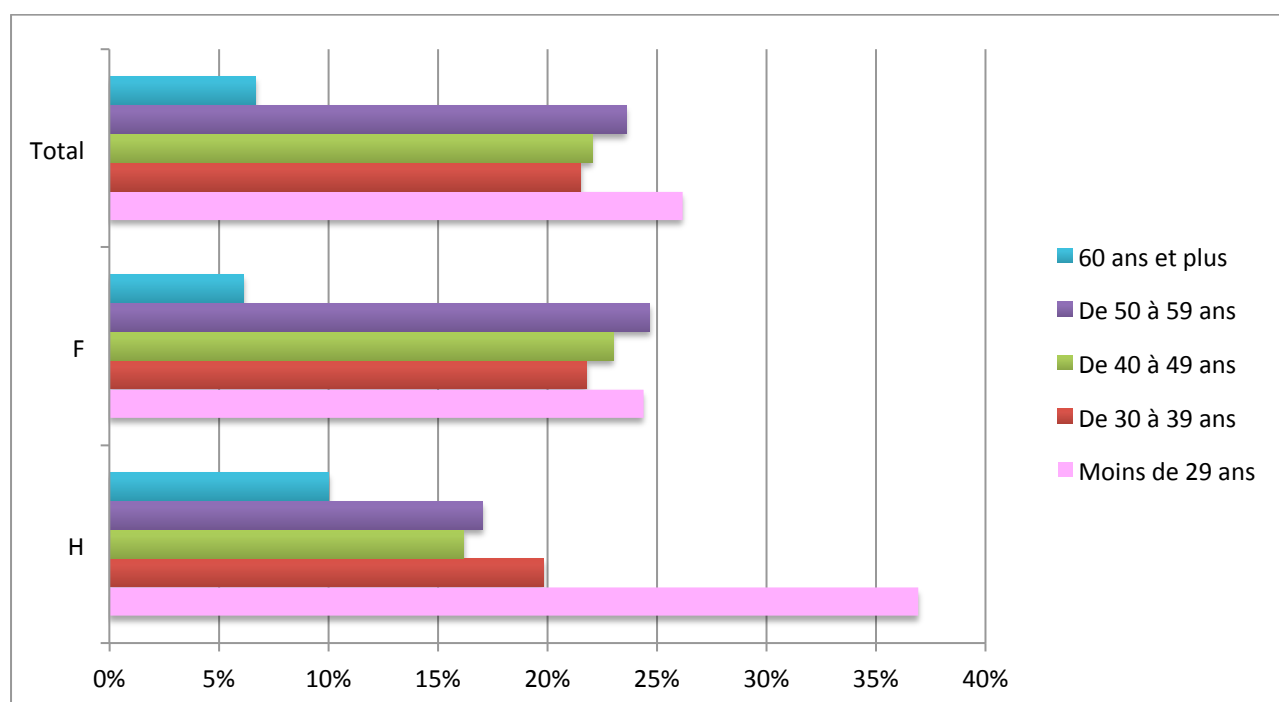
	H	F	Total
moins de 25 ans	10 %	6 %	7 %
25 à 34 ans	28 %	25 %	25 %
35 à 44 ans	22 %	22 %	22 %
45 à 49 ans	10 %	15 %	14 %
50 à 54 ans	14 %	16 %	15 %
55 à 59 ans	12 %	13 %	13 %
60 ans et plus	5 %	4 %	4 %
Total général	100 %	100 %	100 %



Cette présentation et ce choix de tranches permettent de comparer les résultats avec ceux des rapports de branche antérieurs. La pyramide d'âge ne présente pas d'évolution notable.

Présentation par tranche de 10 ans

	H	F	Total
Moins de 29 ans	37 %	24 %	26 %
De 30 à 39 ans	20 %	22 %	22 %
De 40 à 49 ans	16 %	23 %	22 %
De 50 à 59 ans	17 %	25 %	24 %
60 ans et plus	10 %	6 %	7 %
	100 %	100 %	100 %



La présentation par tranche de 10 ans, permet de comparer des tranches d'intervalles comparables. On constate que la pyramide est équilibrée selon les tranches d'âge, si ce n'est un nombre d'hommes de moins de 29 ans plus important mais dont l'influence est limitée sur la pyramide totale.

F. Ancienneté

L'ancienneté moyenne est de 10,5 ans.

Ancienneté moyenne des salariés présents au 31/12/2013 par sexe et par poste

Métiers	Femmes	Hommes	Total
TECHNICIEN A	16	19	17
<i>TECHNICIEN 400+</i>	11	18	15
<i>TECHNICIEN C*</i>	13	10	13
<i>COURSIER SECRETARIAT</i>	12		12
SECRETARIAT	11	7	11
TECHNICIEN B	11	9	11
PERSONNEL D'ENTRETIEN	10	8	9
<i>COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN</i>	10	1	9
ADMINISTRATIF	10	5	9
QUALITICIEN	8	7	8
<i>INFORMATIQUE</i>	13	6	7
INFIRMIER	7	9	7
COURSIER	7	6	6
BIOLOGISTE	7	4	6
<i>AUTRES</i>	4	8	5
Total	11	9	10

Les postes en grisé et en italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

La catégorie technicien A est connaît la plus grande ancienneté à l'inverse de celles des biologistes et des coursiers.

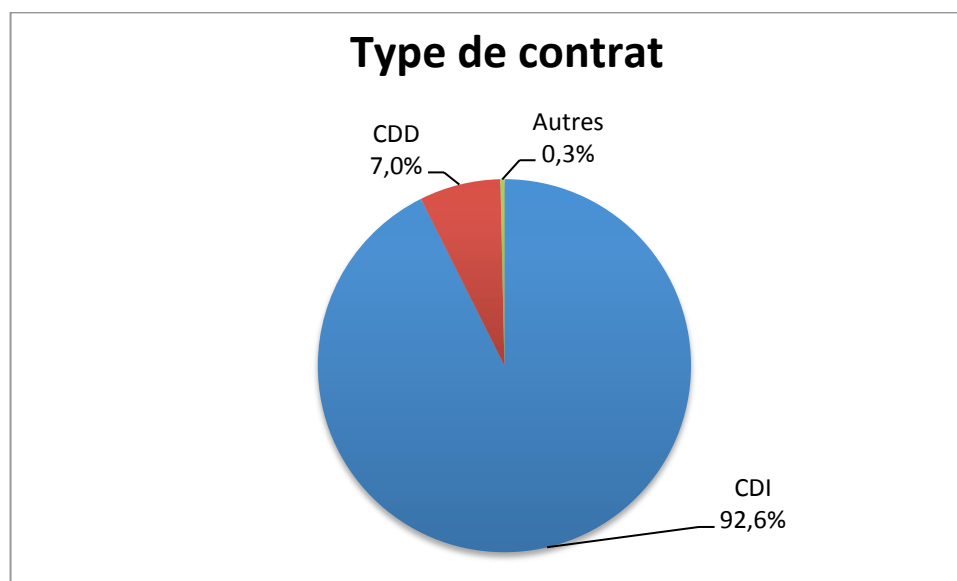
Ancienneté moyenne des salariés par taille de laboratoire

	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Ancienneté moyenne	11,8	11,1	11,9	10,2	10,4

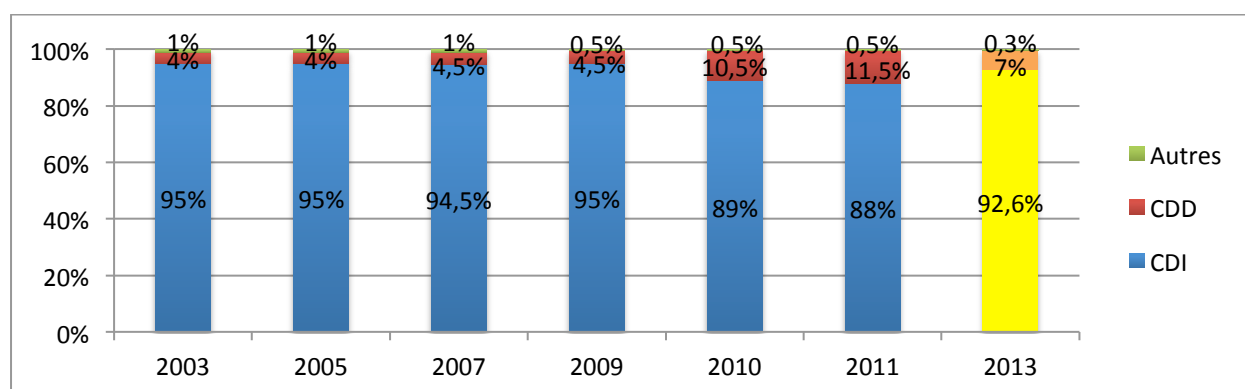
La différence est faible selon les catégories avec une ancienneté qui se réduit légèrement plus la taille des laboratoires grandit.

G. Type de contrat

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 par type de contrat



Evolution de la répartition des salariés selon le type de contrats entre 2003 et 2013



Sources : RDB 2011 ; Pollen 2013

L'évolution apparente est celle d'une montée des CDD sur la décennie, et celle d'une baisse sur l'enquête sur l'année 2013. Cette évolution est en partie imputable au changement d'instrument de mesure ; seules les mesures dans les années à venir permettront d'identifier la tendance actuelle.

Répartition des salariés présents au 31/12/2013 selon le type de contrat par poste et sexe

Métiers	Femmes			Hommes		
	CDI	CDD	Autre	CDI	CDD	Autre
TECHNICIEN B	95 %	5 %	0 %	94 %	6 %	1 %
SECRETARIAT	92 %	8 %	0 %	100 %	0 %	0 %
TECHNICIEN A	99 %	1 %	0 %	99 %	1 %	0 %
INFIRMIER	89 %	11 %	0 %	97 %	3 %	0 %
COURSIER	89 %	11 %	0 %	80 %	20 %	0 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	93 %	7 %	0 %	81 %	19 %	0 %
ADMINISTRATIF	93 %	6 %	2 %	99 %	0 %	1 %
BIOLOGISTE	93 %	7 %	0 %	78 %	22 %	0 %
QUALITICIEN	91 %	7 %	1 %	90 %	5 %	5 %
<i>COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN</i>	90 %	10 %	0 %	50 %	50 %	0 %
<i>TECHNICIEN C*</i>	88 %	5 %	8 %	50 %	50 %	0 %
<i>AUTRES</i>	37 %	16 %	47 %	60 %	10 %	30 %
<i>INFORMATIQUE</i>	100 %	0 %	0 %	90 %	10 %	0 %
<i>TECHNICIEN 400+</i>	90 %	10 %	0 %	100 %	0 %	0 %
<i>COURSIER SECRETARIAT</i>	100 %	0 %	0 %			
Total	93 %	7 %	0 %	89 %	10 %	1 %

Les postes en grisé et italique portent sur des effectifs faibles (<1 % de l'échantillon)

Les écarts entre CDI et CDD apparaissent plus importants chez les hommes (de 78 % à 100 % de CDI) que chez femmes (de 89 % à 99 % de CDI).

H. Salarié par coefficient

PERSONNEL D'ENTRETIEN	135	150	160	170	180	200	>200	Total
	30 %	18 %	18 %	4 %	4 %	22 %	3 %	100 %

COURSIER	135	150	160	170	180	200	>200	Total
	18 %	37 %	8 %	3 %	8 %	16 %	90 %	100 %

SECRETARIAT	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	>300	Total
	10 %	8 %	20 %	2 %	8 %	29 %	18 %	1 %	2 %	1 %	1 %	100 %

TECHNICIENS	<240	240	250	260	270	280	290	300	310	350	>350	Total
	0 %	5 %	9 %	1 %	11 %	9 %	46 %	3 %	3 %	10 %	3 %	100 %

QUALITICIEN	240	250	255	260	270	280	290	300	310	350	400	500	600	Total
	8 %	1 %	1 %	3 %	6 %	6 %	18 %	6 %	4 %	15 %	12 %	14 %	7 %	100 %

BIOLOGISTE	<600	600	700	800	Total
	6 %	42 %	2 %	50 %	100 %

INFORMATIQUE	<300	300 à 390	400 et plus	Total
	44 %	22 %	33 %	100 %

ADMINISTRATIF	<270	270	280-310	350	400	450-550	600	800	Total
	24 %	16 %	13 %	6 %	7 %	5 %	9 %	18 %	100 %

I. En complément

Emploi handicapé : 2,5 %

Les résultats de l'enquête Pollen 13 donnent 2,5 % des salariés travailleurs handicapés

Intérim : 14,5 % des entreprises

Résultats de l'enquête Pollen 13	
Entreprises ayant eu recours à l'intérim	14,5 %
Ratio heures intérim par ETP	1.23
Estimation heures totales d'intérim	44 900 heures

J. Entrées - Sorties

Remarques méthodologiques : les entrées et sorties sont à distinguer des embauches et départs en raison du contexte statistique lié à l'évolution forte des laboratoires et de leurs structures juridiques.

Taux d'entrée (nombre d'entrés/nombre de salariés en 2013) = 21 %

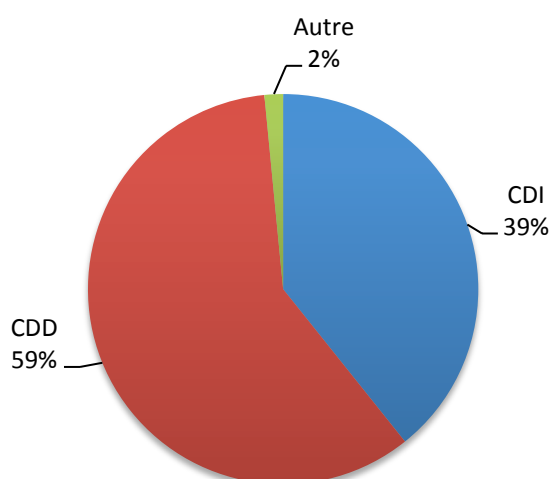
Taux de sortie (nombre de sorties / nombre de salariés en 2013) = 13,5 %

Les sorties sont largement inférieures aux entrées : l'enquête ne prend pas en compte les salariés des structures qui disparaissent, mais prend en compte les salariés qui intègrent de structures après fusion.

A partir de l'estimation du nombre total de salariés à 42 000, on obtient 8900 entrées et 5700 sorties.

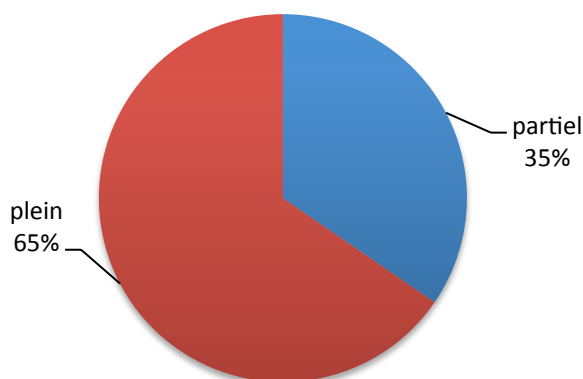
1. Entrées

Répartition des entrées selon le contrat de travail

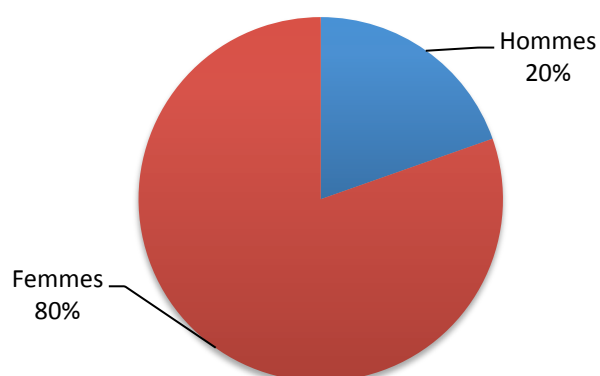


Avec 39 % d'entrée en CDI, les résultats de l'enquête sont assez comparables avec ceux des rapports de branche précédents.

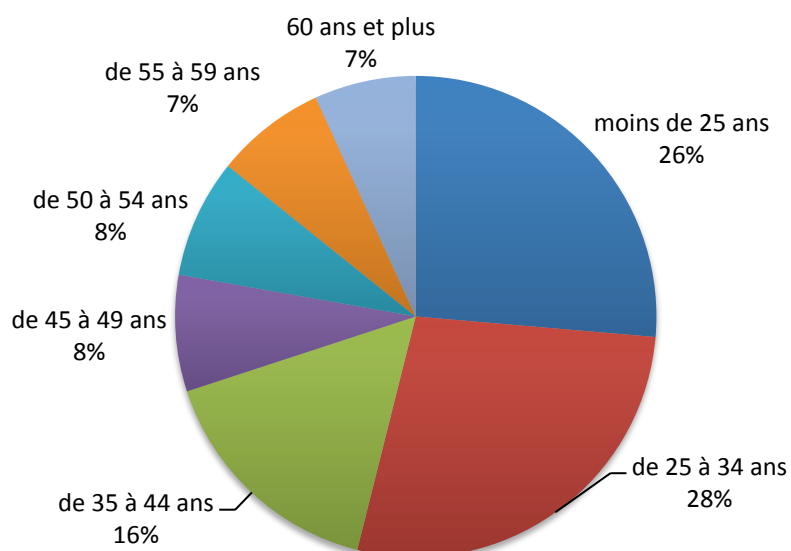
Répartition des entrées selon le temps de travail



Répartition des entrées selon le sexe



Entrées en 2013 selon l'âge des salariés



Si 54 % des entrées ont moins de 34 ans, on enregistre des entrées pour toutes les tranches d'âge.

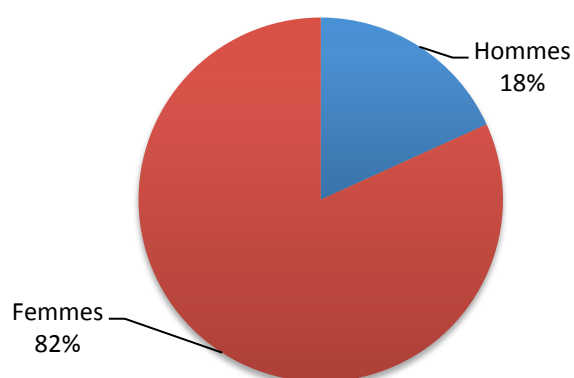
Répartition par poste des entrées en 2013

Métiers	Entrées en 2013
SECRETARIAT	21,6 %
TECHNICIEN B	21,0 %
INFIRMIER	17,8 %
COURSIER	15,9 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	6,7 %
BIOLOGISTE	5,5 %

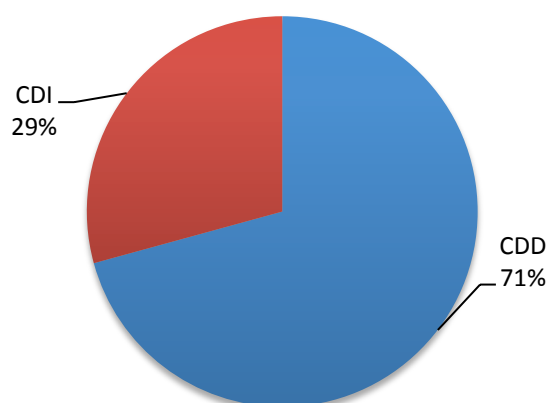
TECHNICIEN A	3,6 %
ADMINISTRATIF	3,5 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	1,7 %
QUALITICIEN	1,1 %
TECHNICIEN C	0,8 %
AUTRES	0,6 %
INFORMATIQUE	0,2 %
TECHNICIEN 400+	0,0 %
Total	100%

2. Sorties

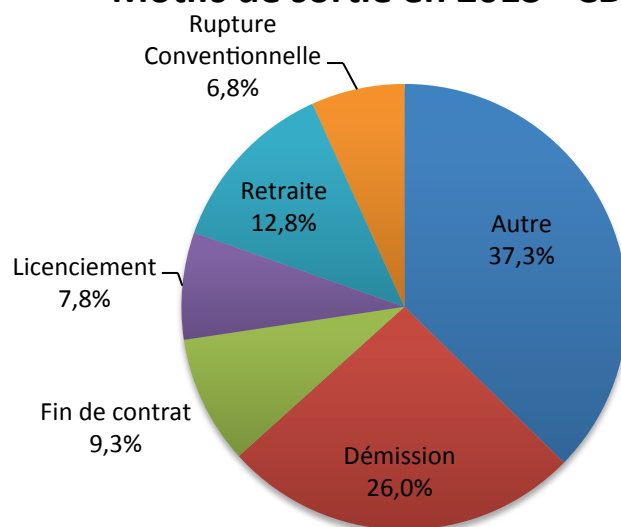
Répartition des sorties selon le sexe



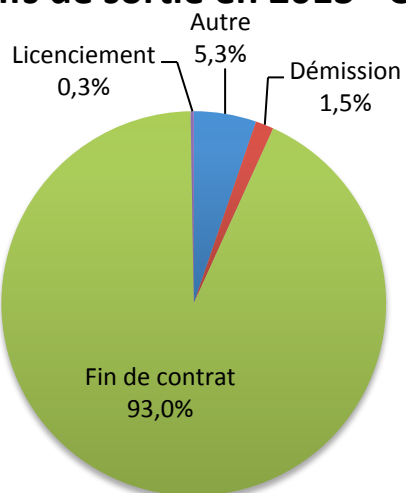
Sorties en 2013 selon le contrat de travail

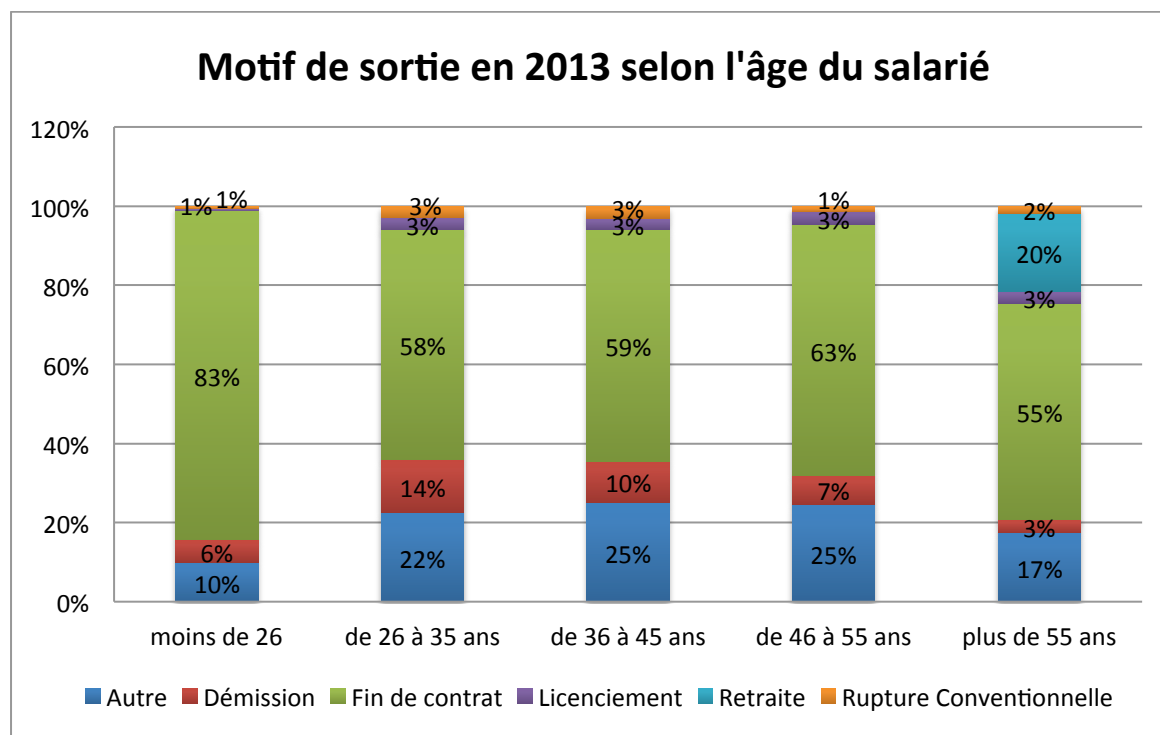


Motifs de sortie en 2013 - CDI



Motifs de sortie en 2013 - CDD





Répartition par postes des sorties en 2013

Poste	Sortie en 2013
TECHNICIEN B	22,4 %
SECRETARIAT	20,1 %
INFIRMIER	18,8 %
COURSIER	14,8 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	7,4 %
BIOLOGISTE	5,9 %
TECHNICIEN A	3,7 %
ADMINISTRATIF	3,1 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	1,6 %
QUALITICIEN	0,8 %
AUTRES	0,5 %
TECHNICIEN C	0,5 %
TECHNICIEN 400+	0,2 %
INFORMATIQUE	0,1 %
COURSIER SECRETARIAT	0 %
Total	100 %

K. Arrêts de travail

		Résultats bruts de l'enquête	Ratio par ETP estimé	Proposition d'une estimation pour l'ensemble des laboratoires
Arrêts maladie	Nombre de jours	73 151	9,70	354 455
Accident travail	Nombre de jours	5 532	0,73	26 805
Congés maternité	Nombre de jours	27 226	3,61	131 924
Congés paternité	Nombre de jours	345	0,05	1 672
Total	Nombre total de jours d'arrêts			514 857
	Salariés	7 542		36 545

Chapitre 5 : PORTRAITS THEMATIQUES

A. CDD

7 % de CDD

Age moyen = 32 ans

Femmes	Hommes
84 %	16 %

Temps partiel	Temps plein
24 %	76 %

Poste	%
SECRETARIAT	32,5 %
TECHNICIEN B	26,2 %
INFIRMIER	12,5 %
COURSIER	11,5 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	5,2 %
BIOLOGISTE	3,9 %
ADMINISTRATIF	2,5 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	1,5 %
QUALITICIEN	1,2 %
TECHNICIEN C	0,8 %
TECHNICIEN A	0,8 %
AUTRES	0,7 %
INFORMATIQUE	0,3 %
TECHNICIEN 400+	0,2 %
Total	100 %

B. CDI

92.6 % de salariés en CDI au 31/12/2013

Age moyen = 42,8 ans

Femmes	Hommes
89 %	11 %

Temps partiel	Temps plein
27 %	73 %

Postes	%
TECHNICIEN B	35,9 %
SECRETARIAT	27,9 %
TECHNICIEN A	8,2 %
INFIRMIER	8,1 %
COURSIER	5,3 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	4,7 %
ADMINISTRATIF	4,0 %
BIOLOGISTE	2,4 %
QUALITICIEN	1,2 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	0,8 %
TECHNICIEN C	0,5 %
AUTRES	0,3 %
INFORMATIQUE	0,3 %
TECHNICIEN 400+	0,3 %
COURSIER SECRETARIAT	0 %
Total général	100 %

C. Départs hors CDD

Motif	%
Autre	37 %
Démission	26 %
Fin de contrat	9 %
Licenciement	8 %
Retraite	13 %
Rupture Conventionnelle	7 %
Total	100 %

Problème dans les données DADS déclarées, beaucoup de « Autres » dans le renseignement des motifs.

Répartition des sorties en 2013 selon le poste occupé

Poste	%	Niveau relatif de turn-over **
TECHNICIEN B	28,5 %	–
SECRETARIAT	21,4 %	–
INFIRMIER	19,9 %	++
TECHNICIEN A	7,7 %	=
COURSIER	6,6 %	+
BIOLOGISTE	4,7 %	++
PERSONNEL D'ENTRETIEN	4,7 %	=
ADMINISTRATIF	3,9 %	=
QUALITICIEN	1,2 %	=
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	0,8 %	=
TECHNICIEN C	0,3 %	--
TECHNICIEN 400+	0,2 %	--
INFORMATIQUE	0,2 %	--
COURSIER SECRETARIAT	0,1 %	=
AUTRES	0,1 %	--
Total	100,0 %	

** Un "+" indique davantage de turn-over en comparaison à des départs strictement proportionnels à la structure démographique des postes.

D. Moins de 26 ans

9 % des salariés présents au 31/12/2013 ont moins de 26 ans

Femmes	Hommes
84 %	16 %

Temps partiel	Temps plein
16%	86%

CDI	CDD	Apprentissage	Stage	Autre
64,8%	31,8%	2,9%	0,1%	0,3%

Poste	Moins de 26 ans
TECHNICIEN B	47,7%
SECRETARIAT	24,8%
INFIRMIER	9,6%
COURSIER	7,7%
AUTRES	2,1%
ADMINISTRATIF	1,7%
PERSONNEL D'ENTRETIEN	1,7%
TECHNICIEN C	1,7%
QUALITICIEN	1,2%
TECHNICIEN A	0,8%
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	0,5%
COURSIER SECRETARIAT	0,3%
INFORMATIQUE	0,1%
BIOLOGISTE	0,0%
TECHNICIEN 400+	0,0%
Total	100,0%

E. Plus de 55 ans

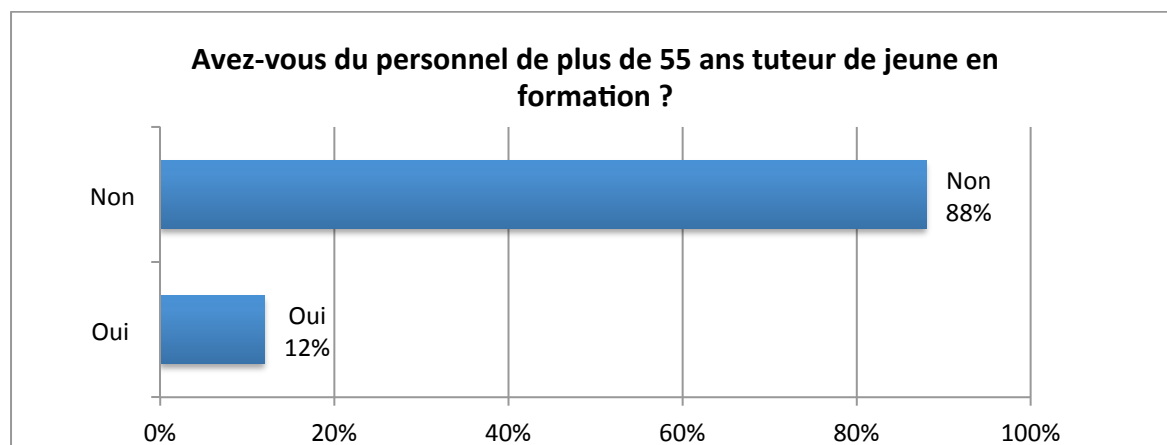
14,9% des salariés présents au 31/12/2013 ont plus de 55 ans

Femmes	Hommes
88%	12%

Temps partiel	Temps plein
42 %	58 %

CDI	CDD	Autre
97,5 %	2,4 %	0,2 %

Poste	%
TECHNICIEN B	24,6 %
SECRETARIAT	19,9 %
TECHNICIEN A	15,4 %
INFIRMIER	11,6 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	10,0 %
COURSIER	6,5 %
ADMINISTRATIF	4,9 %
BIOLOGISTE	4,0 %
TECHNICIEN C	1,0 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	0,9 %
TECHNICIEN 400+	0,8 %
QUALITICIEN	0,3 %
AUTRES	0,2 %
COURSIER SECRETARIAT	0,1 %
Total	100,0 %



50 répondants

F. Plus de 57 ans

8,9 % des salariés présents au 31/12/2013 ont plus de 57 ans

Femmes	Hommes
87 %	13 %

Temps partiel	Temps plein
44 %	56 %

CDI	CDD	Autres
96,6 %	3 %	0 %

Métiers	%
TECHNICIEN B	23,5 %
SECRETARIAT	19,9 %
TECHNICIEN A	14,8 %
INFIRMIER	12,3 %
PERSONNEL D'ENTRETIEN	10,0 %
COURSIER	6,9 %
ADMINISTRATIF	5,0 %
BIOLOGISTE	5,0 %
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	1,1 %
TECHNICIEN C	0,5 %
TECHNICIEN 400+	0,5 %
QUALITICIEN	0,4 %
COURSIER SECRETARIAT	0,1 %
Total	100,0 %

Chapitre 6 : ZOOM SUR LES EMBAUCHES

Extraire les données suivantes :

- 1) nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en nombre physique et en équivalent temps plein en CDI
- 2) nombre d'embauches de seniors de 55 ans et plus en nombre physique et en équivalent temps plein en CDI

à distinguer du nombre d'entrées dont le % dans le rapport reflète davantage de la fusion que de réelles embauches.

A. Méthodologie

Pour les entrées des moins de 26 ans et des plus de 55 ans

Identification des entrées suite aux fusions : si beaucoup de dates d'entrée (hors 1^{er} janvier) identiques dans un même établissement, ces entrées sont considérées comme issues d'une fusion.

Cela donne des entrées corrigées (cf. tableau suivant) : à noter que ce sont les entrées de salariés présents au 31/12 (soit des embauches).

B. Exploitations statistiques

		entrées brutes	entrée corrigées effet fusions
entre 26 et 54 ans	Salariés	1 209	620
	ETP	1 098	555
moins de 26 ans	Salariés	390	251
	ETP	352	230
plus de 55 ans	Salariés	176	71
	ETP	138	52
Total	Salariés	1 775	942
	ETP	1 588	837

Ratio entrées totales corrigées / total salariés présents au 31/12 : $942/8400 = 11,2\%$

Soit moins que les sorties : 13,5%.

Répartition par tranche d'âge des entrées :

	%
entre 26 et 54 ans	66%
moins de 26 ans	27%
plus de 55 ans	8%

Informations complémentaires :

	moins de 26 ans		plus de 55 ans	
Type de contrat	effectif	%	effectif	%
CDI	182	47%	155	88%
CDD	193	49%	21	12%
Apprentissage	13	3%		0%
Autre	1	0%		0%
Stage	1	0%		0%
Total	390	100%	176	100%

	moins de 26 ans		plus de 55 ans	
PCS	effectif	%	effectif	
Cadre		0%	33	19%
Employé	185	47%	37	21%
Technicien	202	52%	106	60%
Total	390	100%	176	100%

	moins de 26 ans		plus de 55 ans	
Temps de travail	effectif	%	effectif	
partiel	76	19%	76	43%
plein	314	81%	100	57%
Total	390	100%	176	100%

Chapitre 7 : ETUDE DES REMUNERATIONS

A. Demande

Distribution des rémunérations pour un travail à temps plein

- par métiers,
- par coefficients,
- ventilés selon le sexe.

B. Méthodologie

Pour l'étude sur les rémunérations, sur l'ensemble des personnels de la base de données n'ont été conservés que les salariés déclarés à plein temps, ayant travaillé du 1er janvier au 31 décembre et pour lesquels les informations étaient complètes.

Au total, 3.894 rémunérations ont pu être exploitées. Certaines catégories sont faiblement représentées (cf. tableaux de répartition des effectifs) ; leurs résultats sont à considérer avec prudence.

La base mensuelle de rémunération est rarement disponible. Donc a été exploitée la rémunération effective brute annuelle incluant tous les éléments de la rémunération (heures supplémentaires, primes, ...).

Afin de proposer un lissage des situations en termes d'heures de travail (les horaires annuels temps complet déclarés pouvant être assez variables), il est présenté un tableau des rémunérations calibrées sur la base arbitraire de 1820 heures annuelles rémunérées (Rémunération effective / nombre d'heures déclarées x 1820). La population étudiée étant assez homogène, la différence est assez faible entre les deux calculs de moyennes de rémunération.

C. Exploitations statistiques

1. Répartition de données exploitées

Nombre d'individus Coefficient	F	H	Total	Nombre d'individus inférieur à 20
135	9	4	13	x
150	42	38	80	
160	17	16	33	
170	4	6	10	x
180	17	4	21	
200	42	25	67	
210	54	1	55	
215	2	4	6	x
220	86	2	88	
230	235		235	
240	39	7	46	
245	11	1	12	x
250	209	26	235	
255	5	-	5	x
260	421	8	429	
265	19	1	20	
270	527	49	576	
275	3	-	3	x
280	224	41	265	
290	1036	122	1158	
295	33	8	41	
300	34	6	40	
310	64	11	75	
330	1	-	1	x
350	192	47	239	
355	11	1	12	x
360	29	11	40	
370	1	-	1	x
390	8	-	8	
400	12	8	20	
450	1	1	2	x
500	11	3	14	x
550	2	-	2	x
600	4	5	9	x
650		1	1	x
700	1	1	2	x
800	27	3	30	
Total	3433	461	3894	

Nombre d'individus Métiers recodés	F	H	Total	Nombre d'individus inférieur à 20
ADMINISTRATIF	102	10	112	
AUTRES	7	1	8	x
BIOLOGISTE	20	5	25	
COURSIER	69	84	153	
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	17	1	18	x
COURSIER SECRETARIAT	3		3	x
INFIRMIER	105	2	107	
INFORMATIQUE	2	9	11	x
PERSONNEL D'ENTRETIEN	56	11	67	
QUALITICIEN	30	8	38	
SECRETARIAT	1153	6	1159	
TECHNICIEN 400+	6	5	11	x
TECHNICIEN A	313	72	385	
TECHNICIEN B	1444	228	1672	
TECHNICIEN C	14	3	17	x
Total	3341	445	3786	

2. Rémunérations par métiers

Rémunération effective annuelle	F	H	MOYENNE	Ecart Type	F/H
ADMINISTRATIF	35 075	40 706	35 578	16 323	86%
AUTRES	10 291	32 207	13 031	9 068	32%
BIOLOGISTE	76 932	64 205	74 387	18 495	120%
COURSIER	20 077	21 761	21 002	3 560	92%
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	19 620	19 438	19 610	3 533	101%
COURSIER SECRETARIAT	23 811		23 811	2 101	-
INFIRMIER	28 800	33 269	28 883	5 991	87%
INFORMATIQUE	32 573	34 725	34 334	14 579	94%
PERSONNEL D'ENTRETIEN	20 599	24 364	21 217	3 185	85%
QUALITICIEN	34 621	37 231	35 171	10 244	93%
SECRETARIAT	23 839	23 747	23 839	4 122	100%
TECHNICIEN 400+	40 214	42 613	41 305	9 247	94%
TECHNICIEN A	34 034	36 132	34 427	6 467	94%
TECHNICIEN B	26 976	28 917	27 240	4 800	93%
TECHNICIEN C	24 050	21 257	23 557	6 297	113%

REM CALIBRE à 1820 HEURES	REM CALIBRE	REM EFFECTIVE	Cal / Eff
ADMINISTRATIF	35 289	35 578	99%
AUTRES	12 841	13 031	99%
BIOLOGISTE	74 314	74 387	100%
COURSIER	20 554	21 002	98%
COURSIER - AGENT D'ENTRETIEN	19 553	19 610	100%
COURSIER SECRETARIAT	24 525	23 811	103%
INFIRMIER	29 288	28 883	101%
INFORMATIQUE	34 124	34 334	99%
PERSONNEL D'ENTRETIEN	21 499	21 217	101%
QUALITICIEN	34 491	35 171	98%
SECRETARIAT	23 857	23 839	100%
TECHNICIEN 400+	40 584	41 305	98%
TECHNICIEN A	34 016	34 427	99%
TECHNICIEN B	26 980	27 240	99%
TECHNICIEN C	23 442	23 557	100%

3. Rémunérations par coefficient

Coefficient	F	H	Total	Salaire annuel minimum annualisé (12 mois) (28.11.2013)
135	17 850	17 720	17 810	17 363
150	19 174	20 275	19 704	17 421
160	20 248	22 866	21 277	17 478
170	21 706	28 681	25 193	17 540
180	20 890	18 746	20 386	17 596
200	20 859	22 615	21 490	17 709
210	18 502	13 555	18 405	17 525
215	17 976	20 048	19 357	
220	19 873	20 877	19 896	18 122
230	21 860		21 860	18 715
240	20 942	23 476	21 337	19 314
245	20 515	23 789	20 788	
250	22 637	25 931	22 992	19 906
255	22 183		22 183	
260	24 190	27 764	24 261	20 503
265	23 631	25 707	23 735	
270	25 961	28 233	26 150	21 100
275	28 182		28 182	
280	26 211	29 078	26 658	21 695
290	28 487	30 531	28 707	22 286
295	29 239	29 987	29 385	
300	30 311	34 538	30 961	22 940
310	30 582	31 630	30 751	23 693
330				
350	35 411	34 899	35 313	26 727
355	34 981	31 840	34 719	
360	35 965	40 873	37 315	
370	35 673		35 673	
390	41 656		41 656	

Coefficient	F	H	Total	Salaire annuel minimum annualisé (12 mois) (28.11.2013)
400	40 283	42 417	41 137	30 200
450	37 222	40 826	39 024	
500	48 749	46 795	48 331	37 775
550	48 082		48 082	
600	63 821	68 338	66 331	45 372
650		52 364	52 364	
700	58 426	51 767	55 096	
800	74 141	56 485	72 375	60 511

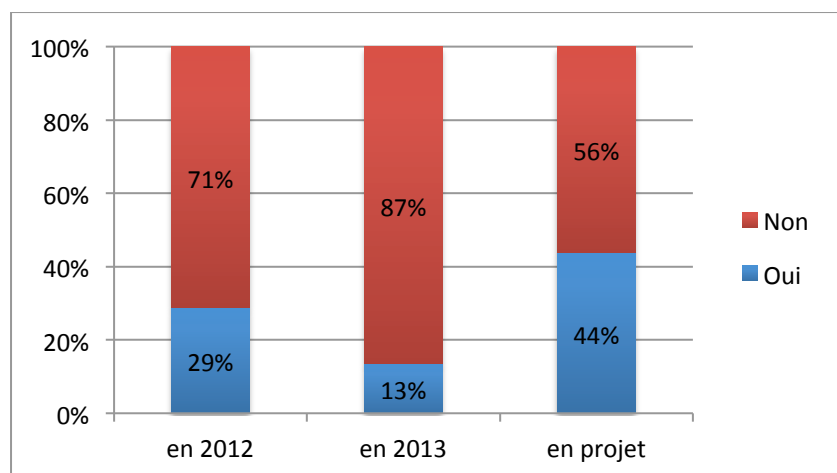
Chapitre 8 : QUESTIONS GENERALES

A. Présentation des répondants

Taille	Effectif
1 à 9	4
10 à 19	8
20 à 49	10
50 et plus	30
Total général	52

B. Les fusions

Fusions



C. Formation

49 entreprises ont renseignées les données concernant la formation

Plan de formation :

42 entreprises ont eu recours au plan de formation, soit 86% des répondants. La durée moyenne est de 44 heures par entreprises.

DIF :

35 entreprises ont eu recours au DIF, soit 71 % des répondants. La durée moyenne est de 60 heures par entreprises.

Formation qualifiante :

19 entreprises ont eu recours à la formation qualifiante, soit 39 % des répondants.

D. Difficulté de recrutement

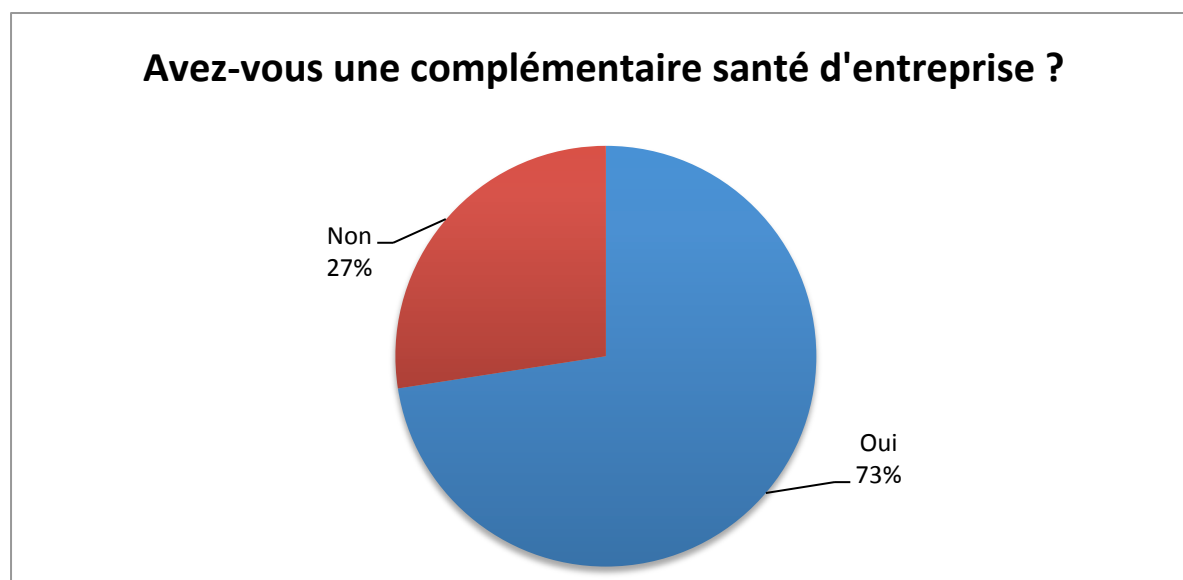


49 répondants

Difficultés de recrutement : pour quels métiers ?
Liste par ordre décroissant
Technicien
Biologiste
Techniciens préleveurs
Infirmières
Secrétaire médicale
Directeur Adjoint Biologiste remplaçant
Impossible de trouver du personnel correspondant à la qualification demandée
Plus particulièrement pour des remplacements d'absences
Impossible de trouver du personnel correspondant à la qualification demandée

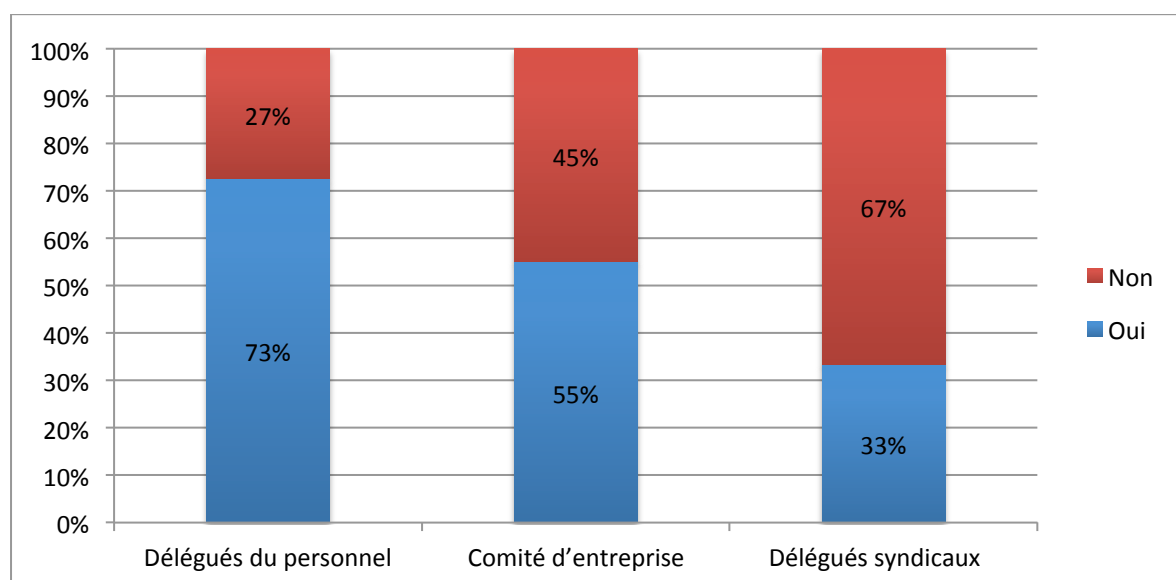
28 réponses

E. Complémentaire santé



51 répondants

F. Représentation du personnel



G. Nombre moyen de sites en accréditation Cofrac

Nombre moyen de sites accréditation Cofrac obtenues par entreprises (**42 répondants**) : 3.35

Nombre moyen de sites accréditation Cofrac en cours par entreprises (**42 répondants**) : 4.5

Accréditation Cofrac obtenues		Accréditation Cofrac en cours	
Nombre d'accréditation en sites	Effectif	Nombre d'accréditation en sites	Effectif
0	25	0	10
1	1	1	10
2	3	2	4
3	2	3	6
4	1	5	1
5	2	7	2
6	1	8	1
7	1	9	1
9	1	10	1
10	1	11	1
12	1	12	1
15	1	15	2
17	1	16	1
38	1	38	1
Total	42	Total	42

Nombre de sites : Bio-qualité	Effectifs
0	14
1	8
2	2
3	2
4	2
5	1
6	2
7	1
8	1

11	1
12	1
13	1
15	1
16	1
Total	38

Nombre moyen de sites accréditation Cofrac en cours par entreprises (38 répondants) : 3.29

TABLE DES MATIERES

Chapitre 1 : INTRODUCTION METHODOLOGIQUE	1
A. Introduction aux données	1
B. Présentation de l'enquête POLLEN 13.....	1
1. Historique	1
2. Représentativité de l'échantillon : 106 laboratoires et 8.339 salariés.....	2
C. Plan de la présentation des données.....	2
Chapitre 2 : DONNEES REPERES	3
A. Dénombrement des laboratoires	3
B. Nombre de sites.....	4
C. Activité des laboratoires d'analyse médicale	4
D. Répartition des laboratoires par région	5
E. Répartition des laboratoires selon leur taille	6
F. Statut juridique des laboratoires	7
G. Evolution des salariés Klésia	7
Chapitre 3 : RESULTATS DE L'ENQUETE.....	9
A. Echantillon des répondants	9
1. Laboratoires répondants.....	9
2. Nombre de salariés de l'échantillon	9
3. Comparaison échantillon de laboratoires répondants et données Klésia	10
Chapitre 4 : EMPLOIS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	11
A. Répartitions de salariés par métiers.....	11
B. Répartition par statut	14
C. Répartition des salariés par sexe	14
D. Temps de travail	16
E. Répartition des salariés par âges	18
F. Ancienneté.....	22
G. Type de contrat.....	23
H. Salarié par coefficient.....	25
I. En complément.....	26
J. Entrées - Sorties.....	27
1. Entrées	27
2. Sorties	29
K. Arrêts de travail.....	32
Chapitre 5 : PORTRAITS THEMATIQUES	33
A. CDD.....	33
B. CDI	34

C. Départs hors CDD.....	35
D. Moins de 26 ans	36
E. Plus de 55 ans	37
F. Plus de 57 ans	39
Chapitre 6 : ZOOM SUR LES EMBAUCHES	41
A. Méthodologie	41
B. Exploitations statistiques.....	41
Chapitre 7 : ETUDE DES REMUNERATIONS	43
A. Demande	43
B. Méthodologie	43
C. Exploitations statistiques	44
1. Répartition de données exploitées	44
2. Rémunérations par métiers	46
3. Rémunérations par coefficient	47
Chapitre 8 : QUESTIONS GENERALES	49
A. Présentation des répondants	49
B. Les fusions	49
C. Formation	49
D. Difficulté de recrutement	50
E. Complémentaire santé	51
F. Représentation du personnel	51
G. Nombre moyen de sites en accréditation Cofrac	52