



Institut d'Informations et de Conjonctures Professionnelles
11, rue Christophe-Colomb 75008 Paris • Tél. 01 47 20 30 33 • Fax 01 47 20 84 58
iplusc@iplusc.com.fr

SYNDICATS de BIOLOGISTES

Rapport de branche 2007
Laboratoires d'Analyses
de Biologie Médicale

SEPTEMBRE 2008

SOMMAIRE

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES	4
1ERE PARTIE : POSITIONNEMENT ECONOMIQUE DE LA PROFESSION	7
CHAPITRE I : DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES	8
I – DENOMBREMENT DES ENTREPRISES ET DES LABORATOIRES	8
II – SPECIALITE DES ENTREPRISES	12
III – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES	14
IV – DEMARCHE QUALITE	16
CHAPITRE II : ACTIVITE DES LABORATOIRES	19
I – CHIFFRE D’AFFAIRES DE LA PROFESSION	19
II – REPARTITION DU CHIFFRE D’AFFAIRES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES	20
III – EVOLUTION DU CHIFFRE D’AFFAIRES	21
2EME PARTIE : EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL	22
CHAPITRE I : EFFECTIFS EMPLOYES	23
I - EFFECTIFS EMPLOYES	23
1. Effectifs salariés et biologistes libéraux en équivalent temps plein	23
2. Effectifs salariés et biologistes libéraux présents au 31 décembre 2007	25
II - EFFECTIFS DE BIOLOGISTES PRESENTS AU 31/12/2007	28
III - STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES PRESENTS AU 31/12/2007	31
1. Structure globale	31
2. Selon les postes détaillés	33
3. Selon le sexe	36
4. Selon les principales catégories	38
5. Selon la durée du travail	40
6. Selon leur âge	43
7. Selon leur ancienneté	45
8. Selon leur type de contrat	47
9. Selon les coefficients de chaque poste	49
10. Emploi handicapé	51
CHAPITRE II : MOUVEMENTS DU PERSONNEL	52
I – NOMBRE D’EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2007	52
II – NATURE DES CONTRATS D’EMBAUCHES	54

III – MOTIFS DE DEPARTS	55
IV – INTERIM	56
CHAPITRE III : REMUNERATION	58
I – MASSE SALARIALE	58
II – SALAIRES	59
1. Salaire mensuel	59
2. Salaire annuel	60
III – COMPLEMENTS DE SALAIRES	61
1. Primes	61
2. Accord de participation, intéressement et PER	62
CHAPITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE	65
I – BUDGET CONSACRE	65
II – EFFECTIFS SALARIES CONCERNES	67
III – DUREE MOYENNE DES FORMATIONS	70
IV – DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION	71
CHAPITRE V : DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES	73
I – DUREE DES CDD	73
II – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PLEIN	74
III – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	76
IV – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES	77
1. Salariés à temps plein	77
2. Salariés à temps partiel	78
CHAPITRE VI : ABSENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL	79
I – ABSENCES	79
II – CONDITIONS DE TRAVAIL	81
1. Astreintes	81
2. Représentant du personnel	82
3. Mutuelle	84
III – PERSPECTIVES DES PRINCIPAUX METIERS	85
1. Difficultés de recrutement	85
2. Anticipations de recrutement	86
3. Formations souhaitées	87
SYNTHESE	89
ANNEXE : QUESTIONNAIRE	90

UNIVERS ETUDIE ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

I – UNIVERS ETUDIE

Cette édition du rapport de branche des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale propose un état des lieux à l'issue de l'année 2007, structuré en quatre grandes parties :

- Les caractéristiques des entreprises
- La structure de l'emploi salarié au 31 décembre 2007
- Les rémunérations
- La formation professionnelle et les conditions de travail

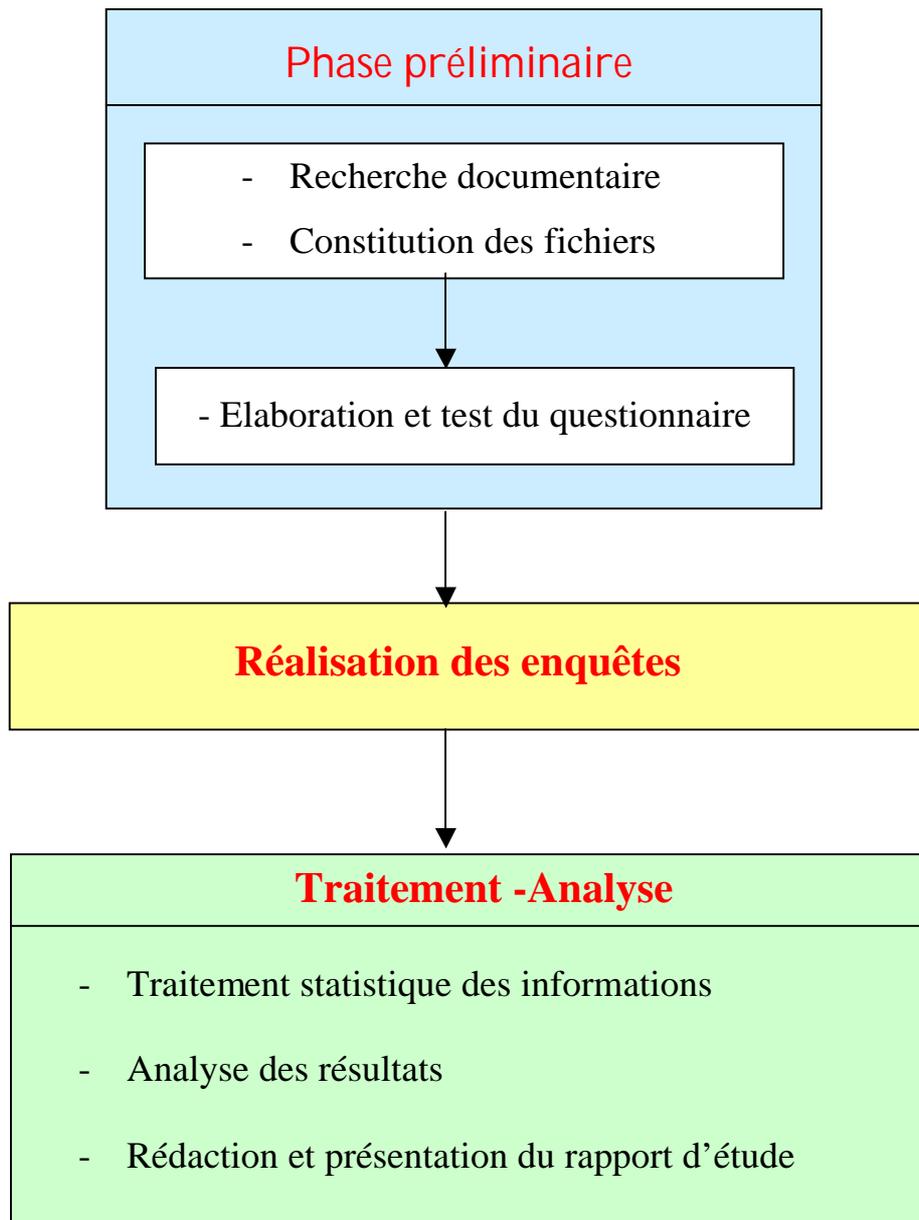
L'univers étudié est composé des entreprises privées regroupant 1 à 5 laboratoires.

Les résultats sont présentés selon quatre strates de taille définies par l'effectif physique présent au 31 décembre 2007 :

1. Les entreprises de 1 à 9 salariés
2. Les entreprises de 10 à 19 salariés
3. Les entreprises de 20 à 49 salariés
4. Les entreprises de 50 salariés et plus

II - RAPPELS METHODOLOGIQUES

L'étude réalisée a respecté les étapes suivantes :



1. Phase préliminaire

• Recherche documentaire et constitution des fichiers

Cette première phase a eu pour objectif de mettre à jour les informations disponibles sur la profession, afin de constituer les premiers éléments de la base de données pour les enquêtes ultérieures.

Il s'agit principalement des fichiers et annuaires de la profession établis par le Syndicat des Biologistes et des statistiques disponibles auprès de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

• Elaboration du questionnaire et préparation des enquêtes

Le questionnaire, dont un exemplaire figure en annexe à ce rapport, a été enrichi conjointement par les représentants du Syndicat des Biologistes et les chargés d'études de l'Institut I+C.

2. Réalisation des dénombrements et des enquêtes

Les enquêtes ont été réalisées par courrier (3.770 envois postaux) au mois d'avril. Les questionnaires étaient accompagnés d'une lettre co-signée des Présidents du Syndicat des Biologistes, du Syndicat des Laboratoires de Biologie Clinique, du Syndicat National des Médecins Biologistes et de l'Institut I+C explicitant la démarche.

Des relances téléphoniques ont ensuite été effectuées au cours du mois de juin, permettant de récupérer les réponses.

Les questionnaires incomplets ou mal remplis ont eux aussi fait systématiquement l'objet de rappels téléphoniques durant le mois de juin.

En définitive, **718 questionnaires** ont pu être exploités.

Le tableau ci-dessous détaille leur répartition selon la taille des entreprises

Echantillon

1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
368	194	115	41	718

3. Traitements statistiques et analyse des résultats

Au terme de la phase d'enquêtes, les données et informations recueillies ont fait l'objet des traitements statistiques appropriés, à l'aide de logiciels développés par l'Institut dans le cadre d'études de branche comparables.

1ère partie :

Positionnement économique de la profession

CHAPITRE I : DENOMBREMENT ET CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

I – DENOMBREMENT DES ENTREPRISES ET DES LABORATOIRES

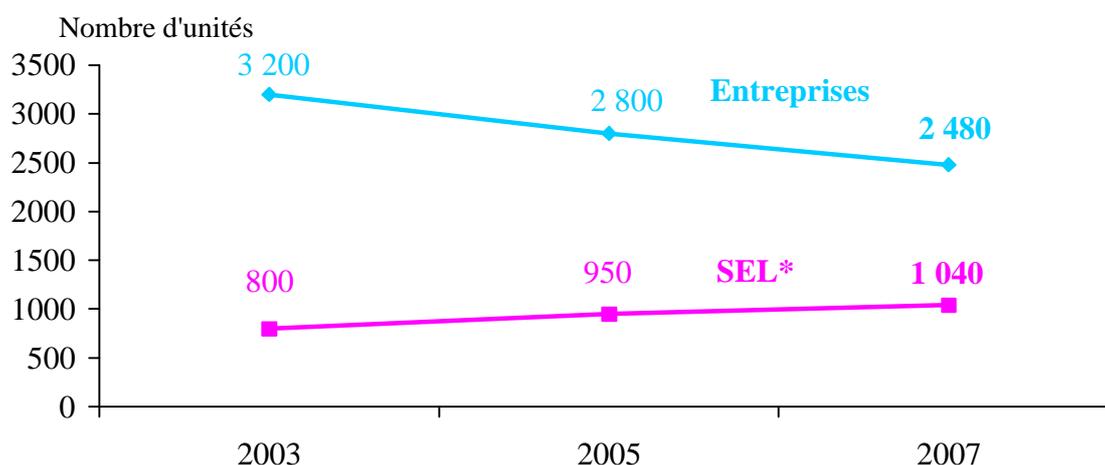
Le phénomène de concentration de la profession observé dans le précédent rapport se poursuit entre 2005 et 2007. De fait, sur cette période, la réduction du nombre d'entreprises (320 de moins) apparaît nettement plus importante que celle du nombre de laboratoires (130 de moins).

En fin d'année 2007 la profession compte 2.480 entreprises et 3.770 laboratoires.

La répartition des entreprises selon leur taille évolue sensiblement à deux ans d'intervalle : désormais la plus petite strate (1 à 9 salariés) regroupe la moitié des entreprises de la profession contre 57 % en 2005 et 61 % en 2003.

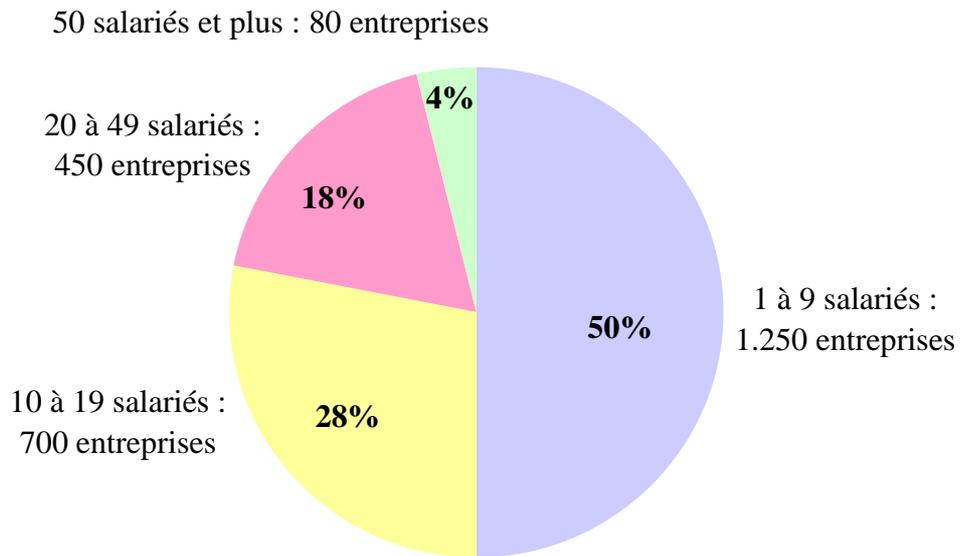
A contrario, le nombre total de SEL (*Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires*) continue de progresser et atteint 1.040 unités, soit une centaine de plus qu'en 2005.

Nombre d'entreprises et nombre de SEL*

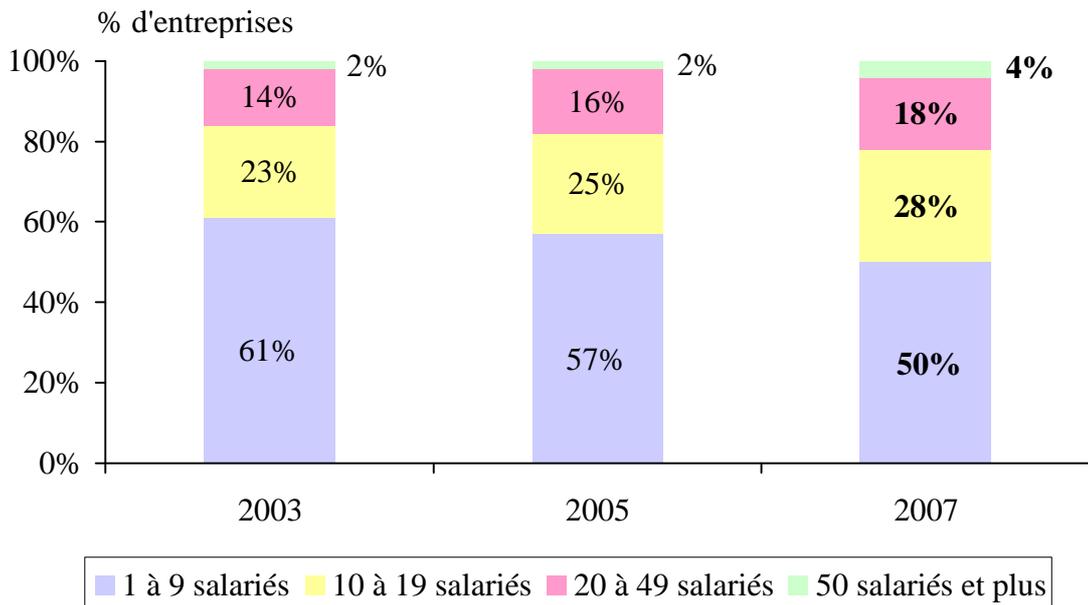


* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires

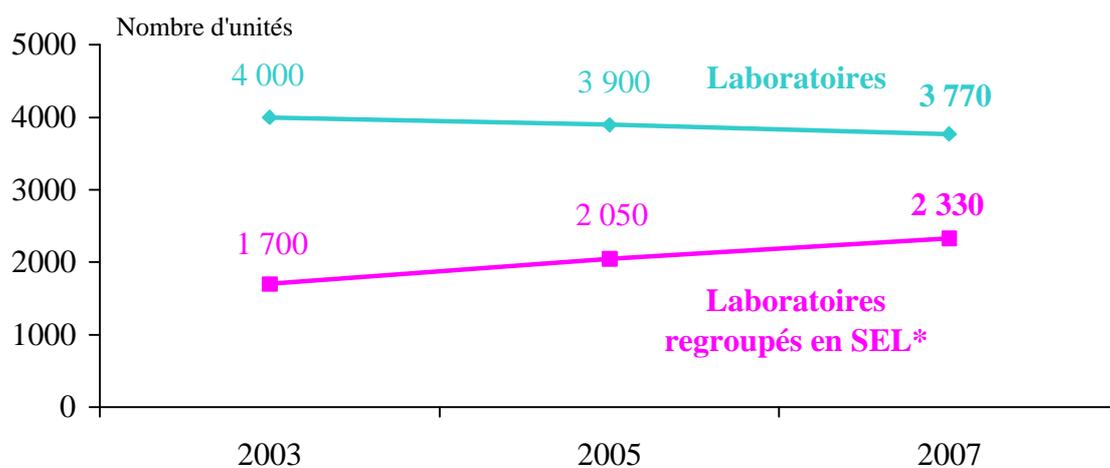
Répartition des **2.480** entreprises selon leur taille



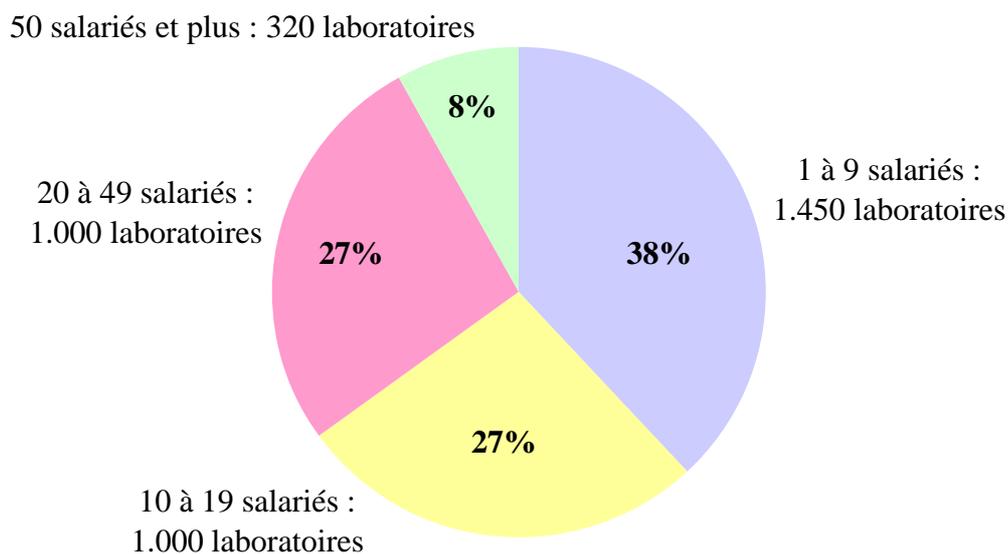
Evolution 2003-2007 de la répartition des entreprises selon leur taille



Nombre de laboratoires et nombre de laboratoires regroupés en SEL*

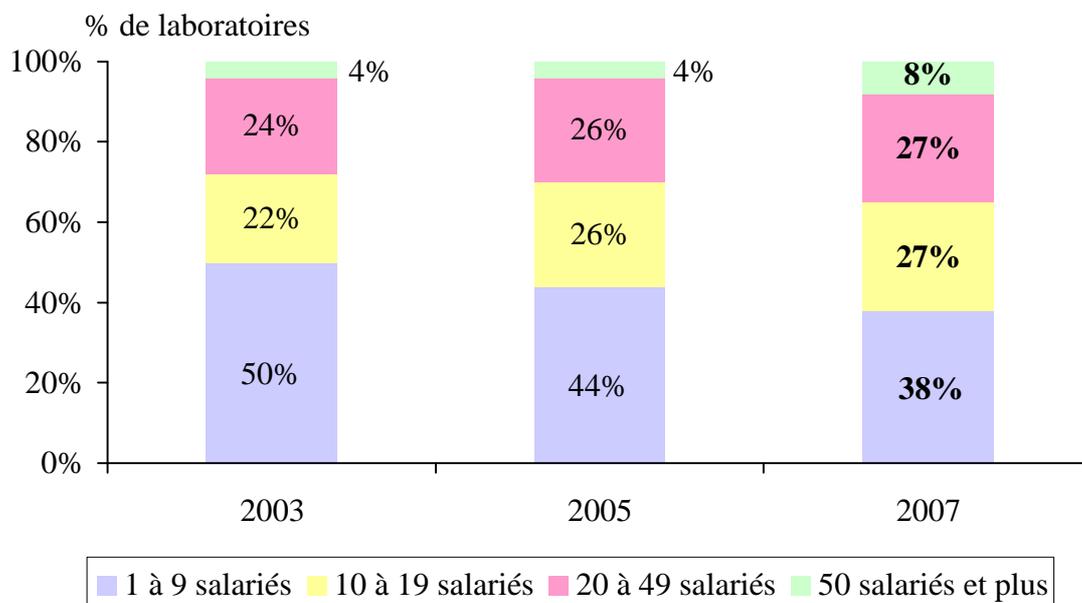


Répartition des 3.770 laboratoires selon la taille des entreprises

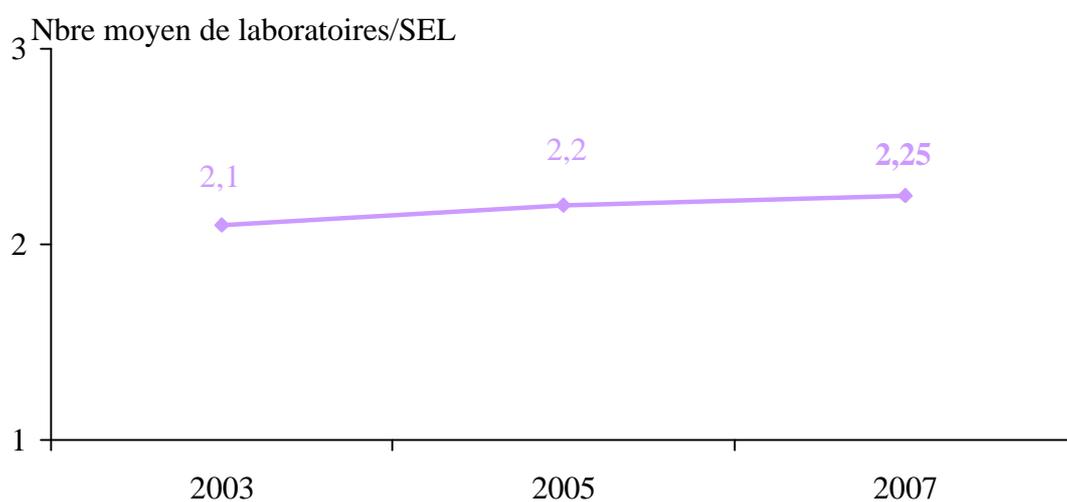


* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires

Evolution 2003-2007 de la répartition des laboratoires selon la taille des entreprises



Nombre moyen de laboratoires par SEL*



* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires

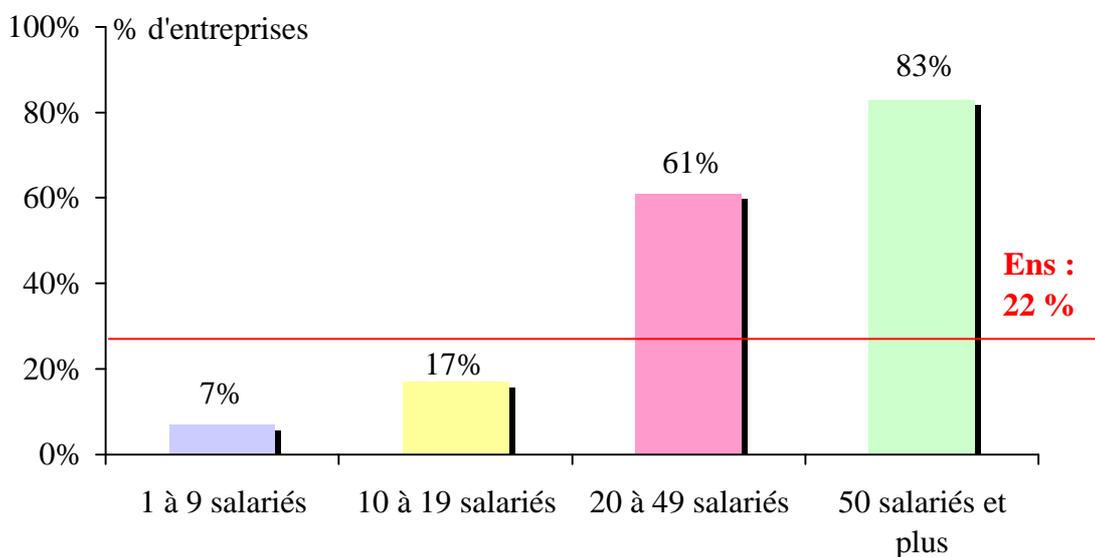
II – SPECIALITE DES ENTREPRISES

Globalement, un peu plus d'une entreprises sur cinq (22 % précisément) travaillent avec une clinique privée et 17 % d'entre elles travaillent avec un hôpital public. Ces deux indicateurs se révèlent corrélés à la taille des sociétés. Plus de huit entreprises de plus de 50 salariés sur dix travaillent avec une clinique privée et plus d'un tiers d'entre elles, avec un hôpital public. Alors que ces taux avoisinent 10 % pour les entités employant moins de 10 salariés.

Un nombre limité (une cinquantaine) de sociétés ne travaillant ni avec une clinique privée ni avec un hôpital public participent à une permanence de soin.

Nombre d'entreprises travaillant avec une clinique privée :
550 entreprises
soit 22 % des entreprises

**Proportion d'entreprises travaillant avec une clinique privée
selon la taille des entreprises**

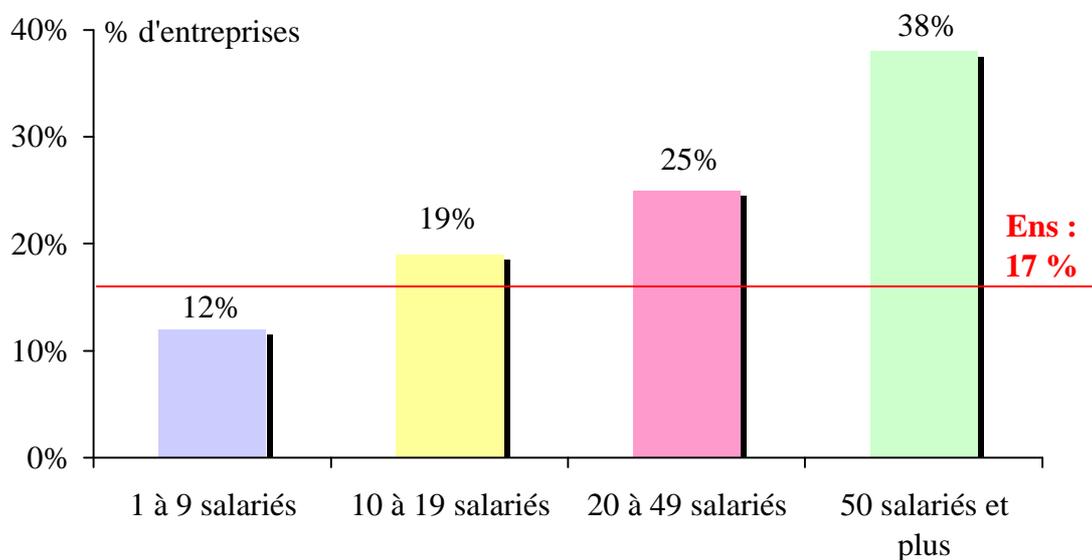


Nombre d'entreprises travaillant avec un hôpital public :

420 entreprises

soit 17 % des entreprises

**Proportion d'entreprises travaillant avec un hôpital public
selon la taille des entreprises**



**Nombre d'entreprises ne travaillant ni avec une clinique
privée ni avec un hôpital public mais participant à une
permanence de soins : 50 entreprises**

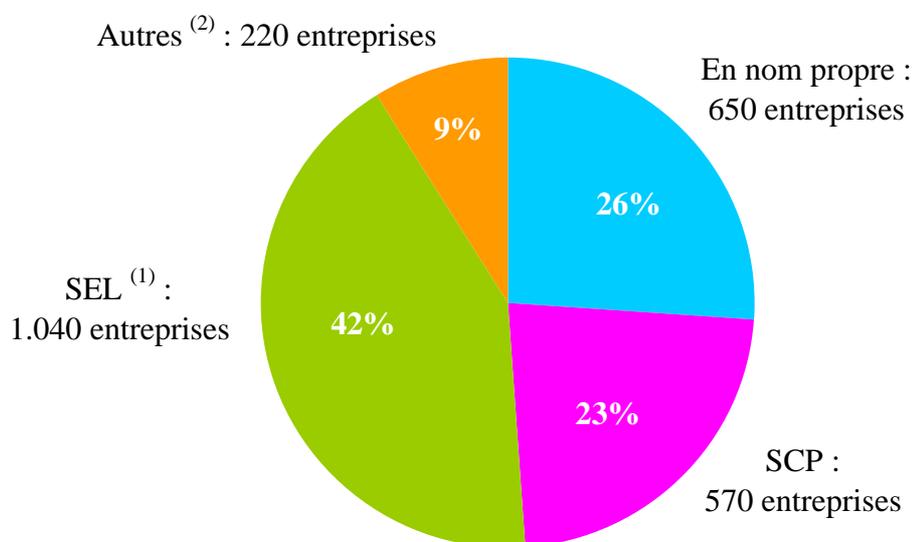
soit 2 % des entreprises

III – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES

Pour rappel, le nombre de Sociétés d'Exercice Libéral (SEL) a augmenté entre 2005 et 2007, environ une centaine de plus sur cet intervalle. Le poids de ce type d'entités se renforce sensiblement et s'établit désormais à 42 % alors qu'il avoisinait un tiers en 2005 et seulement un quart en 2003.

En 2007, un peu plus d'un quart des sociétés de la profession sont en nom propre (contre 30 % en 2005) et 23 % ont un statut de SCP (contre 27 % en 2005).

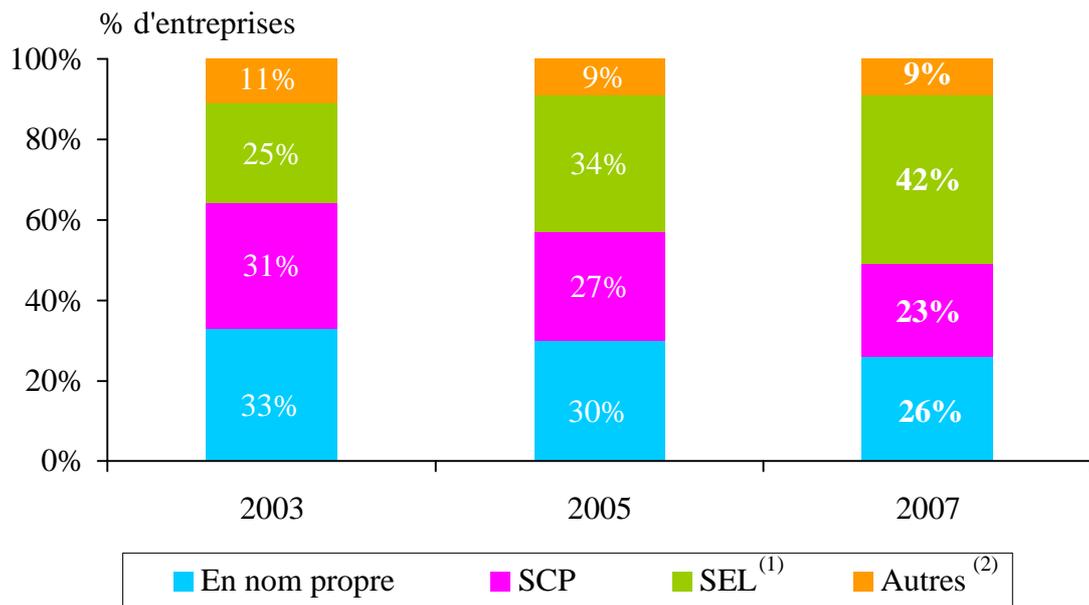
**Répartition des 2.480 entreprises
selon leur statut juridique**



⁽¹⁾ Dont près de 950 SEL ARL

⁽²⁾ EURL, SA, SARL,...

Evolution 2003-2007 de la répartition des entreprises selon le statut juridique



⁽¹⁾ Dont près de 950 SEL ARL

⁽²⁾ EURL, SA, SARL,...

IV – DEMARCHE QUALITE

Lors des enquêtes (printemps 2008), 130 sites avaient obtenu une accréditation COFRAC et 220 avaient demandé l'obtention d'un dossier d'accréditation.

Ce type de démarches concerne principalement les plus grandes structures puisque 41 % des sites de cette strate ont déjà une telle accréditation ou l'ont demandé, soit dix fois plus que pour les plus petites strates.

Les certifications s'avèrent plus répandues, près de 600 sites étant concernés. Ce type de démarche est un peu plus fréquemment mis en place au sein des plus grandes entreprises : la certification est déjà obtenue ou demandée par plus d'un cinquième des sites appartenant aux entreprises de plus de 20 salariés et par seulement près de 10 % des sites appartenant aux entités de moins de 20 salariés.

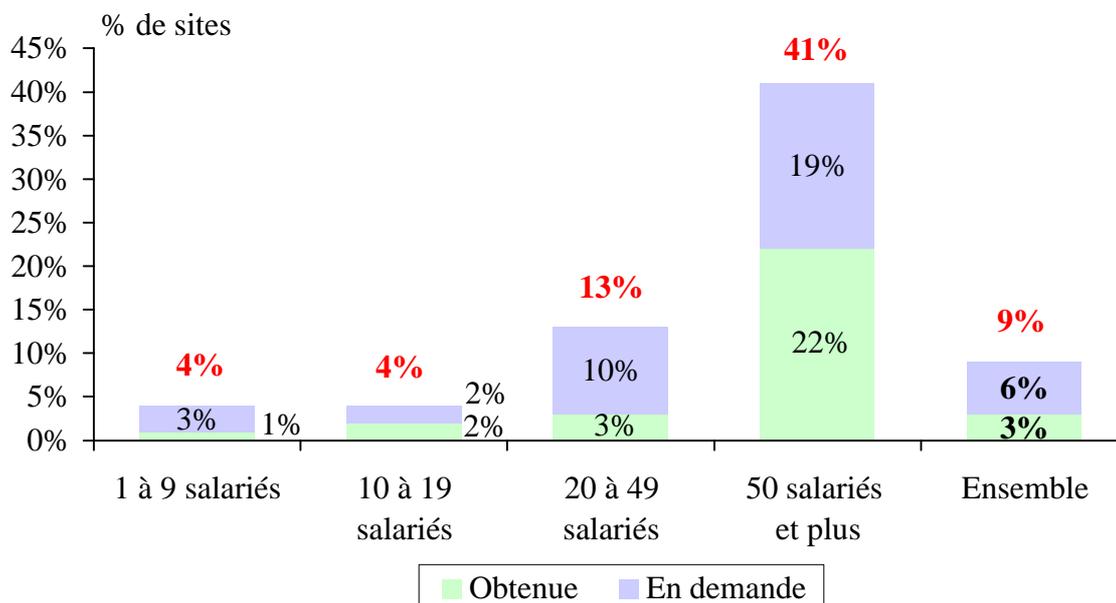
• ACCREDITATION COFRAC

Nombre de sites l'ayant :

- obtenu : 130 (3 %)
- en demande : 220 (6 %)

Ensemble : 350 (9 %)

Détail selon la taille des entreprises

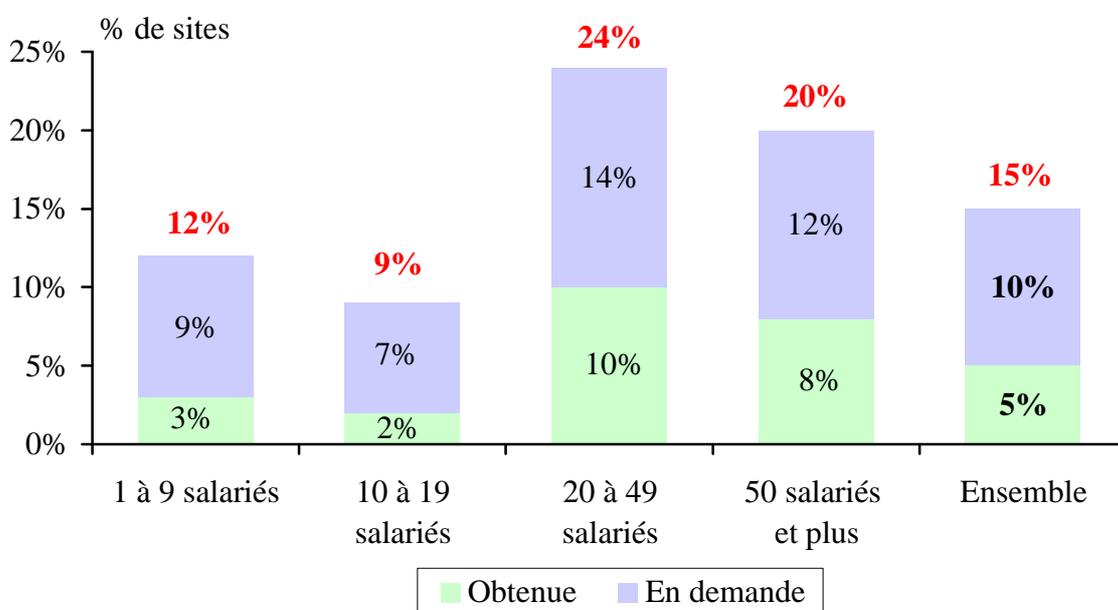


• CERTIFICATION

Nombre de sites l'ayant : - obtenu : 200 (5 %)
- en demande : 380 (10 %)

Ensemble : 580 (15 %)

Détail selon la taille des entreprises



Organisme de certification :

- BIO QUALITE
- AFAQ
- VERITAS / BVQI

- **BIO QUALITE**

Nombre de sites concernés : 2.750

soit 73 % des sites

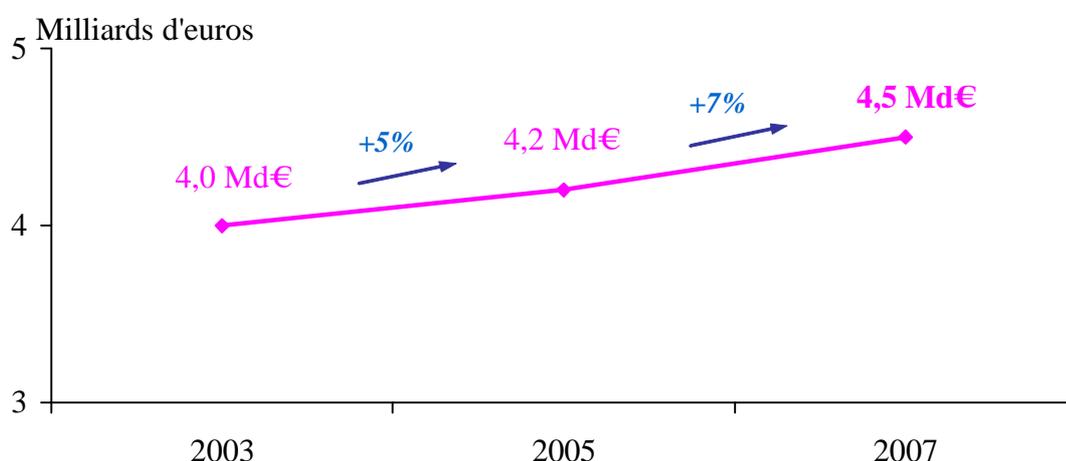
CHAPITRE II : ACTIVITE DES LABORATOIRES

I – CHIFFRE D’AFFAIRES DE LA PROFESSION

En deux ans, le chiffre d’affaires de la profession s’est sensiblement accru, à hauteur de 7 %. Sur l’ensemble de l’année 2007, il s’élève à 4,5 milliards d’euros T.T.C.

Le chiffre d’affaires s’établit désormais en moyenne à 1,8 million d’euros par entreprise et à 1,2 million d’euros par laboratoire.

Chiffre d’affaires* T.T.C.



Evolution 2003-2007 du chiffre d’affaires moyen par entreprise et par laboratoire

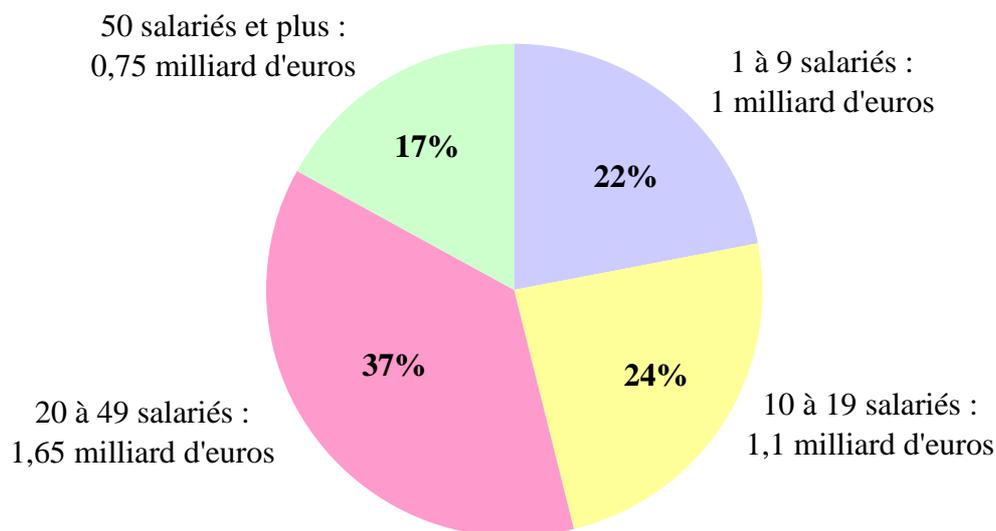
	Chiffre d’affaires moyen par entreprise	Chiffre d’affaires moyen par laboratoire
2007	1,8 M€T.T.C.	1,2 M€T.T.C.
2005	1,5 M€T.T.C.	1,1 M€T.T.C.
2003	1,3 M€T.T.C.	1,0 M€T.T.C.

* Chiffre d’affaires de la profession et non pas chiffre d’affaires remboursable par la sécurité sociale

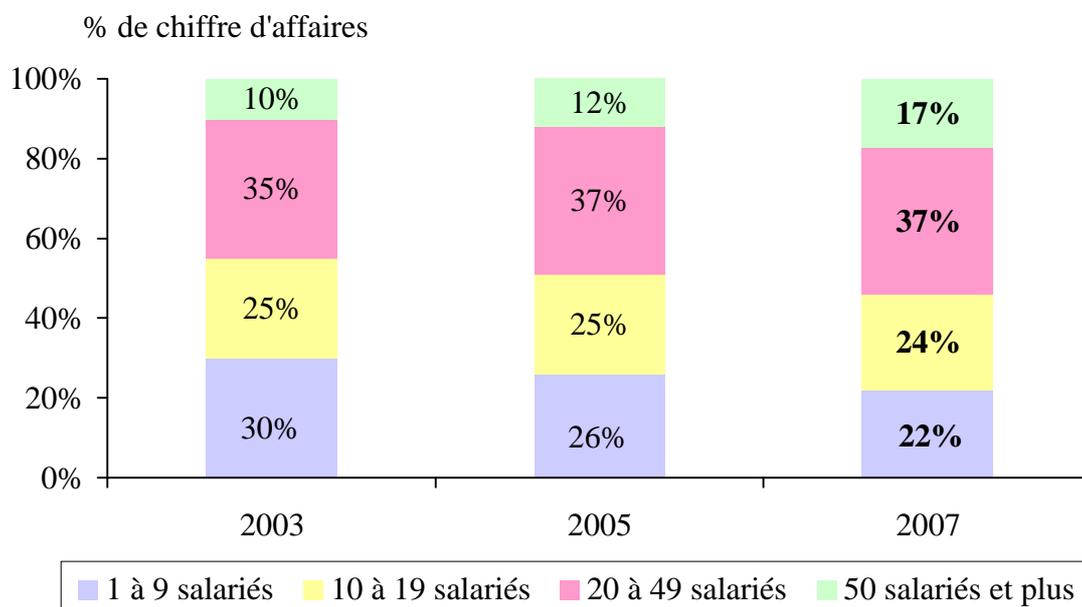
II – REPARTITION DU CHIFFRE D’AFFAIRES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Les 80 entreprises de plus de 50 salariés (4 %) génèrent 17 % du chiffre d’affaires total profession. A l’inverse, la plus petite strate ne réalise que 22 % du montant global alors qu’elle réunit la moitié du nombre d’entreprises.

**Répartition du chiffre d’affaires* 2007
selon la taille des entreprises**



**Evolution 2003-2007 de la répartition du chiffre d'affaires*
selon la taille des entreprises**



* Chiffre d'affaires de la profession et non pas chiffre d'affaires remboursable par la sécurité sociale

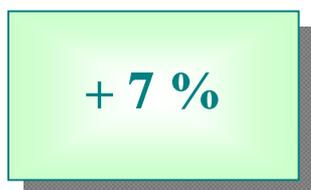
III – EVOLUTION DU CHIFFRE D’AFFAIRES

Conséquence des évolutions structurelles de la profession, les quatre strates d’entreprises analysées évoluent de manière très différenciée en termes de chiffre d’affaires.

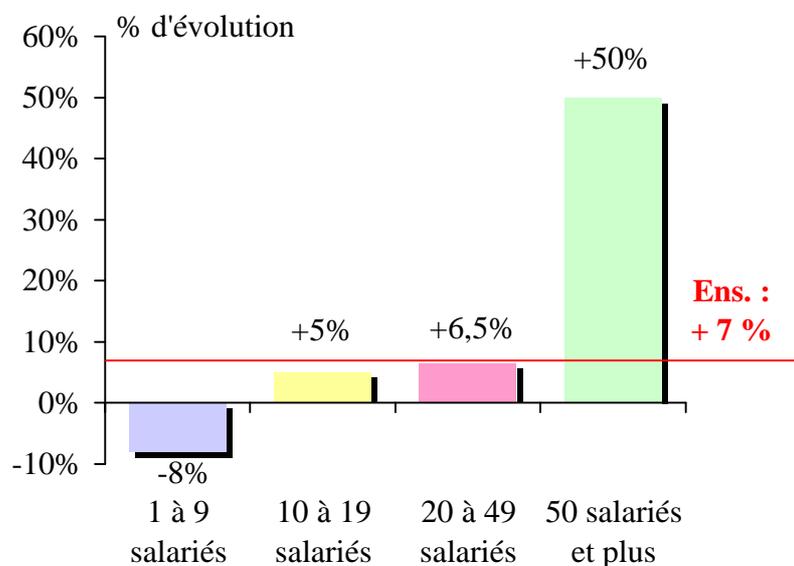
De fait, la plus grande strate réunit désormais 320 laboratoires (contre 200 en 2005) et affiche une hausse de chiffre d’affaire de 50 % à deux ans d’intervalle.

A contrario, la plus petite strate a vu son nombre de laboratoires passer de 1.700 en 2005 à 1.450 en 2007 et enregistre une baisse de 8 % en termes de chiffre d’affaires sur cette période.

**Evolution du chiffre d’affaires*
2007 / 2005**



**Evolution du chiffre d’affaires*
selon la taille des entreprises**



* Chiffre d'affaires de la profession et non pas chiffre d'affaires remboursable par la sécurité sociale

2ème partie :

Emploi et conditions de travail

CHAPITRE I : EFFECTIFS EMPLOYES

I – EFFECTIFS EMPLOYES

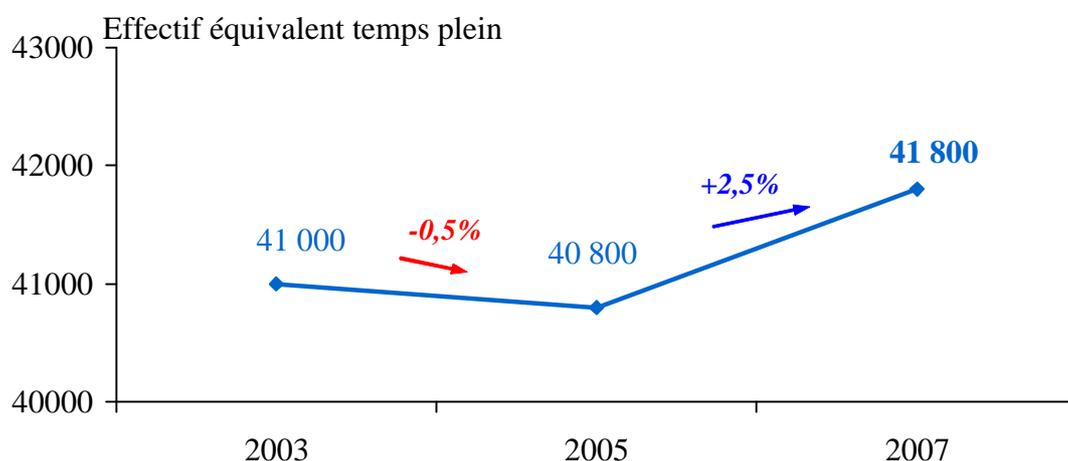
1. Effectifs salariés et biologistes libéraux en équivalent temps plein

Dans un environnement conjoncturel favorable (progression de 7 % du chiffre d'affaires entre 2005 et 2007), l'ensemble des effectifs en équivalent temps plein de la profession tend à s'accroître à deux ans d'intervalle.

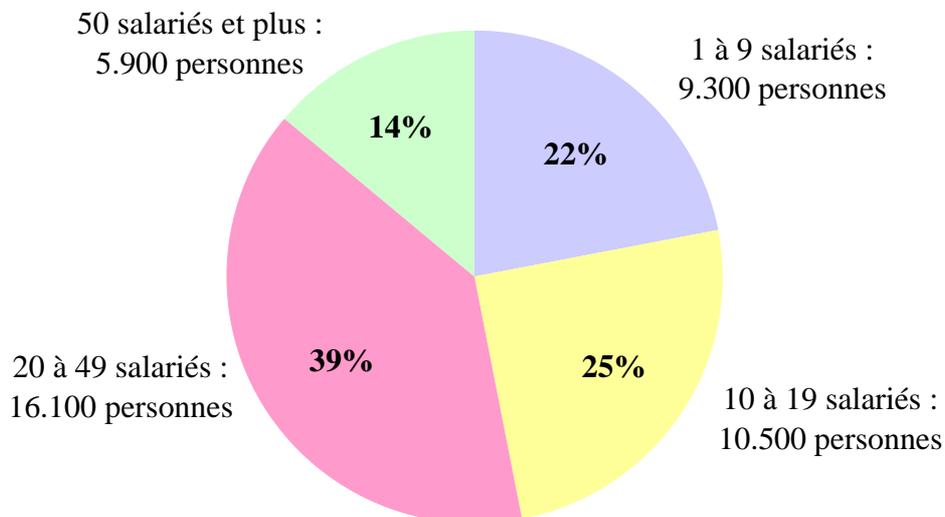
En 2007, l'ensemble des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale emploie 41.800 personnes en équivalent temps plein, dont 36.100 sont salariés. Comme cela sera développé par la suite, il est à noter que seule la progression du nombre de salariés permet aux effectifs totaux de s'afficher en hausse, le nombre de non salariés baissant sur cette période.

Cette évolution globale provient d'une forte augmentation du nombre de salariés en équivalent temps plein au sein des entreprises employant plus de 10 salariés qui compense la baisse des effectifs chez la plus petite strate.

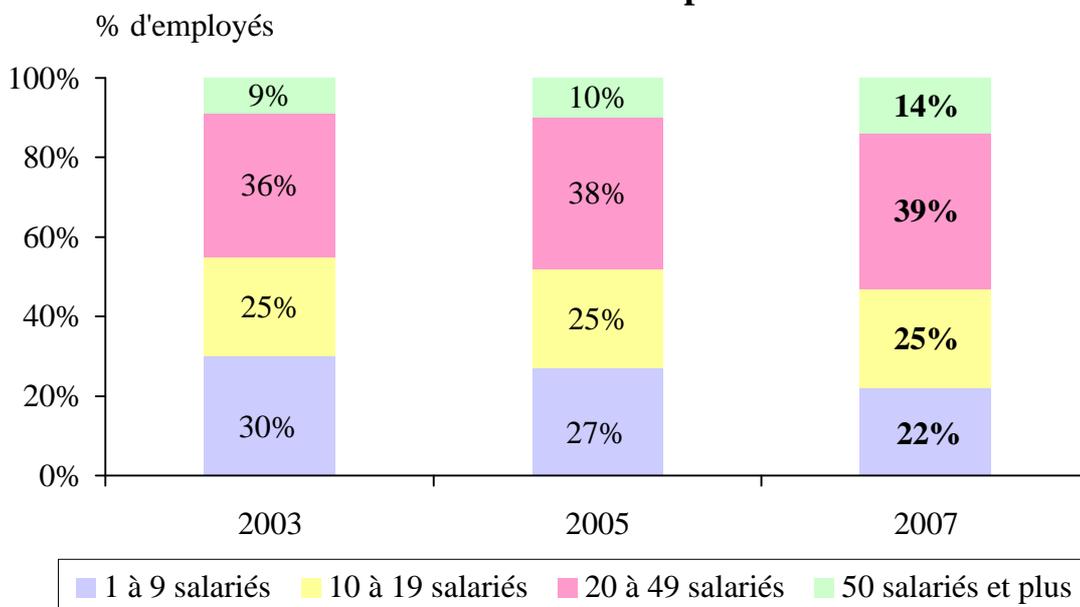
Effectifs employés en équivalent temps plein



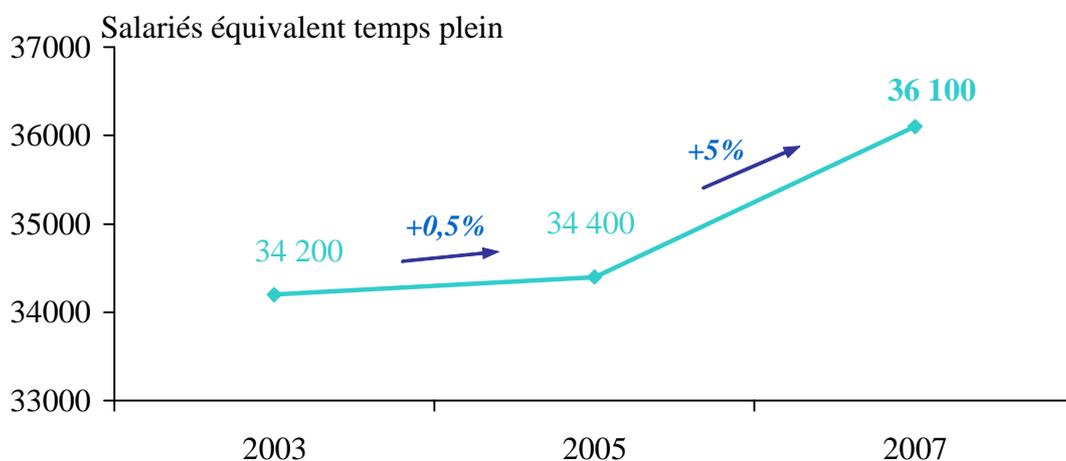
Répartition des **41.800** employés en équivalent temps plein selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2007 de la répartition des effectifs employés selon la taille des entreprises



Salariés en équivalent temps plein



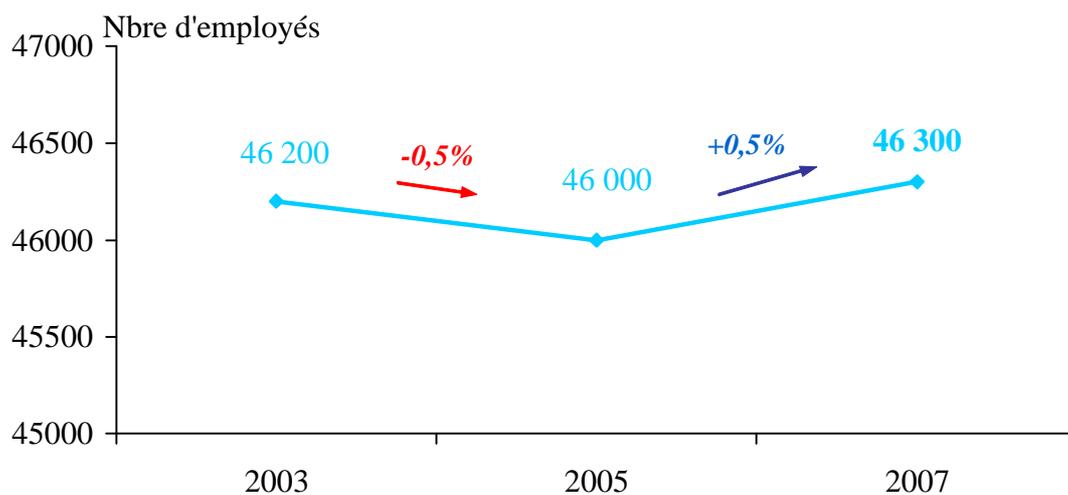
2. Effectifs salariés et biologistes libéraux présents au 31 décembre 2007

Les effectifs (salariés et de biologistes libéraux) présents au 31 décembre 2007 progresse comparé à 2005, mais de manière moins marquée qu'en termes d'équivalents temps plein. A deux ans d'intervalle, le nombre d'actifs présents en fin d'année s'accroît de 300 personnes pour s'établir à désormais 46.300 actifs.

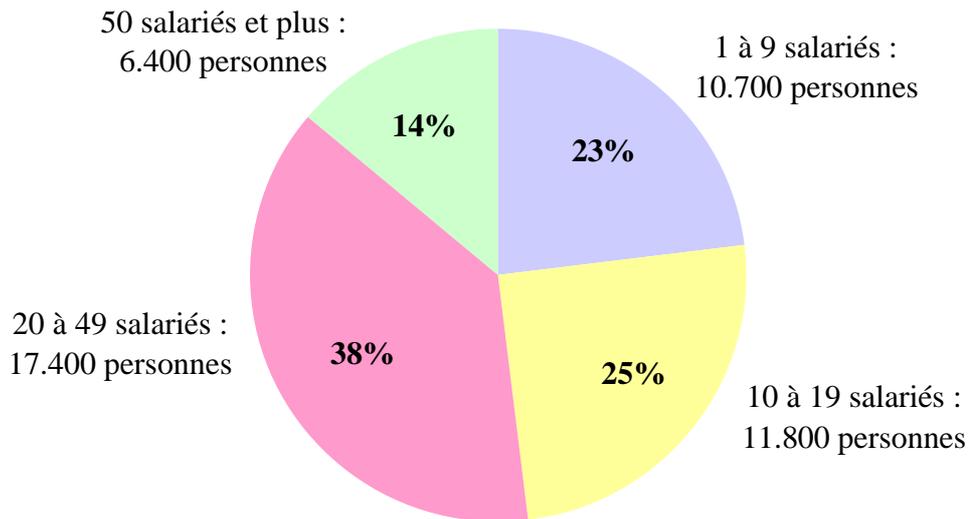
La moitié des effectifs présents au 31 décembre 2007 travaillent dans une structures de moyenne ou grande taille (20 salariés et plus).

La tendance observée au niveau des équivalents temps plein qui consiste en un remplacement progressif des effectifs non salariés par des salariés s'avère explicite ici : la part des directeurs non salariés baisse de 2 points entre 2005 et 2007.

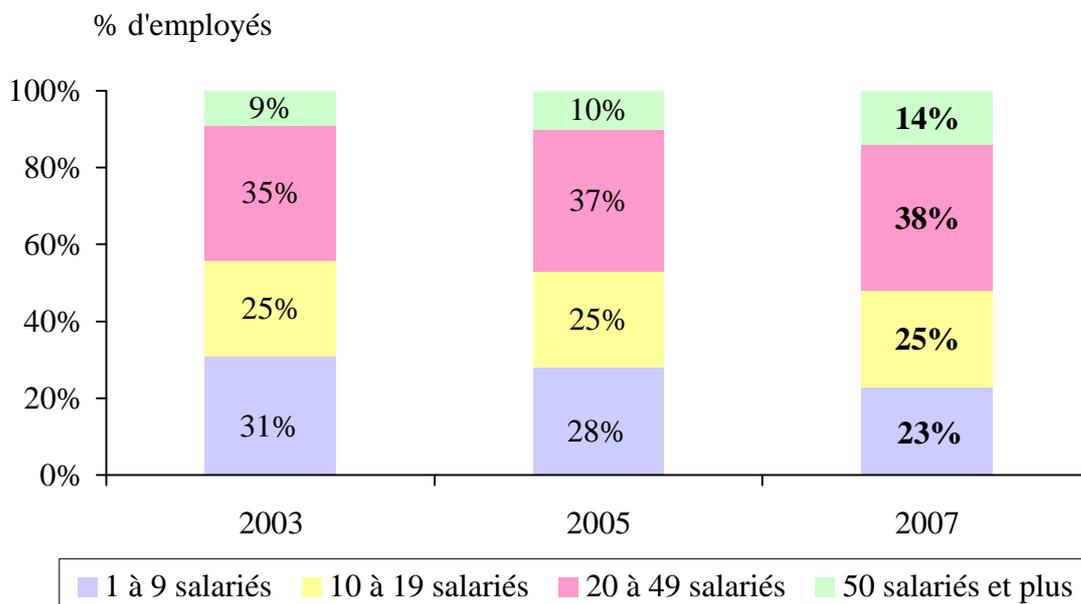
Effectifs employés présents au 31 décembre



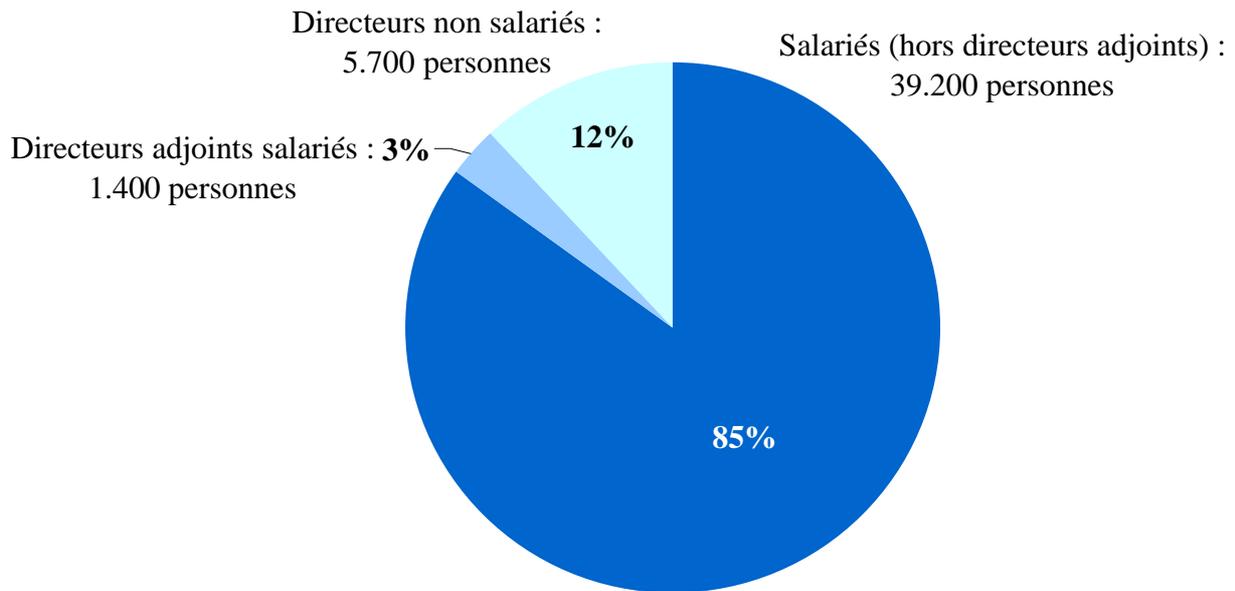
Répartition des **46.300** employés présents au 31/12/07 selon la taille des entreprises



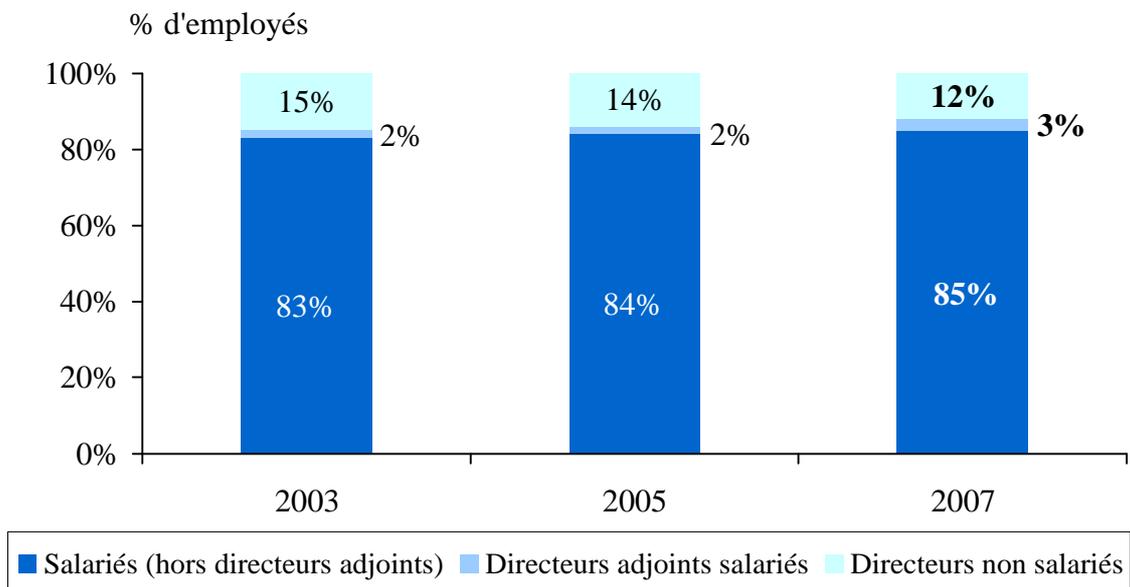
Evolution 2003-2007 de la répartition des employés selon la taille des entreprises



**Répartition des 46.300 employés présents au 31/12/07
selon leur statut**



**Evolution 2003-2007 de la répartition des employés
selon leur statut**

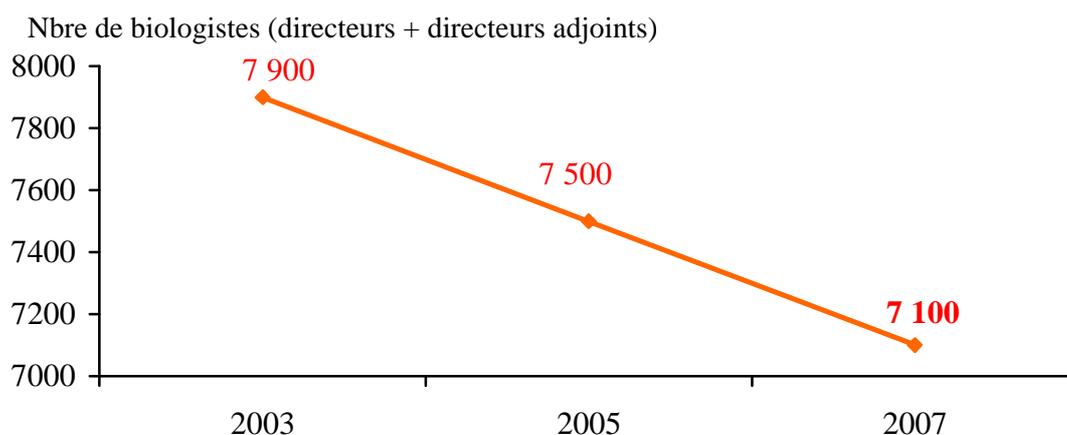


II – EFFECTIFS DE BIOLOGISTES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2007

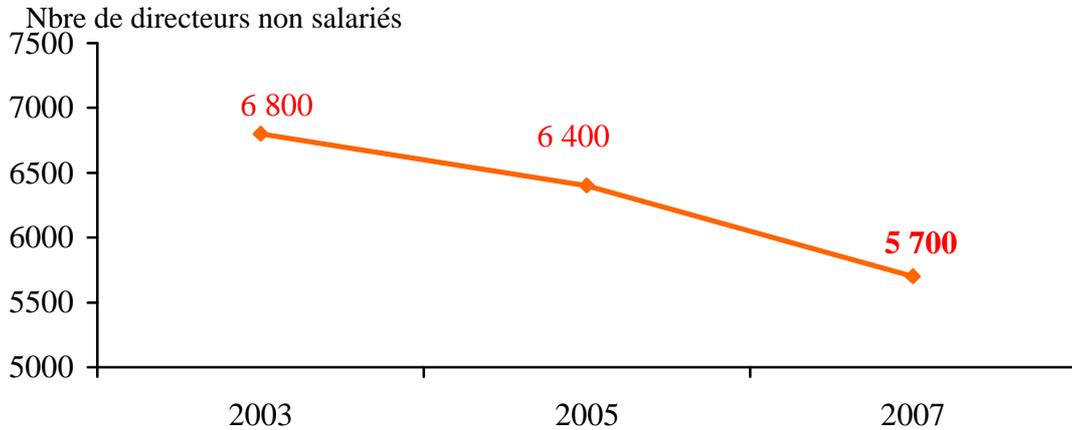
La réduction du nombre de biologistes observée entre 2003 et 2005 se poursuit au cours des deux années suivantes. Le nombre de biologistes (directeurs et directeurs adjoints) présents au 31 décembre 2007 s'établit à 7.100 personnes.

Cette diminution progressive du nombre de biologistes est la conséquence de la concentration de la profession : les plus petits laboratoires ayant tendance soit à disparaître soit à se regrouper sous forme de SEL. C'est pourquoi le nombre de directeurs non salariés se réduit sensiblement alors qu'à l'inverse le nombre de directeurs adjoints s'affiche en hausse entre 2005 et 2007.

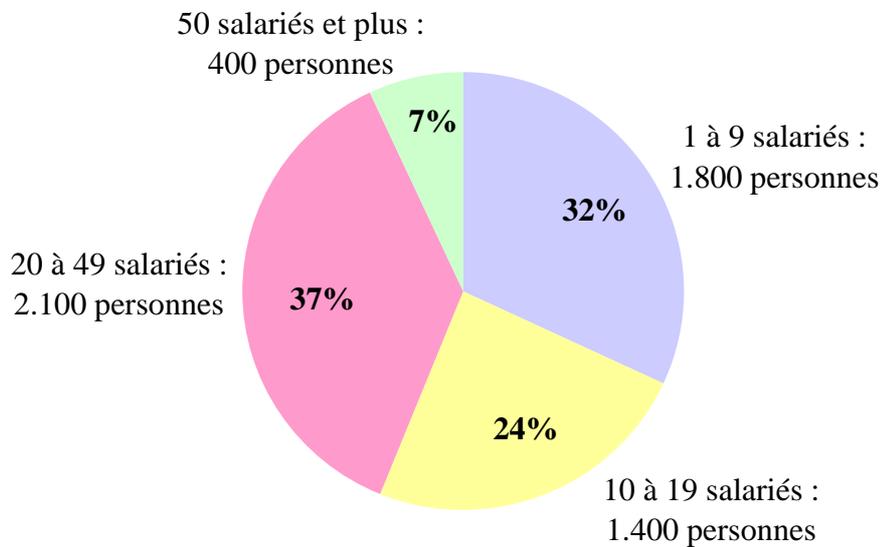
**Nombre de biologistes (directeurs + directeurs adjoints)
présents au 31 décembre**



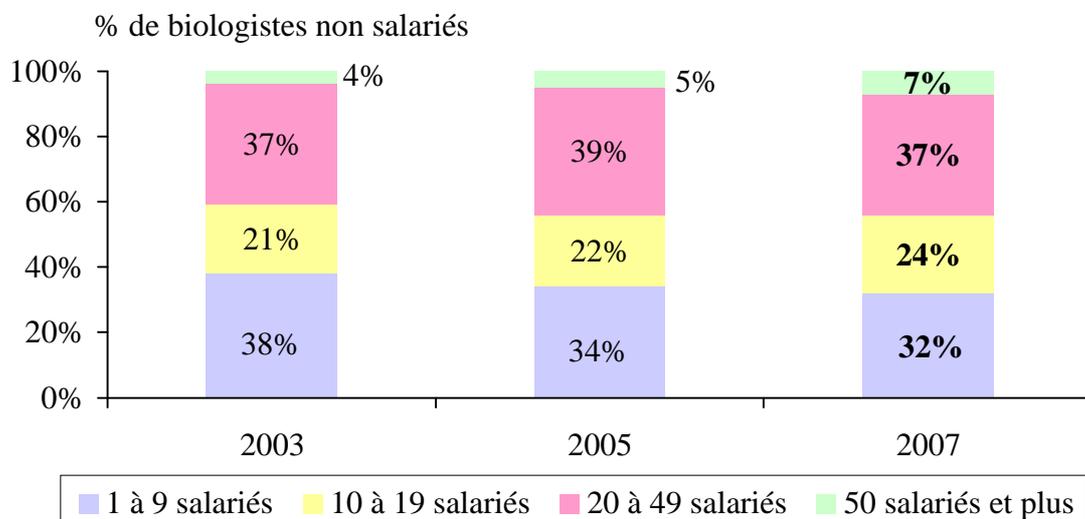
Nombre de directeurs non salariés présents au 31 décembre



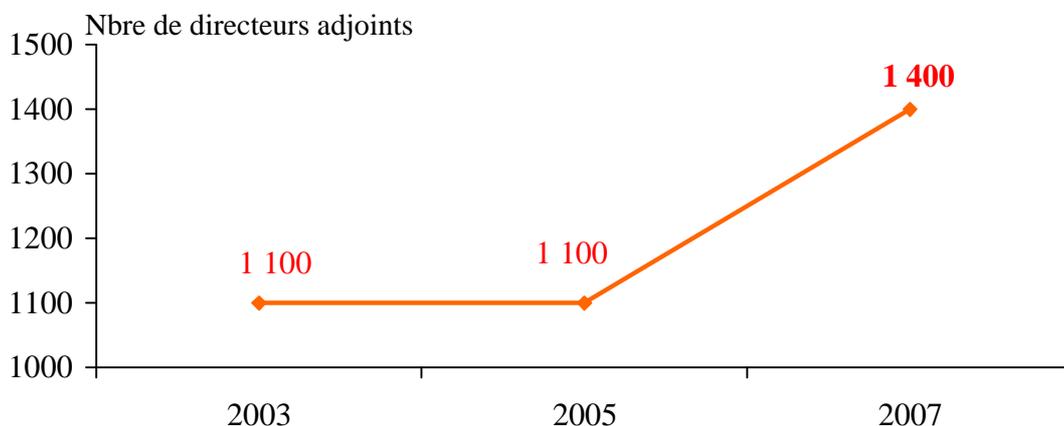
Répartition des 5.700 directeurs non salariés selon la taille des entreprises



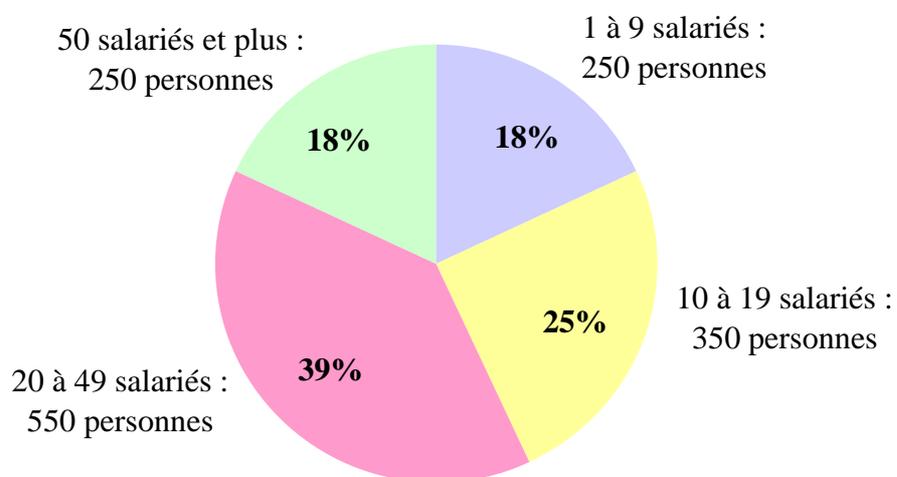
Evolution 2003-2007 de la répartition des directeurs non salariés selon la taille des entreprises



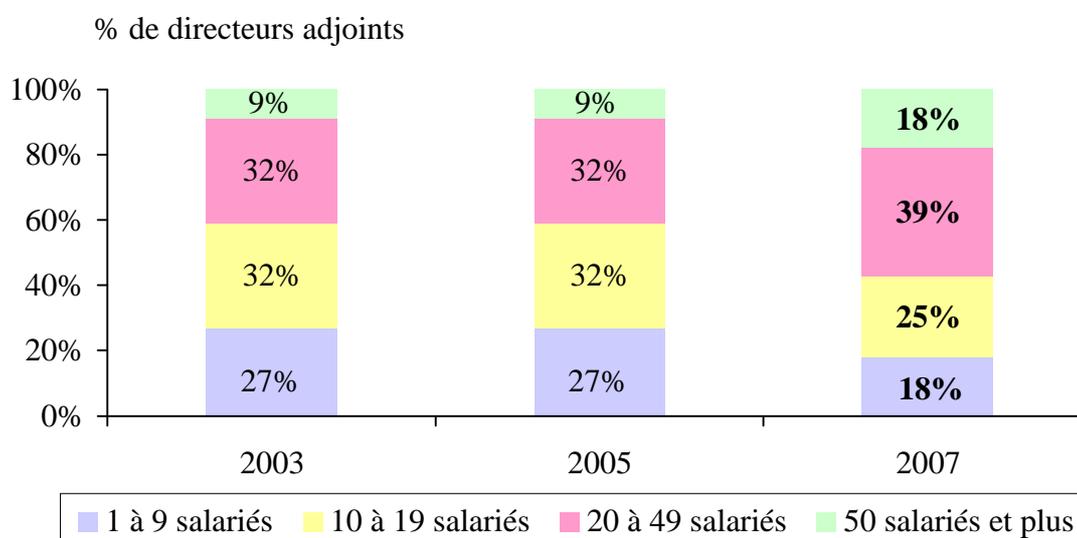
Nombre de directeurs adjoints présents au 31 décembre



Répartition des 1.400 directeurs adjoints selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2007 de la répartition des directeurs adjoints selon la taille des entreprises



III – STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2007

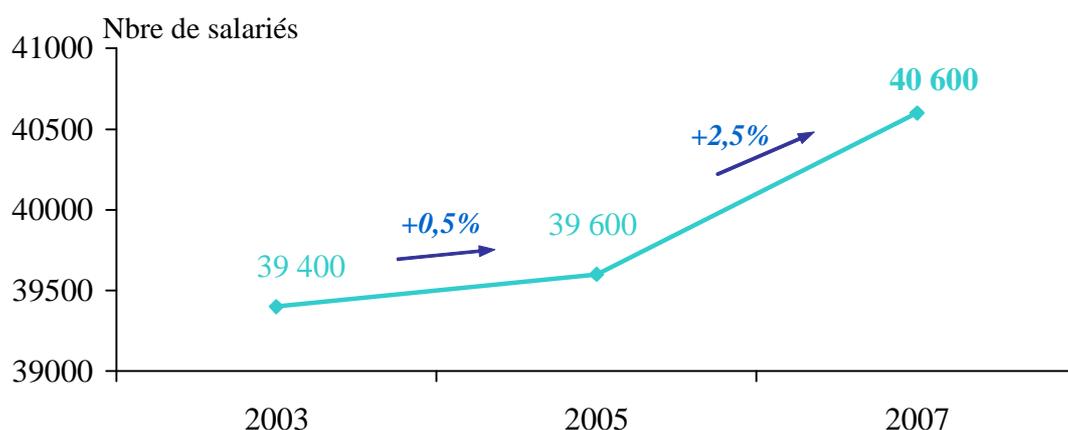
1. Structure globale

Les 3.770 laboratoires d'analyses de biologie médicale emploient 40.600 salariés au 31 décembre 2007, soit 1.000 personnes de plus qu'en 2005.

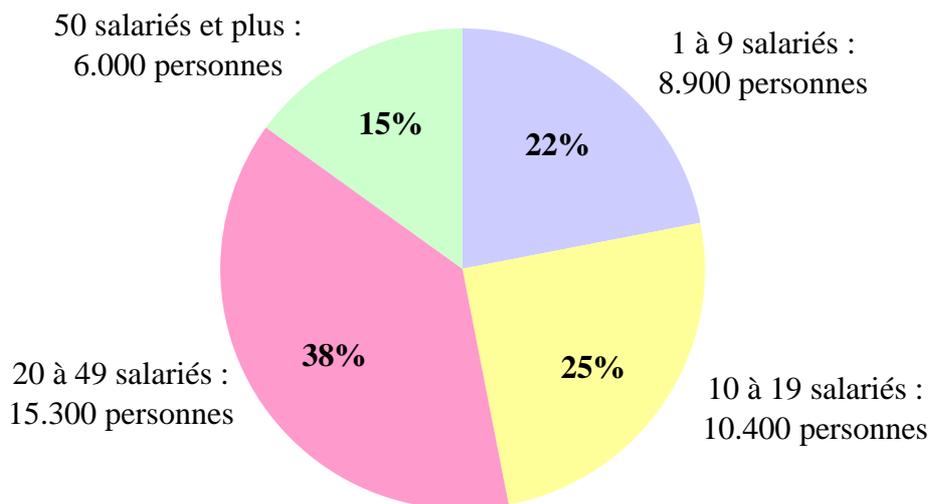
Pour rappel, la plus petite strate (1 à 9 salariés) s'est réduit en termes de nombre de laboratoires alors que la plus grande strate enregistre une augmentation du nombre de laboratoires.

Cette évolution se transcrit au niveau des effectifs salariés : les entreprises de moins de 10 salariés représentent désormais 22 % des salariés présents en fin d'année 2007 contre 27 % il y a deux ans. En revanche, le poids des plus grandes structures s'est renforcé sur cet intervalle puisque cette strate réunit désormais 15 % des salariés, soit 4 points de plus qu'en 2005.

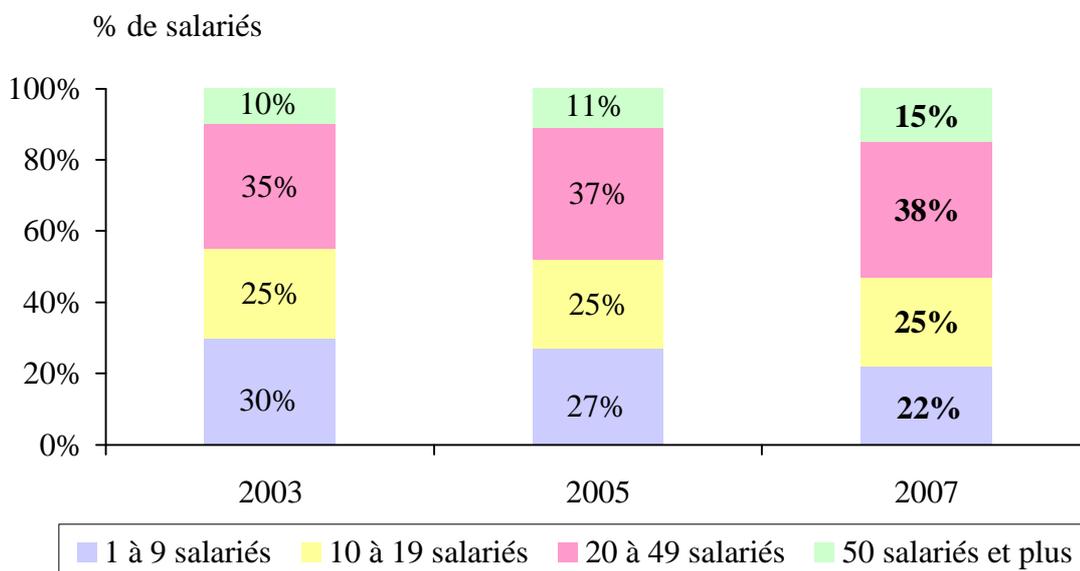
Nombre de salariés présents au 31 décembre



Répartition des **40.600** salariés selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2007 de la répartition des salariés selon la taille des entreprises



2. Selon les postes détaillés

Les postes analysés ayant évolué en 2007, la comparaison avec les résultats des années précédentes n'est pas possible.

Près de la moitié (48 % précisément) des salariés présents au 31 décembre 2007 occupent un poste de technicien, dont l'essentiel (36,5 %) relève du niveau B. Ce type de poste (technicien B) s'avère plus usuel au sein des plus petites structures, réunissant 42,5 % des salariés contre un peu plus d'un tiers pour les sociétés de plus de 10 salariés. Par contre, la part des infirmières qui s'établit globalement à 5 % se révèle nettement plus importante au sein des entreprises de plus de 50 salariés (9 %) que chez celles de petite taille (2 %).

A noter également que les plus petites entités comptent très peu de coursiers au sein de leurs effectifs salariés : 2 % contre 6,5 % pour leurs consœurs de très grande taille. A contrario, le taux de présence du personnel d'entretien apparaît inversement corrélé à la taille des entreprises, passant de 10 % pour celles employant 1 à 9 salariés à moins de 5 % pour celles employant plus de 50 salariés.

Le poids des autres postes se différencie peu selon la taille des entreprises. Dans l'ensemble, les secrétaires représentent 28 % des salariés alors que les directeurs adjoints représentent près de 4 % du total.

Quant aux qualitatifs et aux informaticiens, ils s'avèrent marginaux, réunissant chacun moins de 1 % de l'effectif total.

Répartition des **40.600** salariés selon leur poste

	Nombre de salariés	Répartition en %
Personnel d'entretien	2.900	7 %
Coursiers	1.900	5 %
Secrétaires	11.500	28 %
Techniciens C	1.550	4 %
Techniciens B	14.800	36,5 %
Techniciens A	3.100	7,5 %
Infirmiers	2.050	5 %
Qualiticiens	350	1 %
Informaticiens	100	NS
Directeurs adjoints	1.400	3,5 %
Autres*	950	2,5 %
Ensemble	40.600	100 %

* *Comptables, ...*

Détail selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Personnel d'entretien	10 %	7,5 %	6 %	4,5 %	7 %
Coursiers	2 %	5 %	5,5 %	6,5 %	5 %
Secrétaires	25,5 %	30 %	28,5 %	29 %	28 %
Techniciens C	5 %	4,5 %	3 %	3 %	4 %
Techniciens B	42,5 %	34 %	35 %	35 %	36,5 %
Techniciens A	8 %	9 %	7,5 %	5 %	7,5 %
Infirmiers	2 %	3,5 %	6,5 %	9 %	5 %
Qualiticiens	0,5 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Informaticiens	NS	NS	0,5 %	0,5 %	NS
Directeurs adjoints	3 %	3,5 %	3,5 %	4 %	3,5 %
Autres*	1,5 %	2 %	3 %	2,5 %	2,5 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Comptables, ...

3. Selon le sexe

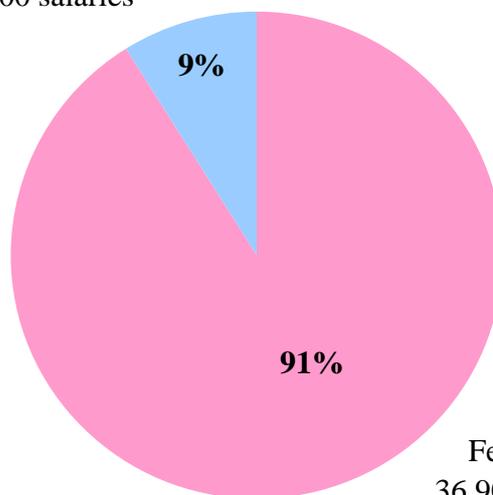
A l'instar des années précédentes, la grande majorité des salariés présents en fin d'année 2007 sont des femmes.

Le taux de féminisation se révèle fonction décroissante de la taille des entreprises, passant de 94 % pour les plus petites structures à 87 % pour celles de la plus grande strate.

Les postes d'informaticiens font figure d'exception : c'est le seul où la part des effectifs masculins est supérieure aux effectifs féminins. Pour les postes de coursiers, de directeurs adjoints, de qualitatifs et de techniciens de niveau A, le pourcentage d'hommes s'inscrit au-delà d'un cinquième des salariés.

Répartition des **40.600** salariés selon le sexe

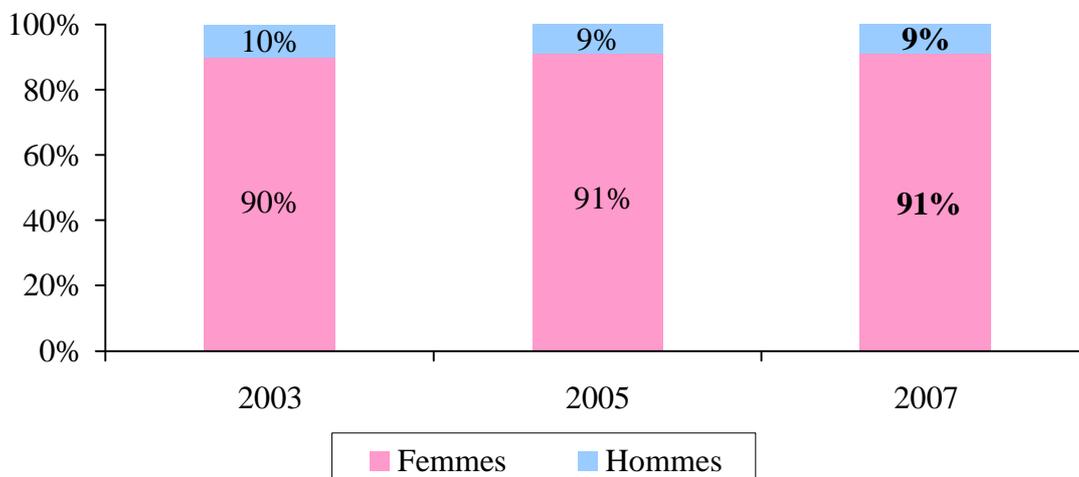
Hommes :
3.700 salariés



Femmes :
36.900 salariés

Evolution 2003-2007 de la répartition des salariés selon le sexe

% de salariés



Détail selon la taille des entreprises

	Hommes	Femmes	Ensemble
1 à 9 salariés	6 %	94 %	100 %
10 à 49 salariés	8 %	92 %	100 %
20 à 49 salariés	10 %	90 %	100 %
50 salariés et plus	13 %	87 %	100 %
Ensemble	9 %	91 %	100 %

Détail selon les postes des salariés

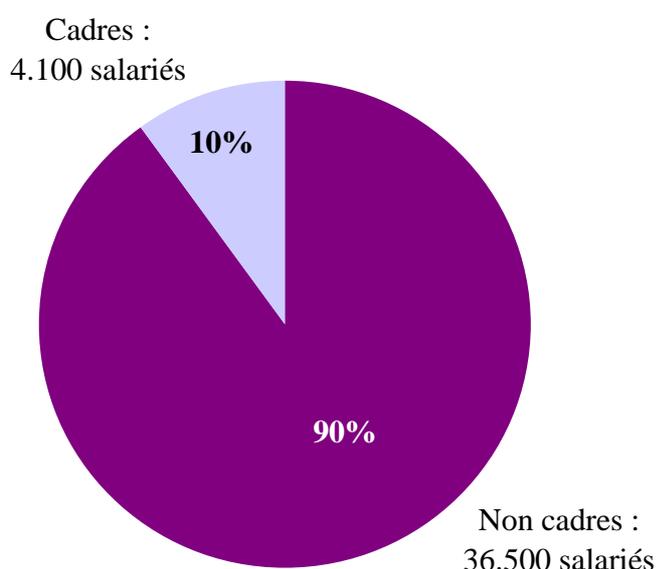
	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	5 %	95 %	100 %
Coursiers	30 %	70 %	100 %
Secrétaires	1 %	99 %	100 %
Techniciens C	10 %	90 %	100 %
Techniciens B	9 %	91 %	100 %
Techniciens A	18 %	82 %	100 %
Infirmiers	6 %	94 %	100 %
Qualiticiens	21 %	79 %	100 %
Informaticiens	<u>86 %</u>	14 %	100 %
Directeurs adjoints	28 %	72 %	100 %
Autres*	25 %	75 %	100 %
Ensemble	9 %	91 %	100 %

* Comptables, ...

4. Selon les principales catégories

Au 31 décembre 2007, le personnel d'encadrement représente un dixième des salariés de la profession. Ce taux s'avère comparable selon la taille des entreprises. Les cadres occupent notamment des postes de directeurs adjoints, de techniciens de niveau A, de qualifiés et, dans une moindre mesure, d'informaticiens. Le taux d'encadrement est plus élevé au sein des effectifs masculins (24 %) que pour les effectifs féminins (8 %).

Répartition des **40.600** salariés selon leur principale catégorie



Détail selon la taille des entreprises

	Non cadres	Cadres	Ensemble
1 à 9 salariés	90 %	10 %	100 %
10 à 49 salariés	90 %	10 %	100 %
20 à 49 salariés	90 %	10 %	100 %
50 salariés et plus	89 %	11 %	100 %
Ensemble	90 %	10 %	100 %

Détail selon les postes des salariés

	Non cadres	Cadres	Ensemble
Personnel d'entretien	100 %	-	100 %
Coursiers	100 %	-	100 %
Secrétaires	98 %	2 %	100 %
Techniciens C	100 %	-	100 %
Techniciens B	98 %	2 %	100 %
Techniciens A	55 %	45 %	100 %
Infirmiers	95 %	5 %	100 %
Qualiticiens	59 %	41 %	100 %
Informaticiens	67 %	33 %	100 %
Directeurs adjoints	-	100 %	100 %
Autres*	51 %	49 %	100 %
Ensemble	90 %	10 %	100 %

* Comptables, ...

Détail selon le sexe des salariés

	Non cadres	Cadres	Ensemble
Hommes	76 %	24 %	100 %
Femmes	92 %	8 %	100 %
Ensemble	90 %	10 %	100 %

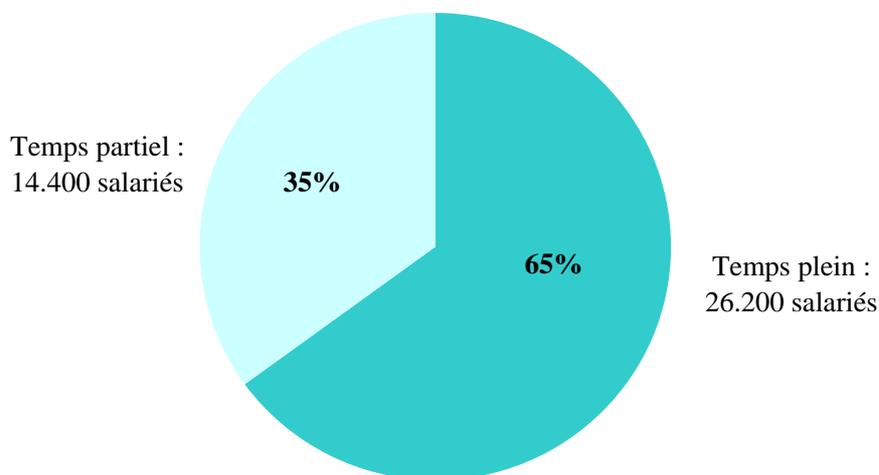
5. Selon la durée du travail

A deux ans d'intervalle, la part des salariés à temps plein se renforce (2 points de plus) et s'établit à 65 % en fin d'année 2007.

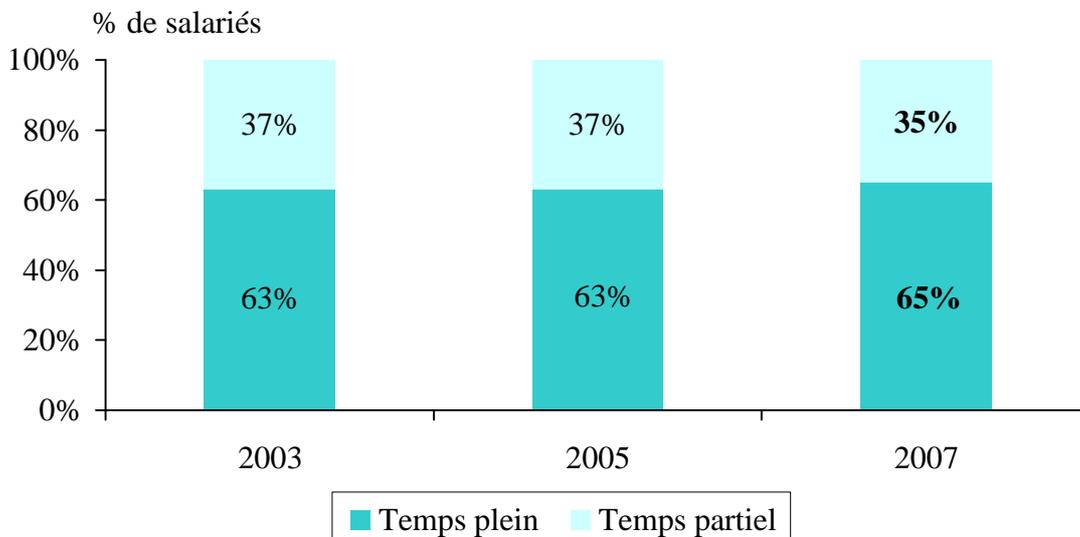
Les plus petites entreprises recourent plus fréquemment au temps partiel que leurs consoeurs de plus grande taille. Si la part des femmes à temps partiel est élevée en fin d'année 2007 (36 %), celle des hommes apparaît également importante (24 %).

Deux postes se révèlent très concernés par le temps partiel : le personnel d'entretien ainsi que les infirmiers. A noter que ces salariés ont très souvent plusieurs employeurs : ils sont donc à temps partiel dans une entreprise mais peuvent très bien travaillé au final 35 heures par semaine.

**Répartition des 40.600 salariés
selon la durée du travail**



**Evolution 2003-2007 de la répartition des salariés
selon la durée du travail**



Détail selon la taille des entreprises

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
1 à 9 salariés	55 %	45 %	100 %
10 à 49 salariés	60 %	40 %	100 %
20 à 49 salariés	72 %	28 %	100 %
50 salariés et plus	68 %	32 %	100 %
Ensemble	65 %	35 %	100 %

Détail selon les postes des salariés

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Personnel d'entretien	20 %	80 %	100 %
Coursiers	48 %	52 %	100 %
Secrétaires	72 %	28 %	100 %
Techniciens C	71 %	29 %	100 %
Techniciens B	74 %	26 %	100 %
Techniciens A	77 %	23 %	100 %
Infirmiers	23 %	77 %	100 %
Qualiticiens	53 %	47 %	100 %
Informaticiens	71 %	29 %	100 %
Directeurs adjoints	53 %	47 %	100 %
Autres*	59 %	41 %	100 %
Ensemble	65 %	35 %	100 %

* Comptables, ...

Détail selon le sexe des salariés

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Hommes	76 %	24 %	100 %
Femmes	64 %	36 %	100 %
Ensemble	65 %	35 %	100 %

Détail selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes			Femmes		
	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Personnel d'entretien	47,5 %	52,5 %	100 %	18 %	82 %	100 %
Coursiers	66,5 %	33,5 %	100 %	45,5 %	54,5 %	100 %
Secrétaires	76,5 %	23,5 %	100 %	72,5 %	27,5 %	100 %
Techniciens C	88 %	12 %	100 %	66 %	34 %	100 %
Techniciens B	86,5 %	13,5 %	100 %	72,5 %	27,5 %	100 %
Techniciens A	91 %	9 %	100 %	73,5 %	26,5 %	100 %
Infirmiers	9 %	91 %	100 %	29,5 %	70,5 %	100 %
Qualiticiens	73 %	27 %	100 %	54 %	46 %	100 %
Informaticiens	90 %	10 %	100 %	62,5 %	37,5 %	100 %
Directeurs adjoints	73,5 %	26,5 %	100 %	46,5 %	53,5 %	100 %
Autres*	76,5 %	23,5 %	100 %	56 %	44 %	100 %
Ensemble	78 %	22 %	100 %	64 %	36 %	100 %

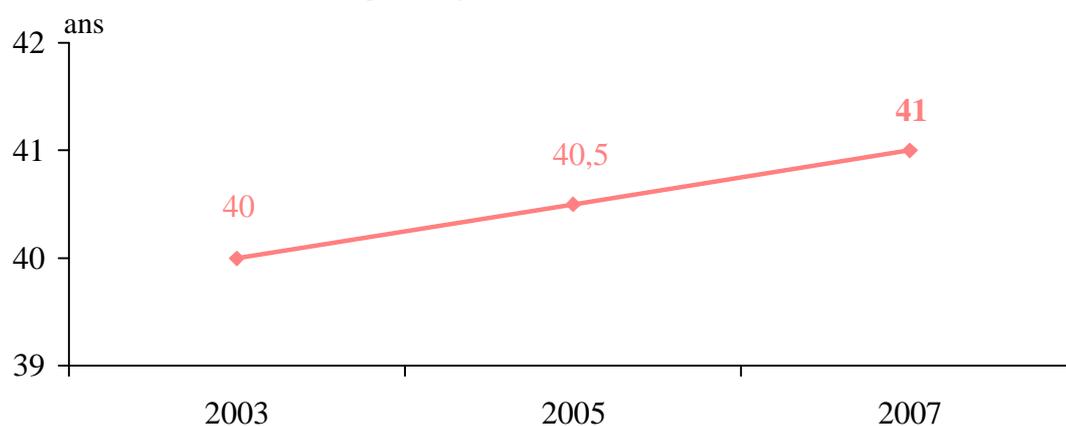
* Comptables,...

6. Selon leur âge

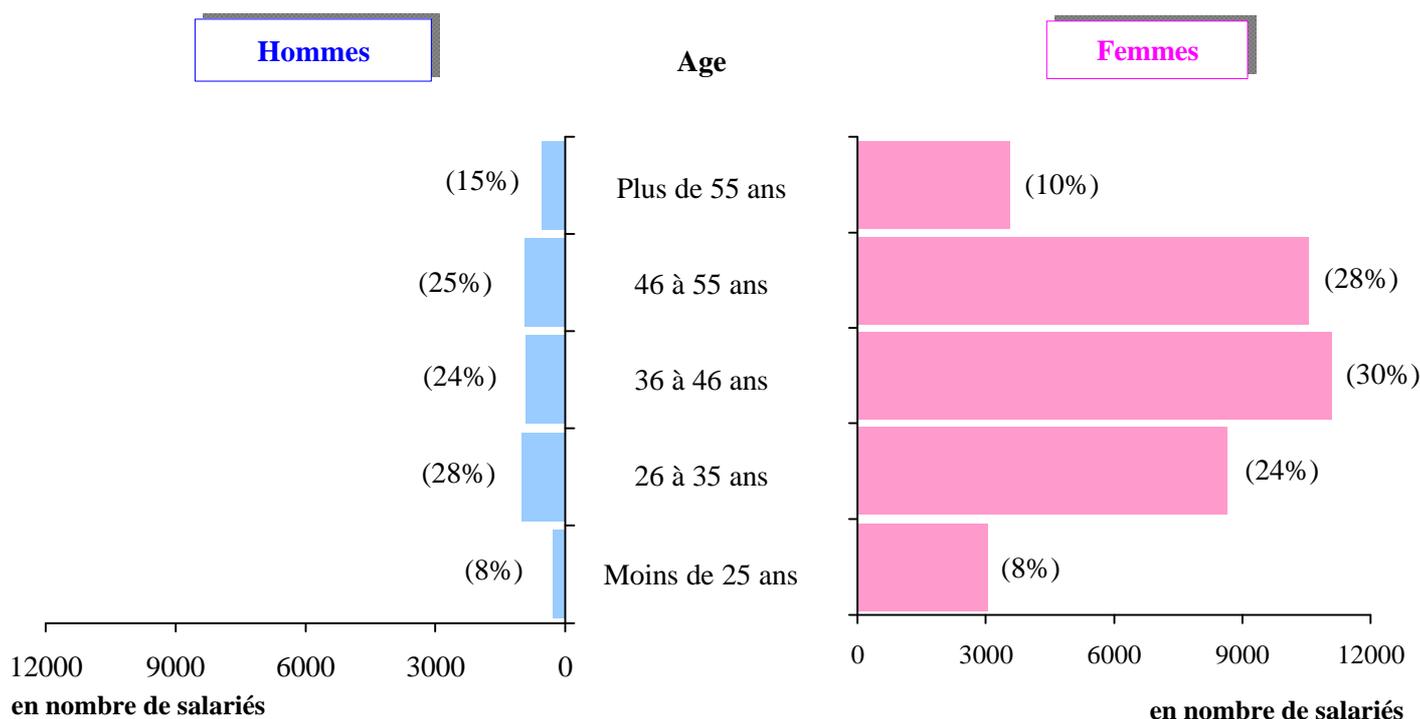
A quatre ans d'intervalle, l'âge moyen de la profession a progressé d'une année et avoisine 41 ans en fin d'année 2007.

L'âge moyen des salariés varie sensiblement selon les postes : il s'établit au-delà de 45 ans pour le personnel d'entretien et les techniciens de niveau A, mais s'inscrit en deçà de 40 ans pour les techniciens de niveau C et B, les informaticiens et les qualifiés.

Age moyen des salariés



Répartition des 40.600 salariés selon leur âge et selon leur sexe



Age moyen selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Age moyen	40,5 ans	41,5 ans	41,5 ans	42 ans	41 ans

Age moyen selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	45,5 ans	47 ans	47 ans
Coursiers	44,5 ans	44 ans	44 ans
Secrétaires	40 ans	40 ans	40 ans
Techniciens C	37,5 ans	38,5 ans	38,5 ans
Techniciens B	37 ans	40 ans	39,5 ans
Techniciens A	48 ans	46 ans	46,5 ans
Infirmiers	44 ans	45 ans	45 ans
Qualiticiens	38,5 ans	34 ans	35 ans
Informaticiens	ND	ND	39,5 ans
Directeurs adjoints	43 ans	42,5 ans	43,5 ans
Autres*	46 ans	42 ans	43 ans
Ensemble	41,5 ans	41 ans	41 ans

* Comptables, ...

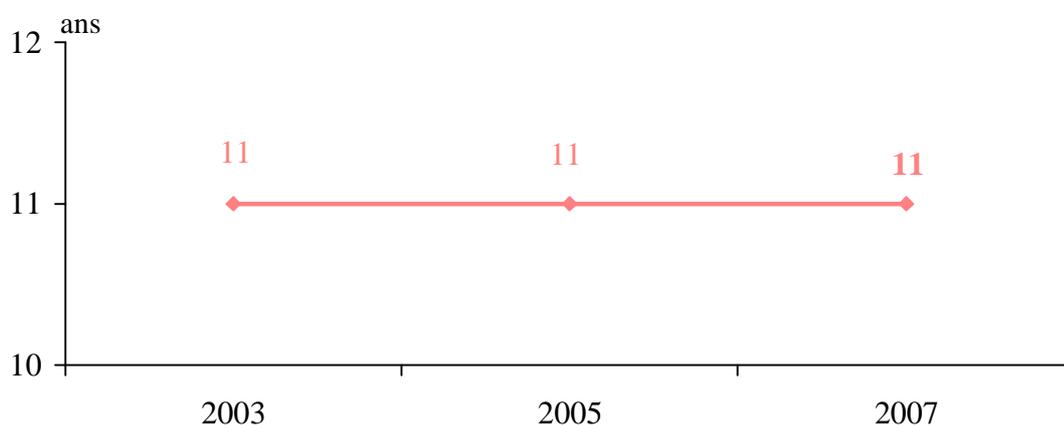
7. Selon leur ancienneté

Contrairement à l'âge, l'ancienneté moyenne des salariés ne change pas et s'établit toujours à hauteur de 11 ans en fin d'année 2007.

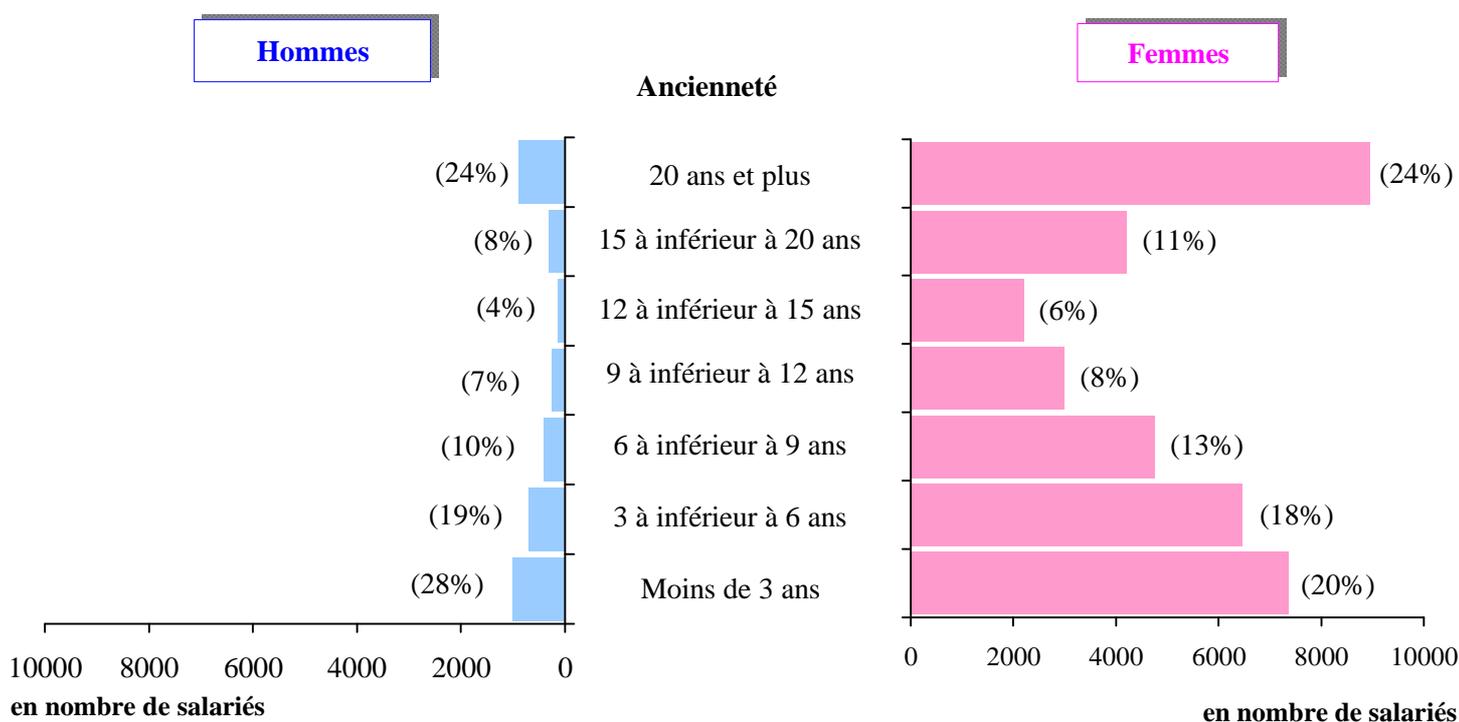
L'ancienneté moyenne demeure corrélée à la taille des entreprises puisqu'elle s'échelonne de 10 ans pour la plus petite strate à près de 13 ans pour la plus grande.

Les techniciens de niveau A connaissent un turnover très limité : ils travaillent en moyenne depuis 17 ans dans la même entreprise.

Ancienneté (dans l'entreprise) moyenne des salariés



Répartition des 40.600 salariés selon leur ancienneté et selon leur sexe



Ancienneté moyenne selon la taille des entreprises

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

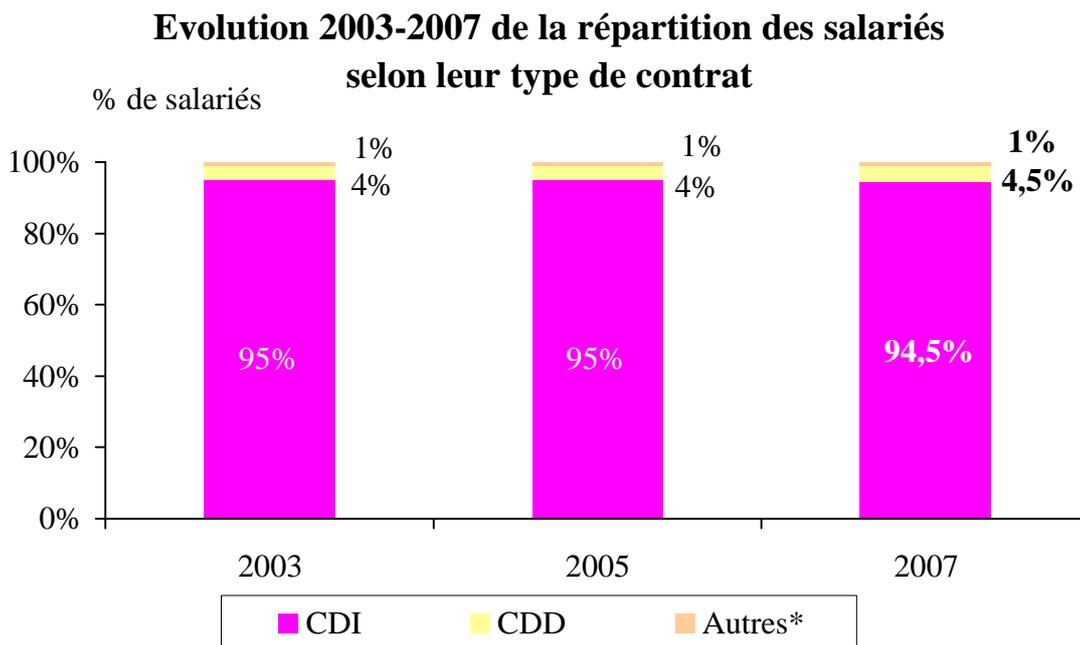
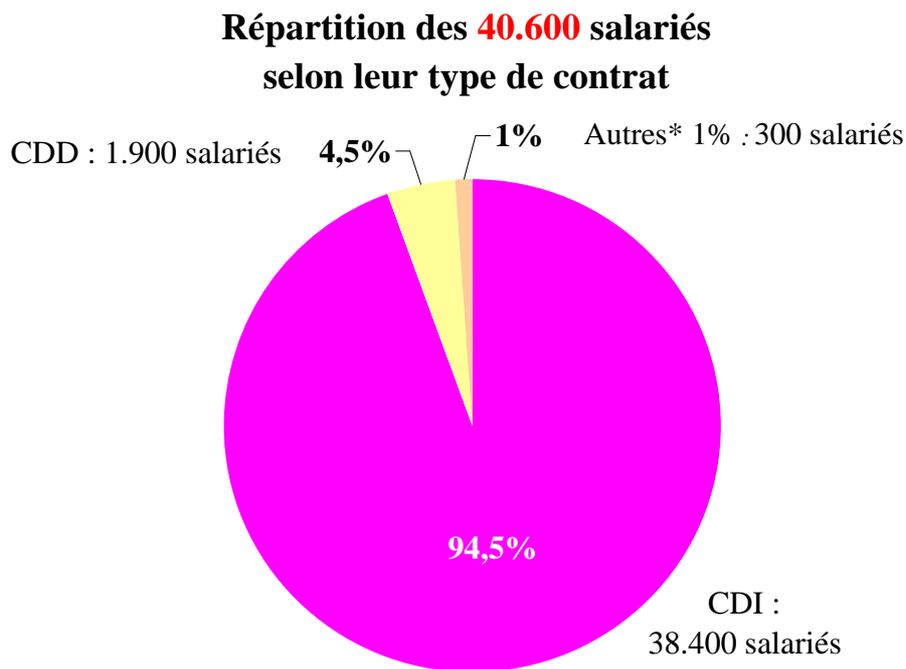
Ancienneté moyenne selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	10 ans	10 ans	10 ans
Coursiers	10 ans	10 ans	10 ans
Secrétaires	14,5 ans	11,5 ans	11,5 ans
Techniciens C	13 ans	10 ans	10,5 ans
Techniciens B	10 ans	12 ans	11,5 ans
Techniciens A	18 ans	16,5 ans	17 ans
Infirmiers	8 ans	7,5 ans	7,5 ans
Qualiticiens	8 ans	6 ans	6,5 ans
Informaticiens	ND	ND	10 ans
Directeurs adjoints	6,5 ans	7 ans	7 ans
Autres*	12 ans	10,5 ans	11 ans
Ensemble	11 ans	11 ans	11 ans

* Comptables, ...

8. Selon leur type de contrat

Entre 2005 et 2007, la répartition des salariés selon leur type de contrat évolue à la marge. La quasi-totalité (94,5 %) des salariés présents au 31 décembre 2007 bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.



* contrats de qualification, stages,...

La répartition des salariés selon leur type de contrat n'est pas significativement différente selon la taille des entreprises.

Détail selon les postes des salariés

HOMMES

	CDI	CDD	Autres	Ensemble
Personnel d'entretien	93 %	7 %	NS	100 %
Coursiers	89 %	9 %	2 %	100 %
Secrétaires	89 %	9 %	2 %	100 %
Techniciens C	94 %	6 %	< 0,5 %	100 %
Techniciens B	94 %	6 %	< 0,5 %	100 %
Techniciens A	99 %	1 %	< 0,5 %	100 %
Infirmiers	95,5 %	4,5 %	< 0,5 %	100 %
Qualiticiens	91,5 %	8,5 %	< 0,5 %	100 %
Informaticiens	89,5 %	10,5 %	< 0,5 %	100 %
Directeurs adjoints	87,5 %	11,5 %	1 %	100 %
Autres*	79 %	9 %	12 %	100 %
Ensemble	92 %	7 %	1 %	100 %

FEMMES

	CDI	CDD	Autres	Ensemble
Personnel d'entretien	95 %	4,5 %	0,5 %	100 %
Coursiers	92 %	8 %	NS	100 %
Secrétaires	93,5 %	5,5 %	1 %	100 %
Techniciens C	89 %	8 %	3 %	100 %
Techniciens B	96,5 %	3,5 %	< 0,5 %	100 %
Techniciens A	98,5 %	1 %	0,5 %	100 %
Infirmiers	96 %	4 %	< 0,5 %	100 %
Qualiticiens	89 %	8,5 %	2,5 %	100 %
Informaticiens	ND	ND	ND	ND
Directeurs adjoints	97 %	3 %	< 0,5 %	100 %
Autres*	84 %	8 %	8 %	100 %
Ensemble	95 %	4 %	1 %	100 %

* Comptables, ...

9. Selon les coefficients de chaque poste

◆ Personnel d'entretien

Répartition des **2.900** personnels d'entretien selon leur coefficient

Coefficients	135	150	160	170	180	200	> 200	Ens.
Répartition en %	40 %	16 %	18 %	4 %	5 %	16 %	1 %	100 %

◆ Coursiers

Répartition des **1.900** coursiers selon leur coefficient

Coefficients	135	150	160	170	180	200	> 200	Ens.
Répartition en %	10 %	37 %	17 %	7 %	7 %	20 %	2 %	100 %

◆ Secrétaires

Répartition des **11.500** secrétaires selon leur coefficient

Coefficients	<210	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	>300	Ens.
Répartition en %	NS	9 %	9 %	20%	2 %	11%	26%	17%	1 %	2 %	1 %	2 %	100%

◆ Techniciens

Répartition des **19.350** techniciens selon leur coefficient

Coefficients	240	250	260	270	280	290	300	310	350	> 350	Ens.
Répartition en %	7 %	11 %	3 %	15 %	12 %	38 %	2 %	3 %	8 %	1 %	100 %

◆ **Infirmiers**

Répartition des 2.050 infirmiers selon leur coefficient

Coefficients	240	250	260	270	280	290	300	310	350	> 350	Ens.
Répartition en %	9 %	8 %	6 %	21 %	14 %	30 %	5 %	2 %	4 %	1 %	100 %

◆ **Qualiticiens**

Répartition des 350 qualiticiens selon leur coefficient

Coefficients	135	150	160	170	180	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	350	400	500	600	800	Ens.
Répartition en %	NS	1 %	NS	NS	1 %	1 %	NS	NS	NS	4 %	5 %	2 %	5 %	5 %	16 %	4 %	6 %	15 %	11 %	18 %	3 %	2 %	100 %

◆ **Informaticiens**

Répartition des 100 informaticiens selon leur coefficient

Coefficients	<210	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	350	400	500	600	800	Ens.
Répartition en %	NS	3 %	NS	3 %	3 %	6 %	3 %	10 %	3 %	19 %	3 %	NS	9 %	9 %	6 %	3 %	NS	100 %

◆ **Directeurs adjoints**

Répartition des 1.400 directeurs adjoints selon leur coefficient

Coefficients	400	500	600	800	Ens.
Répartition en %	3 %	9 %	33 %	55 %	100 %

10. Emploi handicapé

Les laboratoires d'analyses de biologie médicale emploient un peu plus de 500 handicapés en fin d'année 2007, soit 1,3 % des salariés de la profession.

Ce taux se révèle nettement plus élevé au sein des entreprises de plus de 20 salariés (1,6 %) qu'au sein des plus petites entités (seulement 0,5 %).

Nombre de salariés handicapés présents au 31 décembre 2007 :

520 salariés

soit 1,3 % des salariés

Détail selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Ratio handicapés/salariés	0,5 %	1,1 %	1,6 %	1,6 %	1,3 %

CHAPITRE II : MOUVEMENTS DU PERSONNEL

I – NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2007

Les laboratoires d'analyses de biologie médicale ont été créateurs nets d'emploi en 2007 : 600 postes de plus qu'en 2005.

Le taux de rotation des salariés s'intensifie à deux ans d'intervalle : les taux d'embauches et de départs s'établissent à respectivement 18 % et 16,5 %, soit 7.300 embauches et 6.700 départs en 2007 (contre 6.300 embauches et 6.200 départs en 2005).

Nombre d'embauches en 2007 :
7.300 personnes (salariés)
soit un taux d'embauches⁽¹⁾ de **18%**

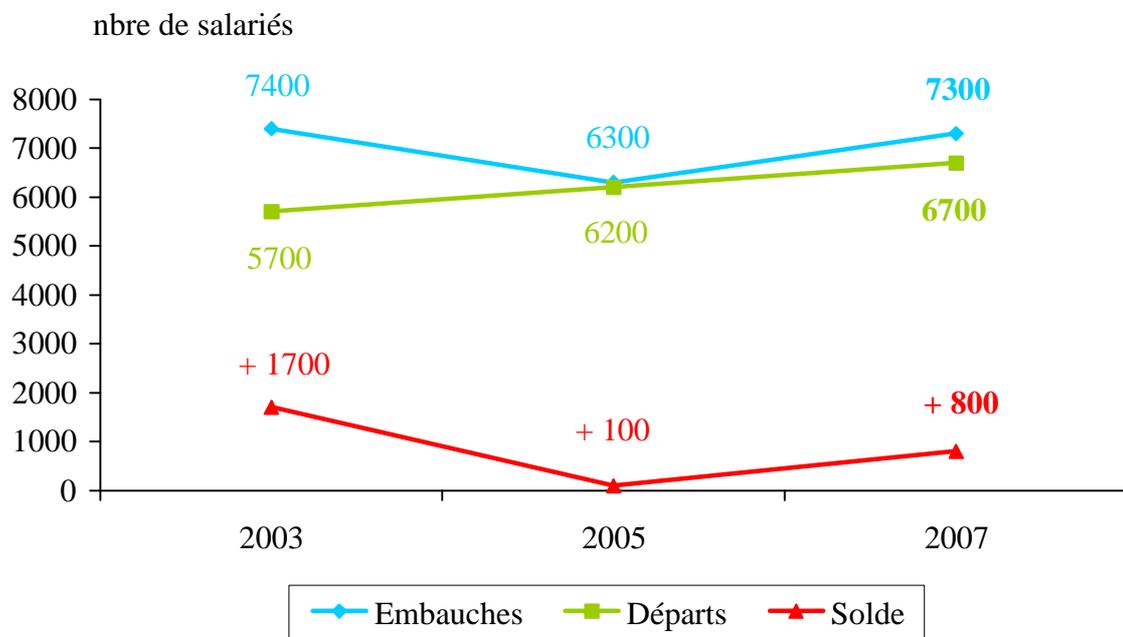
Nombre de départs en 2007 :
6.700 personnes (salariés)
soit un taux de départs⁽²⁾ de **16,5%**

Nombre d'emplois supplémentaires en 2007
+ 600
soit une évolution de **+ 1,5 %** des effectifs salariés
par rapport à 2006

⁽¹⁾ nombre d'embauches en 2007 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2007

⁽²⁾ nombre de départs en 2007 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2007

Evolution des embauches et des départs

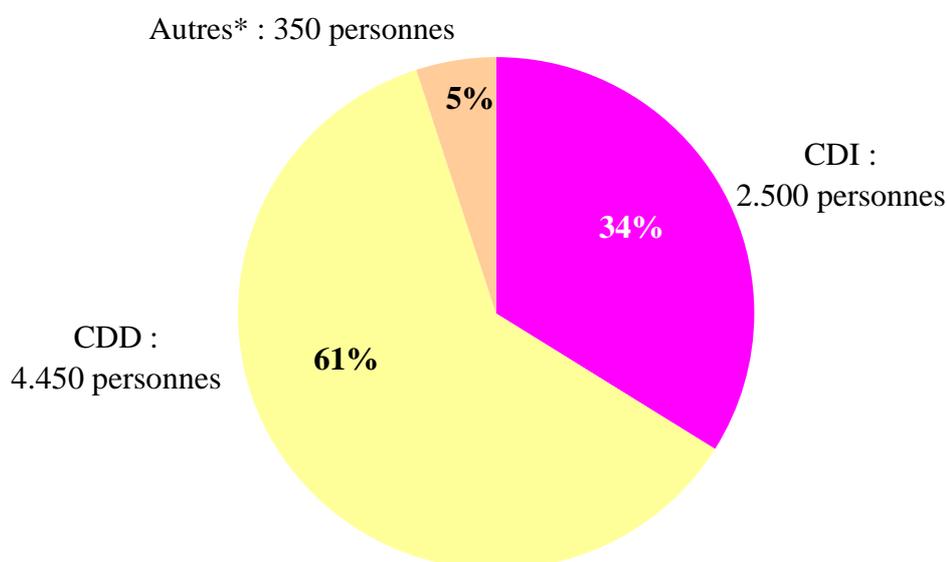


II – NATURE DES CONTRATS D’EMBAUCHES

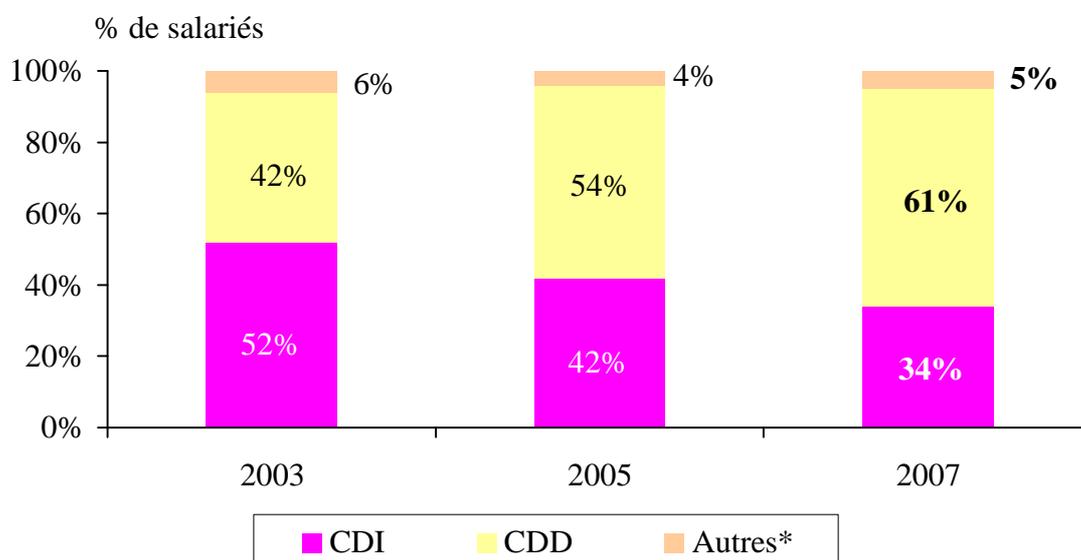
Le recours aux emplois flexibles continue de s’accroître en 2007 : plus des trois cinquièmes (61 % précisément) des contrats signés au cours de l’année 2007 correspondent à un CDD, soit 4.450 contrats, contre 3.400 en 2005.

Le nombre de CDI signés en 2007 s’avère comparable à 2005 : 2.500 embauches en CDI ont été réalisées au cours de l’année.

**Répartition des 7.300 embauches
selon la nature des contrats de travail**



**Evolution 2003-2007 de la répartition des embauches
selon la nature des contrats de travail**



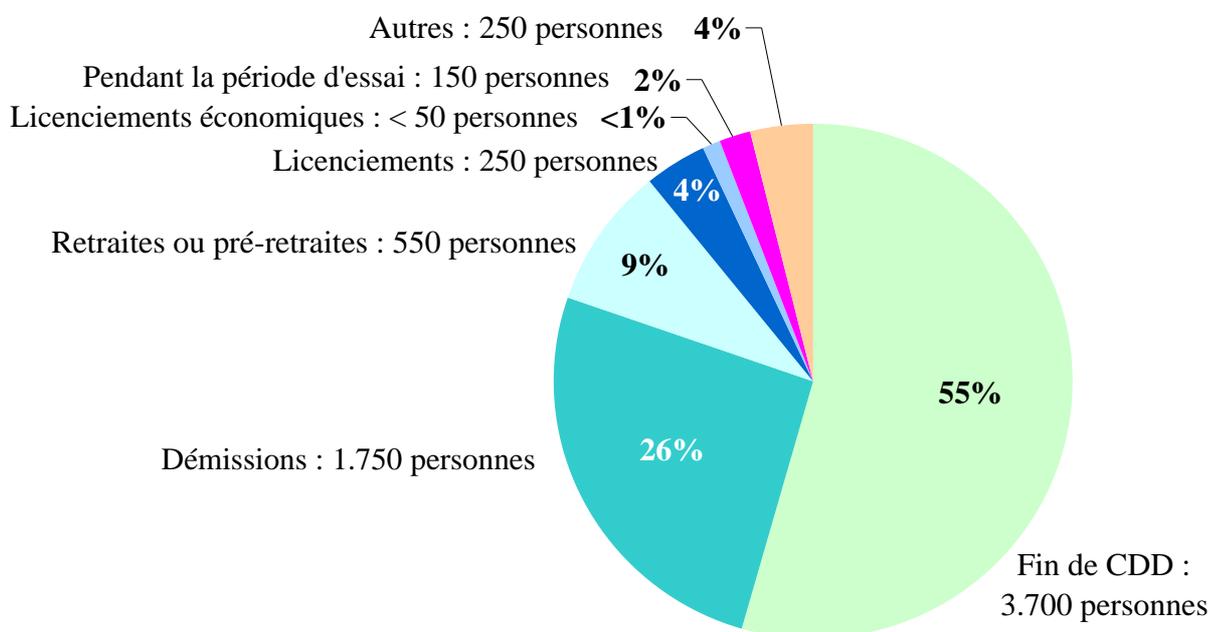
* contrats de qualification, stages,...

III – MOTIFS DE DEPARTS

En corrélation avec la répartition des embauches, les fins de CDD représentent plus de la moitié des départs enregistrés en 2007.

Les démissions demeurent le second motif de départs et concernent 1.750 personnes.

Répartition des 6.700 départs selon les motifs



Rappel de la répartition

	Fin de CDD	Démis-sion	Retraite	Licenciem-ments	Licenciem-ments éco	Période d'essai	Autres	Ensemble
2005	47 %	25 %	6 %	10 %	5 %	2 %	5 %	100 %
2003	44 %	38 %	6 %	5 %	1 %	2 %	4 %	100 %

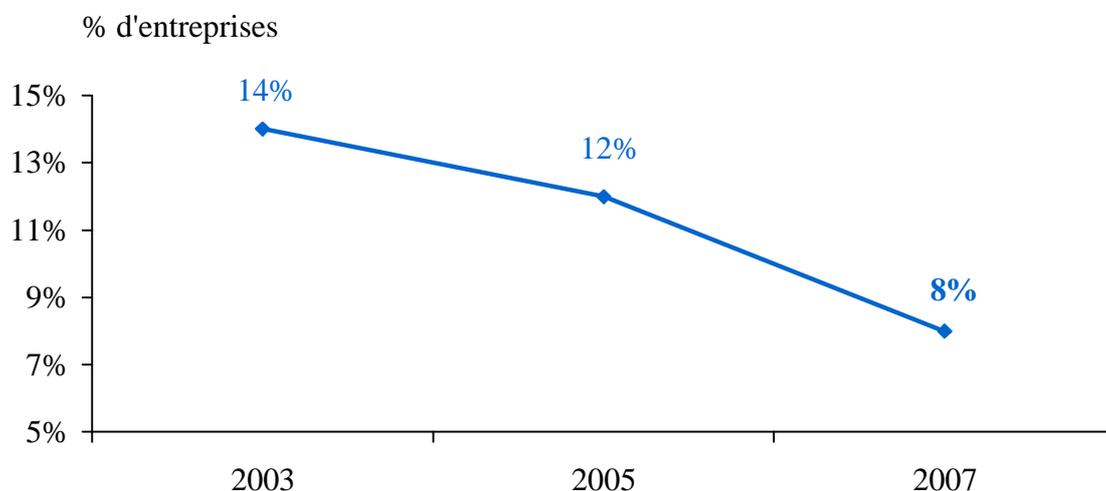
IV – INTERIM

La réduction du recours au travail intérimaire observé en 2005 se confirme deux ans après. En 2007, seulement 8 % des entreprises utilisent ce type de main-d'œuvre, alors qu'elles étaient 12 % en 2005 et 14 % en 2003.

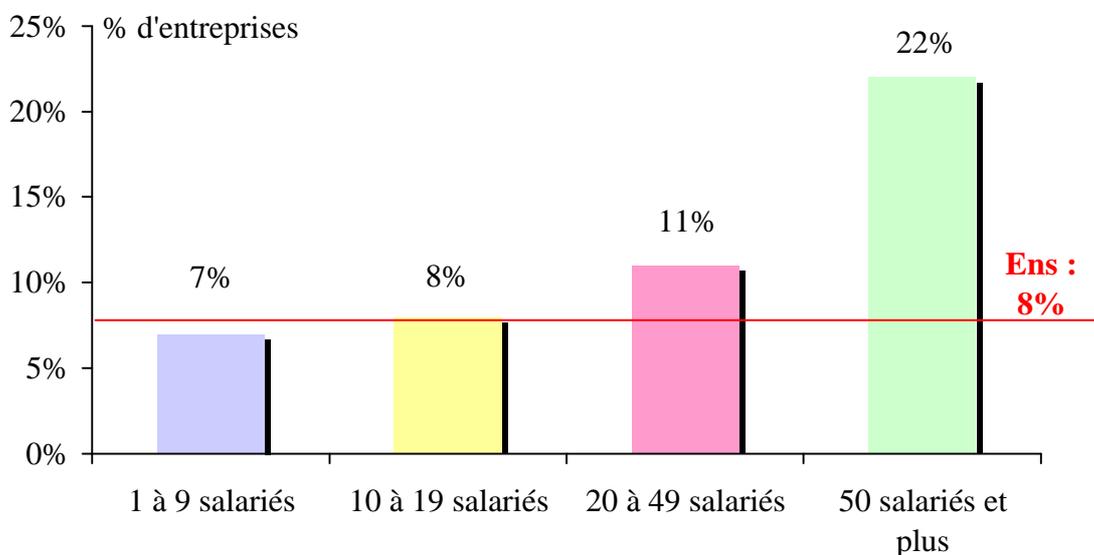
Le recours à l'intérim concerne notamment les plus grandes entités : 22 % des sociétés de la plus grande strate sont concernées alors que ce ratio s'établit en deçà de 10 % pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Au cours de l'année 2007, l'ensemble des laboratoires d'analyses de biologie médicale ont utilisé un peu plus de 59.400 heures de travail intérimaire, ce qui représente 35 salariés en termes d'équivalents temps plein, soit deux fois moins qu'en 2005.

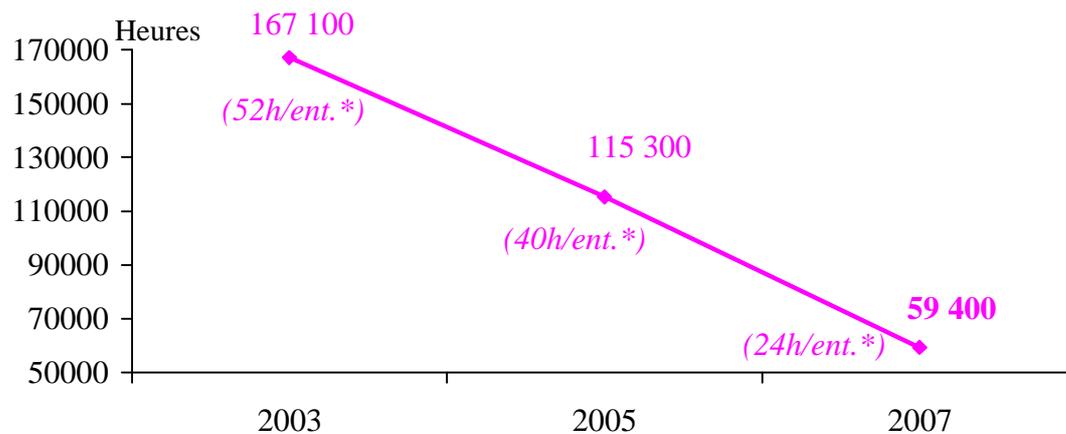
Proportion d'entreprises ayant eu recours au travail intérimaire



Détail selon la taille des entreprises



Nombre d'heures d'intérim effectuées



* pour l'ensemble des entreprises

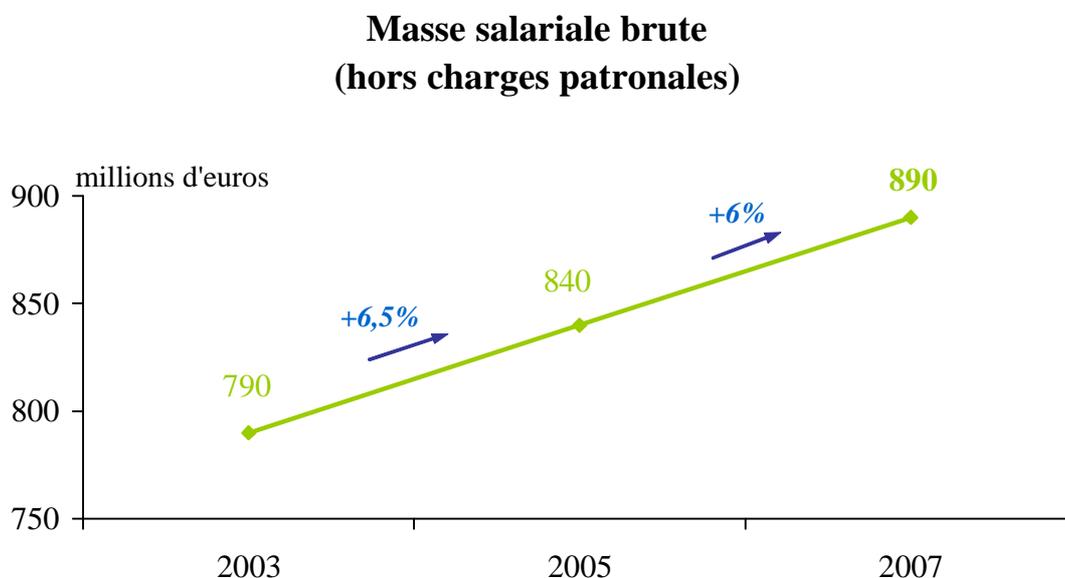
Nombre total de salariés en équivalent temps plein correspondant au recours à l'intérim

	2003	2005	2007
Salariés équivalent temps plein	100	70	35
% effectif salarié	0,3 %	0,2 %	0,1 %

CHAPITRE III : REMUNERATION

I – MASSE SALARIALE

En 2007, la masse salariale brute (hors charges patronales) de la profession s'élève à 890 millions d'euros, ce qui correspond à une hausse de 6 % à deux ans d'intervalle.



Nombre total d'heures de travail en 2007 :
59,4 millions d'heures

II – SALAIRES

1. Salaire mensuel

Plus d'une entreprise sur deux propose des salaires supérieurs à la grille dans la plupart des postes.

Le montant mensuel moyen supplémentaire augmente avec la plus grande responsabilisation dans les postes.

L'écart entre les hommes et les femmes est peu significatif. Suivant les postes, cet écart est diversement favorable.

Proportion d'entreprises proposant un salaire mensuel supérieur à la grille selon les postes

	Paiement supérieur à la grille (en % d'entreprises)		Montant moyen <u>Mensuel</u> supplémentaire (en % par rapport à la convention)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien	50 %	45 %	11 %	10 %
Coursiers	49 %	50 %	10 %	10 %
Secrétaires	54 %	56 %	9 %	13 %
Techniciens C	58 %	53 %	15 %	11 %
Techniciens B	61 %	58 %	12 %	14 %
Techniciens A	63 %	55 %	20 %	14 %
Infirmiers	61 %	67 %	16 %	21 %
Qualiticiens	59 %	57 %	18 %	18 %
Informaticiens	50 %		17 %	
Directeurs adjoints	77 %	66 %	33 %	28 %
Autres*	58 %	65 %	26 %	31 %

* Comptables, ...

2. Salaire annuel

Le salaire annuel prend en compte les différentes primes attribuées tout au long de l'année (13^{ème} mois, prime de vacances,...).

Globalement, près des deux tiers des entreprises rémunèrent annuellement leurs salariés au-delà du minimum établi par la convention collective.

Proportion d'entreprises proposant un salaire annuel supérieur à la grille selon les postes

	Paiement supérieur à la grille (en % d'entreprises)		Montant moyen <u>Annuel</u> supplémentaire (en % par rapport à la convention)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien	68 %	58 %	15 %	14 %
Coursiers	65 %	64 %	17 %	15 %
Secrétaires	56 %	68 %	11 %	17 %
Techniciens C	52 %	66 %	16 %	16 %
Techniciens B	70 %	69 %	18 %	18 %
Techniciens A	70 %	67 %	32 %	19 %
Infirmiers	61 %	76 %	31 %	23 %
Qualiticiens	67 %	73 %	21 %	19 %
Informaticiens	60 %		20 %	
Directeurs adjoints	82 %	76 %	39 %	30 %
Autres*	60 %	77 %	36 %	39 %

* Comptables, ...

III – COMPLEMENTS DE SALAIRES

1. Primes

Comme en 2005, la proportion d'entreprises proposant des primes se différencie selon les postes. Plus des trois quarts des sociétés attribuent des primes à leurs secrétaires et leurs techniciens de niveau B, plus de la moitié en allouent à leur personnel d'entretien et un tiers à leurs techniciens de niveau A.

Quel que soit le poste, les primes les plus répandues sont les primes de Noël ou de vacances.

Primes proposées (en % d'entreprises)

	Au moins une prime	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes
Personnel d'entretien	57 %	14 %	31 %	24 %
Coursiers	30 %	8 %	16 %	13 %
Secrétaires	77 %	21 %	41 %	35 %
Techniciens C	19 %	6 %	10 %	9 %
Techniciens B	76 %	20 %	40 %	37 %
Techniciens A	35 %	10 %	18 %	18 %
Infirmiers	25 %	7 %	13 %	12 %
Qualiticiens	12 %	3 %	7 %	6 %
Informaticiens	3 %	1 %	2 %	1 %
Directeurs adjoints	22 %	6 %	11 %	9 %
Autres*	15 %	5 %	7 %	8 %

* Comptables, ...

2. Accord de participation, d'intéressement et PER

Un nombre toujours limité d'entreprises proposent un accord de participation ou d'intéressement à leurs salariés.

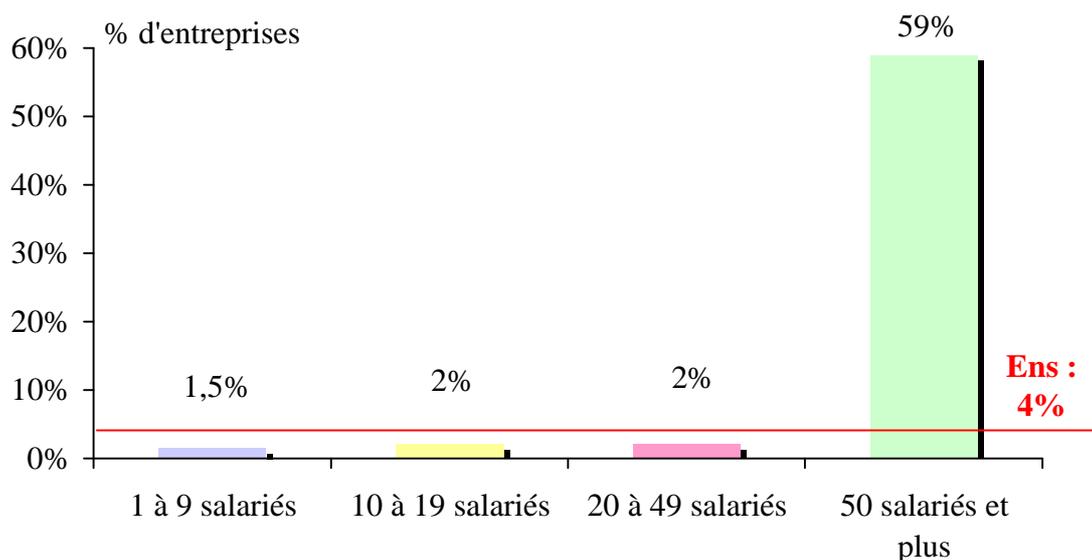
L'accord de participation concerne presque exclusivement les salariés des grandes structures puisque 59 % d'entre elles ont mis en place ce type d'accord contre moins de 2 % pour les autres entités.

Les différences selon la taille des entreprises s'avèrent plus modérées pour l'accord d'intéressement. Néanmoins, les petites structures proposent moins fréquemment (8 %) ce type d'accord que leurs consœurs de plus de 20 salariés (près de 20 %).

A noter qu'une entreprise sur dix propose un PER (Plan Epargne Retraite) à ses salariés. Ce taux s'avère plus bas pour les structures de plus de 50 salariés (5 %) que pour celles de plus petite envergure (proche de 10 %).

**Proportion d'entreprises proposant
un accord de participation à leurs salariés : 4 %
soit 100 entreprises**

Détail selon la taille des entreprises

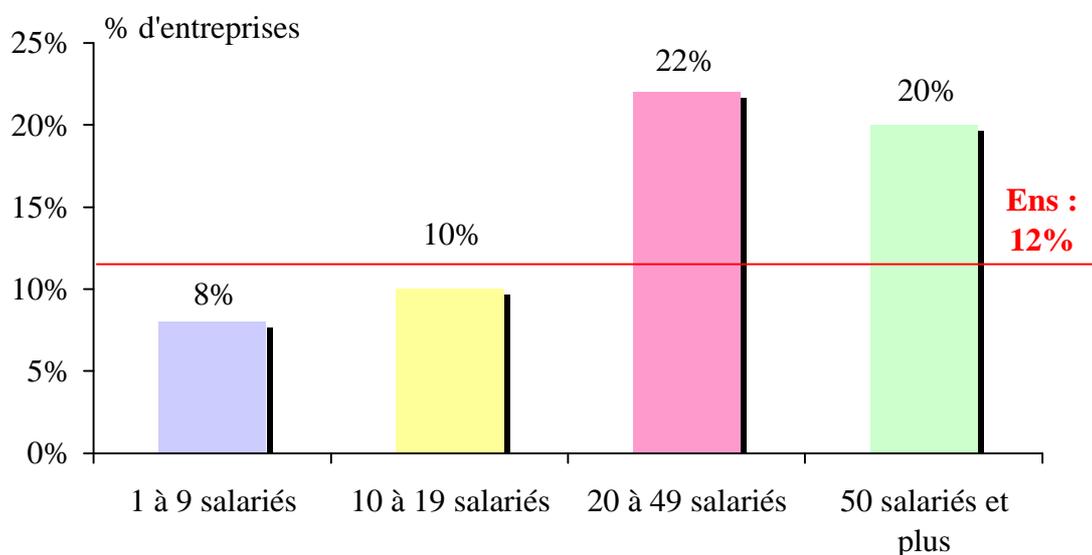


Rappel

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
2005	1,5 %	2 %	2 %	56 %	3 %
2003	1 %	2 %	2 %	56 %	2,5 %

**Proportion d'entreprises proposant
un accord d'intéressement à leurs salariés : **12 %**
soit **290 entreprises****

Détail selon la taille des entreprises

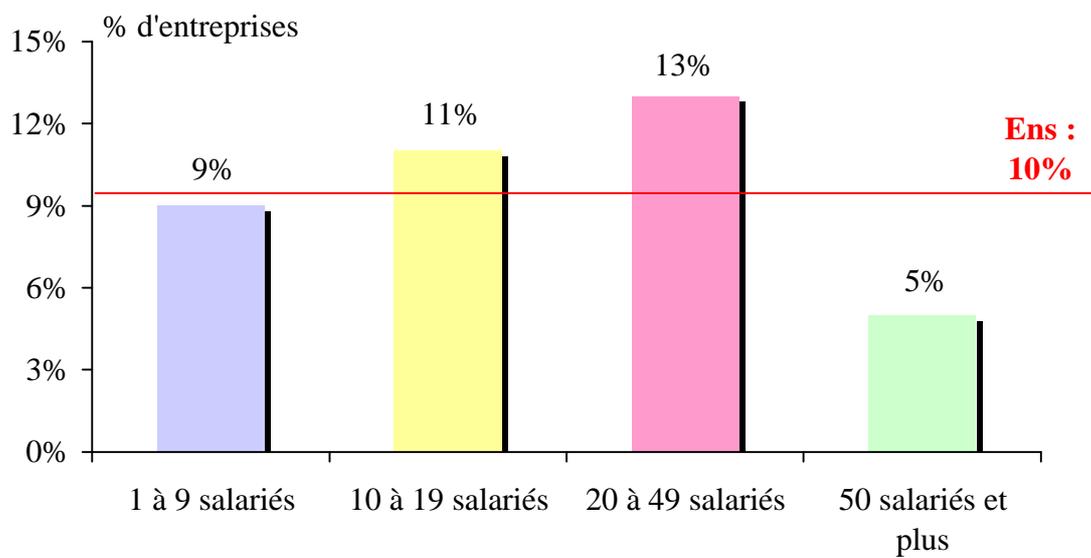


Rappel

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
2005	6 %	12 %	17 %	17 %	9 %
2003	4 %	10 %	18 %	14 %	7 %

**Proportion d'entreprises proposant
un Plan d'Épargne Retraite (PER) à leurs salariés : 10 %
soit 250 entreprises**

Détail selon la taille des entreprises



CHAPITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE

I – BUDGET CONSACRE

La formulation de la question relative au budget ayant été modifiée en 2007 (il est désormais question de dépenses théoriques et non plus de dépenses légales), la comparaison avec les années précédentes n'est pas possible.

Les dépenses théoriques au titre du plan de formation s'élèvent à 9,7 millions d'euros en 2007, ce qui représente 1,1 % de la masse salariale.

Au global, plus d'un cinquième (22 % précisément) des entreprises consacrent réellement à leur plan de formation un montant supérieur au montant théorique. Cet indicateur apparaît fonction croissante de la taille des entreprises puisqu'il s'échelonne de 16 % pour la plus petite strate à 51 % pour les sociétés comprenant au moins 50 salariés.

Le montant des dépenses réelles de formation engagé en 2007 s'établit à 11,9 millions d'euros, soit 2,2 millions de plus que les dépenses théoriques.

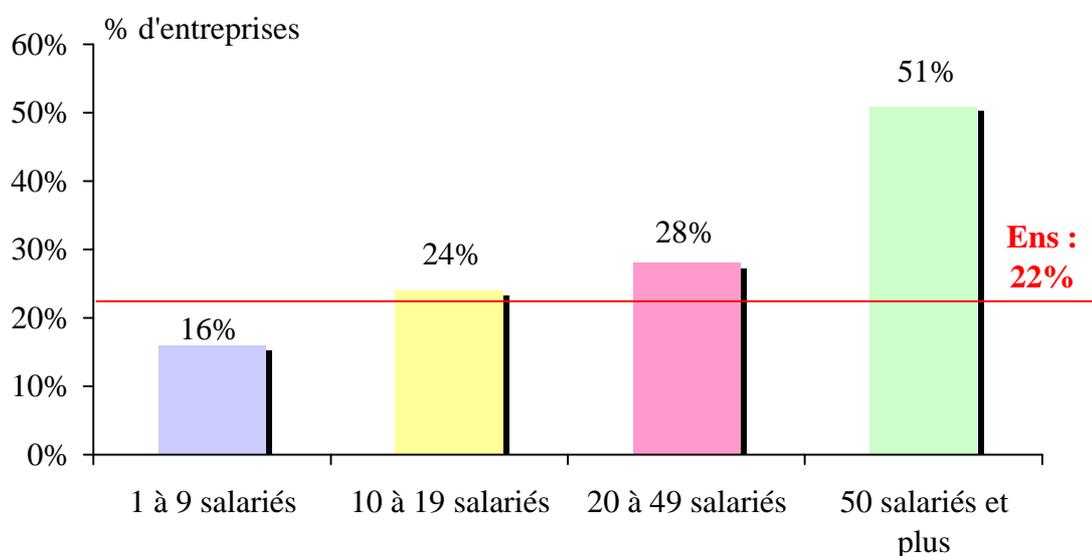
Dépenses théoriques au titre du plan de formation en 2007 :
9,7 millions d'euros
soit 1,1 % de la masse salariale

Proportion d'entreprises dont le montant des dépenses réelles au titre du plan de formation est supérieur au montant théorique :

22 %

soit 550 entreprises

Détail selon la taille des entreprises



Dépenses réelles de formation : 11,9 millions d'euros

soit 1,3 % de la mase salariale

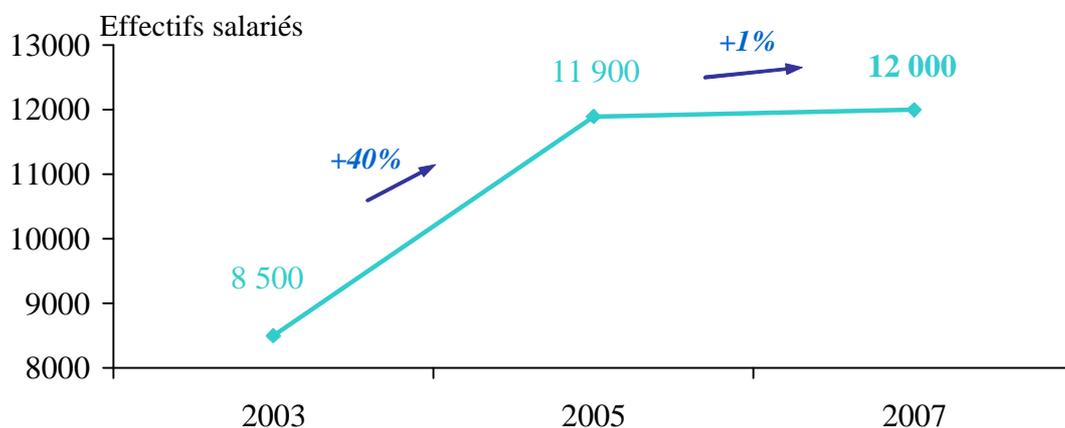
II – EFFECTIFS SALARIES CONCERNES

Le nombre de salariés concernés par les dépenses de formation progresse très modérément (une centaine) à deux ans d'intervalle. Ainsi, 12.000 personnes ont suivi une formation en 2007, soit 30 % des effectifs présents en fin d'année 2007. Cette part se révèle plus élevée au sein de la plus grande strate : 35 % contre près de 30 % pour les autres strates.

La proportion de formation hommes/femmes est équivalente à leur répartition.

Ces formations sont principalement destinées aux techniciens de niveau B : ce poste concentre 48 % des salariés formés alors qu'il pèse pour 36,5 % des effectifs présents au 31 décembre 2007.

Effectifs salariés concernés par les dépenses de formation

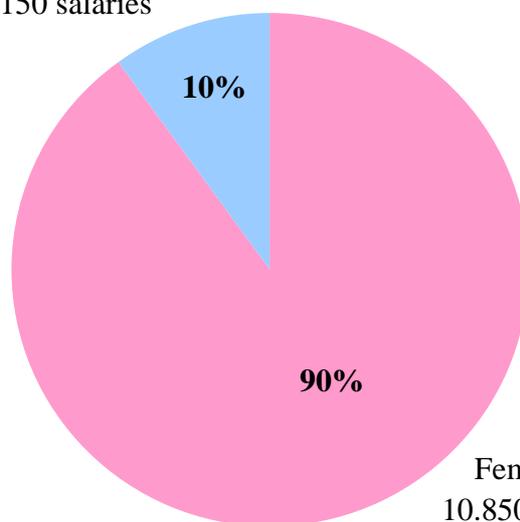


Détail selon la taille des entreprises

	Effectifs salariés concernés	Proportion des effectifs salariés concernés (salariés présents au 31/12/2007)
1 à 9 salariés	2.650	30 %
10 à 19 salariés	3.100	30 %
20 à 49 salariés	4.150	27 %
50 salariés et plus	2.100	35 %
Ensemble	12.000	30 %

**Répartition des 12.000 salariés formés
selon leur sexe**

Hommes :
1.150 salariés



Femmes :
10.850 salariés

Détail selon les postes et le sexe des salariés

	Répartition salariés formés		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS NS	100 % 1 %	100 % 1 %
Coursiers	24 % 4,5 %	76 % 1,5 %	100 % 2 %
Secrétaires	0,5 % 1 %	99,5 % 25 %	100 % 22,5 %
Techniciens C	12,5 % 7 %	87,5 % 5 %	100 % 5,5 %
Techniciens B	9 % 45 %	91 % 48,5 %	100 % 48 %
Techniciens A	17,5 % 18,5 %	82,5 % 9,5 %	100 % 10 %
Infirmiers	3,5 % 0,5 %	96,5 % 1 %	100 % 1 %
Qualiticiens	28 % 4 %	72 % 1 %	100 % 1,5 %
Informaticiens	51,5 % 2 %	48,5 % 0,5 %	100 % 0,5 %
Directeurs adjoints	23,5 % 8,5 %	76,5 % 3 %	100 % 3,5 %
Autres*	18,5 % 9 %	81,5 % 4 %	100 % 4,5 %
Ensemble	10 % 100 %	90 % 100 %	100 % 100 %

* Comptables, ...

III – DUREE MOYENNE DES FORMATIONS

En moyenne, la durée des formations s'établit à 9 jours en 2007.

Les techniciens de niveau B, très concernés, bénéficient de formations de plus longue durée, deux fois supérieure à l'ensemble des autres postes.

Durée moyenne des formations selon les postes des salariés :

9 jours

(en nombre de jours par salarié ayant suivi une formation)

	Durée des formations		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS	1,5 jour	1,5 jour
Coursiers	6 jours	2,5 jours	3,5 jours
Secrétaires	7 jours	7 jours	7 jours
Techniciens C	2 jours	5,5 jours	5 jours
Techniciens B	9 jours	13 jours	12,5 jours
Techniciens A	6 jours	6 jours	6 jours
Infirmiers	NS	4 jours	4 jours
Qualiticiens	7,5 jours	4 jours	5 jours
Informaticiens	4 jours	9 jours	6,5 jours
Directeurs adjoints	4,5 jours	6 jours	5,5 jours
Autres*	6 jours	6,5 jours	6 jours
Ensemble	7 jours	9,5 jours	9 jours

* Comptables, ...

IV – DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION

Deux ans et demi après sa création (mai 2004), le DIF est demandé par 5 % des salariés : 2.000 demandes en 2007. Presque toutes ces requêtes ont été accordées (taux d'acceptation de 96 %) et la durée de formation avoisine 14 heures.

Quant aux CIF, une centaine de demandes en ce sens ont été formulées en 2007.

Nombre de demandes de DIF* en 2007 :

2.000 demandes (400 demandes en 2005)

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 150 \text{ pour les hommes} \\ 1.850 \text{ pour les femmes} \end{array} \right.$



Pourcentage de demandes DIF accordées :

96 % (98 % en 2005)

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 95 \% \text{ pour les hommes} \\ 96 \% \text{ pour les femmes} \end{array} \right.$



Nombre d'heures accordées en moyenne par DIF :

14 heures (10 h 30 en 2005)

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 16 \text{ heures pour les hommes} \\ 14 \text{ heures pour les femmes} \end{array} \right.$

* Droit Individuel de Formation

Nombre de demandes de CIF en 2007 :**

100 demandes

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 20 \text{ pour les hommes} \\ 80 \text{ pour les femmes} \end{array} \right.$

** Congé Individuel de Formation

Actions jugées prioritaires dans le cadre du DIF par les dirigeants des laboratoires

1	Aucune action
---	---------------

2	Actions liées à l'amélioration de l'exercice du métier (motivation, gestion du projet, validation des connaissances, évolution du matériel,...)
	Qualité
	Informatique

3	Secourisme
	Accueil
	Gestion du personnel
	Secrétariat
	Langues étrangères

4	Hygiène
	CESU
	Gestion du stress

NB : Un nombre limité de responsables ont su répondre à cette question : pour eux, c'est à leurs salariés que cette question doit s'adresser.

CHAPITRE V: DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES

I – DUREE DES CDD

Si le nombre de CDD a fortement progressé entre 2005 et 2007 (cf page 55), leur durée moyenne s'est réduit d'une vingtaine de jours par contrat et s'établit désormais à 130 jours.

A noter que 90 % de ces contrats ont une durée supérieure à 25 jours.

Durée moyenne des CDD

	2003	2005	2007
Durée moyenne	150 jours	150 jours	130 jours

1^{er} décile⁽¹⁾ : 25 jours

9^{ème} décile⁽²⁾ : 360 jours

⁽¹⁾ 1^{er} décile : 10 % des CDD ont une durée moyenne inférieure ou égale à cette valeur

⁽²⁾ 9^{ème} décile : 10 % des CDD ont une durée moyenne supérieure ou égale à cette valeur.

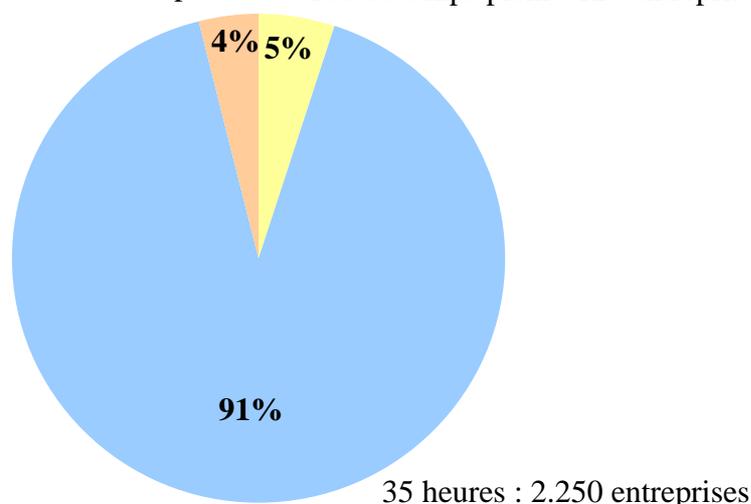
II – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PLEIN

En 2007, plus de neuf entreprises sur dix (91 % précisément) proposent un horaire collectif de travail à leurs salariés de 35 heures. Dans les 110 autres entreprises employant au moins un temps plein, le nombre moyen d'heures hebdomadaires avoisine 38 heures, soit une demi-heure de moins qu'en 2005.

En 2007, près de trois entreprises sur dix pratiquent l'annualisation du temps de travail pour certains de leurs salariés. Ce taux se révèle corrélé à la taille des entités et s'échelonne de 25 % pour les plus petites structures à 46 % pour leurs consœurs de plus de 50 salariés.

Répartition des entreprises selon l'horaire collectif de leurs salariés à temps plein

Supérieur à 35 heures : 110 entreprises Pas de temps plein : 120 entreprises



Nombre moyen d'heures hebdomadaires pour les salariés dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures :

38 heures

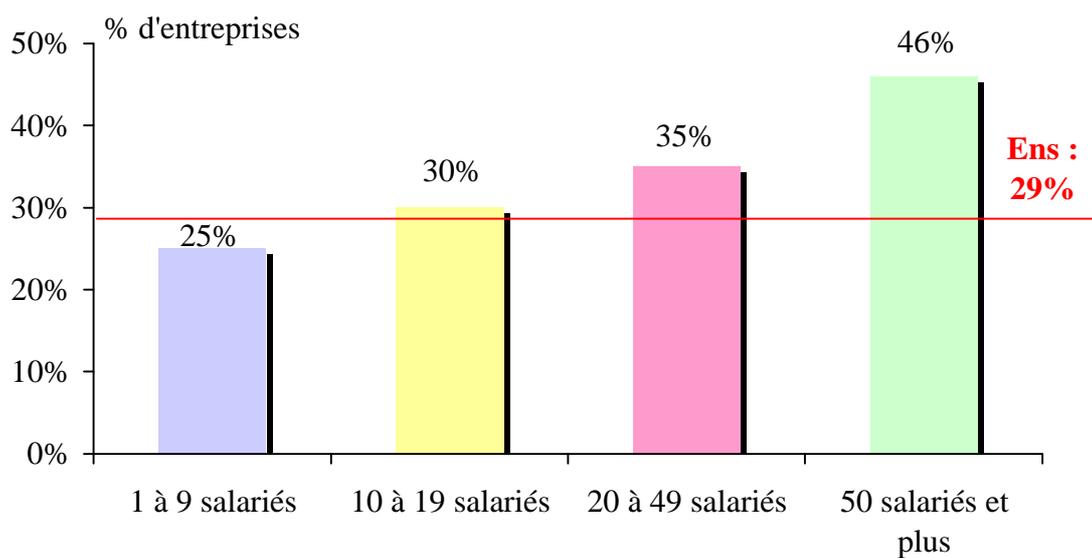
Rappel

	2003	2005	2007
Nombre moyen d'heures hebdomadaires	38 h 30	38 h 30	38 h

Entreprises pratiquant l'annualisation du temps de travail pour certains de leurs salariés :

29 %

Détail selon la taille



III – DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

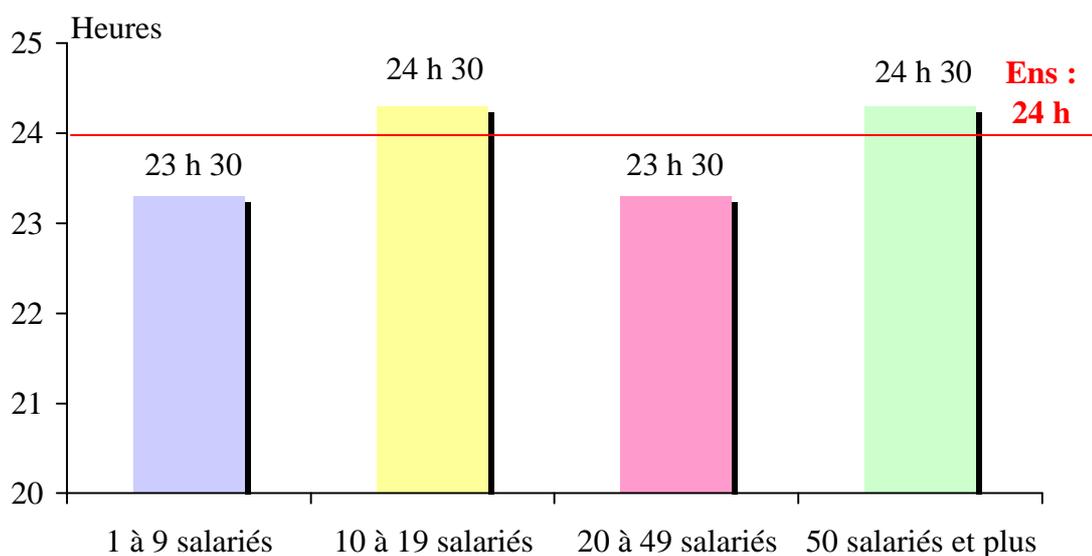
La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel augmente de 2 heures entre 2005 et 2007 et s'établit désormais en moyenne à 24 heures.

Cette durée des temps partiels se révèle un peu plus élevée pour les entreprises de 10 à 19 salariés et pour celles de 50 salariés et plus, que pour les sociétés des autres strates.

Durée moyenne de travail des salariés à temps partiel

	2003	2005	2007
Durée moyenne	22 heures	22 heures	24 heures

Détail selon la taille



IV – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES

1. Salariés à temps plein

Entre 2005 et 2007, la proportion d'entreprises ayant recours au contingent d'heures supplémentaires pour les salariés travaillant à temps plein s'est sensiblement accrue et s'inscrit dorénavant au-delà de 60 %, contre 43 % en 2005. Plus d'un tiers des salariés à temps plein de la profession ont réalisé des heures supplémentaires en 2007, soit près de 10.000 salariés.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires s'affiche également en hausse et avoisine 60 heures par an et par salarié.

Proportion d'entreprises* ayant eu recours au contingent d'heures supplémentaires pour les salariés travaillant à temps plein (en % d'entreprises)

2003	2005	2007
41 %	43 %	61 %

Nombre de salariés ayant réalisé des heures supplémentaires en 2007 : **9.550 salariés**

soit **36 %** de l'ensemble des salariés à temps plein présents au 31/12/2007

Nombre moyen d'heures supplémentaires (en nombre d'heures par an et par salarié)

2003	2005	2007
57 h	54 h	60 h

* parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein

2. Salariés à temps partiel

En 2007, la moitié des entreprises concernées par les temps partiels ont eu recours au contingent d'heures complémentaires, soit une progression de 7 points en deux ans. Sur l'ensemble de l'année, 4.200 salariés ont effectué des heures complémentaires, soit près de 30 % des salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2007.

Contrairement aux heures supplémentaires, le nombre moyen d'heures complémentaires réalisées en 2007 s'affiche en baisse par rapport à 2005 : 35 heures contre 48 heures deux ans auparavant.

Proportion d'entreprises* ayant eu recours au contingent d'heures complémentaires pour les salariés travaillant à temps partiel (en % d'entreprises)

2003	2005	2007
40 %	43 %	50 %

Nombre de salariés ayant réalisé des heures complémentaires en 2007 : 4.200 salariés
soit 29 % des salariés à temps partiel présents au 31/12/2007

Nombre moyen d'heures complémentaires (en nombre d'heures par an et par salarié)

2003	2005	2007
50 h	48 h	35 h

* parmi celles ayant au moins un salarié à temps partiel

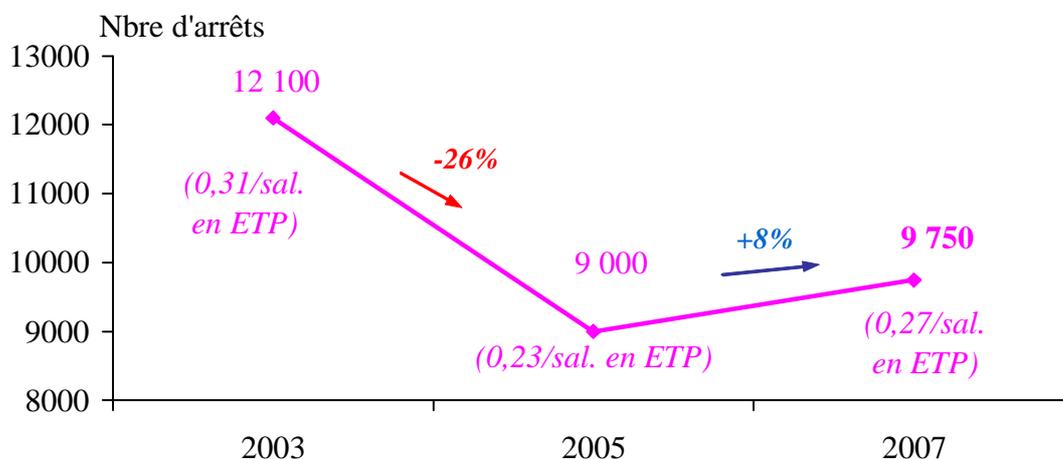
CHAPITRE VI : ABSENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

I – ABSENCES

En deux ans, le nombre total d'arrêts maladie (hors rechute) et d'accidents du travail par salarié se raffermi légèrement et s'établit désormais à 9.750 arrêts.

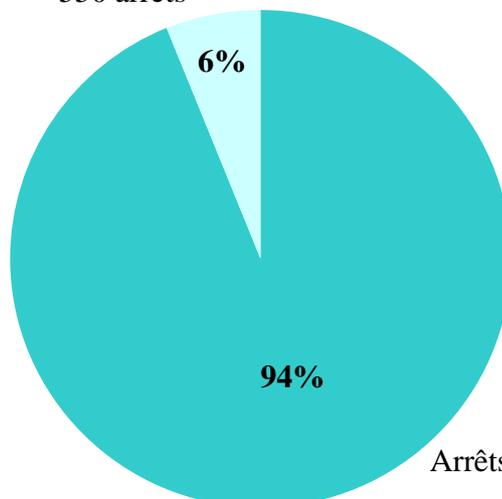
En revanche, le nombre de jours d'absence par arrêt s'est réduit, passant de 25 jours en 2005 à 23 jours deux ans après. Ainsi, sur l'ensemble de l'année 2007, 228.000 jours d'absences ont été enregistrés dont seuls 3 % résultent d'un accident du travail.

Nombre d'arrêts maladie (hors rechute) et d'accidents du travail



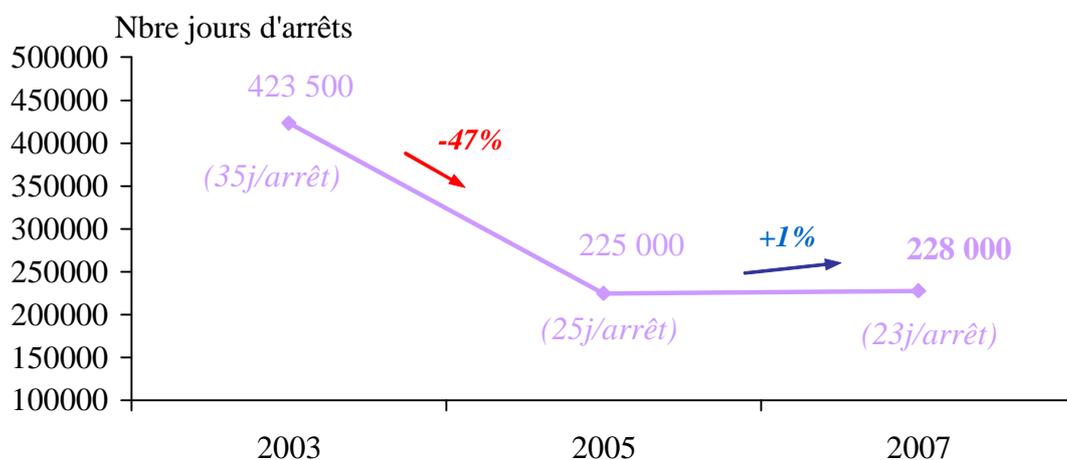
Répartition des arrêts selon leur cause

Accidents du travail :
550 arrêts

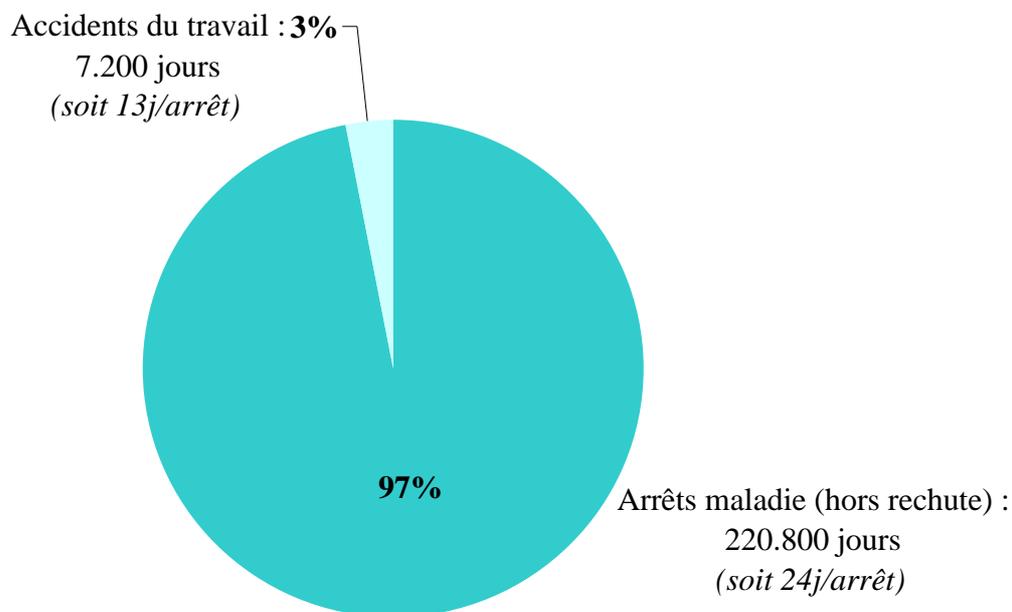


Arrêts maladie (hors rechute) :
9.200 arrêts

Nombre de jours d'arrêts maladie (hors rechute) et d'accidents du travail



Répartition des jours d'arrêts selon les causes



Nombre de congés parentaux en 2007 : 2.150

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 1.600 \text{ congés totaux} \\ 550 \text{ congés partiels} \end{array} \right.$

II – CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Astreintes

Les diverses astreintes concernent essentiellement les techniciens de niveau B et dans une moindre mesure ceux de niveau A.

Ces techniciens sont plus souvent sollicités pour le travail du dimanche, les gardes et les astreintes que pour le travail de nuit.

Recours aux astreintes (en % d'entreprises)

	Astreintes	Gardes	Travail de nuit*	Travail du dimanche
Personnel d'entretien	-	-	1 %	-
Coursiers	2 %	1 %	< 1 %	1 %
Secrétaires	< 1 %	3 %	< 1 %	4 %
Techniciens C	5 %	7 %	4 %	7 %
Techniciens B	19 %	20 %	13 %	21 %
Techniciens A	13 %	15 %	8 %	16 %
Infirmiers	2 %	4 %	1 %	6 %
Qualiticiens	1 %	1 %	< 1 %	< 1 %
Informaticiens	< 1 %	-	-	< 1 %
Directeurs adjoints	6 %	6 %	2 %	6 %
Autres**	2 %	3 %	< 1 %	2 %

* 270 heures de travail effectif par an entre 21 h 00 et 6 h 00 ou 3 heures durant cette même période au moins deux fois par semaine

** Comptables,...

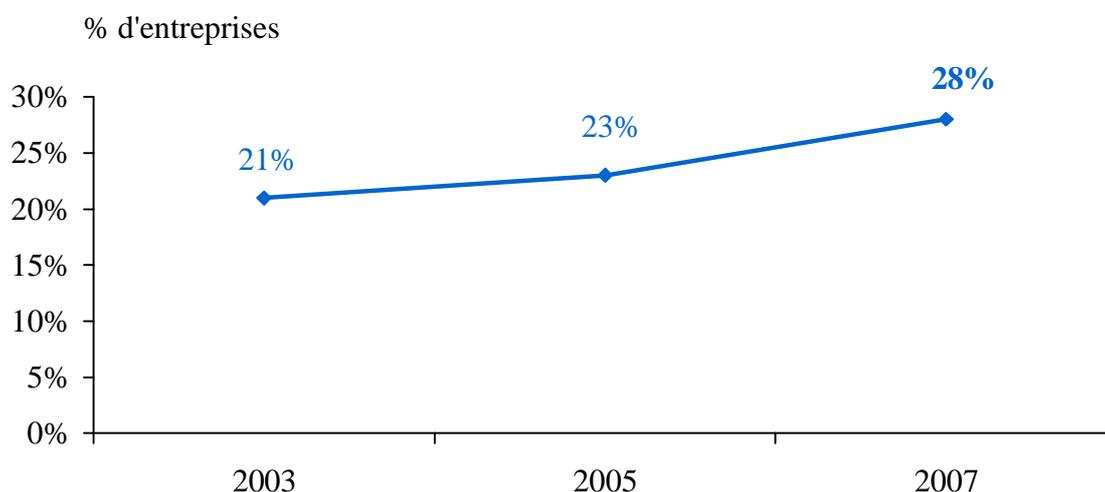
2. Représentant du personnel

La proportion d'entreprises ayant une représentation du personnel s'accroît de manière marquée entre 2005 et 2007 (5 points de plus) pour atteindre désormais 28 %. Ce taux demeure corrélé à leur taille, variant de 9 % pour les structures de moins de 10 salariés à 95 % pour celles d'au moins 50 salariés.

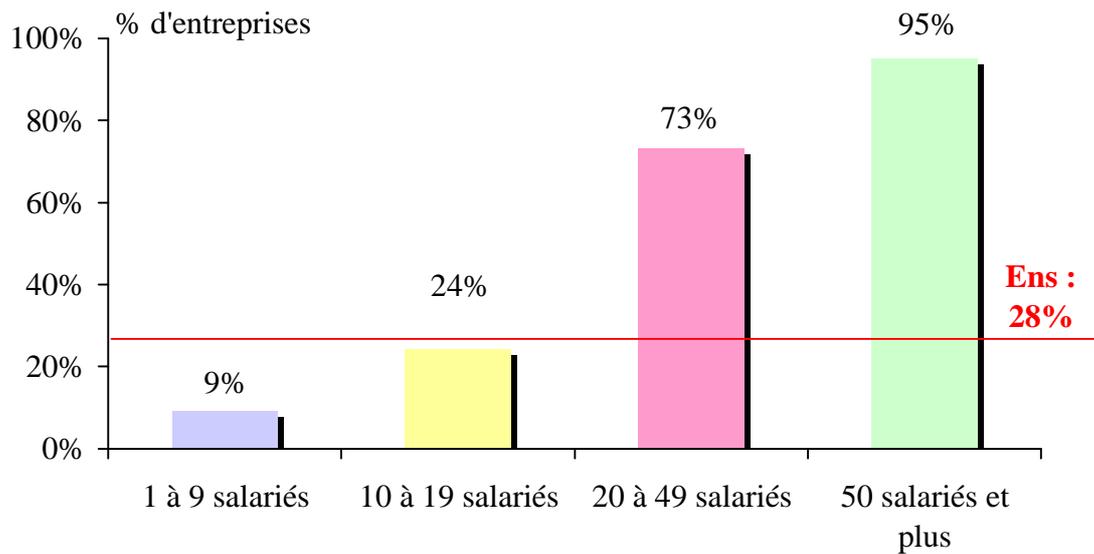
Les délégués du personnel restent la représentation la plus courante en 2007.

Proportion d'entreprises ayant une représentation de personnel :
28 %
soit 700 entreprises

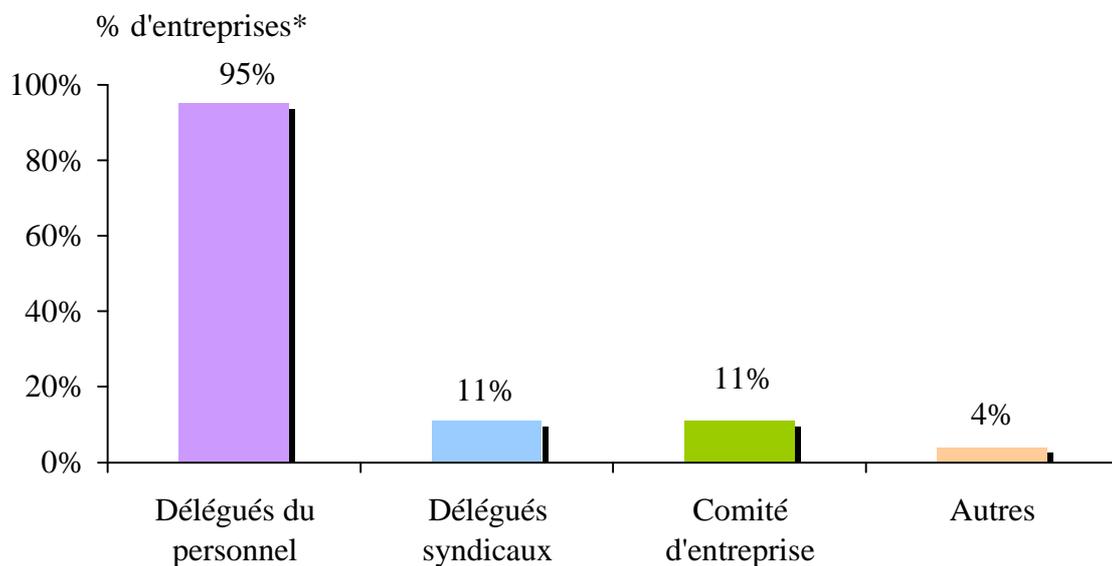
Evolution 2003-2007



Détail selon la taille des entreprises



Nature des représentants du personnel



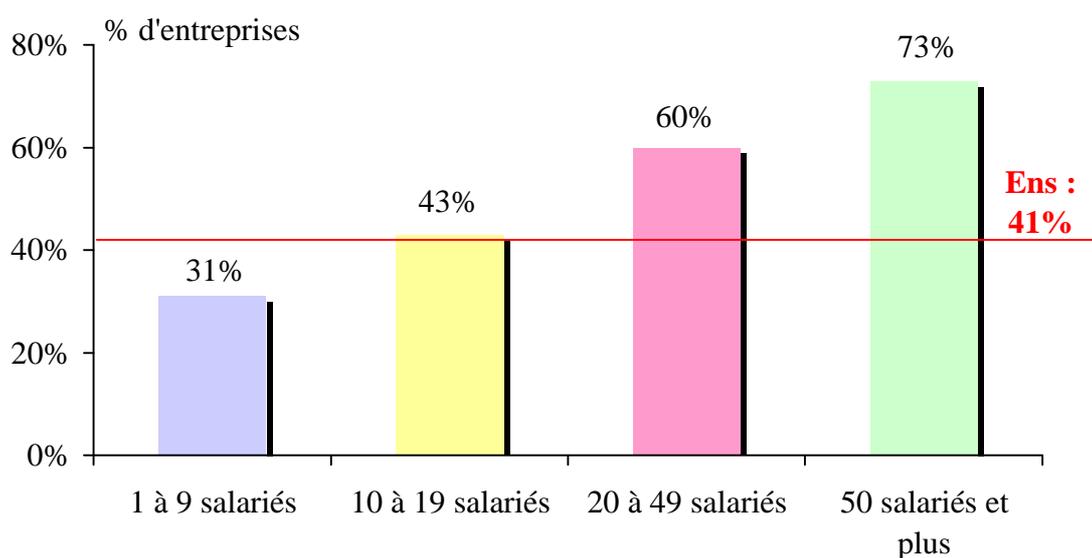
* parmi celles dont le personnel est représenté

3. Mutuelle

En 2007, plus de quatre entreprises sur dix (41 % précisément) proposent une mutuelle à leurs salariés. Cette proportion varie de 31 % pour la plus petite strate à 73 % pour leurs consoeurs de plus grande envergure.

**Proportion d'entreprises proposant une mutuelle
à leurs salariés : 41 %
soit 1.000 entreprises**

Détail selon la taille des entreprises

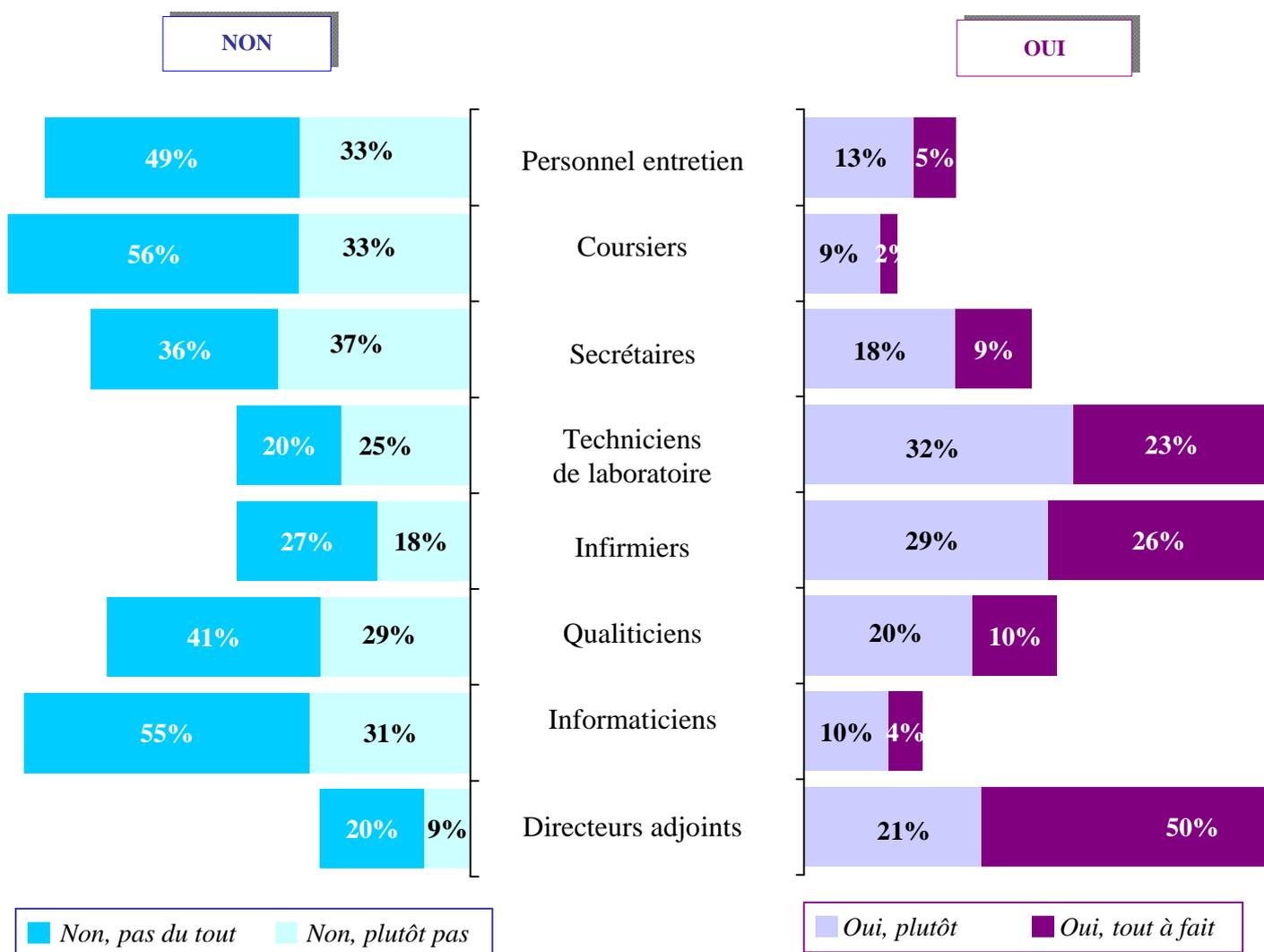


III – PERSPECTIVES DES PRINCIPAUX METIERS

1. Difficultés de recrutement

Les dirigeants des laboratoires d'analyse de biologie médicale rencontrent toujours de fortes difficultés de recrutement pour trois postes : les directeurs adjoints, les techniciens ainsi que les infirmiers.

Dirigeants rencontrant des difficultés de recrutements pour les postes suivants



2. Anticipations de recrutement

Au cours des cinq années à venir, les responsables de la profession estiment qu'un dixième de leurs salariés partiront en retraite, soit 3.900 personnes potentiellement concernées.

En liaison avec l'âge moyen, la part des salariés susceptibles de partir en retraite dans les prochaines années est nettement plus élevée pour le personnel d'entretien que pour les autres postes.

Salariés susceptibles de partir en retraite dans les 5 ans :
3.900 personnes
soit 10 % des salariés présents au 31 décembre 2007

Détail selon les postes des salariés

	% de salariés susceptibles de partir en retraite dans les 5 ans
Personnel d'entretien	19 %
Coursiers	13 %
Secrétaires	9 %
Techniciens de laboratoire	9 %
Infirmiers	13 %
Qualiticiens	2 %
Informaticiens	4 %
Directeurs adjoints	10 %
Ensemble	10 %

3. Formations souhaitées

Formations jugées prioritaires par les dirigeants de laboratoires dans les cinq années à venir pour :

• Personnel d'entretien

1.	Règles d'hygiène
	Sécurité
2.	Qualité / Assurance qualité
3.	Gestion des déchets
	Bio-nettoyage

• Secrétaires

1.	Accueil (y.c. au téléphone)
2.	Qualité
	Informatique
3.	Gestion du stress
	Confidentialité
4.	Comptabilité
	Gestion des conflits avec les patients
	Secourisme
	GBEA (Gestion tiers payant et mutuelle)

• Coursiers

1.	Transport des échantillons biologiques et des prélèvements
2.	Sécurité routière
	Conduite sous des conditions météo difficiles
3.	Qualité / Assurance qualité

• Techniciens de laboratoire

1.	Qualité / Assurance qualité
2.	Techniques :
	- mise à jour des connaissances - apprentissage des nouveautés (nouveaux automates)
3.	Réglementation GBEA
	Secourisme
	Bactériologie / Hématologie
	AGFSU

• **Infirmiers**

1.	Qualité / Assurance qualité
2.	Phase pré-analytique
	Prélèvement
	Réglementation GBEA

• **Informaticiens**

Pas de formation prioritaire

• **Qualitiens**

1.	Qualité / Assurance qualité
2.	Audit interne
	Mise à jour des normes
3.	Accréditation COFRAC
	Réglementation GBEA
	Norme ISO 15 189

• **Directeurs adjoints**

1.	Qualité / Assurance qualité
2.	Gestion du personnel
	Accréditation COFRAC
	Techniques : - mise à jour des connaissances - apprentissage des nouveautés
	Informatique
	Réglementation GBEA
3.	Secourisme
	Biologie moléculaire
	Bio Qualité

SYNTHESE

Profil type d'une entreprise

- **1,5** laboratoire
- **1,8** million d'euros de chiffre d'affaires T.T.C. en 2007
- **360.000 euros** de masse salariale brute (hors charges patronales) en 2007
- **15** salariés en équivalent temps plein en 2007
- **19** employés présents au 31 décembre 2007
- **16** salariés présents au 31 décembre 2007
âgés de **41 ans** et en poste depuis **11 ans**

*dont : - 1 personnel d'entretien, 1 coursier, 4 secrétaires, 7 techniciens B&C,
1 technicien A & directeur adjoint, 1 infirmier et 1 autre*

- 15 femmes et 1 homme

- 15 non cadres et 1 cadre

- 10 temps plein et 6 temps partiel

Profil type d'un laboratoire

- **1,2** million d'euros de chiffre d'affaires T.T.C. en 2007
- **236.000 euros** de masse salariale brute (hors charges patronales) en 2007
- **10** salariés en équivalent temps plein en 2007
- **12** employés présents au 31 décembre 2007
- **11** salariés présents au 31 décembre 2007

*dont : - 1 personnel d'entretien & coursier, 3 secrétaires, 5 techniciens B&C,
2 autres*

- 10 femmes et 1 homme

- 10 non cadres et 1 cadre

- 7 temps plein et 4 temps partiel

ANNEXE

- Questionnaire

ENQUETE DE BRANCHE

Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale

A retourner avant le **15 mai 2008**

à Valérie DALBARD - INSTITUT I + C - 17, avenue George V - 75008 PARIS
Tél : 01 56 62 03 08 Fax : 01 49 52 06 57 e-mail : iplusc2@iplusc.com.fr

Conformément à la déontologie en vigueur dans notre profession, l'anonymat et la confidentialité des informations vous sont totalement assurés.

DOCUMENT A REMPLIR PAR ENTITE JURIDIQUE EMPLOYANT DU PERSONNEL

SIGNALETIQUE

Raison sociale :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Tél. : Fax :

Nom de la personne interrogée :

Fonction de la personne interrogée :

Email : @

Statut juridique de l'entreprise :

En nom propre SCP SEL ARL SEL AS
 SEL AFA SEL CA Autres (préciser).....

Nombre de sites de l'entreprise en 2007 : |.....|

Nombre de salariés en équivalent temps plein en 2007 : |.....|

Nombre de biologistes : - Directeurs en 2007 : |.....|

- Directeurs adjoints en 2007: |.....|

Laboratoire travaillant avec une clinique privée : Oui Non

Laboratoire travaillant avec un hôpital public : Oui Non

} Si non, laboratoire participant à une permanence de soins ?

Oui Non

I- ACTIVITE

I.1. Quel a été (en euros) le chiffre d'affaires T.T.C réalisé par votre entreprise ?

en 2007 : |.....| €TTC_

en 2006 : |.....| €TTC_

en 2005 : |.....| €TTC_

II - STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES DE L'ENTREPRISE PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2007

II.1. Quel était le nombre de salariés présents au 31 décembre dans votre entreprise ?

(effectif physique, source DADS)

a) en 2007 |_____personnes_|

b) en 2006 |_____personnes_|

c) en 2005 |_____personnes_|

II.2. Au 31 décembre 2007, comment se répartissaient les salariés de votre entreprise ?

(effectif physique, source DADS) (CADRE prendre cadres et assimilés cadres)

II.2a) Selon le sexe des salariés	Nombre d'hommes		Nombre de femmes	
	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre
Personnel d'entretien				
Coursiers				
Secrétaires				
Techniciens C				
Techniciens B				
Techniciens A				
Infirmiers				
Qualiticiens				
Informaticiens				
Directeurs adjoints				
Autres (préciser) :.....				
Ensemble				

II.2b) Selon la durée du travail	Nombre de temps plein		Nombre de temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien				
Coursiers				
Secrétaires				
Techniciens C				
Techniciens B				
Techniciens A				
Infirmiers				
Qualiticiens				
Informaticiens				
Directeurs adjoints				
Autres (préciser) :.....				
Ensemble				

Pour les salariés à temps partiel, pouvez-vous préciser la durée moyenne hebdomadaire de leur travail ?

|_____heures par semaine et par salarié_|

II.2c) Selon l'ancienneté des salariés

HOMMES	Moins de 3 ans	3 à inférieur à 6 ans	6 à inférieur à 9 ans	9 à inférieur à 12 ans	12 à inférieur à 15 ans	15 à inférieur à 20 ans	20 ans et plus	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien								
Coursiers								
Secrétaires								
Techniciens C								
Techniciens B								
Techniciens A								
Infirmiers								
Qualiticiens								
Informaticiens								
Directeurs adjoints								
Autres								
Ensemble								

FEMMES	Moins de 3 ans	3 à inférieur à 6 ans	6 à inférieur à 9 ans	9 à inférieur à 12 ans	12 à inférieur à 15 ans	15 à inférieur à 20 ans	20 ans et plus	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien								
Coursiers								
Secrétaires								
Techniciens C								
Techniciens B								
Techniciens A								
Infirmiers								
Qualiticiens								
Informaticiens								
Directeurs adjoints								
Autres								
Ensemble								

II.2d) Selon l'âge des salariés

HOMMES	Moins de 25 ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus de 55 ans	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien						
Coursiers						
Secrétaires						
Techniciens C						
Techniciens B						
Techniciens A						
Infirmiers						
Qualiticiens						
Informaticiens						
Directeurs adjoints						
Autres						
Ensemble						

FEMMES	Moins de 25 ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	Plus de 55 ans	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien						
Coursiers						
Secrétaires						
Techniciens C						
Techniciens B						
Techniciens A						
Infirmiers						
Qualiticiens						
Informaticiens						
Directeurs adjoints						
Autres						
Ensemble						

II.2e) Selon la nature des contrats de travail

HOMMES	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	Autres (contrats de qualification, stages...)	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien				
Coursiers				
Secrétaires				
Techniciens C				
Techniciens B				
Techniciens A				
Infirmiers				
Qualiticiens				
Informaticiens				
Directeurs adjoints				
Autres				
Ensemble				

FEMMES	Contrats à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	Autres (contrats de qualification, stages...)	Ensemble des salariés
Personnel d'entretien				
Coursiers				
Secrétaires				
Techniciens C				
Techniciens B				
Techniciens A				
Infirmiers				
Qualiticiens				
Informaticiens				
Directeurs adjoints				
Autres				
Ensemble				

Pouvez-vous préciser la durée moyenne des contrats à durée déterminée en 2007 ?

|_____jours par contrat_|

II.2f) Selon les coefficients de chaque catégorie

En nombre de salariés présents au 31/12/2007

Coef- ficients	Personnel d'entretien	Coursiers	Secrétaires	Techniciens	Infirmiers	Qualiticiens	Informa- ticiens	Directeurs Adjoints
135								
150								
160								
170								
180								
200								
210								
220								
230								
240								
250								
260								
270								
280								
290								
300								
310								
350								
400								
500								
700								
800								
Ensemble								

II.2g) Nombre de salariés handicapés présents au 31 décembre 2007 : hommes | _____ | femmes | _____ |

III – EMBAUCHES ET DEPARTS

III.1. Combien de salariés ont été embauchés en 2007 ? | _____ personnes_|
(cf. déclarations de mouvements de personnel)

III.2. Comment se répartissent les personnes embauchées en 2007 entre :

Contrat à durée indéterminée	Contrats à durée déterminée	Autres (contrats de qualification, stages,...)	Ensemble

III.3. Combien de salariés ont quitté l'entreprise en 2007 ? | _____ personnes_|
(cf. déclarations de mouvements de personnel)

III.4. Comment se répartissent en 2007 ces départs selon les motifs suivants :

	Nombre de salariés
Démissions	
Fin C.D.D.	
Licenciements	
Licenciements économiques	
Départs en retraite ou préretraite	
Départs pendant la période d'essai	
Autres	
Ensemble	

IV – REMUNERATION

IV.1. En 2007, quel était le montant de votre masse salariale brute ? (*base DADS*) _____ euros_

En 2007, quel était le nombre total d'heures de travail ? (*base DADS*) _____ heures_

IV.2. En 2007, quels types de salaires Mensuels (hors primes, hors primes d'ancienneté) avez-vous proposés pour les postes suivants :

	Type de paiement <u>Mensuel</u> (pour chaque ligne, cochez la case correspondante)				Si paiement supérieur à la grille : Montant moyen <u>Mensuel</u> supplémentaire (en % par rapport à la convention)	
	Paiement à la grille		Paiement supérieur à la grille			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Coursiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Secrétaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Infirmiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Qualiticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Informaticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Directeurs adjoints	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%

IV.3. En 2007, quels types de salaires Annuels* (brut total annuel) avez-vous proposés pour les postes suivants :

	Type de paiement <u>Annuel</u> (pour chaque ligne, cochez la case correspondante)				Si paiement supérieur à la grille : Montant moyen <u>Annuel</u> supplémentaire (en %)	
	Paiement à la grille		Paiement supérieur à la grille			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Coursiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Secrétaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Techniciens A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Infirmiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Qualiticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Informaticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Directeurs adjoints	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	%	%

* brut total annuel : y compris primes et 13^{ème} mois mais hors participation et intéressement

IV.4. En 2007, quels compléments de salaires avez-vous attribués pour les postes suivants :

Pour chaque ligne, cochez les cases correspondantes

	13 ^{ème} mois	Prime de Noël ou de vacances	Autres primes
Personnel d'entretien			
Coursiers			
Secrétaires			
Techniciens C			
Techniciens B			
Techniciens A			
Infirmiers			
Qualiticiens			
Informaticiens			
Directeurs adjoints			
Autres			
Ensemble			

IV.5. En 2007, les salariés de votre entreprise ont-ils bénéficié :

- d'un accord de participation OUI NON
- d'un accord d'intéressement OUI NON
- d'un Plan Epargne Retraite OUI NON

V – INTERIM

V.1. Avez-vous eu recours au travail intérimaire en 2007 ? OUI NON

V.2. Si oui, quel a été le nombre d'heures d'intérim effectuées au cours de l'année 2007 ?

_____heures_

VI – FORMATION PROFESSIONNELLE

VI.1. En 2007, à combien s'élevaient vos dépenses au titre du plan de formation ? (Cf. déclaration 2483)

dépenses théoriques _____€

Vos dépenses réelles au titre du plan de formation en 2007 sont-elles supérieures aux dépenses théoriques ?

OUI NON

Si oui, quel est le montant de vos dépenses réelles ? _____€

VI.2. Combien de salariés ont suivi une formation au cours de l'exercice 2007 ? (au titre du plan)

	Nombre		Durée de la formation en jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien				
Coursiers				
Secrétaires				
Techniciens C				
Techniciens B				
Techniciens A				
Infirmiers				
Qualiticiens				
Informaticiens				
Directeurs adjoints				
Autres				

VI.3. Quels ont été en 2007 dans votre entreprise :

- a) le nombre de demandes de DIF hommes | _____ | femmes | _____ |
- b) le nombre d'accords de DIF hommes | _____ | femmes | _____ |
- c) le nombre d'heures DIF accordées hommes | _____ heures_ | femmes | _____ heures_ |
- d) le nombre de demandes de CIF hommes | _____ | femmes | _____ |

VII – TEMPS DE TRAVAIL

VII.1. Pour les salariés présents à temps plein :

Quel est l'horaire collectif des salariés de votre entreprise ?

|____| 35 heures |____| supérieurs à 35 heures

Si supérieur à 35 heures, préciser : |_____heures par semaine_|

Pratiquez-vous pour certains salariés l'annualisation du temps de travail ? |____| OUI |____| NON

VII.2. Heures supplémentaires et heures complémentaires :

VII.2a) Pour les salariés travaillant à temps plein, avez-vous eu recours en 2007 au contingent d'heures supplémentaires pour certains de vos salariés ?

|____| OUI |____| NON

Si oui, ♦ Pour combien de vos salariés : |_____salariés_|

♦ Nombre d'heures supplémentaires en moyenne par salarié : |_____heures/an_|

VII.2b) Pour les salariés travaillant à temps partiel, avez-vous eu recours au contingent d'heures complémentaires pour certains de vos salariés ?

|____| OUI |____| NON

Si oui, ♦ Pour combien de vos salariés : |_____salariés_|

♦ Nombre d'heures complémentaires en moyenne par salarié : |_____heures/an_|

VIII – ABSENCES, CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVOYANCE

VIII.1. En 2007, à combien s'est élevé le nombre d'arrêts maladie et d'accidents du travail ?

|_____| arrêts maladie (hors rechute) |_____| accidents du travail

VIII.2. Quels sont les nombres de jours d'absence correspondants sur l'ensemble de l'année 2007 ?

|_____| arrêts maladie |_____| accidents du travail

VIII.3. Combien avez-vous eu de congé parental au cours de l'année 2007 ?

|_____| congé total |_____| congé partiel

VIII.4. Pour chaque catégorie de métiers suivants, avez-vous eu recours en 2007 : (cocher la réponse)

	Astreintes	Gardes	Travail de nuit*	Travail du dimanche
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Coursiers	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Secrétaires	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Techniciens C	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Techniciens B	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Techniciens A	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Infirmiers	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Qualiticiens	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Informaticiens	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Directeurs adjoints	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Autres	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			

* 270 heures de travail effectif par an entre 21h00 et 6h00 ou 3 heures durant cette même période au moins 2 fois par semaine

VIII.5. Dans votre entreprise, pour représenter votre personnel, y-a-t-il :

des délégués du personnel un comité d'entreprise
 des délégués syndicaux Autres
 pas de représentation

VIII.6. L'entreprise propose-t-elle une mutuelle à ses salariés ? OUI NON

IX – L'AVENIR DES PRINCIPAUX METIERS

IX.1. Estimez-vous rencontrer à l'heure actuelle des difficultés de recrutement pour les postes suivants ?

	Oui tout à fait	Oui plutôt	Non plutôt pas	Non pas du tout
Personnel d'entretien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coursiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secrétaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Techniciens de laboratoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infirmiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualiticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informaticiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Directeurs adjoints	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IX.2. Combien de vos salariés sont susceptibles de partir en retraite dans les cinq ans à venir ?

Personnel d'entretien	Courriers	Secrétaires	Techniciens de laboratoire	Infirmiers	Qualiticiens	Informaticiens	Directeurs adjoints	Ensemble

IX. 3. Quelle est la nature des formations que vous jugez prioritaires dans les cinq ans à venir ?

Postes	Nature des formations prioritaires dans les 5 ans
Personnel d'entretien	- -
Courriers	- -
Secrétaires	- -
Techniciens de laboratoire	- -
Infirmiers	- -
Qualiticiens	- -
Informaticiens	- -
Directeurs adjoints	- -

IX.4. Quelles sont les actions que vous jugez prioritaires dans le cadre du DIF ?

.....

.....

.....

.....

X – DEMARCHE QUALITE en 2007

Nombre de sites : accréditation Cofrac obtenue |_____| en cours |_____|

Nombre de sites : certification obtenue |_____| en cours |_____| Organisme :

Nombre de sites : Bio-qualité : |_____|

A retourner avant le 15 mai 2008
à Valérie DALBARD - INSTITUT I + C - 17, avenue George V - 75008 PARIS
Tél : 01 56 62 03 08 Fax : 01 49 52 06 57 e-mail : iplusc2@iplusc.com.fr