



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.

DESTINATAIRE : Alain SUIRO

SYNDICATS des BIOLOGISTES

**Rapport de branche 2009
Laboratoires d'Analyses
de Biologie Médicale**

SEPTEMBRE 2010

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 – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES	12
III – DEMARCHE QUALITE	14
CHAPITRE II : ACTIVITE DES LABORATOIRES	16
I – CHIFFRE D’AFFAIRES DE LA PROFESSION	16
II – REPARTITION DU CHIFFRE D’AFFAIRES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES	17
III – EVOLUTION DU CHIFFRE D’AFFAIRES	18
2EME PARTIE : EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL	19
CHAPITRE I : EFFECTIFS EMPLOYES	20
I - EFFECTIFS EMPLOYES	20
1. Effectifs salariés et biologistes libéraux en équivalent temps plein	20
2. Effectifs salariés et biologistes libéraux présents au 31 décembre 2009	22
II - EFFECTIFS DE BIOLOGISTES PRESENTS AU 31/12/2009	25
III - STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES PRESENTS AU 31/12/2009	28
1. Structure globale	28
2. Selon les postes détaillés	30
3. Selon le sexe	33
4. Selon la durée du travail	35
5. Selon leur âge	39
6. Selon leur ancienneté	41
7. Selon leur type de contrat	42
8. Selon les coefficients de chaque poste	44
9. Emploi handicapé	46
CHAPITRE II : MOUVEMENTS DU PERSONNEL	47
I – NOMBRE D’EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2009	47
II – NATURE DES CONTRATS D’EMBAUCHES	49
III – MOTIFS DE DEPARTS	51
IV – INTERIM	53

CHAPITRE III : REMUNERATION	55
I – MASSE SALARIALE	55
II – SALAIRES	56
1. Salaire moyen des salariés à temps complet	56
2. Salaire moyen des salariés à temps partiel	58
III – ACCORD DE PARTICIPATION, D'INTERESSEMENT ET PER	59
CHAPITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE	62
I – BUDGET CONSACRE	62
II – EFFECTIFS SALARIES CONCERNES PAR LE PLAN DE FORMATION	64
CHAPITRE V : DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES	71
I – DUREE DES CDD	71
II – ANNUALISATION	72
III – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES	73
1. Salariés à temps plein	73
2. Salariés à temps partiel	74
CHAPITRE VI : ABSENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL	75
I – ABSENCES	75
II – CONDITIONS DE TRAVAIL	77
1. Astreintes	77
2. Représentant du personnel	78
3. Formations souhaitées	80
SYNTHESE	81
ANNEXE : QUESTIONNAIRE	82

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 2009, structuré en quatre grandes parties :

- Les caractéristiques des entreprises
- La structure de l'emploi salarié au 31 décembre 2009
- Les rémunérations
- La formation professionnelle et les conditions de travail

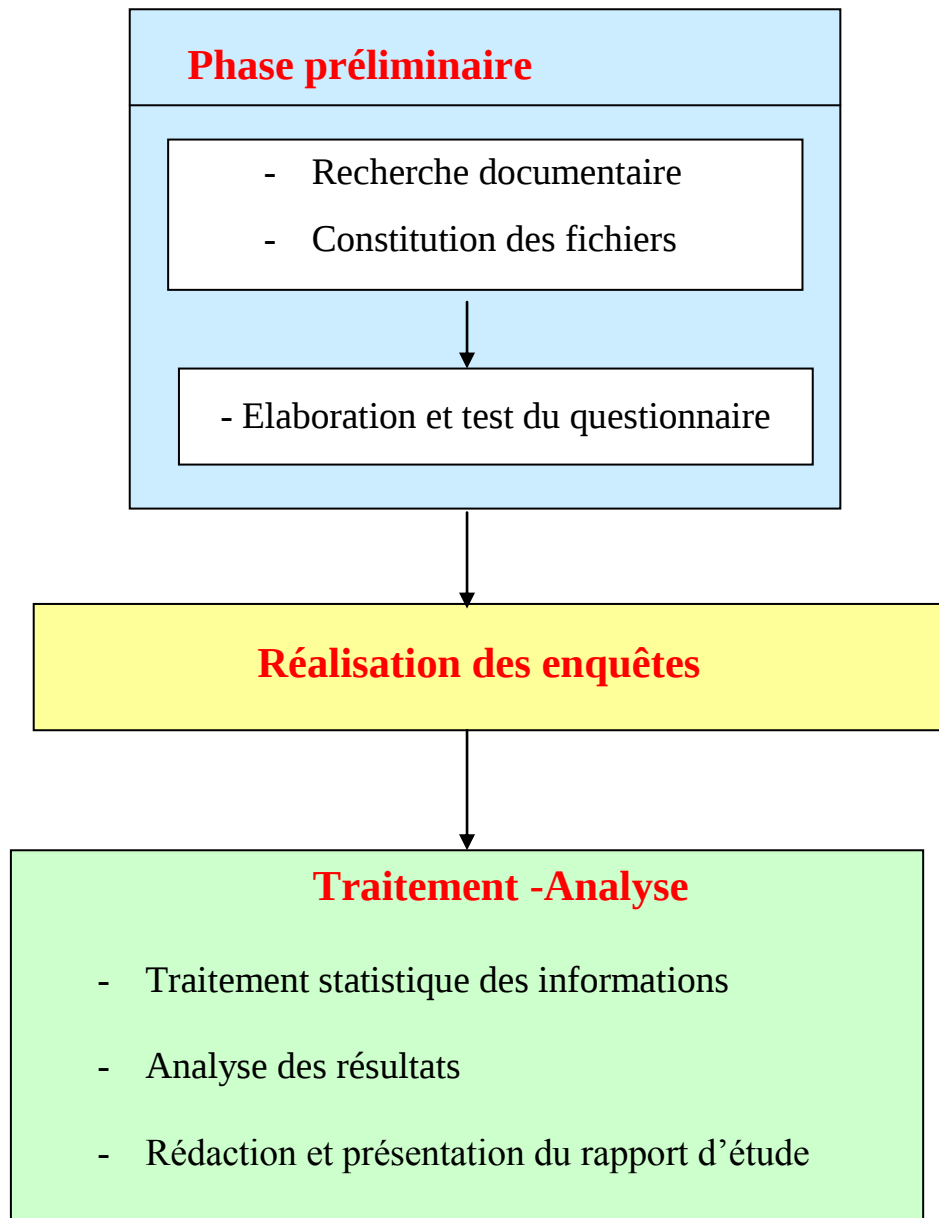
L'univers étudié est composé des entreprises privées regroupant 1 à 5 laboratoires.

Les résultats sont présentés selon quatre strates de taille définies par l'effectif physique présent au 31 décembre 2009 :

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 (3.730 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 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.

A noter que la nouvelle version du questionnaire facilite les traitements statistiques détaillés. En revanche, cette version limite le taux de participation à l'enquête compte tenu de sa complexité (731 questionnaires en 2004, 722 questionnaires en 2006, 718 questionnaires en 2008 et 445 questionnaires en 2010).

En définitive, **445 questionnaires** ont pu être exploités.

Echantillon

1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
210	101	81	53	445

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

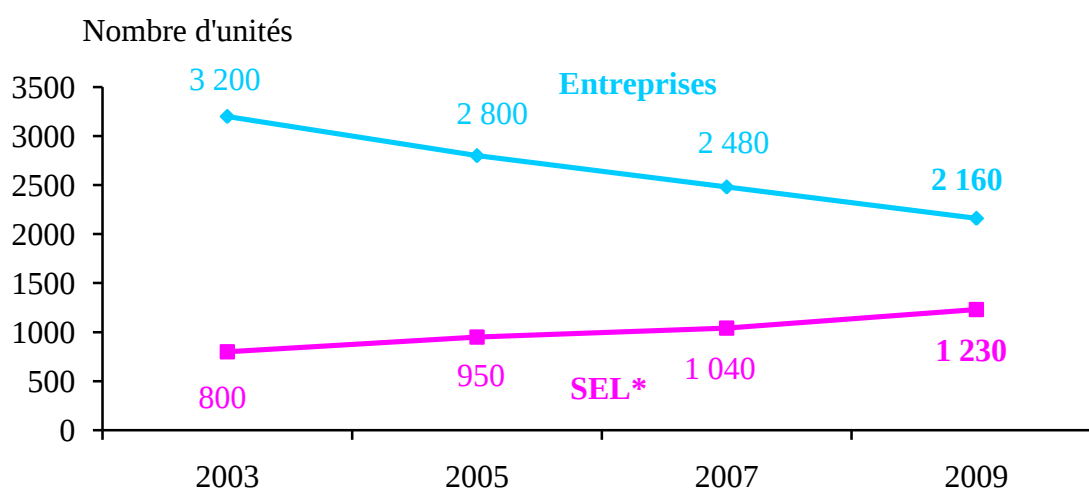
A l'instar des précédents rapports, le phénomène de concentration de la profession se vérifie à nouveau. Plus précisément, le nombre de laboratoires baisse légèrement (40 de moins) entre 2007 et 2009 alors que le nombre d'entreprises s'est fortement réduit (320 de moins) sur cette période.

En fin d'année 2009 la profession compte 2.160 entreprises et 3.730 laboratoires.

Ainsi, la plus petite strate réunit désormais 46 % des entreprises contre 61 % en 2003 et moins d'un tiers des laboratoires contre la moitié en 2003.

Les SEL (*Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires*) sont de plus en plus nombreuses au sein de la profession représentant 1.230 entreprises pour 2.800 laboratoires en 2009, soit près de 200 entreprises et 500 laboratoires de plus qu'en 2007.

Nombre d'entreprises et nombre de SEL*

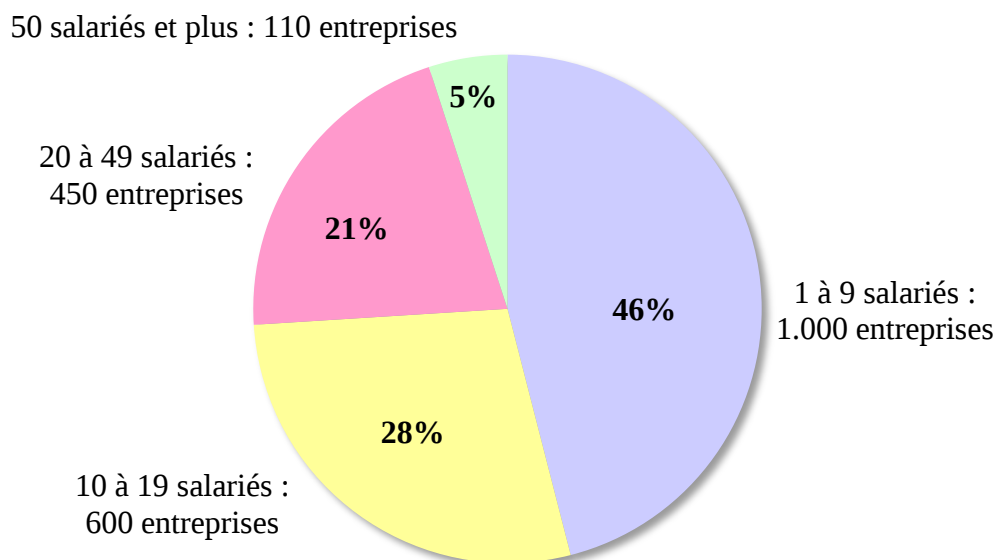


Source : Bulletin de l'Ordre des

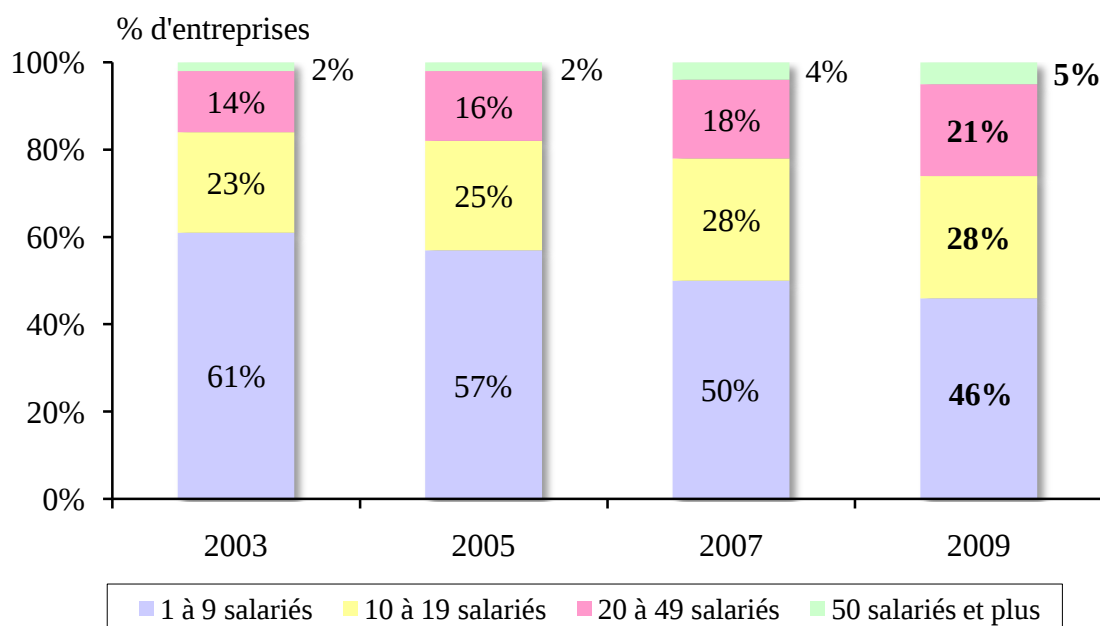
pharmaciens

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

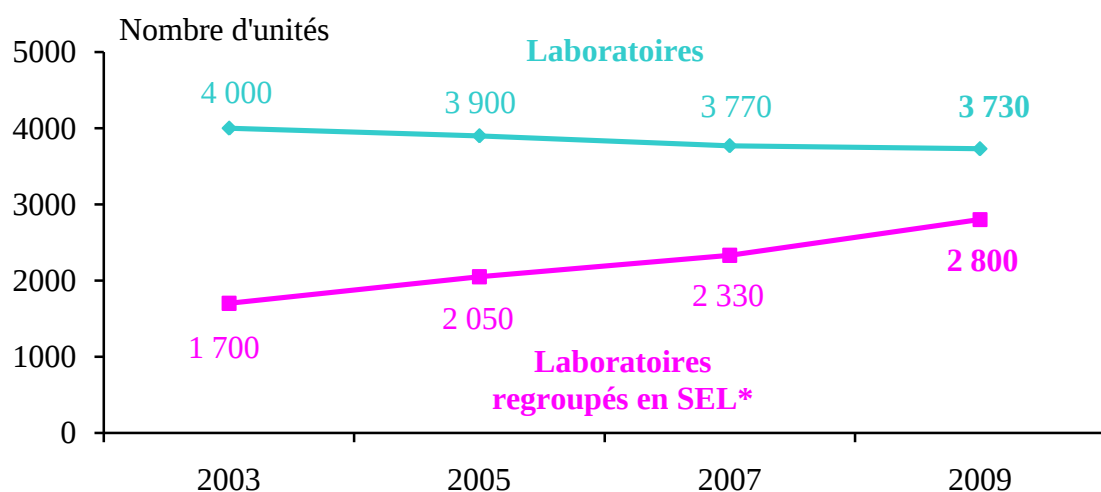
Répartition des **2.160** entreprises selon leur taille



Evolution 2003-2009 de la répartition des entreprises selon leur taille

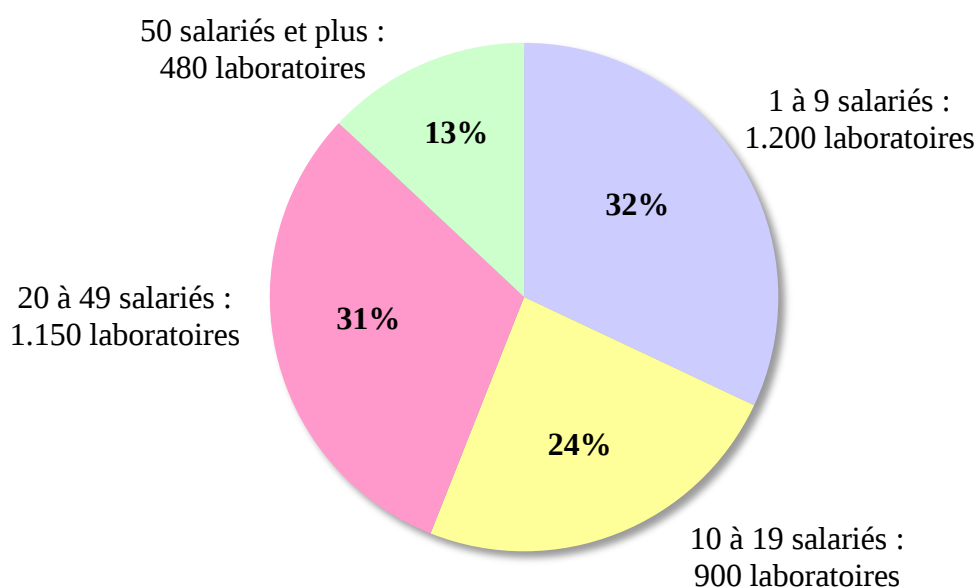


Nombre de laboratoires et nombre de laboratoires regroupés en SEL*



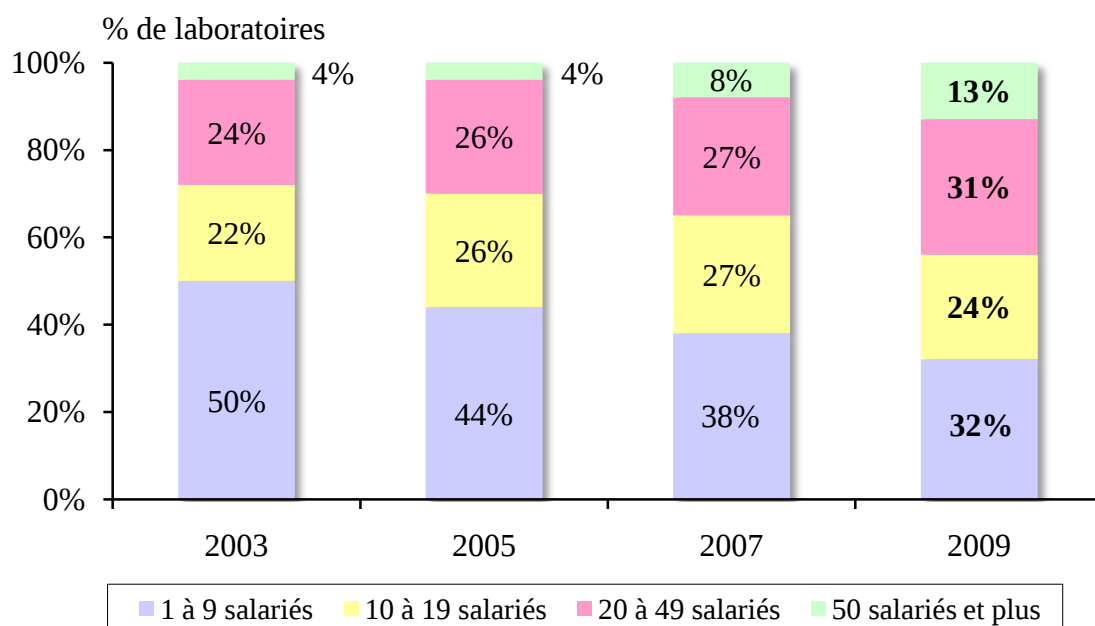
Source : Bulletin de l'Ordre des pharmaciens /
Annuaire Syndicat des biologistes

Répartition des 3.730 laboratoires selon la taille des entreprises

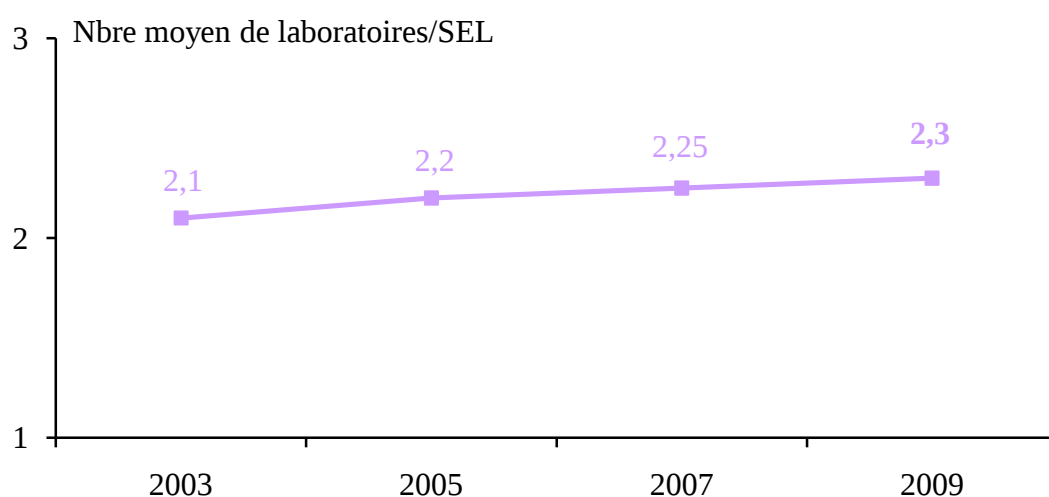


* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires

Evolution 2003-2009 de la répartition des laboratoires selon la taille des entreprises



Nombre moyen de laboratoires par SEL*



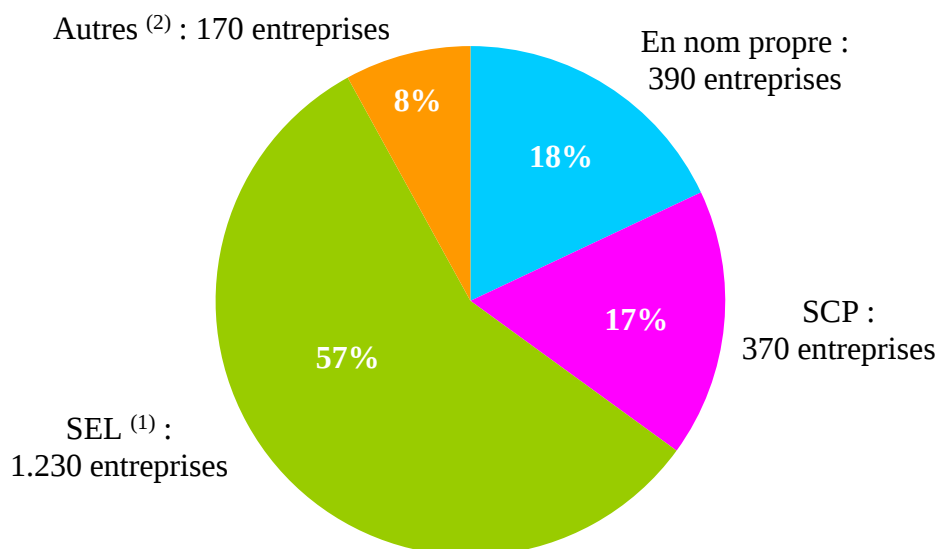
* SEL : Société d'Exercice Libéral, regroupant 1 à 5 laboratoires

II – STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES

Comme cela a été souligné précédemment, le nombre de Sociétés d'Exercice Libéral (SEL) a sensiblement augmenté entre 2007 et 2009 alors que le nombre total d'entreprises a baissé. Ainsi, les SEL représentent 57 % des entreprises en 2009, soit une part qui a plus que doublé en 6 ans (les SEL ne représentaient que 25 % des entreprises en 2003).

A l'inverse, les sociétés en nom propre et les SCP tendent à disparaître progressivement : ces deux types de statuts concentraient chacun près d'un tiers des entreprises en 2003 contre moins de 20 % chacun en 2009.

**Répartition des 2.160 entreprises
selon leur statut juridique**



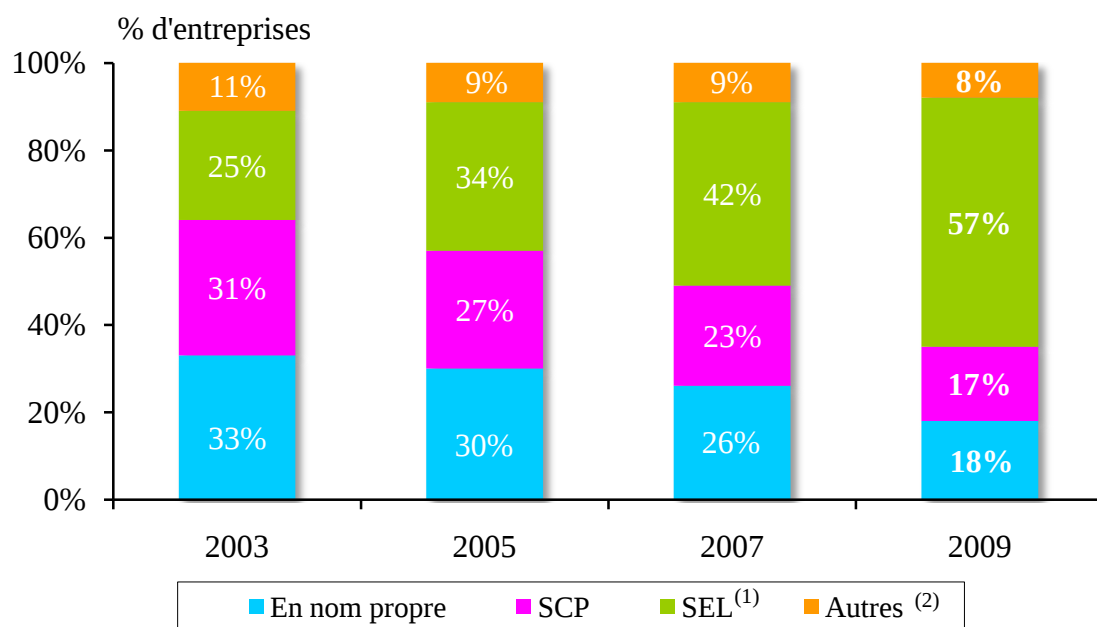
Source : *Bulletin de l'Ordre des pharmaciens /*

Enquête I + C

⁽¹⁾ Dont près de 1.020 SEL ARL

⁽²⁾ EURL, SA, SARL, ...

Evolution 2003-2009 de la répartition des entreprises selon le statut juridique



⁽¹⁾ Dont près de 1.020 SEL ARL

⁽²⁾ EURL, SA, SARL,...

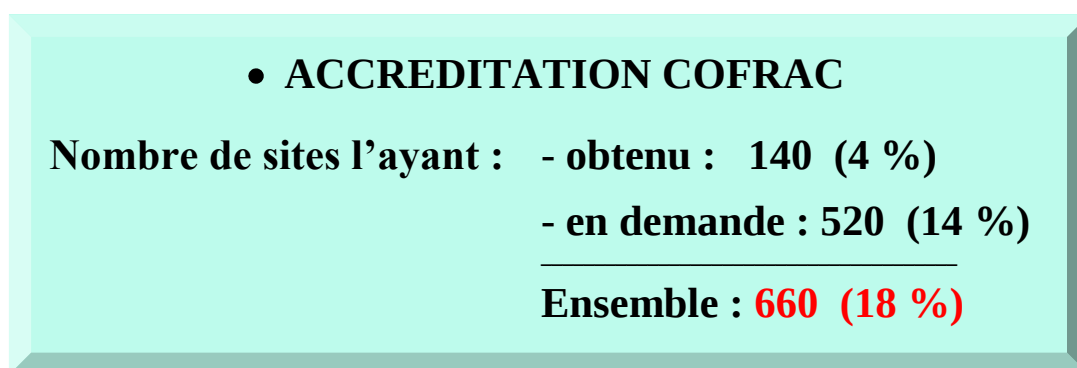
III – DEMARCHE QUALITE

Au moment des enquêtes (printemps 2010), 140 sites avaient obtenu une accréditation COFRAC et 520 avaient demandé l'obtention d'un dossier d'accréditation.

La part des sites concernés par une telle démarche s'avère corrélée à la taille des entreprises : seules 1 % des entités de moins de 10 salariés ont obtenu une accréditation COFRAC contre 9 % pour leurs consœurs employant plus de 50 salariés.

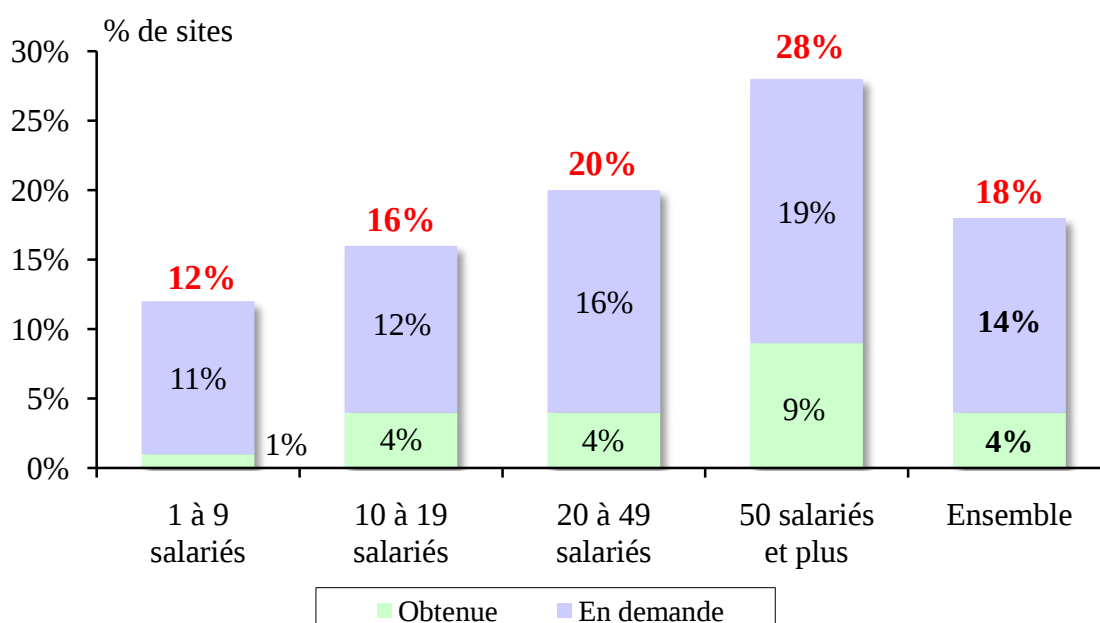
En ce qui concerne la certification, 560 sites l'ont déjà obtenue et nombre quasi similaire de sites a fait une demande en ce sens.

Contrairement aux accréditations COFRAC, la part des sites concernés par les certifications se révèle comparable selon les strates de taille.



Source : Enquête I + C

Détail selon la taille des entreprises



- **Evolution juridique**

**Biologistes ayant des projets de réorganisation en 2010,
compte tenu de l'ordonnance Bachelot :**

76 %, soit 1.650 entreprises

Source : Enquête I + C

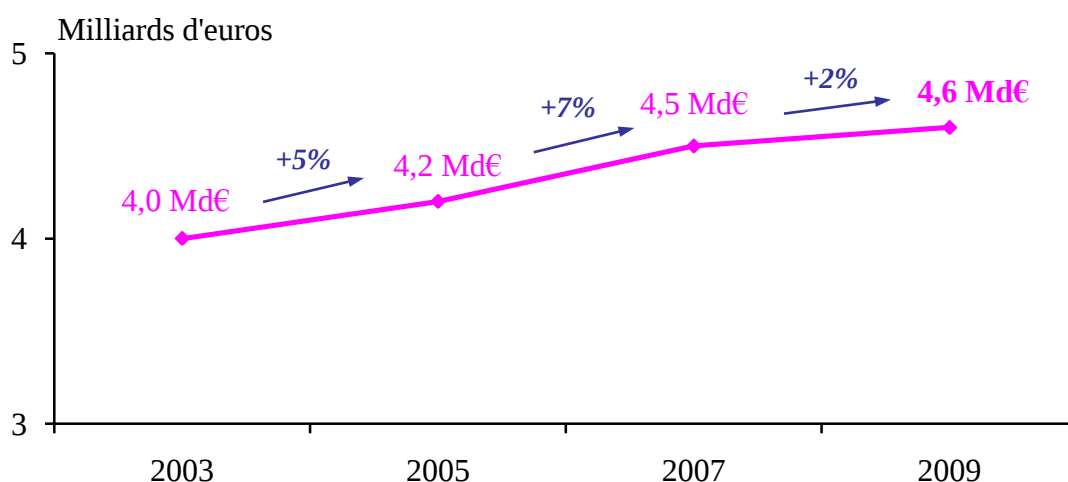
CHAPITRE II : ACTIVITE DES LABORATOIRES

I – CHIFFRE D’AFFAIRES DE LA PROFESSION

Entre 2007 et 2009, le chiffre d’affaires de la profession a progressé de manière limitée (+ 2 %) pour atteindre 4,6 milliards d’euros T.T.C en 2009.

Compte tenu du phénomène de concentration analysé précédemment, le chiffre d’affaires s’établit désormais en moyenne à 2,1 millions d’euros par entreprise et à 1,25 millions d’euros par laboratoire.

Chiffre d’affaires* T.T.C.



Source : Enquête I + C

**Evolution 2003-2009 du chiffre d’affaires moyen
par entreprise et par laboratoire**

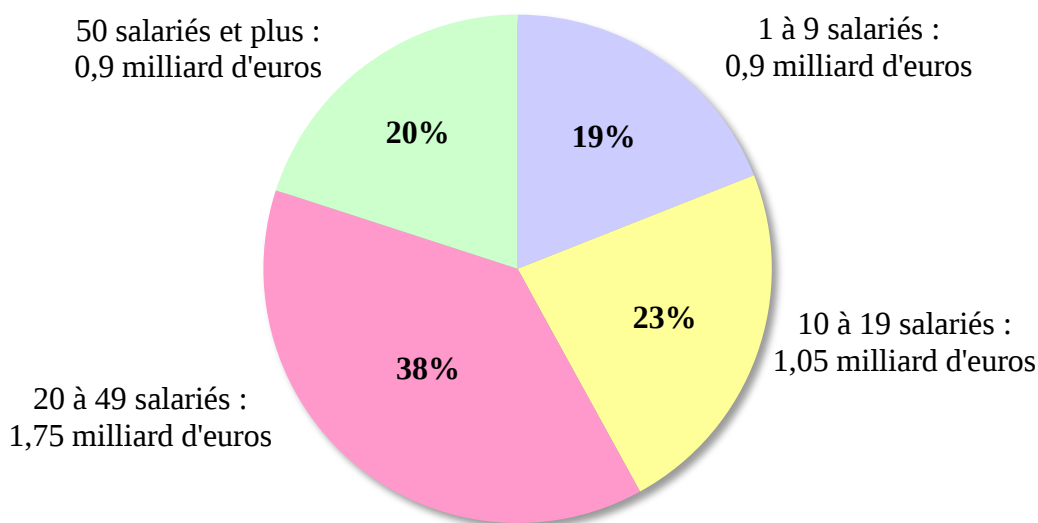
	Chiffre d'affaires moyen par entreprise	Chiffre d'affaires moyen par laboratoire
2009	2,1 M€ T.T.C.	1,25 M€ T.T.C.
2007	1,8 M€ T.T.C.	1,2 M€ T.T.C.
2005	1,5 M€ T.T.C.	1,1 M€ T.T.C.
2003	1,3 M€ T.T.C.	1,0 M€ T.T.C.

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

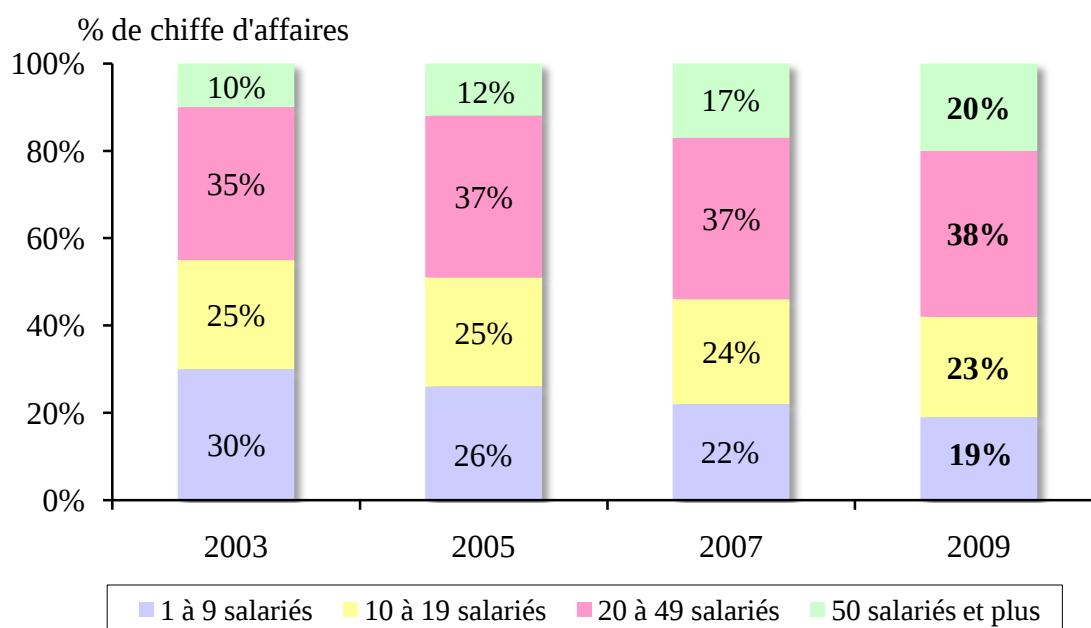
II – REPARTITION DU CHIFFRE D’AFFAIRES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Un cinquième du chiffre d’affaires total profession émane des 110 plus grandes entités (5 % en nombre d’entreprises). A l’inverse, les plus petites structures pèsent pour 46 % en termes d’entreprises pour seulement 19 % en terme de chiffre d’affaires.

**Répartition du chiffre d’affaires* 2009
selon la taille des entreprises**



**Evolution 2003-2009 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*

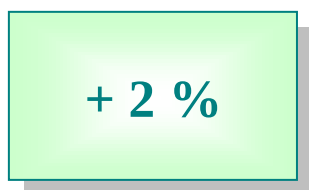
III – EVOLUTION DU CHIFFRE D’AFFAIRES

Induites par les bouleversements structurels de la profession (les laboratoires se réunissant de plus en plus en SEL), les évolutions du chiffre d’affaires apparaissent radicalement différentes selon les quatre strates analysées.

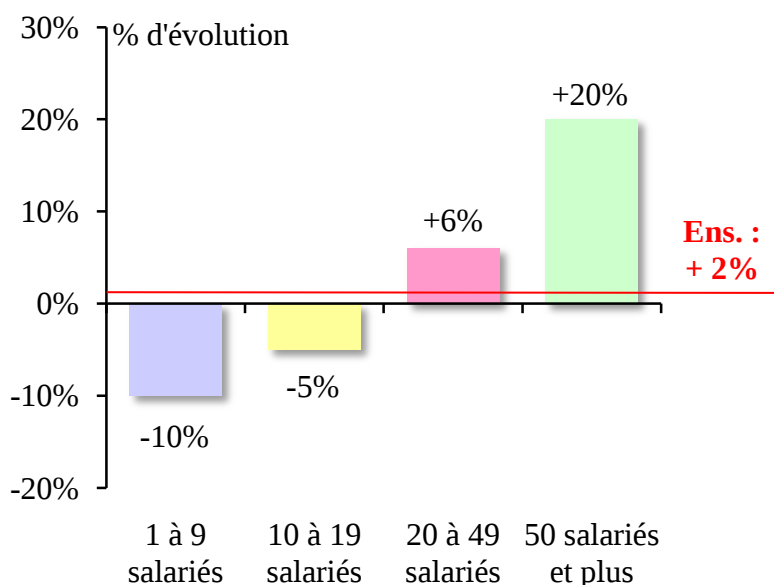
La plus grande strate réunit désormais 480 laboratoires (contre 320 en 2007) et affiche une hausse de chiffre d’affaires de 20 % à deux ans d’intervalle.

Le nombre de laboratoires correspondant aux entreprises de moins de 10 salariés est passé de 1.450 en 2007 à 1.200 en 2009. Cette strate affiche une baisse de 10 % en termes de chiffre d’affaires sur cette période.

**Evolution du chiffre d’affaires*
2009 / 2007**



**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

*L'ensemble des indicateurs de cette partie
proviennent de l'enquête I + C*

CHAPITRE I : EFFECTIFS EMPLOYES

I – EFFECTIFS EMPLOYES

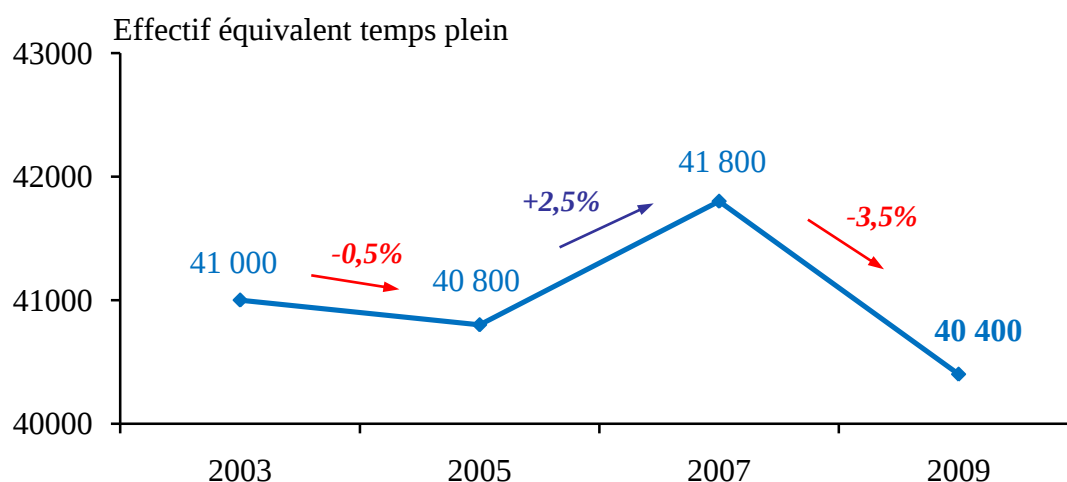
1. Effectifs salariés et biologistes libéraux en équivalent temps plein

A deux ans d'intervalle, l'ensemble des effectifs employés en équivalent temps plein enregistre une baisse de - 3,5 %.

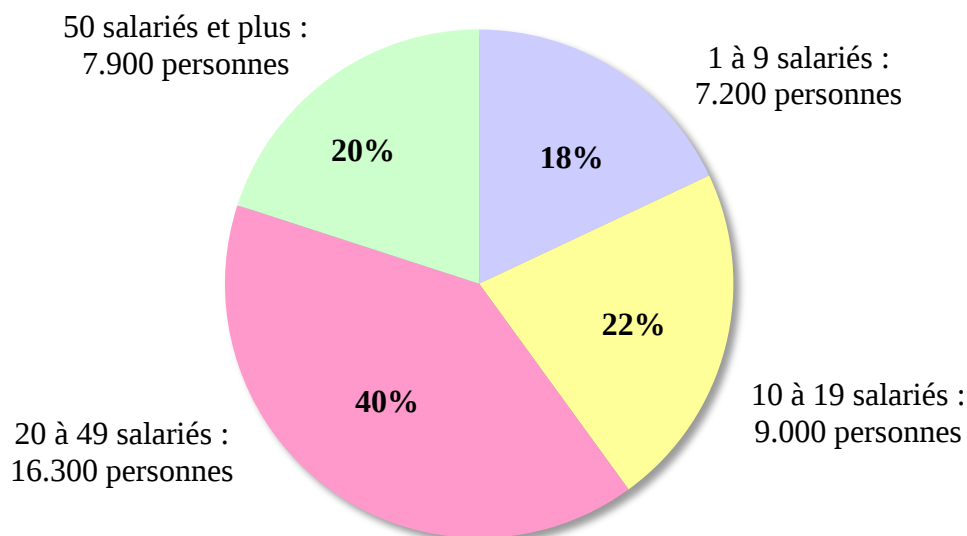
L'ensemble des Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale emploie 40.400 personnes en équivalent temps plein en 2009, dont 35.200 ont un statut de salariés. Cette baisse globale résulte d'un recul marqué des effectifs non salariés cumulé à un recul plus modéré de l'emploi salarié.

En liaison avec les évolutions structurelles de la profession, les entreprises de moins de 10 salariés concentrent désormais seulement 18 % de l'ensemble des effectifs en équivalent temps plein contre 30 % en 2003. A contrario, le poids de la plus grande strate a doublé entre 2003 (9 %) et 2009 (20 %).

Effectifs employés en équivalent temps plein



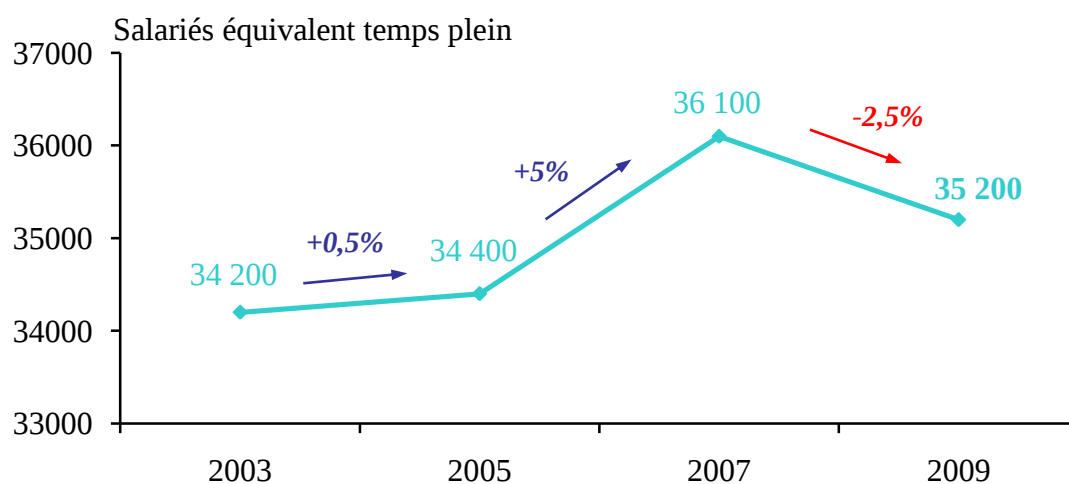
Répartition des **40.400** employés en équivalent temps plein selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2009 de la répartition des effectifs employés selon la taille des entreprises



Salariés en équivalent temps plein

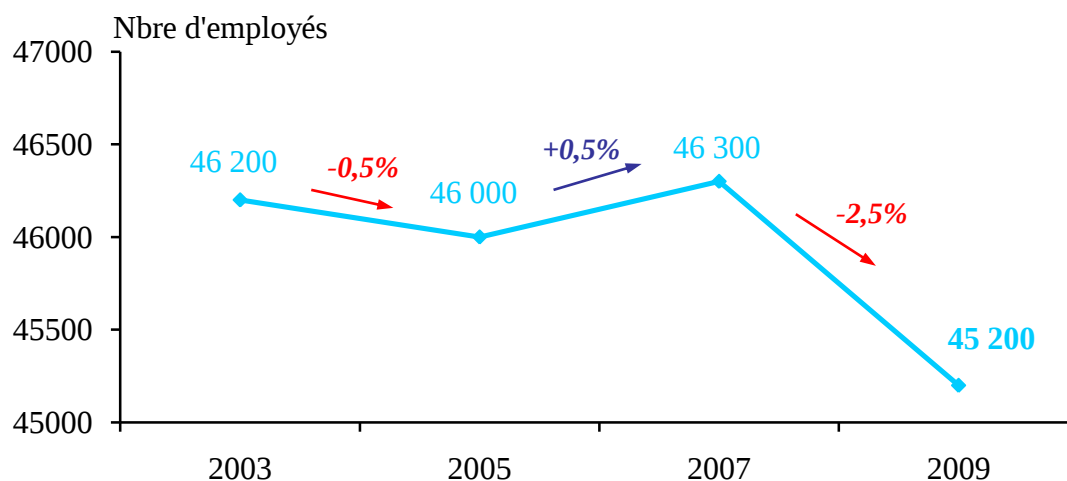


2. Effectifs salariés et biologistes libéraux présents au 31 décembre 2009

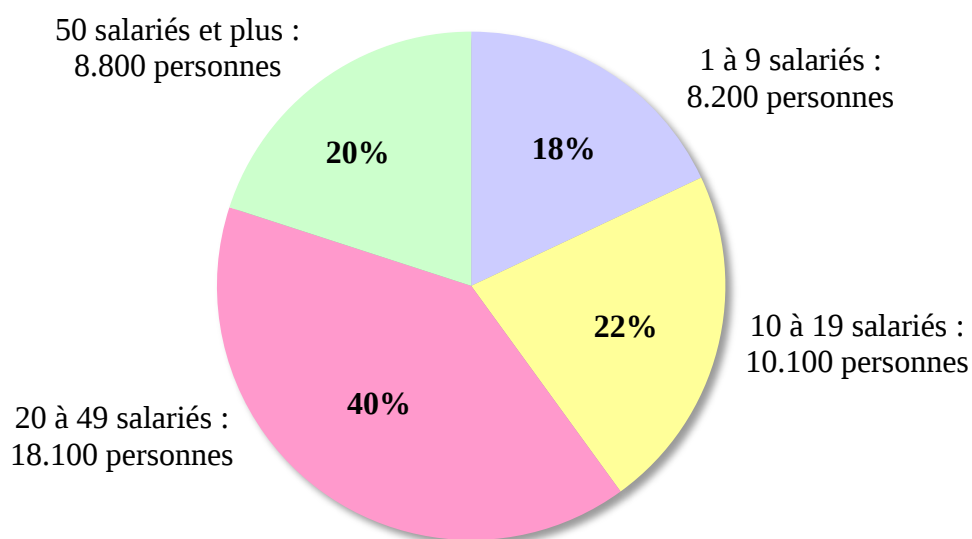
En ce qui concerne les effectifs présents au 31 décembre, leur nombre baisse de - 2,5 % à deux ans d'intervalle pour atteindre 45.200 personnes en 2009.

Les structures de plus de 20 salariés qui pèsent pour 26 % en termes de nombre d'entreprises réunissent 60 % des effectifs présents en fin d'année 2009.

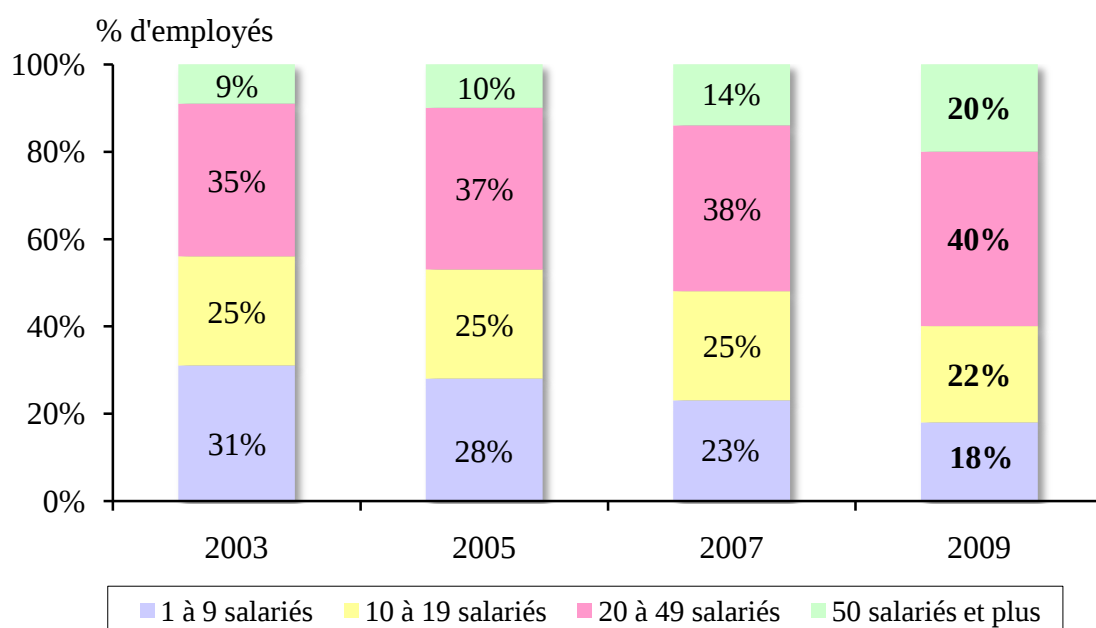
Effectifs employés présents au 31 décembre



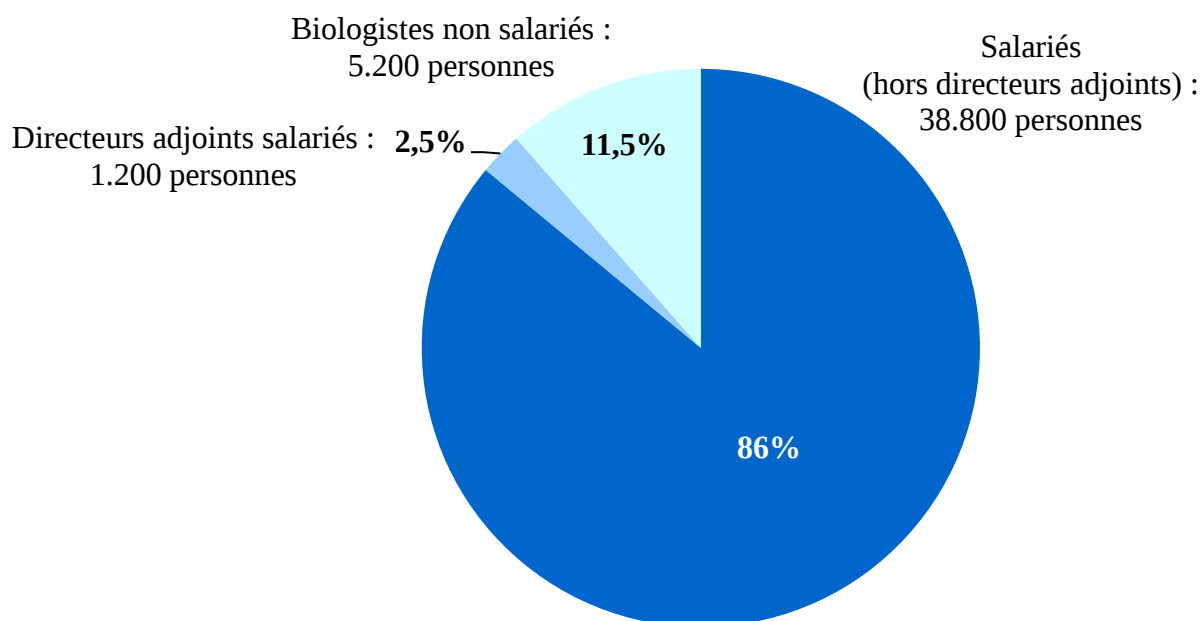
Répartition des **45.200** employés présents au 31/12/09 selon la taille des entreprises



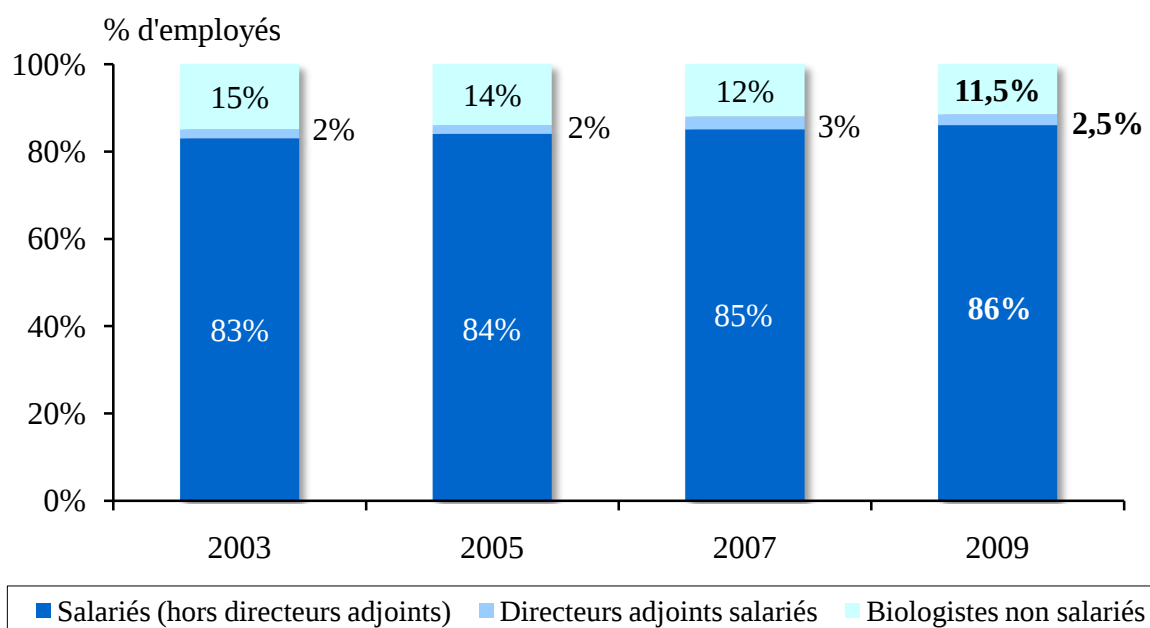
Evolution 2003-2009 de la répartition des employés selon la taille des entreprises



Répartition des 45.200 employés présents au 31/12/09 selon leur statut



Evolution 2003-2009 de la répartition des employés selon leur statut

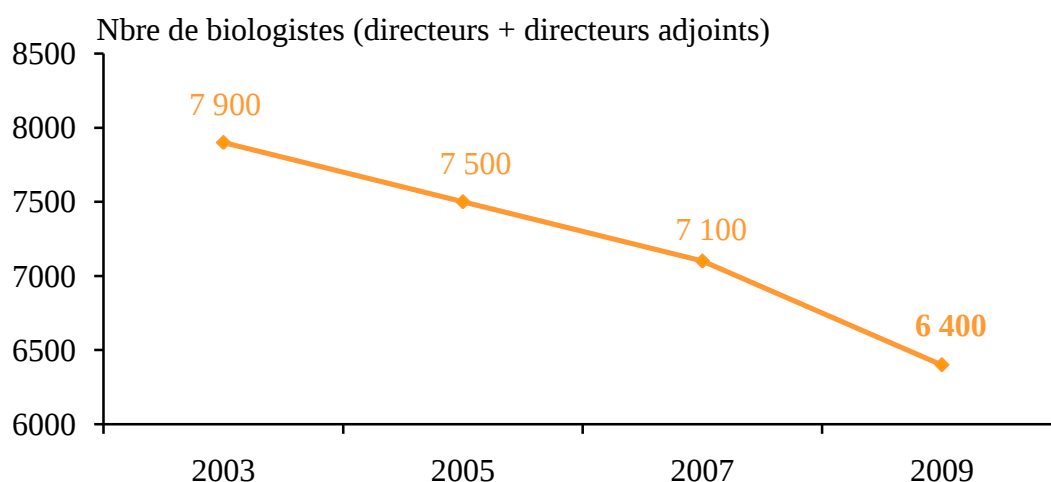


II – EFFECTIFS DE BIOLOGISTES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2009

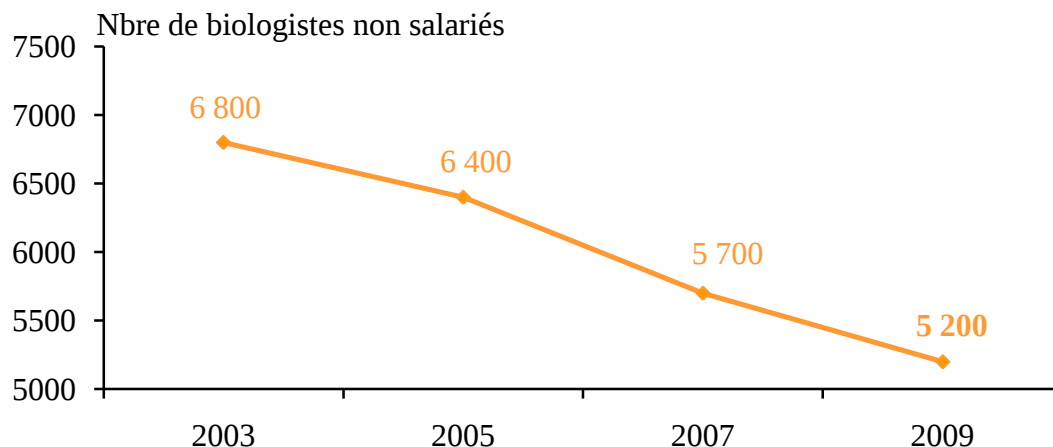
A l'instar des années précédentes, le nombre de biologistes (directeurs et directeurs adjoints) continue de se réduire en 2009. Au 31 décembre 2009, la profession en compte 6.400.

Les plus petits laboratoires ayant tendance soit à disparaître soit à se regrouper sous forme de SEL, le nombre de biologistes non salariés s'affiche par conséquent en baisse sensible entre 2007 et 2009.

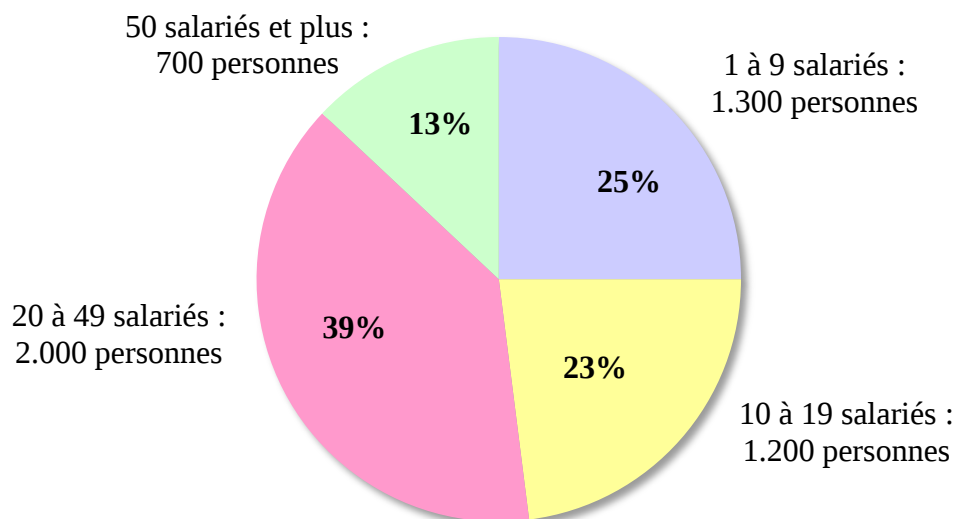
**Nombre de biologistes (directeurs + directeurs adjoints)
présents au 31 décembre**



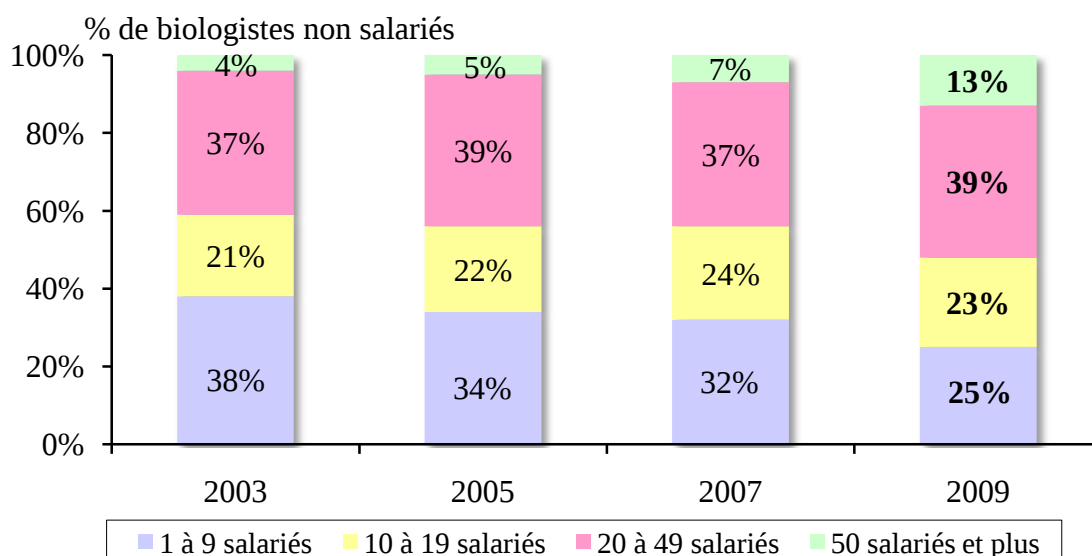
Nombre de biologistes non salariés présents au 31 décembre



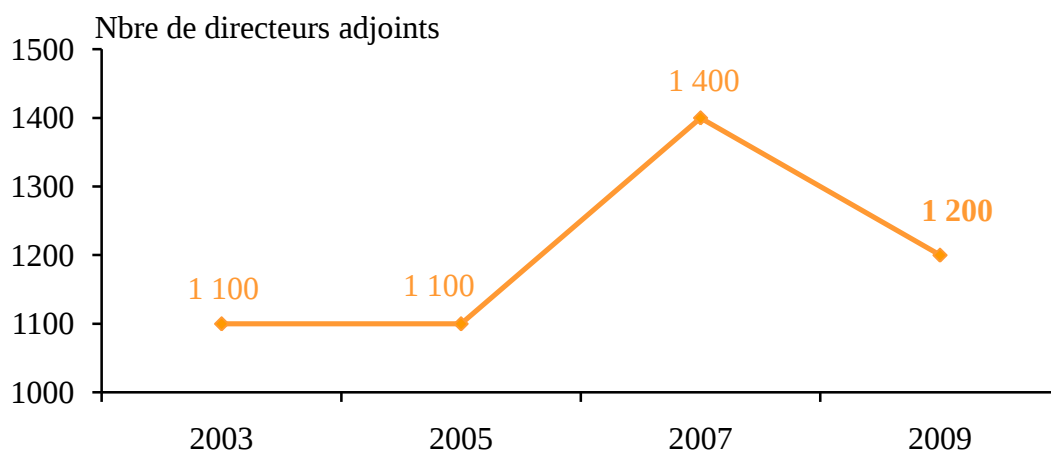
Répartition des 5.200 biologistes non salariés selon la taille des entreprises



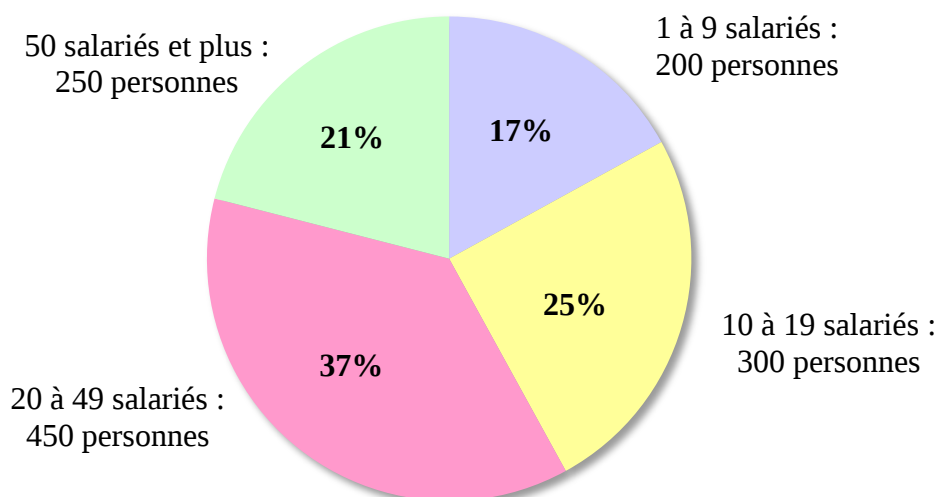
Evolution 2003-2009 de la répartition des biologistes non salariés selon la taille des entreprises



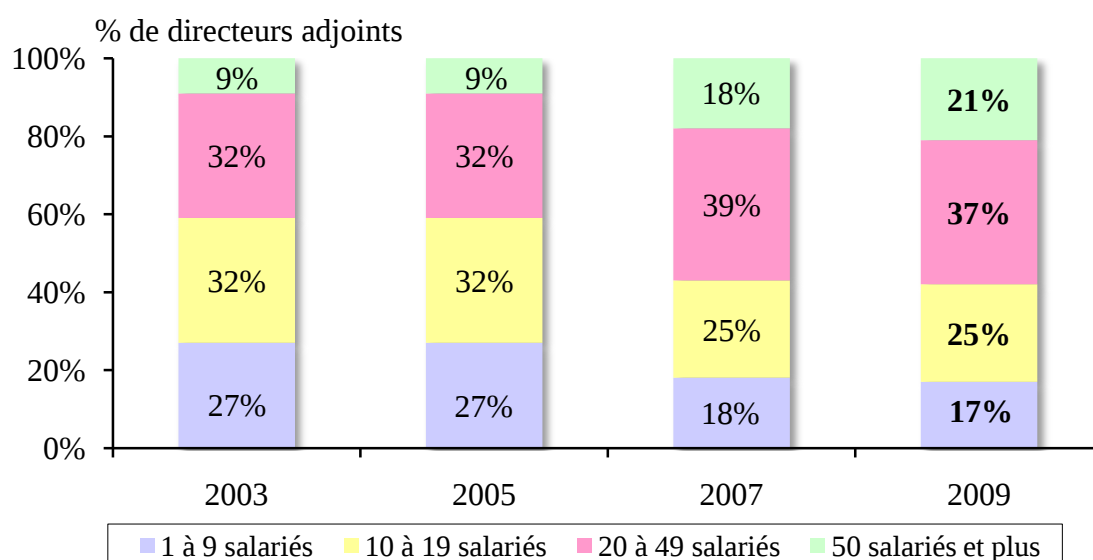
Nombre de directeurs adjoints présents au 31 décembre



Répartition des 1.200 directeurs adjoints selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2009 de la répartition des directeurs adjoints selon la taille des entreprises



III – STRUCTURE DES EFFECTIFS SALAIRES PRESENTS AU 31 DECEMBRE 2009

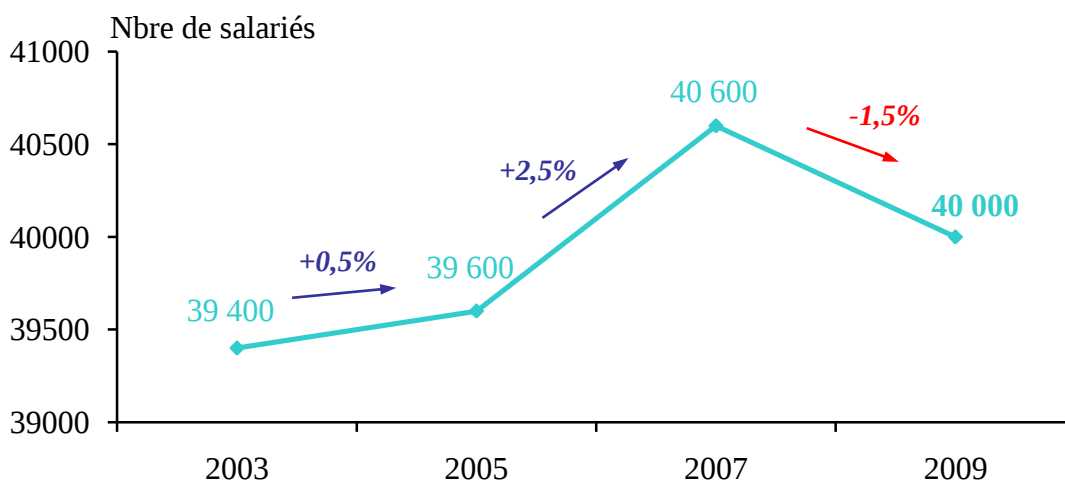
1. Structure globale

Au 31 décembre 2009, l'ensemble des laboratoires d'analyses de biologie médicale emploient 40.000 salariés, soit 1,5 % de moins qu'en 2007.

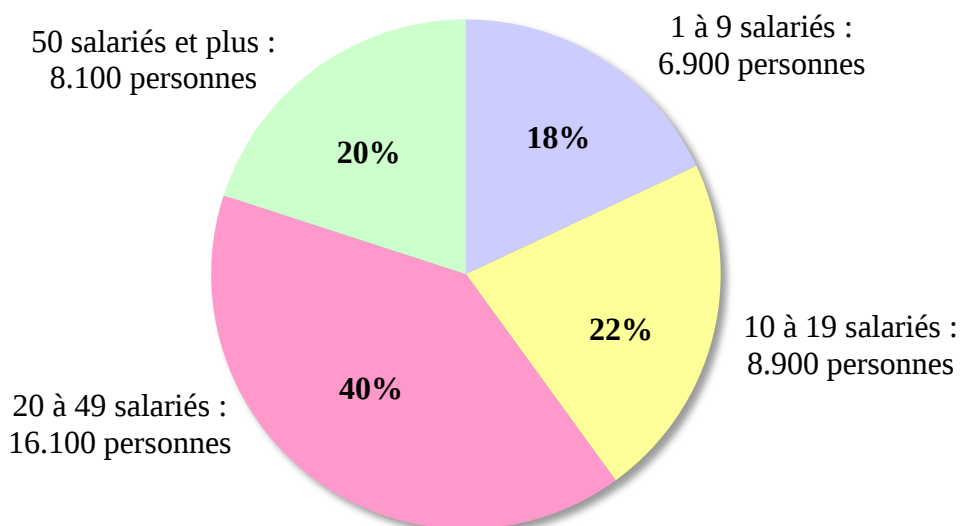
Entre 2007 et 2009, la plus petite strate (1 à 9 salariés) s'est sensiblement réduite en termes de nombre de laboratoires alors que la plus grande strate (50 salariés et plus) enregistre une augmentation du nombre de laboratoires.

Ces modifications structurelles se transcrivent au niveau des effectifs salariés. Le poids de la plus petite strate en termes de salariés présents au 31 décembre est passé de 22 % en 2007 à 18 % deux ans après. A l'inverse, un cinquième des salariés présents en fin d'année 2009 travaillent pour une entreprises des 110 plus grandes sociétés, soit 5 points de plus qu'en 2007.

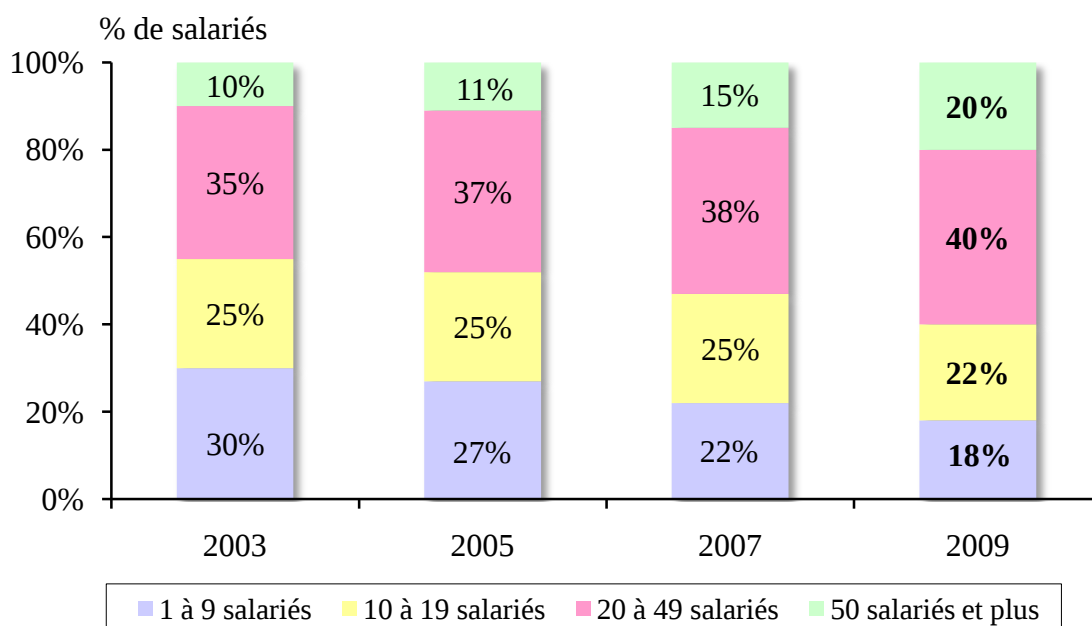
Nombre de salariés présents au 31 décembre



Répartition des **40.000** salariés selon la taille des entreprises



Evolution 2003-2009 de la répartition des salariés selon la taille des entreprises



2. Selon les postes détaillés

Les postes analysés ayant évolué en 2009, la comparaison avec les résultats des années précédentes n'est pas possible.

En fin d'année 2009, 45,5 % des salariés occupent un poste de technicien, dont la grande majorité (34 %) relève du niveau B. Ce type de poste (technicien B) s'avère représenté au sein des plus petites structures : 38 % des salariés pour les entreprises de 1 à 9 salariés contre un tiers pour les autres strates.

Globalement, les secrétaires représentent 28 % des salariés. Ce taux s'avère un peu plus élevé pour la plus grande strate (30 %) que pour les sociétés de moins de 10 salariés (26 %).

Le personnel d'entretien et les coursiers (postes parfois partagés) représentent plus d'un dixième des effectifs.

La part des infirmiers apparaît corrélée à la taille des entreprises, passant de 2 % au sein des plus petites structures à 9 % pour leurs consœurs de plus grande taille.

Les directeurs adjoints représentent 3 % des salariés et ce, pour chacune des strates analysées.

Répartition des **40.000** salariés selon leur poste

	Nombre de salariés	Répartition en %
Personnel d'entretien	2.300	6 %
Coursiers	1.600	4 %
Personnel d'entretien et coursiers	500	1,5 %
Secrétaires	11.300	28 %
Techniciens C	2.200	5,5 %
Techniciens B	13.500	34 %
Techniciens A	2.500	6 %
Infirmiers	2.300	5,5 %
Qualiticiens	450	1 %
Informaticiens	50	NS
Comptables	300	1 %
Directeurs adjoints	1.200	3 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	500	1,5 %
Autres ⁽²⁾	1.300	3 %
Ensemble	40.000	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

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	8,5 %	6 %	5 %	5 %	6 %
Coursiers	2 %	4 %	4 %	5 %	4 %
Personnel d'entretien et coursiers	1 %	1 %	2 %	1 %	1,5 %
Secrétaires	26 %	29 %	28 %	30 %	28 %
Techniciens C	8 %	5 %	6 %	4 %	5,5 %
Techniciens B	38 %	33 %	33 %	32 %	34 %
Techniciens A	6 %	9 %	6 %	4 %	6 %
Infirmiers	2 %	4 %	7 %	9 %	5,5 %
Qualiticiens	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Informaticiens	NS	NS	NS	NS	NS
Comptables	0,5 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Directeurs adjoints	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	2 %	1 %	1 %	1 %	1,5 %
Autres ⁽²⁾	2 %	2 %	3 %	4 %	3 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

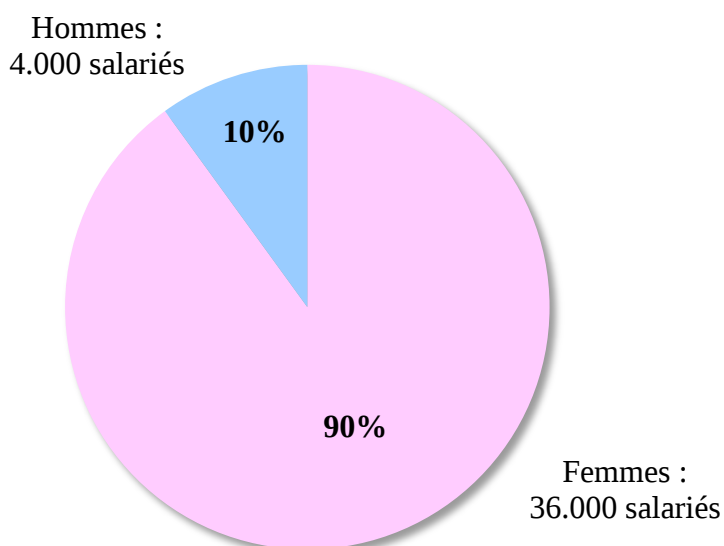
3. Selon le sexe

Bien qu'il se réduise d'1 point à deux ans d'intervalle, le taux de féminisation de la profession demeure très élevé. Les femmes représentent 90 % des salariés présents au 31 décembre 2009.

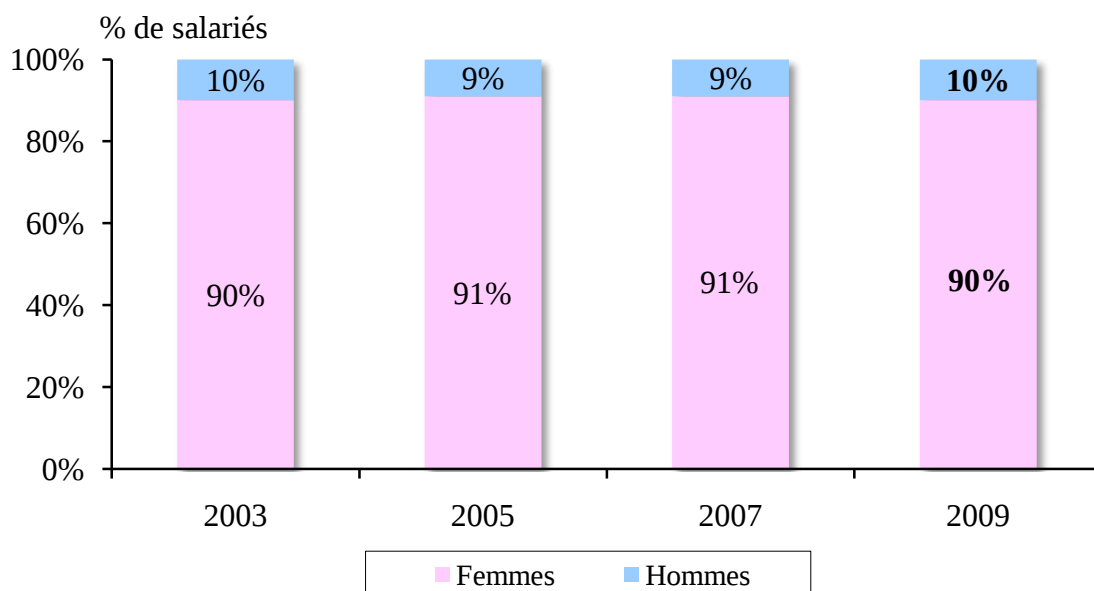
La part des effectifs masculins se révèle plus limitée au sein des petites entreprises : 7 % pour la plus petite strate contre plus de 10 % pour les sociétés de 20 salariés.

Les postes d'informaticiens et, dans une moindre mesure, les postes de coursiers et de directeurs adjoints sont plus "masculinisés" que les autres postes, notamment que les secrétaires et le personnel d'entretien.

Répartition des **40.000** salariés selon le sexe



Evolution 2003-2009 de la répartition des salariés selon le sexe



Détail selon la taille des entreprises

	Hommes	Femmes	Ensemble
1 à 9 salariés	7 %	93 %	100 %
10 à 19 salariés	8 %	92 %	100 %
20 à 49 salariés	12 %	88 %	100 %
50 salariés et plus	11 %	89 %	100 %
Ensemble	10 %	90 %	100 %

Détail selon les postes des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	5 %	95 %	100 %
Coursiers	40 %	60 %	100 %
Personnel d'entretien et coursiers	13 %	87 %	100 %
Secrétaires	1 %	99 %	100 %
Techniciens C	14 %	86 %	100 %
Techniciens B	9 %	91 %	100 %
Techniciens A	17 %	83 %	100 %
Infirmiers	6 %	94 %	100 %
Qualiticiens	16 %	84 %	100 %
Informaticiens	62 %	38 %	100 %
Comptables	15 %	85 %	100 %
Directeurs adjoints	29 %	71 %	100 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	12 %	88 %	100 %
Autres ⁽²⁾	26 %	74 %	100 %
Ensemble	10 %	90 %	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

Détail pour non cadres et cadres

	Non cadres	Cadres
	Coef < 400	Coef ≥ 400
Hommes	12 %	40 %
Femmes	88 %	60 %
Ensemble	100 %	100 %

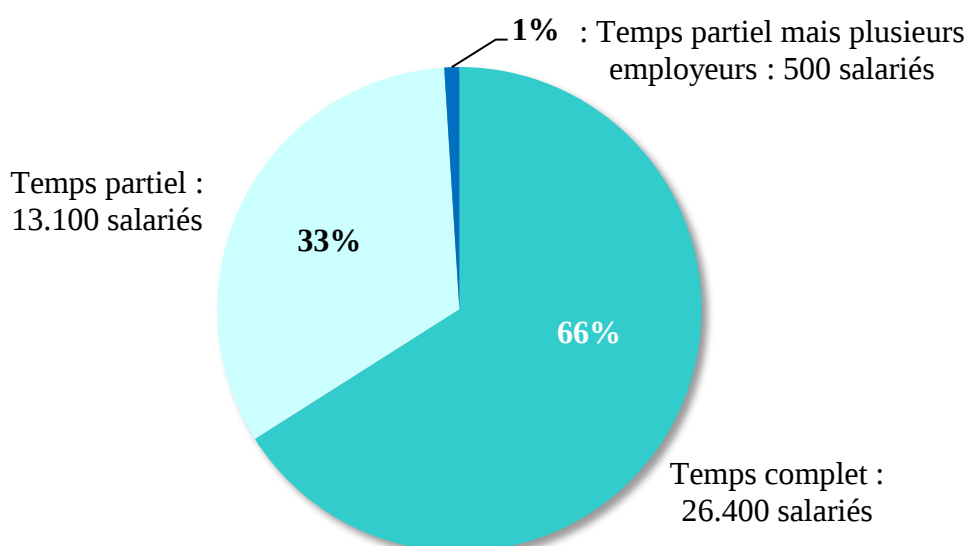
4. Selon la durée du travail

Le renforcement des temps complets observé en 2007 se poursuit deux ans après. Au 31 décembre 2009, les deux tiers des salariés sont employés à temps complet, soit 1 point de plus qu'en 2007 et 3 points de plus qu'en 2003-2005.

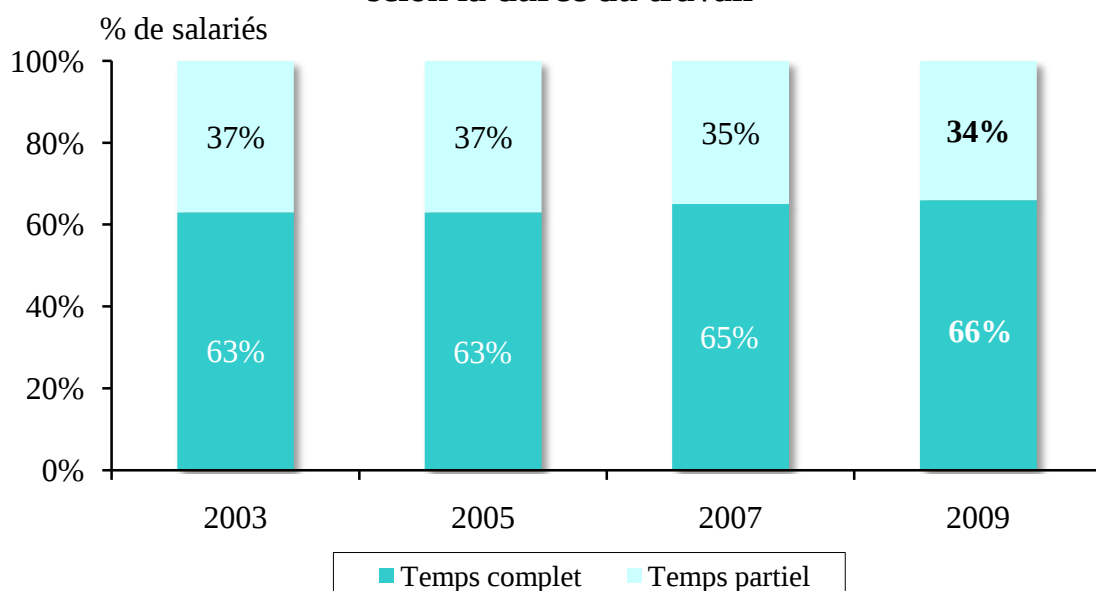
Les petites entreprises recourent plus fréquemment au temps partiel que celles de plus grande taille. La part des femmes à temps partiel est élevée en fin d'année 2009 (34 %) et celle des hommes apparaît également importante (21 %).

Comme cela avait été noté en 2007, le personnel d'entretien ainsi que les infirmiers se révèlent très concernés par le temps partiel.

**Répartition des 40.000 salariés
selon la durée du travail**



**Evolution 2003-2009 de la répartition des salariés
selon la durée du travail**



Détail selon la taille des entreprises

	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel mais plusieurs employeurs	Ensemble
1 à 9 salariés	56 %	42 %	2 %	100 %
10 à 19 salariés	59 %	40 %	1 %	100 %
20 à 49 salariés	72 %	28 %	NS	100 %
50 salariés et plus	72 %	27 %	1 %	100 %
Ensemble	66 %	33 %	1 %	100 %

Détail selon les postes des salariés

	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel mais plusieurs employeurs	Ensemble
Personnel d'entretien	28 %	66 %	6 %	100 %
Coursiers	51 %	48 %	1 %	100 %
Personnel d'entretien et coursiers	46 %	52 %	2 %	100 %
Secrétaires	74 %	26 %	0,5 %	100 %
Techniciens C	77 %	23 %	0,5 %	100 %
Techniciens B	76 %	24 %	NS	100 %
Techniciens A	81 %	19 %	NS	100 %
Infirmiers	25 %	70 %	4,5 %	100 %
Qualiticiens	54 %	40 %	6 %	100 %
Informaticiens	87 %	0,5 %	12,5 %	100 %
Comptables	53 %	39 %	8,5 %	100 %
Directeurs adjoints	52 %	44 %	3,5 %	100 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	76 %	22 %	2 %	100 %
Autres ⁽²⁾	55 %	43 %	2 %	100 %
Ensemble	66 %	33 %	1 %	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

Détail selon le sexe des salariés

	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel mais plusieurs employeurs	Ensemble
Hommes	76 %	21 %	3 %	100 %
Femmes	65 %	34 %	1 %	100 %
Ensemble	66 %	33 %	1 %	100 %

Détail selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes				Femmes			
	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel mais plusieurs employeurs	Ensemble	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel mais plusieurs employeurs	Ensemble
Personnel d'entretien	36,5 %	59 %	4,5 %	100 %	20 %	73 %	7 %	100 %
Coursiers	63 %	35 %	2 %	100 %	44,5 %	55 %	0,5 %	100 %
Personnel d'entretien et coursiers	91 %	9 %	NS	100 %	39,5 %	58 %	2,5 %	100 %
Secrétaires	82 %	18 %	NS	100 %	74 %	26 %	NS	100 %
Techniciens C	95 %	5 %	NS	100 %	73,5 %	26 %	0,5 %	100 %
Techniciens B	94 %	6 %	NS	100 %	75 %	25 %	NS	100 %
Techniciens A	92 %	8 %	NS	100 %	79 %	21 %	NS	100 %
Infirmiers	13 %	67 %	20 %	100 %	26 %	70 %	4 %	100 %
Qualiticiens	50 %	43 %	7 %	100 %	55 %	39 %	6 %	100 %
Informaticiens	80 %	NS	20 %	100 %	100 %	NS	NS	100 %
Comptables	70 %	20 %	10 %	100 %	51 %	41 %	8 %	100 %
Directeurs adjoints	59 %	32 %	9 %	100 %	51 %	48 %	1 %	100 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	67 %	33 %	NS	100 %	80 %	17 %	3 %	100 %
Autres ⁽²⁾	67 %	28 %	5 %	100 %	52 %	47 %	1 %	100 %
Ensemble	76 %	21 %	3 %	100 %	65 %	34 %	1 %	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

La durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel se réduit d'une heure entre 2007 et 2009 et s'établit désormais en moyenne à 23 heures.

Cette durée des temps partiels se révèle nettement plus élevée pour les femmes (23h30) que pour les hommes (18h00).

A noter également que la durée des temps partiel est nettement plus limitée pour le personnel d'entretien (14h30) que pour les secrétaires (26h30) et les techniciens (près de 27h00)

Durée moyenne de travail des salariés à temps partiel

	2003	2005	2007	2009
Durée moyenne	22 heures	22 heures	24 heures	23 heures

Détail selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	14 h 30	14 h 30	14 h 30
Coursiers	20 h 00	23 h 30	22 h 30
Personnel d'entretien et coursiers	17 h 30	24 h 00	24 h 00
Secrétaires	ND	26 h 30	26 h 30
Techniciens C	26 h 00	27 h 00	27 h 00
Techniciens B	25 h 00	26 h 30	26 h 30
Techniciens A	22 h 00	28 h 00	27 h 30
Infirmiers	16 h 00	20 h 30	20 h 00
Qualiticiens	14 h 00	19 h 00	18 h 00
Informaticiens	25 h 30	NS	25 h 30
Comptables	22 h 00	18 h 00	18 h 30
Directeurs adjoints	15 h 00	23 h 30	22 h 00
Non spécialisés ⁽¹⁾	23 h 30	23 h 30	23 h 30
Autres ⁽²⁾	13 h 00	22 h 00	21 h 00
Ensemble	18 h 00	23 h 30	23 h 00

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

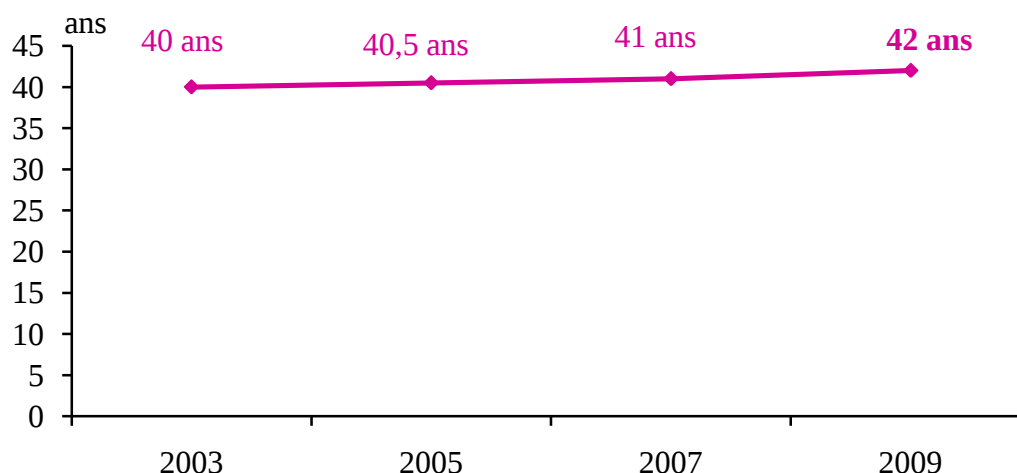
⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien...

5. Selon leur âge

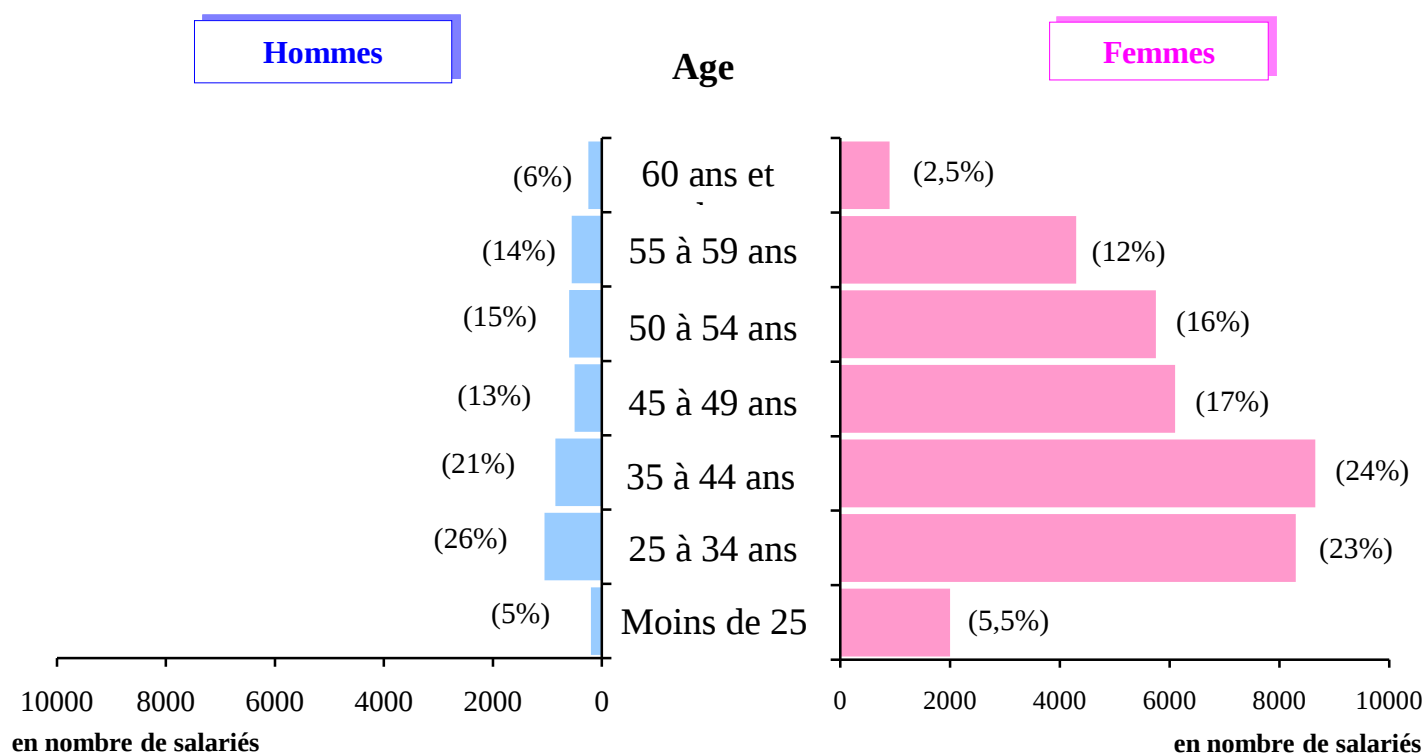
L'âge moyen des salariés de la profession continue de progresser en 2009 où il s'établit à 42 ans, soit 2 ans de plus qu'en 2003.

Si l'âge moyen des salariés s'avère comparable selon le sexe des salariés, il varie sensiblement selon les postes. Il s'établit au-delà de 45 ans pour le personnel d'entretien, les techniciens de niveau A et les infirmiers, mais s'inscrit à près de 40 ans pour les techniciens de niveau C et B et les qualitaticiens.

Age moyen des salariés



Répartition des 40.000 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	41,5 ans	42,5 ans	42,5 ans	42 ans	42 ans

Détail selon les postes et le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	49 ans	48,5 ans	48,5 ans
Coursiers	45,5 ans	44,5 ans	45 ans
Personnel d'entretien et coursiers	46 ans	45 ans	45,5 ans
Secrétaires	42 ans	41 ans	41 ans
Techniciens C	38,5 ans	40,5 ans	40 ans
Techniciens B	38,5 ans	40,5 ans	40,5 ans
Techniciens A	48 ans	47,5 ans	47,5 ans
Infirmiers	47,5 ans	45,5 ans	46 ans
Qualiticiens	38,5 ans	37,5 ans	38 ans
Informaticiens	43 ans	42 ans	42,5 ans
Comptables	47,5 ans	44 ans	44,5 ans
Directeurs adjoints	43,5 ans	44 ans	44 ans
Non spécialisés ⁽¹⁾	48 ans	41 ans	42 ans
Autres ⁽²⁾	44 ans	42,5 ans	42,5 ans
Ensemble	42,5 ans	42 ans	42 ans

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

6. Selon leur ancienneté

Cette question n'a pas pu être traitée :

En effet, les entreprises ont répondu soit :

- par le nombre exact d'années d'ancienneté**
- par le codage correspondant aux années d'ancienneté (chiffré de 1 à 8)**

Or, il n'est pas possible de savoir pour chaque entreprise quel type de réponses a été fourni.

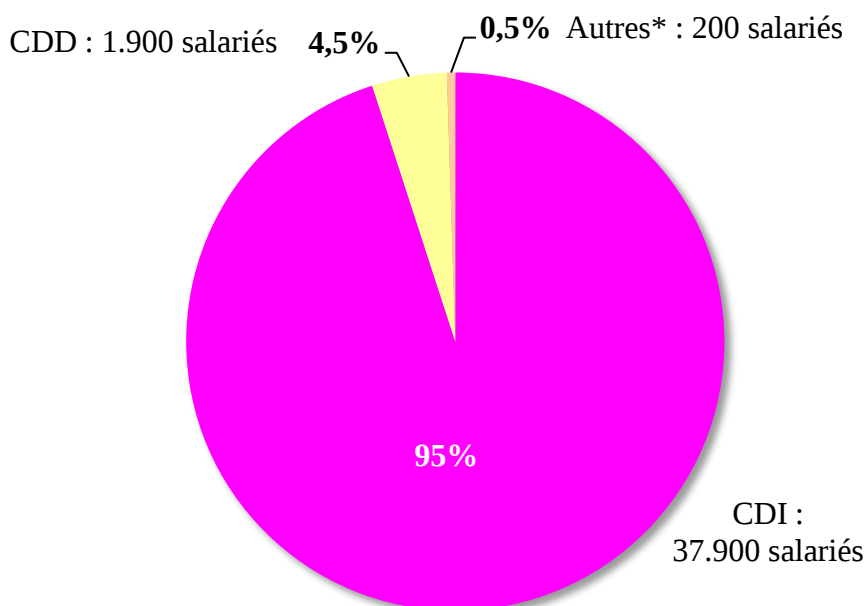
7. Selon leur type de contrat

Depuis 2003, la répartition des salariés selon leur type de contrat évolue à la marge. Au 31 décembre 2009, 95 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

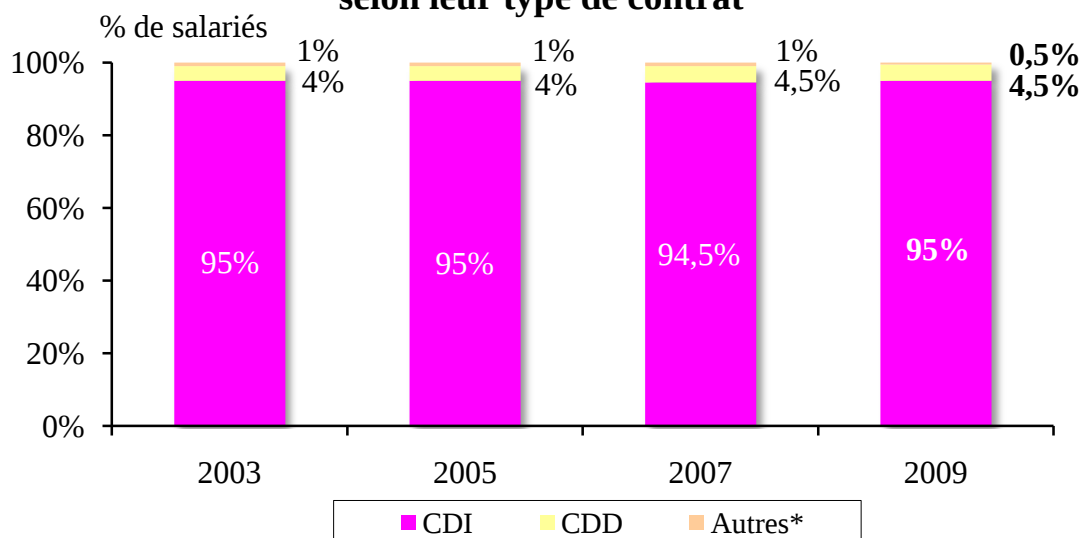
Les hommes apparaissent un peu plus concernés par les CDD que les femmes.

La part des CDD parmi les salariés présents en fin d'année est légèrement plus importante pour les coursiers, les techniciens C ainsi que les infirmiers que pour les autres postes.

Répartition des **40.000** salariés selon leur type de contrat



Evolution 2003-2009 de la répartition des salariés selon leur type de contrat



* contrats de professionnalisation, 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	100 %	NS	NS	100 %
Coursiers	88,5 %	11,5 %	NS	100 %
Personnel d'entretien et coursiers	100 %	NS	NS	100 %
Secrétaires	95,5 %	4,5 %	NS	100 %
Techniciens C	93 %	7 %	NS	100 %
Techniciens B	94 %	6 %	NS	100 %
Techniciens A	97,5 %	2,5 %	NS	100 %
Infirmiers	97 %	3 %	NS	100 %
Qualiticiens	100 %	NS	NS	100 %
Informaticiens	100 %	NS	NS	100 %
Comptables	90 %	10 %	NS	100 %
Directeurs adjoints	92,5 %	7,5 %	NS	100 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	100 %	NS	NS	100 %
Autres ⁽²⁾	89 %	8 %	3 %	100 %
Ensemble	93,5 %	6 %	0,5 %	100 %

FEMMES

	CDI	CDD	Autres	Ensemble
Personnel d'entretien	96 %	4 %	< 0,5 %	100 %
Coursiers	92 %	7,5 %	0,5 %	100 %
Personnel d'entretien et coursiers	99 %	1 %	< 0,5 %	100 %
Secrétaires	94 %	5,5 %	0,5 %	100 %
Techniciens C	89 %	9,5 %	1,5 %	100 %
Techniciens B	96,5 %	3,5 %	< 0,5 %	100 %
Techniciens A	97 %	3 %	< 0,5 %	100 %
Infirmiers	92,5 %	7,5 %	< 0,5 %	100 %
Qualiticiens	91 %	4,5 %	4,5 %	100 %
Informaticiens	100 %	NS	< 0,5 %	100 %
Comptables	98,5 %	1,5 %	< 0,5 %	100 %
Directeurs adjoints	98 %	2 %	< 0,5 %	100 %
Non spécialisés ⁽²⁾	95 %	5 %	< 0,5 %	100 %
Autres ⁽²⁾	88 %	8 %	4 %	100 %
Ensemble	95 %	4,5 %	0,5 %	100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

8. Selon les coefficients de chaque poste

◆ Personnel d'entretien

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

Coefficients	< 135	135	150	160	170	180	200	> 200	Ens.
Répartition en %	3 %	34 %	17 %	17 %	5 %	4 %	15 %	5 %	100 %

◆ Coursiers

Répartition des **1.800** coursiers selon leur coefficient

Coefficients	< 135	135	150	160	170	180	200	> 200	Ens.
Répartition en %	1 %	10 %	39 %	12 %	4 %	6 %	17 %	11 %	100 %

◆ Secrétaires

Répartition des **11.000** secrétaires selon leur coefficient

Coefficients	<210	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	>300	Ens.
Répartition en %	1 %	8 %	7 %	20%	2 %	10%	28%	19%	1 %	2 %	0,5%	1,5%	100%

◆ Techniciens

Répartition des **17.700** techniciens selon leur coefficient

Coefficients	<240	240	250	260	270	280	290	300	310	350	> 350	Ens.
Répartition en %	1 %	6 %	8 %	1 %	13 %	12 %	44 %	2 %	3 %	9 %	1 %	100 %

◆ Infirmiers

Répartition des **2.300** infirmiers selon leur coefficient

Coefficients	200	240	250	260	270	280	290	300	310	350	> 350	Ens.
Répartition en %	1 %	2 %	7 %	7 %	20 %	19 %	30 %	6 %	3 %	3 %	2 %	100 %

◆ Qualitiens

Répartition des **450** qualitiens selon leur coefficient

Coefficients	200	210	240	260	270	280	290	300	310	350	400	500	600	800	Ens.
Répartition en %	1 %	1 %	3 %	3 %	11 %	8 %	22 %	5 %	6 %	10 %	10 %	8 %	9 %	3 %	100 %

◆ Informaticiens

Répartition des **50** informaticiens selon leur coefficient

Coefficients	250	270	290	350	400 et plus	Ens.
Répartition en %	13 %	13 %	37 %	25 %	12 %	100 %

◆ Comptables

Répartition des **300** comptables selon leur coefficient

Coefficients	150	210	220	230	250	260	270	280	290	300	350	400	500	600	Ens.
Répartition en %	1 %	3 %	2 %	2 %	3 %	14 %	30 %	1 %	9 %	6 %	9 %	12 %	2 %	6 %	100 %

◆ Directeurs adjoints

Répartition des **1.200** directeurs adjoints selon leur coefficient

Coefficients	< 500	500	600	700	800	Ens.
Répartition en %	10 %	2 %	35 %	2 %	51 %	100 %

9. Emploi handicapé

En 2009, les laboratoires d'analyses de biologie médicale ont employé un peu plus de 500 handicapés, ce qui correspond à 1,3 % des salariés de la profession (ratio identique à 2007).

Ce taux demeure nettement fonction croissante de la taille des entreprises, passant de 0,9 % pour la plus petite strate à 1,8 % pour les sociétés de plus de 50 salariés.

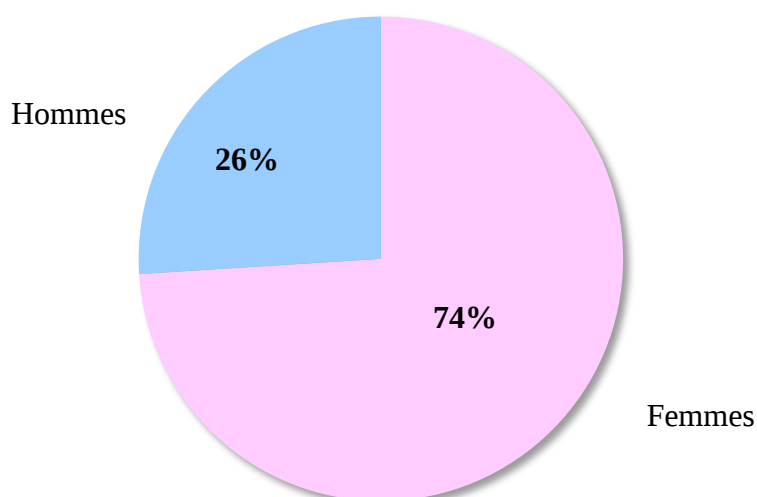
Les hommes représentent plus d'un quart des salariés handicapés alors qu'ils ne totalisent que 10 % de l'ensemble des effectifs.

Nombre de salariés handicapés présents au 31 décembre 2009 :
520 salariés
soit 1,3 % des salariés (rappel 2007 : 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	0,9 %	1 %	1,4 %	1,8 %	1,3 %

Répartition des salariés handicapés selon le sexe



CHAPITRE II : MOUVEMENTS DU PERSONNEL

I – NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DEPARTS EN 2009

Entre 2008 et 2009, le solde des embauches-départs est nul au sein des laboratoires d'analyses de biologie médicale.

Le taux de rotation des salariés se contracte à deux ans d'intervalle : les taux d'embauches et de départs étant nettement plus modérés en 2009 (11 % chacun) qu'en 2007 (respectivement 18 % et 16,5 %).

**Nombre d'embauches en 2009 :
3.900 personnes (salariés)
soit un taux d'embauches⁽¹⁾ de 11%**

**Nombre de départs en 2009 :
3.900 personnes (salariés)
soit un taux de départs⁽²⁾ de 11%**

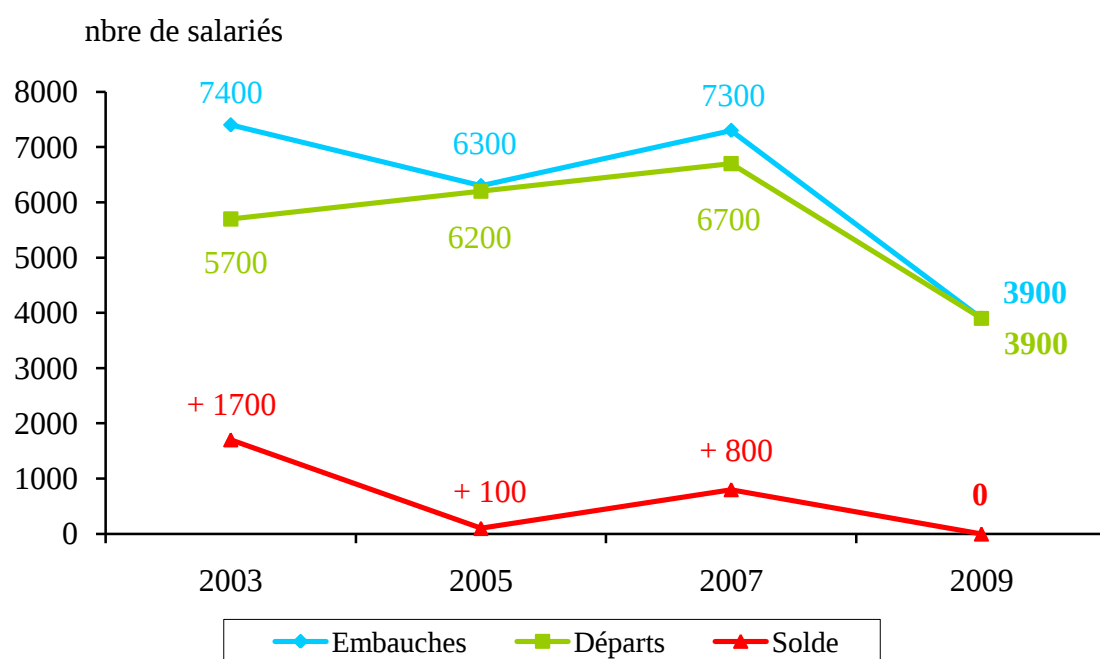
Solde embauches-départs en 2009 :

0

⁽¹⁾ nombre d'embauches en 2009 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2009

⁽²⁾ nombre de départs en 2009 rapporté au nombre de salariés en équivalent temps plein en 2009

Evolution des embauches et des départs

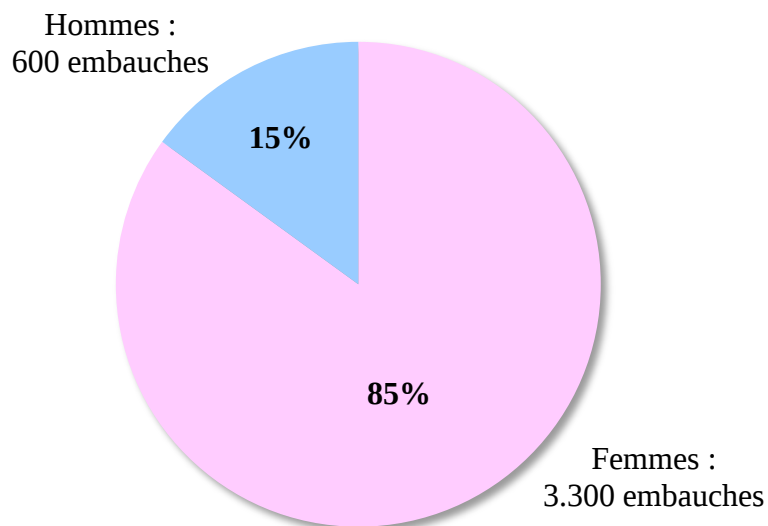


II – NATURE DES CONTRATS D’EMBAUCHES

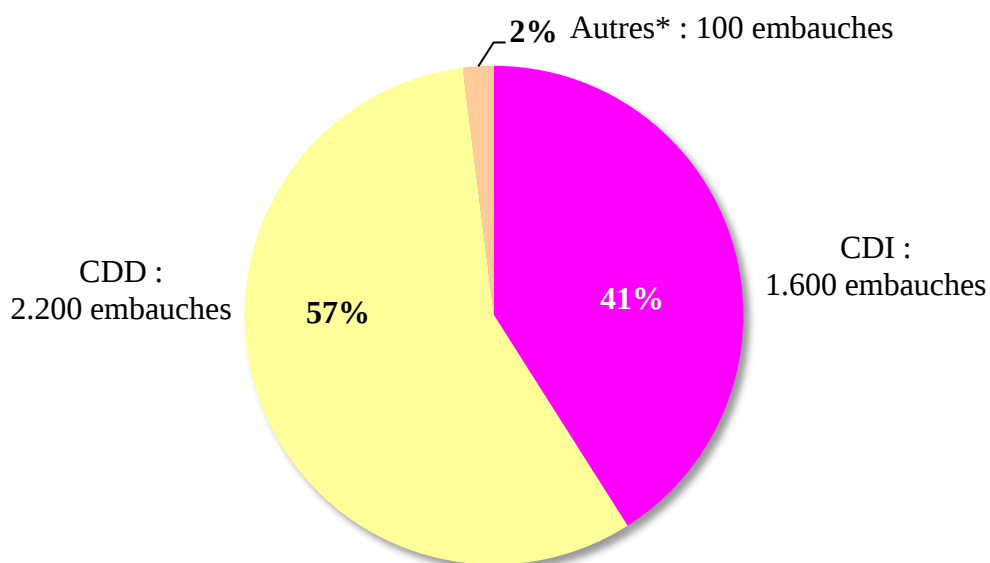
En liaison avec la structure des salariés présents en fin d’année, l’essentiel des embauches réalisées en 2009 concernent des femmes.

Au cours de l’année 2009, 2.200 CDD ont été signés, ce qui représente 57 % des embauches.

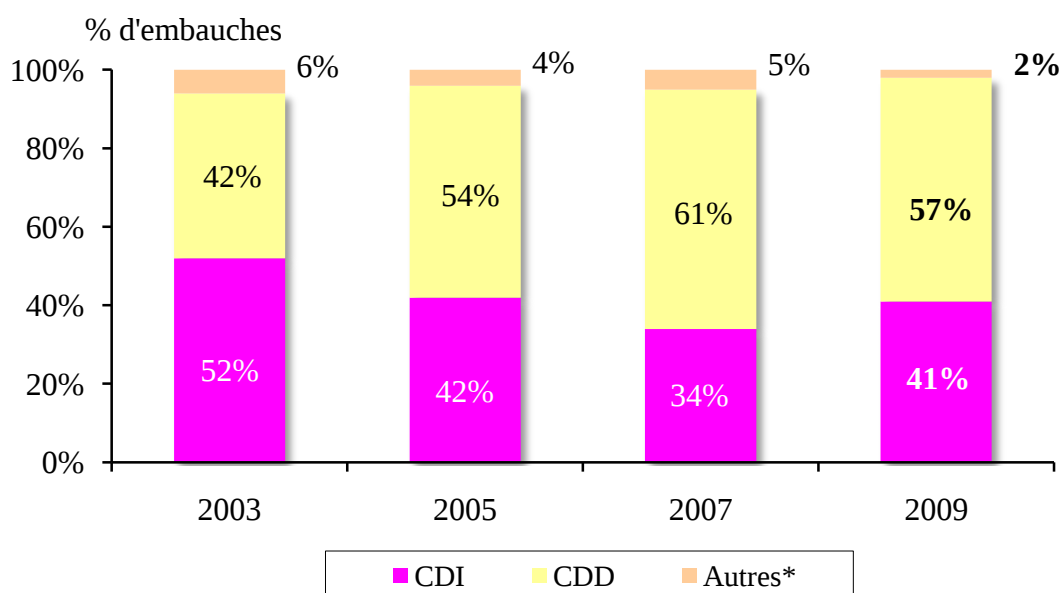
**Répartition des 3.900 embauches
selon le sexe**



Répartition des **3.900** embauches selon la nature des contrats de travail



Evolution 2003-2009 de la répartition des embauches selon la nature des contrats de travail



* contrats de professionnalisation, stages, ...

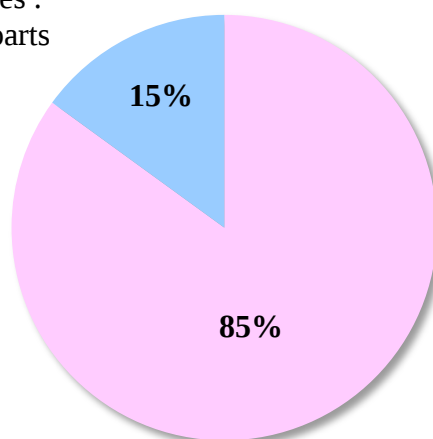
III – MOTIFS DE DEPARTS

En liaison avec la répartition des embauches, les fins de CDD représentent 57 % des départs enregistrés en 2009.

Les démissions demeurent le second motif de départs et concernent 20 % des sorties enregistrées en 2009.

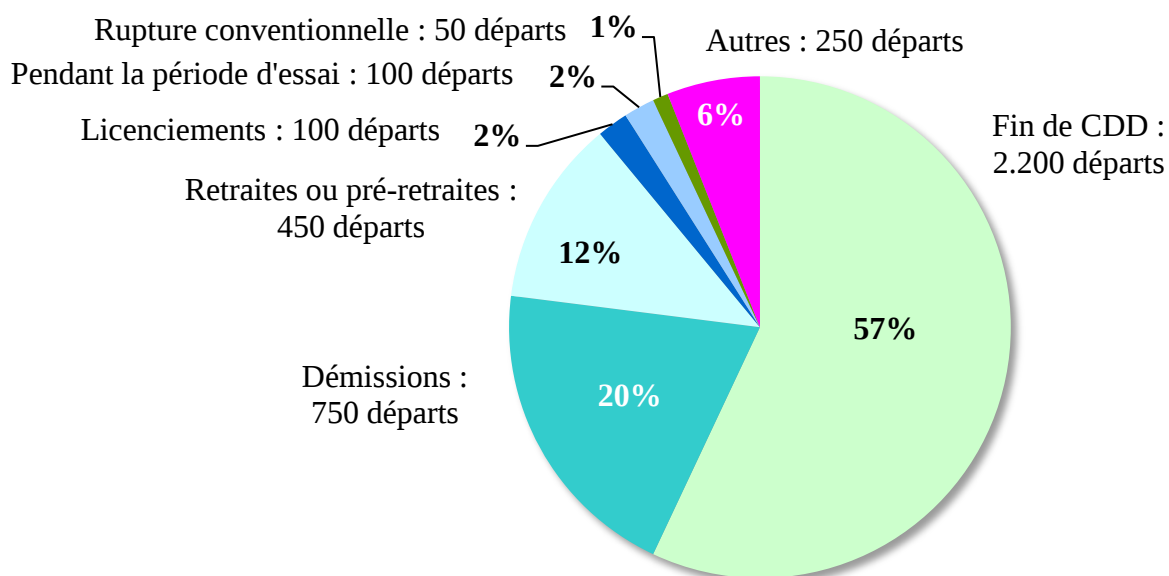
Répartition des **3.900** départs selon le sexe

Hommes :
550 départs



Femmes :
3.350 départs

Répartition des **3.900** départs selon les motifs



Rappel de la répartition

	Fin de CDD	Démis-sion	Retraite	Licenci-e-ments	Licenci-e-	Période d'essai	Autres	Ensemb-le
2007	55 %	26 %	9 %	4 %	-	2 %	4 %	100 %
2005	47 %	25 %	6 %	10 %	5 %	2 %	5 %	100 %
2003	44 %	38 %	6 %	5 %	1 %	2 %	4 %	100 %

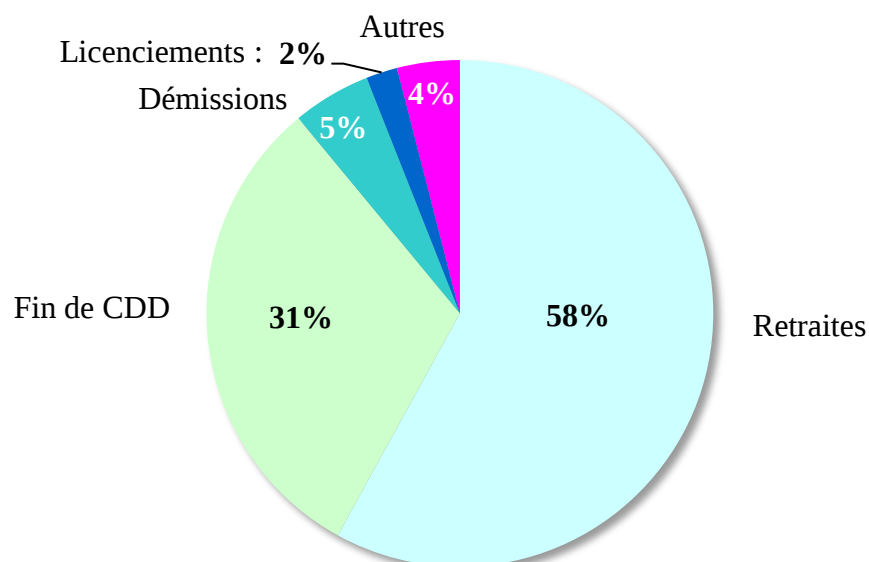
SENIORS

Un nombre très limité de salariés âgés de 55 ans et plus (300 personnes) ont été embauchés en 2009. A l'inverse, 800 seniors ont quitté leur entreprise et ce, surtout pour un départ en retraite.

**Taux d'embauches des salariés âgés de 55 ans et plus
en 2009 : 5 %, soit 300 salariés**

**Taux de départs des salariés âgés de 55 ans et plus
en 2009 : 12 %, soit 800 salariés**

Répartition des départs de salariés âgés de 55 ans et plus selon le motif



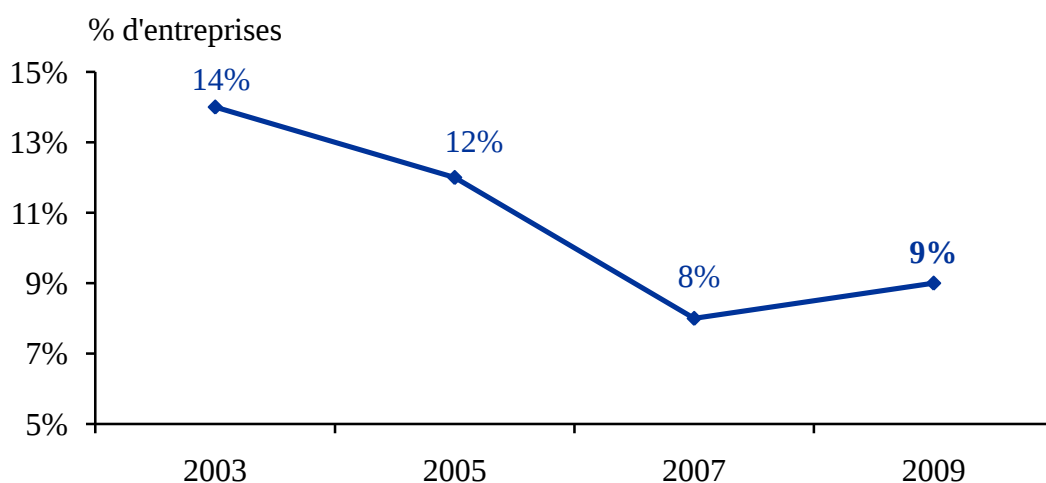
IV – INTERIM

Comme en 2007, le recours au travail intérimaire concerne toujours un nombre limité d'entreprises en 2009 : 9 % contre 14 % en 2003.

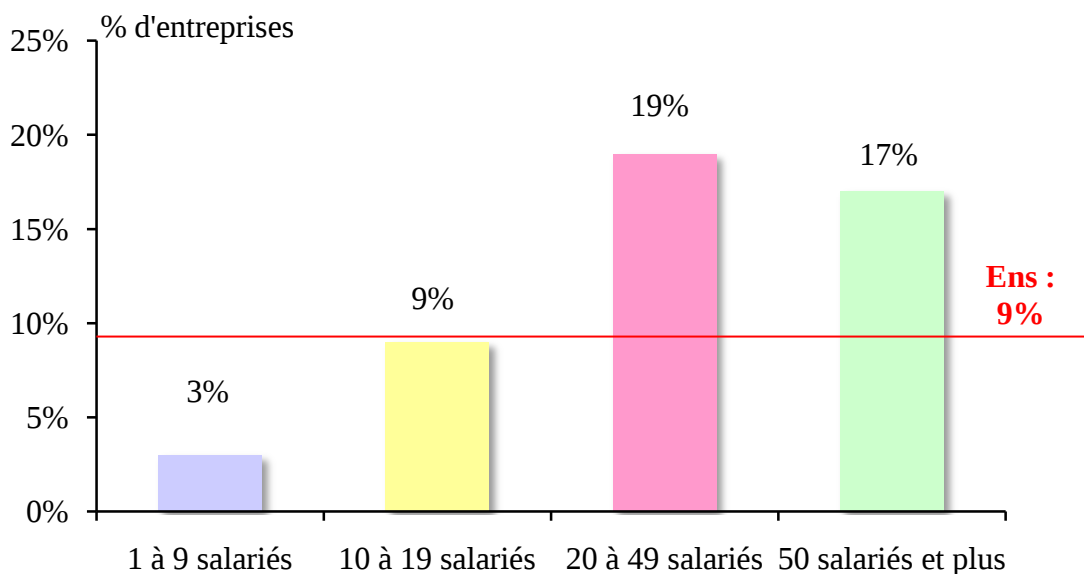
Les plus grandes entités utilisent plus fréquemment ce type de main d'œuvre que leurs consœurs de petite taille.

Au cours de l'année 2009, l'ensemble des laboratoires d'analyses de biologie médicale ont utilisé près de 87.200 heures de travail intérimaire, ce qui représente 55 salariés en termes d'équivalent temps plein, soit un chiffre nettement supérieur à 2007 (35 salariés en équivalent temps plein).

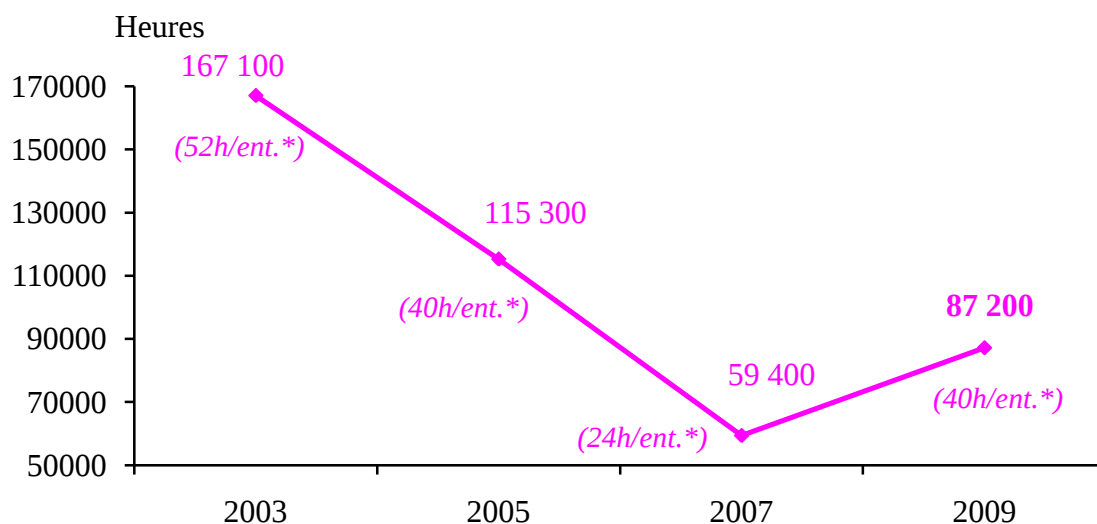
**Proportion d'entreprises ayant eu recours
au travail intérimaire**



Détail selon la taille des entreprises



Nombre d'heures d'intérim effectuées



* pour l'ensemble des entreprises

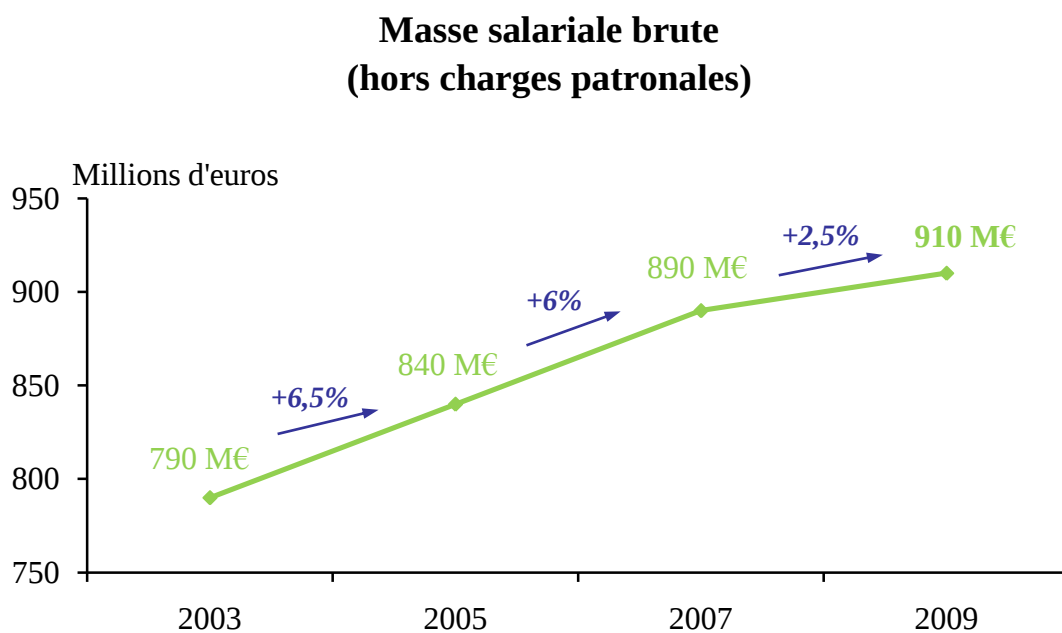
Nombre total de salariés en équivalent temps plein correspondant au recours à l'intérim

	2003	2005	2007	2009
Salariés équivalent temps plein	100	70	35	55
% effectif salarié	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,2 %

CHAPITRE III : REMUNERATION

I – MASSE SALARIALE

A l'instar de l'évolution du chiffre d'affaires, la masse salariale brute (hors charges patronales) progresse de manière limitée entre 2007 et 2009 : + 2,5 % sur cette période.



II – SALAIRES

1. Salaire moyen des salariés à temps complet

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

Salaire moyen à temps complet selon les postes et le sexe des salariés

		Salaire moyen		Différence salaire annuel femmes/hommes
		Mensuel	Annuel	
Personnel d'entretien	Hommes	1.450 €	17.250 €	+ 5,5 %
	Femmes	1.500 €	18.200 €	
Coursiers	Hommes	1.470 €	17.900 €	- 7,3 %
	Femmes	1.410 €	16.600 €	
Secrétaires		1.670 €	20.900 €	
Techniciens C		1.850 €	22.800 €	
Techniciens B	Hommes	1.870 €	25.400 €	- 5,3 %
	Femmes	1.830 €	24.050 €	
Techniciens A	Hommes	2.410 €	34.850 €	- 14,6 %
	Femmes	2.160 €	29.750 €	
Infirmiers	Hommes	2.100 €	28.800 €	- 20,1 %
	Femmes	1.960 €	23.000 €	
Qualiticiens	Hommes	2.370 €	29.250 €	- 10,9 %
	Femmes	2.060 €	26.050 €	
Informaticiens		3.100 €	35.350 €	
Comptables		2.450 €	31.750 €	
Directeurs adjoints	Hommes	5.190 €	51.650 €	+ 6,7 %
	Femmes	4.910 €	55.100 €	

**Salaire annuel moyen à temps complet
selon les coefficients et le sexe des salariés**

	Hommes	Femmes	Ensemble
150	16.106 €	16.202 €	16.149 €
160	18.108 €	18.260 €	18.228 €
170			17.078 €
180			19.510 €
200	23.189 €	19.536 €	20.370 €
220			17.387 €
230			19.365 €
240	15.033 €	15.529 €	15.480 €
250	21.801 €	19.833 €	20.040 €
260	23.542 €	22.301 €	22.329 €
270	22.569 €	23.442 €	23.383 €
280	26.492 €	23.513 €	23.942 €
290	27.827 €	26.666 €	26.791 €
300	31.958 €	27.211 €	28.087 €
310			27.978 €
350	36.249 €	32.259 €	33.065 €
400	31.506 €	36.938 €	35.127 €
500			43.592 €
600	49.014 €	51.834 €	50.585 €
800	63.383 €	60.141 €	61.222 €

2. Salaire moyen des salariés à temps partiel

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

Salaire moyen à temps partiel selon les postes des salariés

	Salaire horaire moyen
Personnel d'entretien	9,7 €
Coursiers	9,8 €
Secrétaires	11 €
Techniciens C	12,7 €
Techniciens B	12,2 €
Techniciens A	13,6 €
Infirmiers	14 €
Qualiticiens	18 €
Informaticiens	ND
Comptables	15,8 €
Directeurs adjoints	33,2 €

III – ACCORD DE PARTICIPATION, D'INTERESSEMENT ET PER

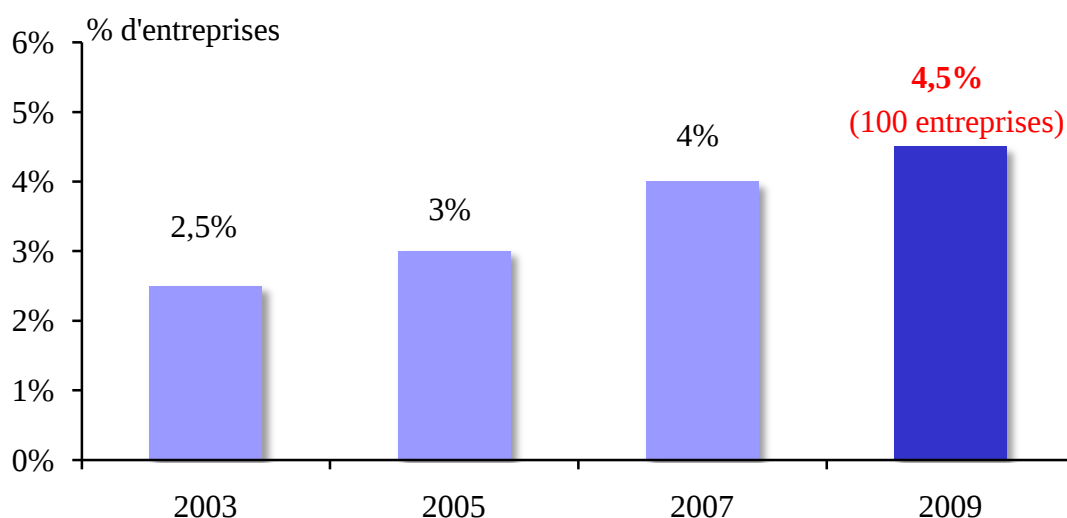
Seule une part modérée d'entreprises propose toujours un accord de participation ou d'intéressement à leurs salariés.

Comme cela avait déjà été souligné en 2007, l'accord de participation concerne à nouveau presque exclusivement les salariés des grandes structures puisque près de 40 % d'entre elles ont mis en place ce type d'accord contre moins de 5 % pour les autres entités.

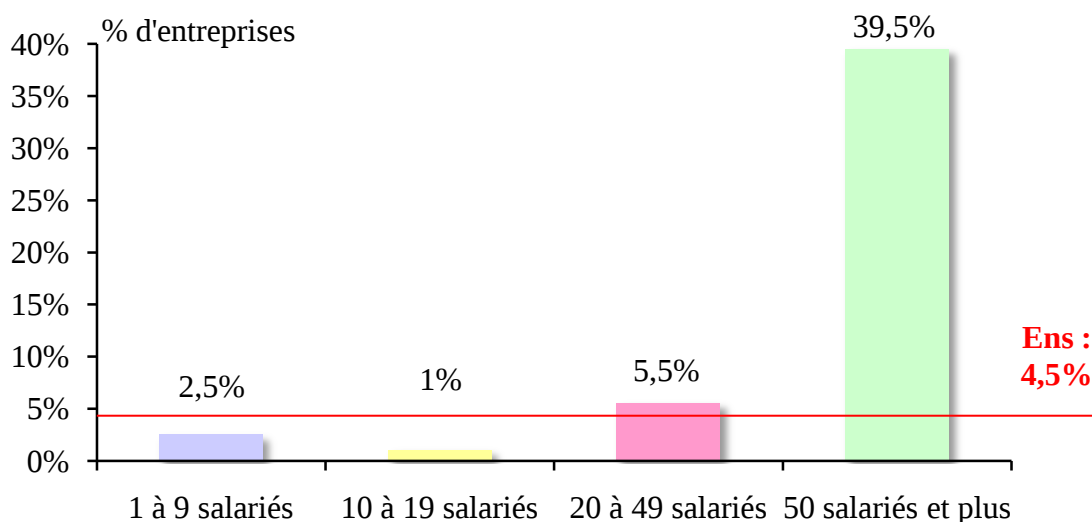
La taille des entreprises est également un facteur discriminant en ce qui concerne l'accord d'intéressement. Seules 4 % des petites structures proposent ce type d'accord alors que cette part avoisine 20 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

En 2009, près d'une entreprise sur dix propose un PER (Plan Epargne Retraite) à ses salariés. Ce taux s'avère proche selon la taille des entreprises.

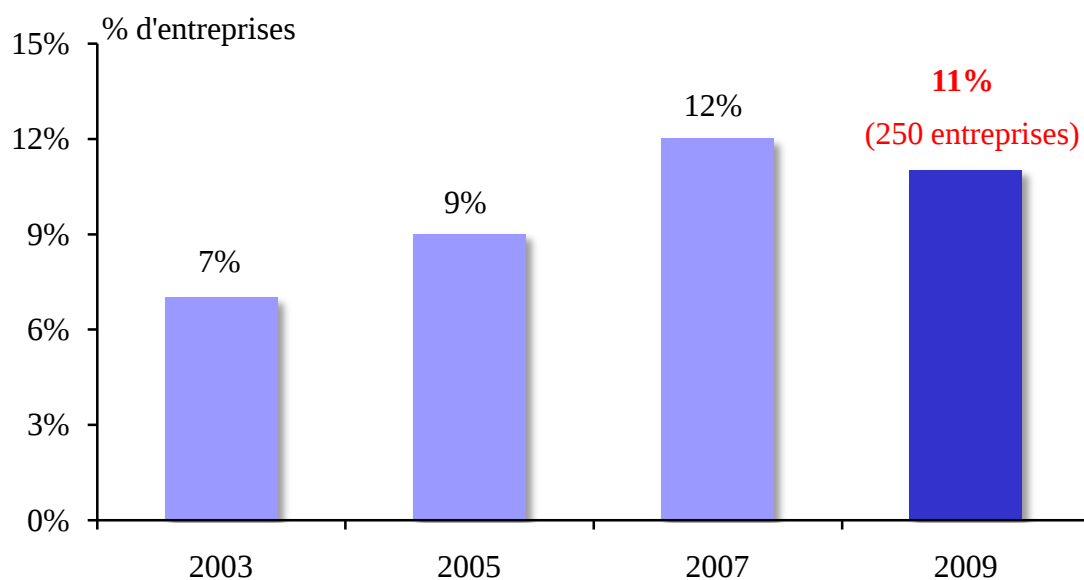
Proportion d'entreprises proposant un accord de participation à leurs salariés



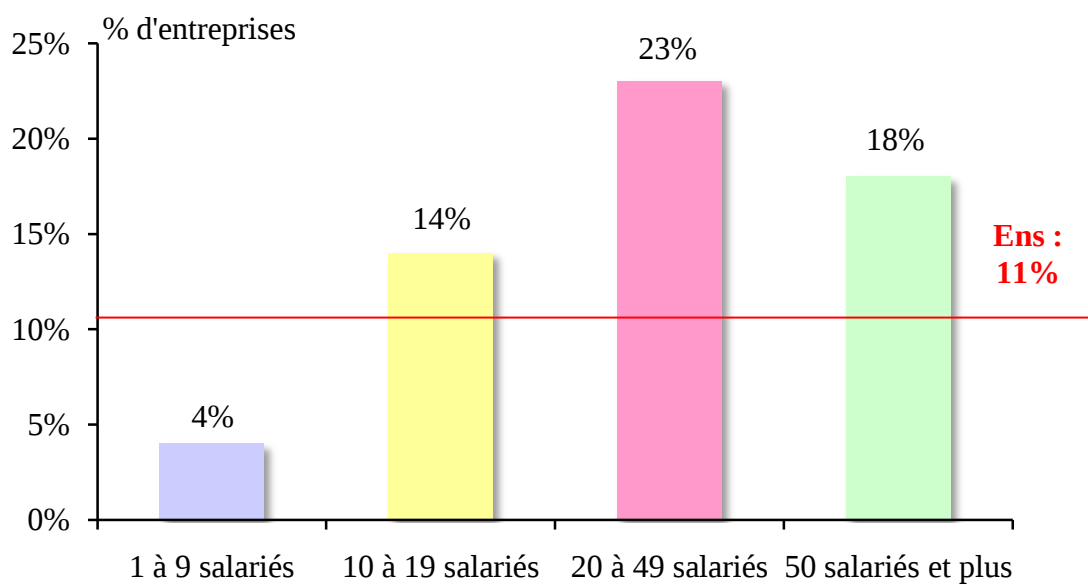
Détail selon la taille des entreprises



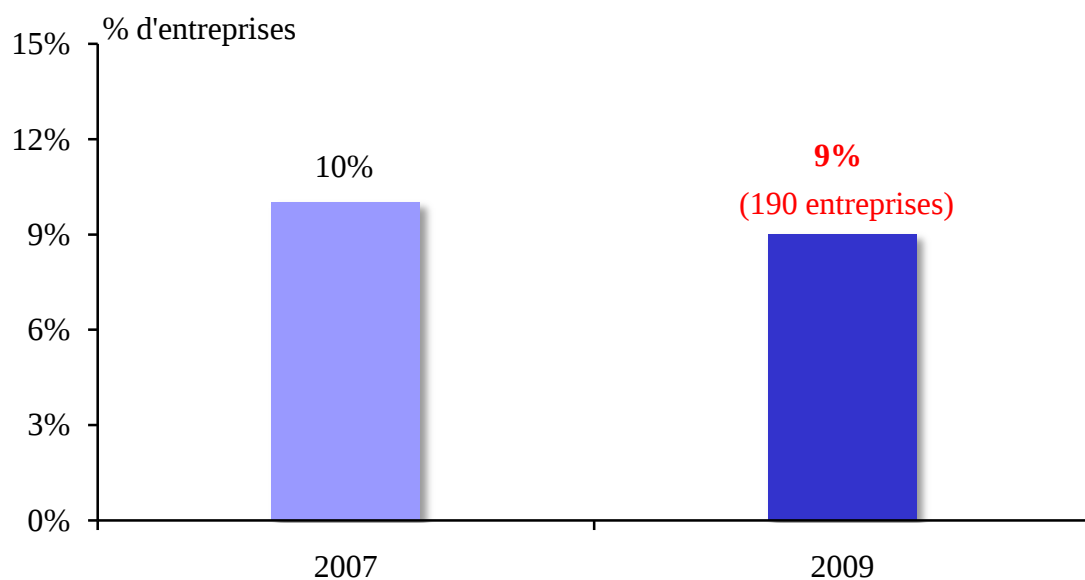
Proportion d'entreprises proposant un accord d'intéressement à leurs salariés



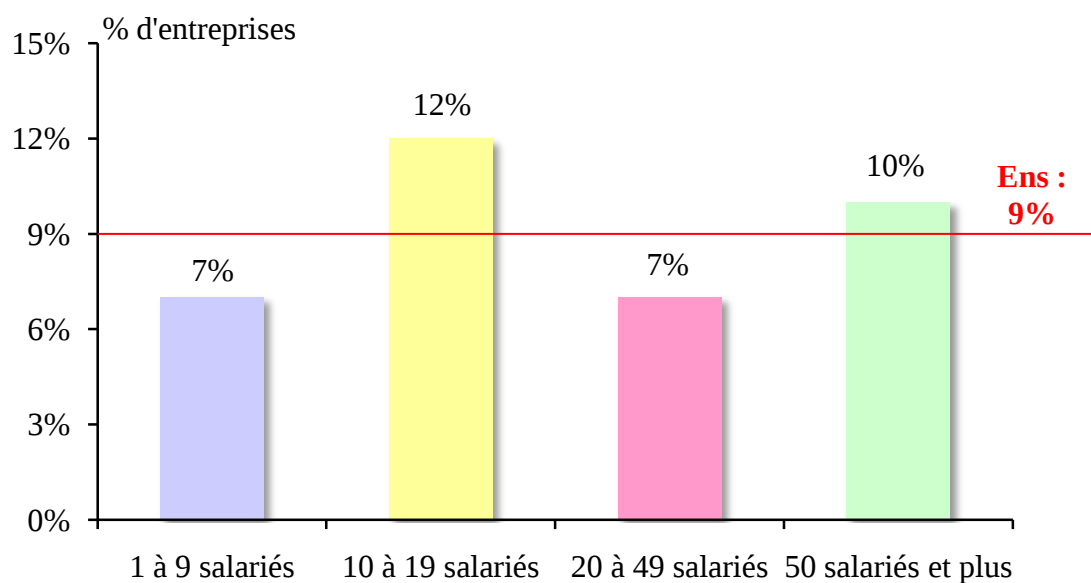
Détail selon la taille des entreprises



Proportion d'entreprises proposant un Plan d'Epargne Retraite (PER) à leurs salariés



Détail selon la taille des entreprises



CHAPITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE

I – BUDGET CONSACRE

La formulation des questions relatives à la formation a été modifiée en 2009, la comparaison avec les années précédentes n'est pas possible.

Les dépenses théoriques au titre du plan de formation s'élèvent à 10,6 millions d'euros en 2009, ce qui correspond 1,1 % de la masse salariale. Ces dépenses théoriques apparaissent désormais nettement supérieures aux dépenses réelles de formation qui s'établissent à 6,1 millions d'euros en 2009.

Dépenses théoriques au titre du plan de formation :

10,6 millions d'euros
soit 1,1 % de la masse salariale

Dépenses réelles de formation :

6,1 millions d'euros
soit 0,7 % de la masse salariale

Entreprises versant leur cotisation au titre du plan de formation à un autre organisme que l'OPCA - PL :

33 % des entreprises

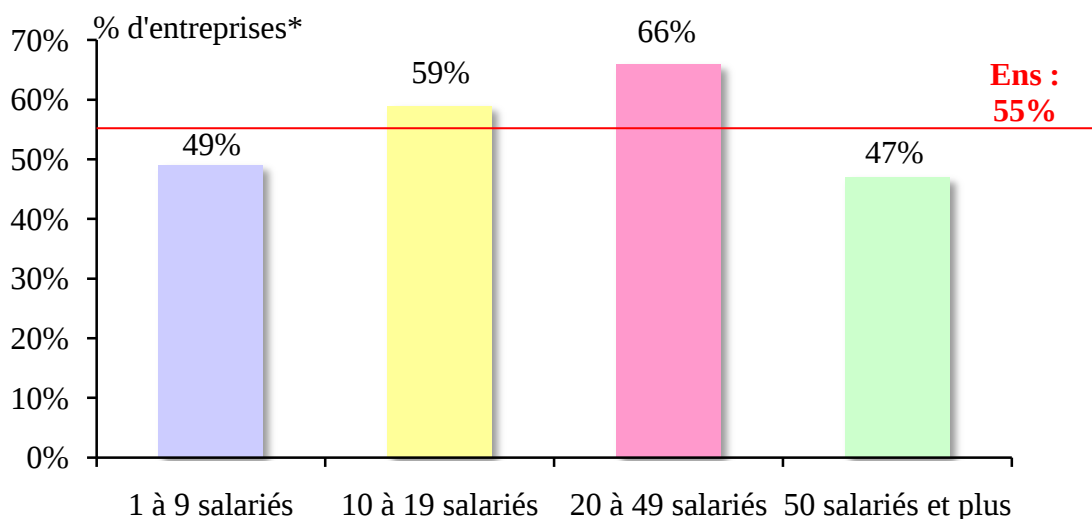
Détail selon la taille des entreprises

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	Plus de 50 salariés	Ensemble
Entreprises versant leur cotisation au titre du plan de formation à un autre organisme que OPCA-PL	20 %	25 %	62 %	68 %	33 %

Entreprises gérant en interne leurs dépenses au titre du plan de formation :

59 % des entreprises

Entreprises soumises à la taxe d'apprentissage favorables à verser à un collecteur de branche : **55 %* des entreprises**



* parmi celles soumises à la taxe d'apprentissage

II – EFFECTIFS SALARIES CONCERNES PAR LE PLAN DE FORMATION

Le nombre de salariés concernés par les dépenses de formation se réduit radicalement à deux ans d'intervalle. Plus précisément, 5.300 salariés ont bénéficié de formations en 2009, soit 13 % de l'ensemble des salariés présents au 31 décembre 2009. Ce taux s'établissait à 30 % en 2007.

Les salariés les plus âgés (60 ans et plus) ainsi que les plus jeunes (moins de 25 ans) bénéficient moins fréquemment de formations.

La proportion de formation hommes/femmes est comparable à la structure en fin d'année.

Ces formations sont notamment réalisées par les techniciens de niveau B et les secrétaires.

Effectifs salariés ayant suivi un plan de formation en 2009 :

5.300 salariés

Détail selon la taille des entreprises

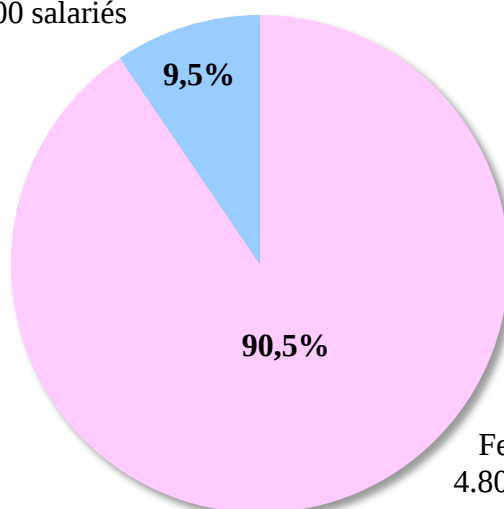
	Effectifs salariés concernés	Proportion des effectifs salariés concernés (salariés présents au 31/12/2009)
1 à 9 salariés	950	14 %
10 à 19 salariés	1.750	20 %
20 à 49 salariés	1.750	11 %
50 salariés et plus	850	10,5 %
Ensemble	5.300	13 %

Part des salariés formés selon les tranches d'âge

	< 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble
% de salariés	9 %	14 %	15 %	14 %	12 %	12 %	6 %	13 %

Répartition des **5.300** salariés formés selon leur sexe

Hommes :
500 salariés



Femmes :
4.800 salariés

**Détail des salariés ayant suivi un plan de formation
selon les postes et le sexe des salariés**

	Répartition salariés formés		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS NS	100 % 3 %	100 % 3 %
Coursiers	24 % 5 %	76 % 2 %	100 % 2,5 %
Personnel d'entretien et coursiers	NS NS	100 % 0,5 %	100 % 0,5 %
Secrétaires	1 % 2,5 %	99 % 26 %	100 % 23 %
Techniciens C	20 % 16 %	80 % 8 %	100 % 9 %
Techniciens B	10,5 % 37,5 %	89,5 % 39,5 %	100 % 39 %
Techniciens A	19 % 15,5 %	81 % 8,5 %	100 % 9 %
Infirmiers	9,5 % 2,5 %	90,5 % 3 %	100 % 3 %
Qualiticiens	16 % 2,5 %	84 % 1,5 %	100 % 2 %
Informaticiens	100 % 1,5 %	NS NS	100 % NS
Comptables	10,5 % 1,5 %	89,5 % 2 %	100 % 2 %
Directeurs adjoints	16,5 % 5 %	83,5 % 3 %	100 % 3,5 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	23 % 2,5 %	77 % 1 %	100 % 1 %
Autres ⁽²⁾	36 % 8 %	64 % 2 %	100 % 2,5 %
Ensemble	10 % 100 %	90 % 100 %	100 % 100 %

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

DUREE MOYENNE DES PLANS DE FORMATION

La durée moyenne des formations s'établit à 16h30 en 2009.

Les techniciens, les qualitiens, les informaticiens ainsi que les directeurs adjoints bénéficient de formations plus longues que les salariés des autres postes.

**Durée moyenne des plans de formation selon les postes des salariés :
(en nombre de jours par salarié ayant suivi une formation)**

16 h 30

	Durée des formations		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS	10 h 00	10 h 00
Coursiers	5 h 00	6 h 00	6 h 00
Personnel d'entretien et coursiers	NS	2 h 30	2 h 30
Secrétaires	7 h 00	10 h 00	10 h 00
Techniciens C	21 h 00	15 h 30	16 h 30
Techniciens B	22 h 00	17 h 30	18 h 00
Techniciens A	24 h 00	20 h 00	20 h 30
Infirmiers	6 h 30	7 h 30	7 h 30
Qualitiens	14 h 00	26 h 00	24 h 00
Informaticiens	21 h 00	NS	21 h 00
Comptables	8 h 00	14 h 00	13 h 30
Directeurs adjoints	43 h 00	48 h 00	47 h 00
Non spécialisés ⁽¹⁾	6 h 00	21 h 00	18 h 00
Autres ⁽²⁾	16 h 00	17 h 30	16 h 30
Ensemble	20 h 00	16 h 00	16 h 30

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

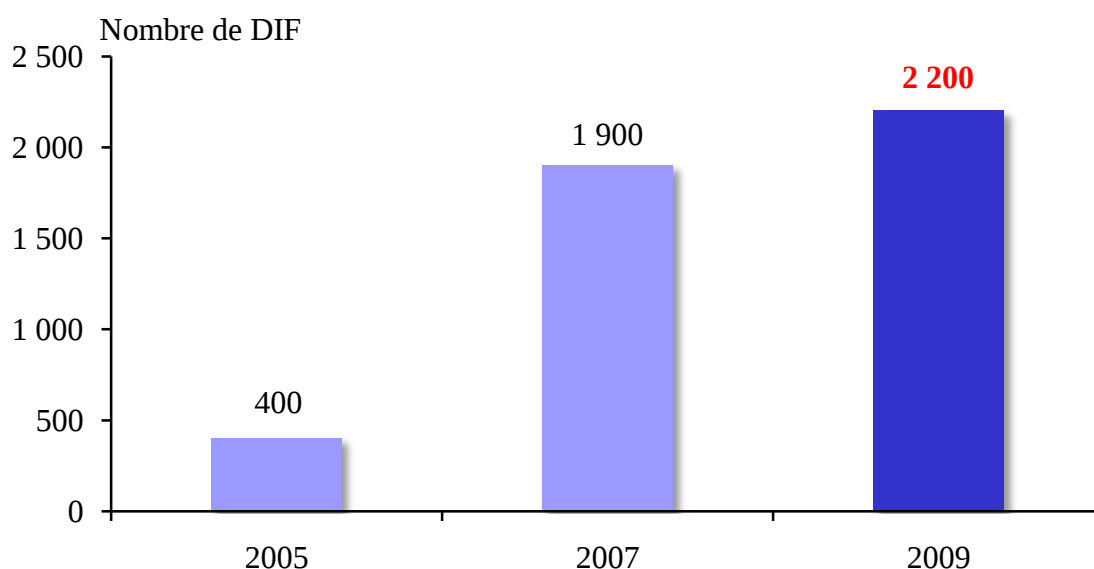
⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien ...

◆ DIF (Droit Individuel de Formation)

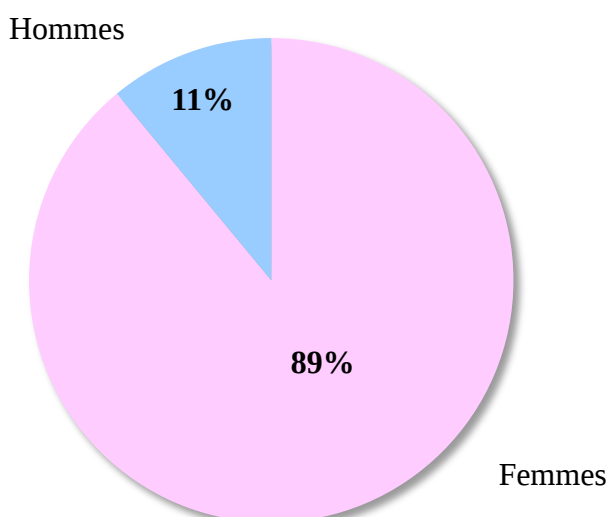
En 2009, 2.200 DIF ont été effectués, d'une durée moyenne de 24 heures. Ces indicateurs sont en hausse comparé à 2007.

La répartition des salariés ayant effectué un DIF en 2009 s'avère proche de celle des salariés présents en fin d'année.

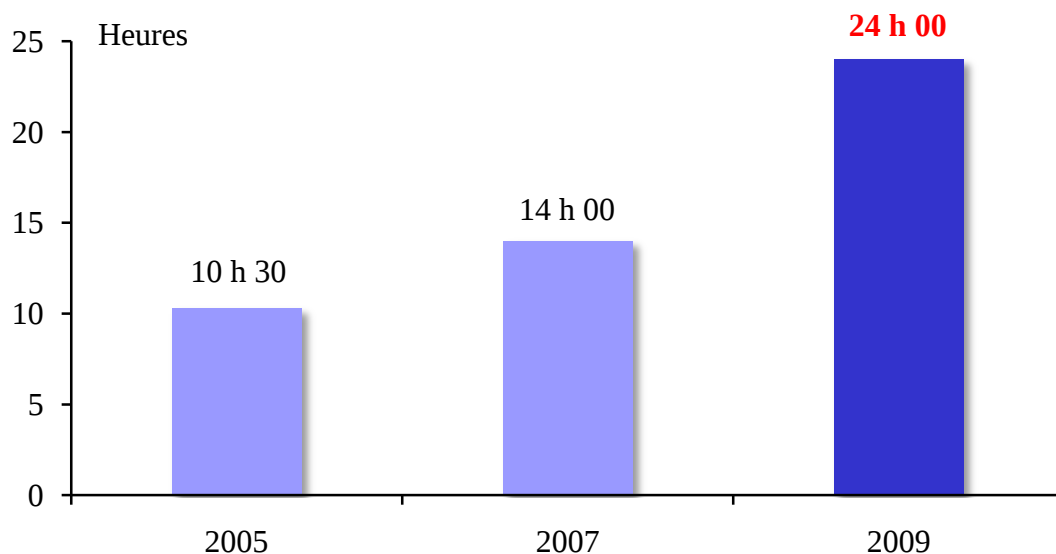
Nombre de DIF effectués



**Répartition des DIF effectués en 2009
selon le sexe des salariés**



Durée moyenne des DIF



Détail selon le sexe

	Hommes	Femmes
Durée moyenne des DIF	31 h 00	23 h 00

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

1	Aucune action
2	Qualité
	Informatique
	Accréditation – Norme ISO 15 189
3	Actions liées à l'amélioration de l'exercice du métier (motivation, gestion du projet, validation des connaissances, évolution du matériel,...)
	Premiers secours
	Gestion du personnel
	Secrétariat - Comptabilité
	Langues étrangères
4	Accueil
	Hygiène - Sécurité

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.

◆ **CIF (Congé Individuel de Formation)**

Nombre de salariés ayant effectué un CIF en 2009 :
< 0,1 % des salariés présents au 31.12.2009

◆ **Contrats de professionnalisation**

**Nombre de salariés ayant effectué un contrat
de professionnalisation en 2009 :**
0,1 % des salariés présents au 31.12.2009

◆ **Périodes de professionnalisation**

**Nombre de salariés ayant effectué une période
de professionnalisation en 2009 :**
0,1 % des salariés présents au 31.12.2009

CHAPITRE V: DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES

I – DUREE DES CDD

La durée moyenne des CDD s'est légèrement réduite (5 jours de moins par contrat) et s'établit désormais à 125 jours.

A noter que 90 % de ces contrats ont une durée supérieure à 19 jours.

Durée moyenne des CDD

	2003	2005	2007	2009
Durée moyenne	150 jours	150 jours	130 jours	125 jours

1^{er} décile⁽¹⁾ : 19 jours

9^{ème} décile⁽²⁾ : 210 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.

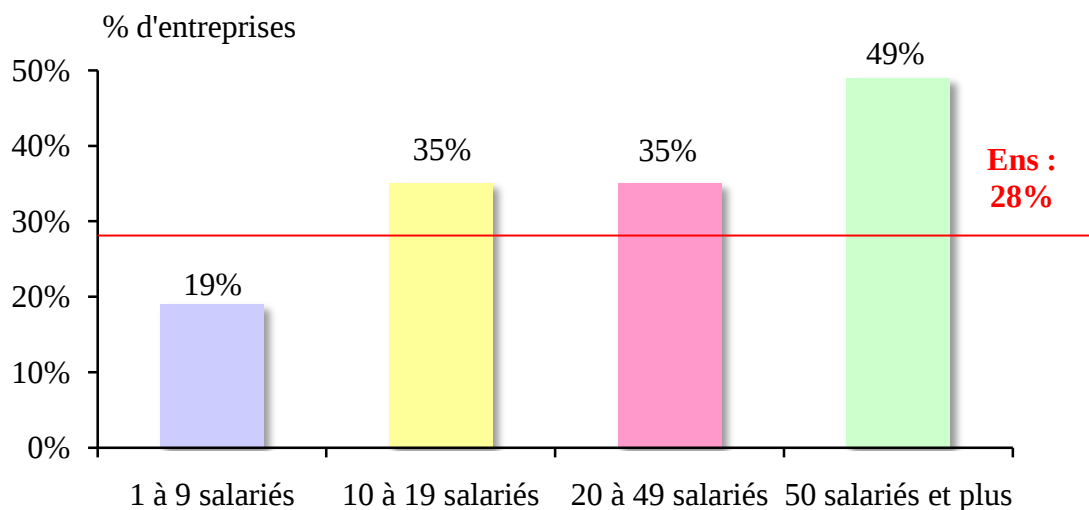
II – ANNUALISATION

En 2009, près de trois entreprises sur dix pratiquent l'annualisation du temps de travail pour certains de leurs salariés. Ce taux varie selon la taille des entreprises et s'échelonne de 19 % pour les plus petites structures à 49 % pour leurs consœurs de plus de 50 salariés.

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

28 %

Détail selon la taille



III – GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES HEURES COMPLEMENTAIRES

1. Salariés à temps plein

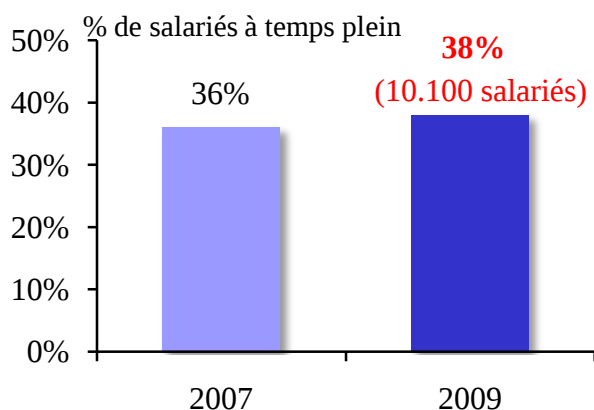
La part des entreprises ayant recours au contingent d'heures supplémentaires pour les salariés travaillant à temps plein tend à se réduire en deux ans, passant de 61 % en 2007 à 58 % en 2009.

Le pourcentage de salariés à temps plein de la profession concernés par les heures supplémentaires progresse de 2 points sur cet intervalle et s'établit à 38 % en 2009. En revanche, le nombre moyen d'heures supplémentaires baisse franchement puisqu'il avoisine 51 heures en 2009 contre 60 heures en 2007.

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

2003	2005	2007	2009
41 %	43 %	61 %	58 %

Nombre de salariés ayant réalisé des heures supplémentaires



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

2003	2005	2007	2009
57 h 00	54 h 00	60 h 00	51 h 00

Heures supplémentaires selon le sexe des salariés

	Hommes	Femmes
% salariés à temps plein ayant effectué des heures supplémentaires	40 %	38 %
Nb moyen d'heures supplémentaires	66 h 00	48 h 30

* parmi celles ayant au moins un salarié à temps plein

2. Salariés à temps partiel

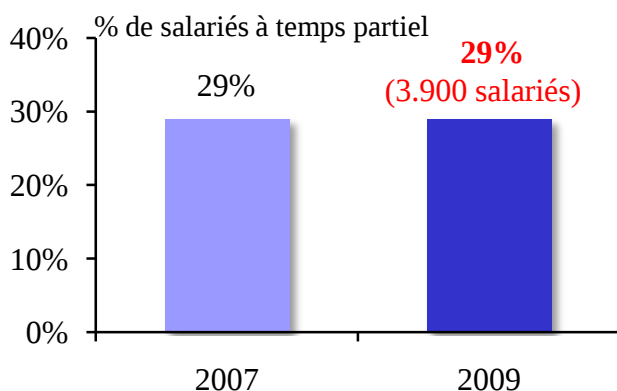
La moitié des entreprises concernées par les temps partiels ont eu recours au contingent d'heures complémentaires en 2009, soit un taux identique à 2007. Sur l'ensemble de l'année, 3.900 salariés ont effectué des heures complémentaires, soit près de 30 % des salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2009.

Le nombre moyen d'heures complémentaires réalisées en 2009 s'affiche en hausse par rapport à 2007 : 39 heures contre 35 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	2009
40 %	43 %	50 %	50 %

Nombre de salariés ayant réalisé des heures complémentaires



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

2003	2005	2007	2009
50 h	48 h	35 h	39 h

Heures complémentaires selon le sexe des salariés

	Hommes	Femmes
% salariés à temps partiel ayant effectué des heures complémentaires	19 %	29 %
Nb moyen d'heures complémentaires	49 h 00	38 h 30

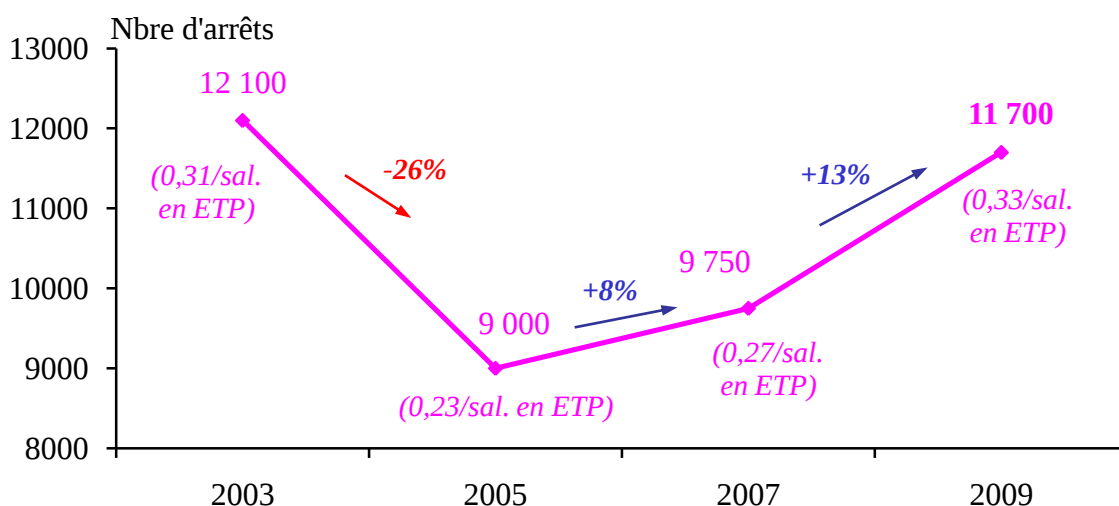
* parmi celles ayant au moins un salarié à temps partiel

CHAPITRE VI : ABSENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

I – ABSENCES

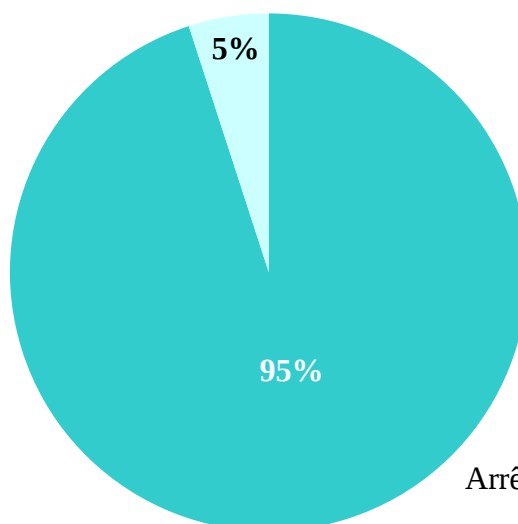
En deux ans, le nombre total d'arrêts maladie (hors rechute) et d'accidents du travail par salarié s'est sensiblement accru et s'est établi désormais à 11.700 arrêts. Le nombre de jours d'absence par arrêt a doublé entre 2007 et 2009. Ainsi, sur l'ensemble de l'année 2009, 480.300 jours d'absence ont été enregistrés dont seuls 5 % résultent d'un accident du travail.

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



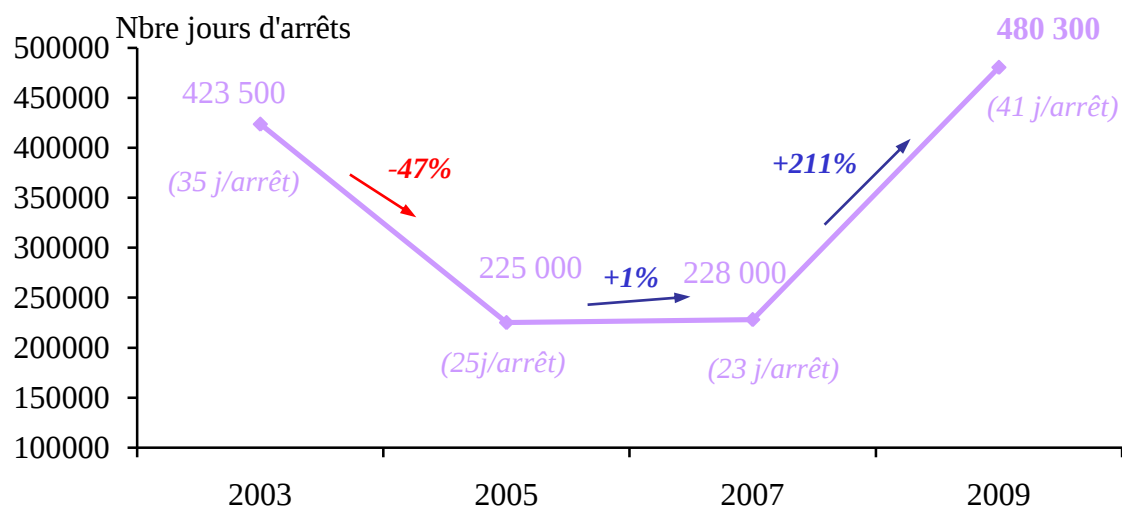
Répartition des arrêts selon leur cause

Accidents du travail :
600 arrêts



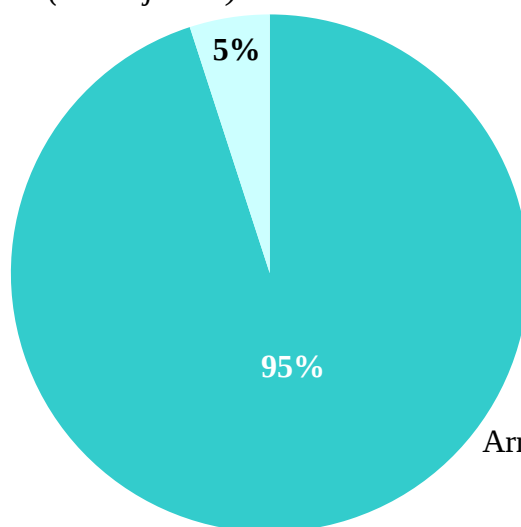
Arrêts maladie (hors rechute) :
11.100 arrêts

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



Répartition des jours d'arrêts selon les causes

Accidents du travail :
25.200 arrêts
(soit 42j/arrêt)



Arrêts maladie (hors rechute) :
455.100 arrêts
(soit 41j/arrêt)

Nombre de congés parentaux en 2009 : 1.350

dont : $\left\{ \begin{array}{l} 850 \text{ congés totaux} \\ 500 \text{ congés partiels} \end{array} \right.$

II – CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Astreintes

Globalement, 13 % des salariés effectuent des gardes, 12,5 % travaillent le dimanche, 11,5 % effectuent des astreintes et seulement 4,5 % travaillent de nuit*. Les diverses astreintes concernent essentiellement les techniciens ainsi que les directeurs adjoints.

Recours aux astreintes (en % de salariés)

	Astreintes	Gardes	Travail de nuit*	Travail du dimanche
Personnel d'entretien	3,5 %	3 %	1,5 %	3,5 %
Coursiers	2,5 %	0,5 %	0,5 %	2,5 %
Personnel d'entretien et	5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Secrétaires	4 %	8 %	2 %	6 %
Techniciens C	18 %	23,5 %	8,5 %	27,5 %
Techniciens B	19 %	19 %	8 %	18 %
Techniciens A	17 %	17,5 %	9 %	16 %
Infirmiers	7,5 %	12,5 %	2 %	17 %
Qualiticiens	5 %	5 %	3,5 %	3,5 %
Informaticiens	14,5 %	14,5 %	NS	14,5 %
Comptables	NS	NS	NS	NS
Directeurs adjoints	24 %	25 %	NS	17,5 %
Non spécialisés ⁽¹⁾	25 %	5,5 %	NS	19,5 %
Autres ⁽²⁾	8 %	7 %	3,5 %	7 %
Ensemble	11,5 %	13 %	4,5 %	12,5 %

* 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

⁽¹⁾ secrétaires + techniciens C, coursiers + techniciens C, secrétaires + comptables, ...

⁽²⁾ directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien...

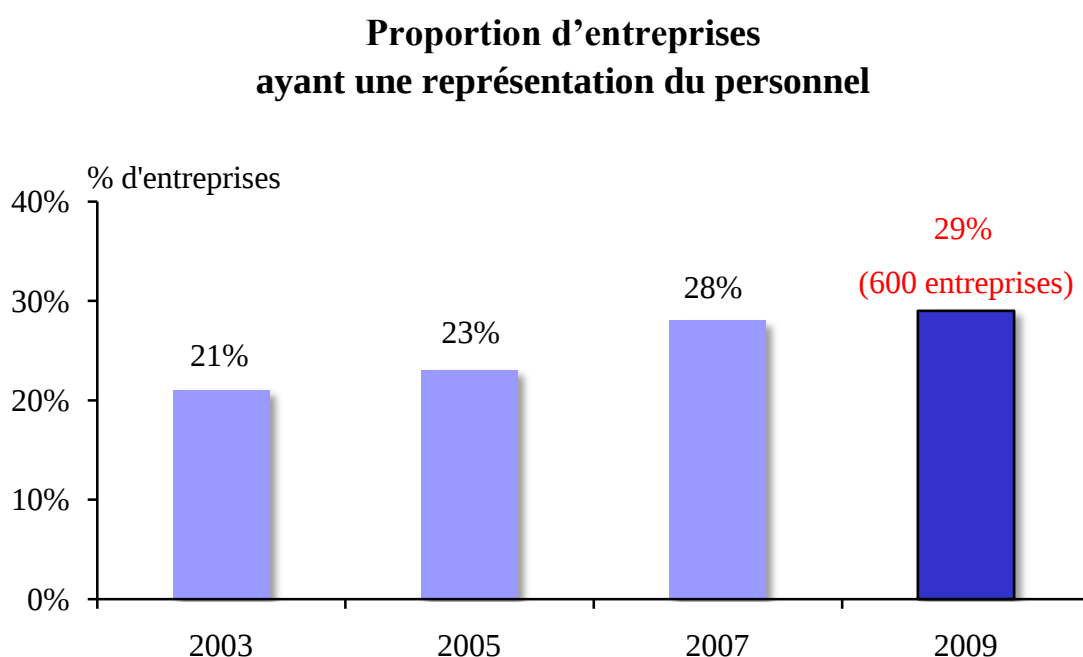
Astreinte selon le sexe des salariés (en % de salariés)

	Astreintes	Gardes	Travail de nuit*	Travail du dimanche
Hommes	20,5 %	17 %	8 %	19,5 %
Femmes	11 %	12,5 %	4,5 %	11,5 %

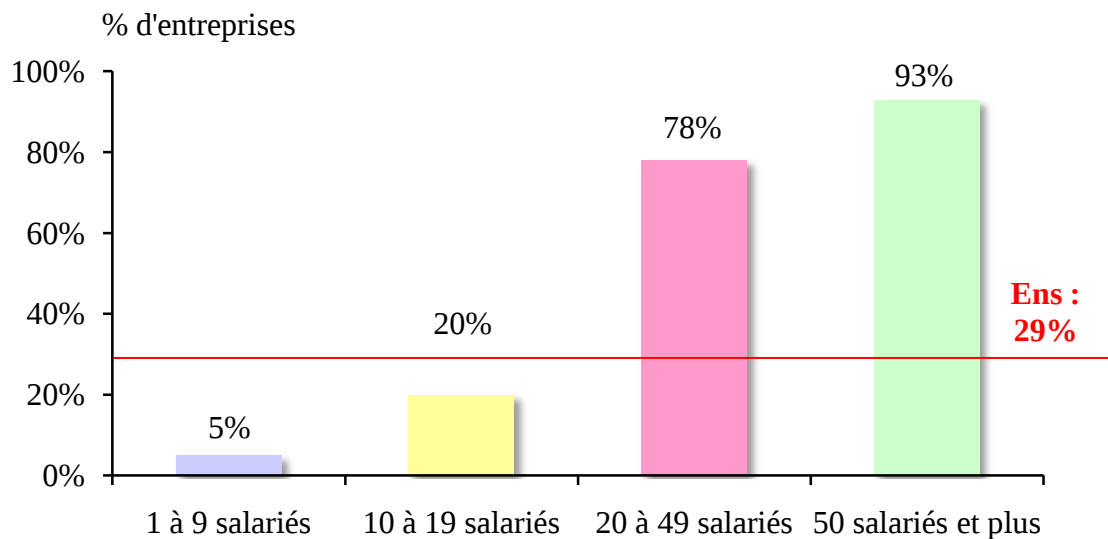
2. Représentant du personnel

La proportion d'entreprises ayant une représentation progresse d'1 point entre 2007 et 2009 pour atteindre désormais 29 %. Ce taux demeure corrélé à leur taille, variant de 5 % pour les structures de moins de 10 salariés à 93 % pour celles d'au moins 50 salariés.

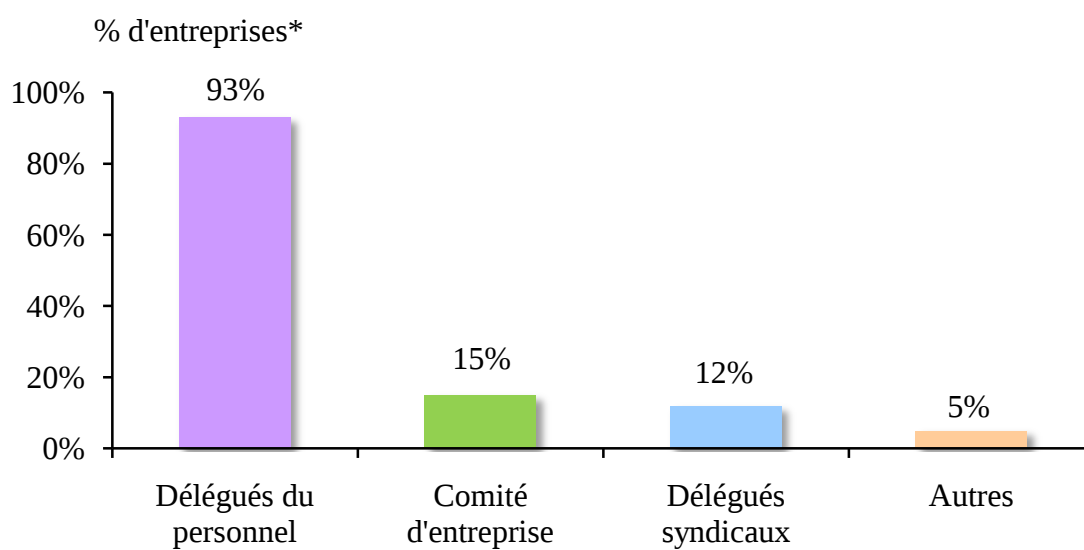
Les délégués du personnel demeurent la représentation la plus courante en 2009.



Détail selon la taille des entreprises



Nature des représentants du personnel



* parmi celles dont le personnel est représenté

3. Formation souhaitées

Formations jugées prioritaires par les dirigeants de laboratoires dans les 5 années à venir

1	Qualité / Assurance qualité
	Accréditation – Norme ISO 15 189

2	Techniques :
	- Mise à jour des connaissances
	- Apprentissage des nouveautés (nouveaux automates)

3	Management
	Informatique

4	Secrétariat - Comptabilité
	Bactériologie – Immunologie – hématologie – parasitologie – mycologie, ...
	Métrologie
	AFGSU

5	Communication
	COFRAC
	Accueil du public
	Bio-qualité
	Pré et post analytique
	Hygiène et sécurité
	Premiers secours
	Médical
	Juridique
	Audit
	Prélèvement
	Langues
	Transport échantillon
	Gestion du stock

SYNTHESE

Profil type d'une entreprise

- **1,7** laboratoire
- **2,1** million d'euros de chiffre d'affaires T.T.C. en 2009
- **421.000 euros** de masse salariale brute (hors charges patronales) en 2009
- **16** salariés en équivalent temps plein en 2009
- **21** employés présents au 31 décembre 2009
- **19** salariés présents au 31 décembre 2009
âgés de **42 ans**
 - dont : - 1 personnel d'entretien, 1 coursier, 5 secrétaires, 8 techniciens B&C, 1 technicien A & directeur adjoint, 1 infirmier et 2 autres*
 - 17 femmes et 2 hommes*
 - 13 temps pleins et 6 temps partiels*

Profil type d'un laboratoire

- **1,25** million d'euros de chiffre d'affaires T.T.C. en 2009
- **244.000 euros** de masse salariale brute (hors charges patronales) en 2009
- **9** salariés en équivalent temps plein en 2009
- **12** employés présents au 31 décembre 2009
- **11** salariés présents au 31 décembre 2009
 - dont : - 1 personnel d'entretien & coursier, 3 secrétaires, 5 techniciens B&C, 2 autres*
 - 10 femmes et 1 homme*
 - 7 temps pleins et 4 temps partiels*

ANNEXE

- Questionnaire

ENQUETE DE BRANCHE

Laboratoires d'Analyses de Biologie Médicale

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

SIGNALÉTIQUE

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 2009 : |.....|

Nombre de salariés (effectif physique) au 31/12/2009 : |.....|

" équivalent temps plein en 2009 : |.....|

Nombre de biologistes non salariés en 2009 : |.....|

Chiffre d'affaires en 2009 : |.....| € TTC
en 2008 : |.....| € TTC

STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIES

Remplir une colonne par salarié (photocopier cette page autant de fois que nécessaire) ou fournir un fichier excel

Se reporter aux codes ci-après

	Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3	Salarié 4	Salarié 5	Salarié 6	Salarié...
Emploi							
Sexe							
age							
ancienneté							
Temps de travail							
si TP durée hebdo.							
Type de contrat							
Coefficient							
Rémunération							
" mensuelle							
" annuelle							
H. supplémentaires							
H. complémentaires							
Formation type							
" nombre d'heures							
Départ dans l'année							
Particularité							

QUESTIONS COMPLEMENTAIRES

En 2009, quel était le montant de votre masse salariale brute ? (*base DADS*) |_____€_|

Pouvez-vous préciser la durée moyenne des contrats à durée déterminée ? |_____jours par contrat_|

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

Nombre de salariés handicapés présents au 31 décembre 2009 : hommes |_____| femmes |_____|

En 2009, 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

Nombre d'heures d'intérim effectuées au cours de l'année 2009 ? |_____heures_|

Nombre d'arrêts maladie+grossesse et d'accidents du travail ?

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

Nombres de jours d'absence correspondants sur l'ensemble de l'année 2009 ?

|_____| arrêts maladie+grossesse |_____| accidents du travail

Nombre de congé parental au cours de l'année 2009 ?

|_____| congé total |_____| congé partiel

Charges au titre du plan de formation 2009 cotisation théorique (*Cf. déclaration 2483*) |_____€_|
dépenses réelles |_____€_|

Versez-vous votre cotisation à un organisme autre que l'OPCA-PL ? OUI-NON

Gérez-vous en interne vos dépenses au titre du plan ? OUI-NON

Si vous êtes-vous soumis à la taxe d'apprentissage :

Seriez-vous favorable à verser à un collecteur de branche OUI - NON

(*en vous laissant le choix de l'affectation de votre taxe*)

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	

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Démarche Qualité en 2009

Nombre de sites : **accréditation Cofrac** obtenue |____| en cours |____|

Nombre de sites : **certification** obtenue |____| en cours |____| **Organisme** :.....

Nombre de sites : **Bio-qualité** : |____|

Evolution juridique

Compte-tenu de l'ordonnance Bachelot, avez-vous des projets de réorganisation en 2010 ? OUI - NON

TABLE DE CODAGE

Emploi **1** personnel d'entretien **4** technicien C **7** infirmier **10** comptable
 2 coursier **5** technicien B **8** qualicien **11** directeur adjoint
 3 secrétaire **6** technicien A **9** informaticien **12** autre (préciser)

remarque : possibilité de désigner 1+2 ou 3+10 par exemple

Sexe **F** femmes **H** hommes

Ancienneté **0** embauche dans l'année **5** de 9 à 12 ans
 1 moins de 3 ans **6** de 12 à 15 ans
 2 de 3 à 6 ans **7** de 15 à 20 ans
 4 de 6 à 9 ans **8** 20 ans et plus
 5 de 9 à 12 ans

Temps de travail **TC** temps complet **TP** temps partiel **TPM** temps partiel mais plusieurs employeurs

Type de contrat **CDI** durée indéterminée **P** professionnalisation
 CDD durée déterminée **S** stagiaire

Rémunération mensuelle : salaire de base en € (hors primes: ancienneté, hors HS, etc...)

Rémunération annuelle : en € (primes comprises, mais hors participation et intéressement)

Heures supplémentaires ou complémentaires : en nombre d'heures

Formation: **P** plan de formation **DIF** DIF **CIF** CIF
 CP contrat de professionnalisation **PE** période de professionnalisation

Départ dans l'année: **1** retraite **3** fin de CDD **5** fin de période d'essai
 2 démission **4** licenciement **6** autre (préciser)

Particularité: en cas de recours aux conditions de travail suivantes

A astreinte **G** garde **TN** travail de nuit* **TD** travail du dimanche

remarque : possibilité d'additionner : exemple A+TD

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