

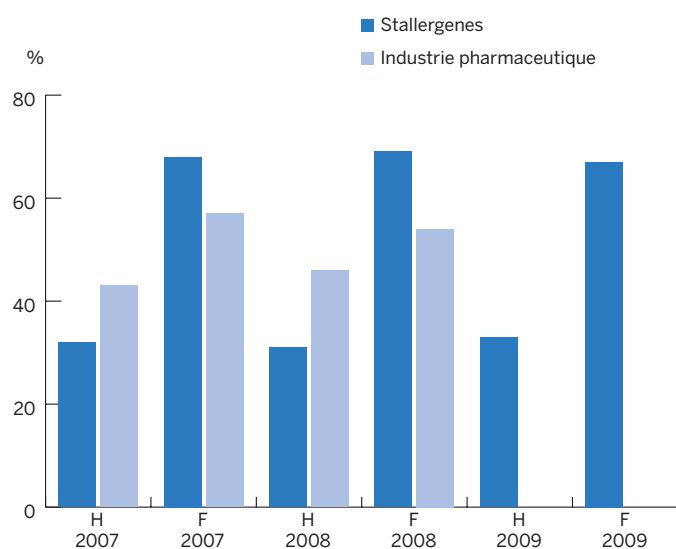
Extrait du bilan social 2009 de Stallergenes S.A.



Les chiffres communiqués dans ce document concernent uniquement Stallergenes France, soit 75% de l'effectif du groupe.

Répartition selon le sexe

	2007		2008		2009	
	H	F	H	F	H	F
Stallergenes	32%	68%	31%	69%	33%	67%
Industrie pharmaceutique	43%	57%	46%	54%	NC	NC



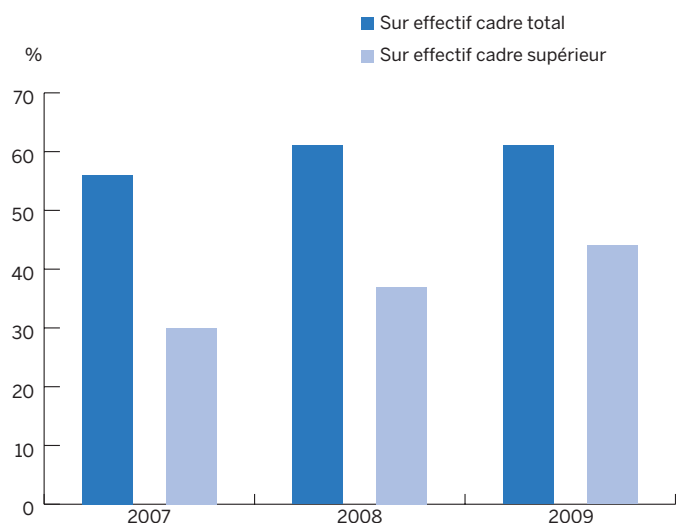
Stallergenes se situe nettement au-dessus de la branche de l'industrie pharmaceutique, déjà traditionnellement plus féminisée que l'ensemble de l'industrie.

Ce résultat est le fruit des efforts constants en matière d'amélioration des conditions de travail (ex : diminution, voire suppression du port de charges lourdes) et d'aménagement du temps de travail (ex : réduction du temps de travail pour les femmes en état de grossesse, temps partiel choisi).

Par ailleurs, récemment, Stallergenes a poursuivi son effort à travers la réservation de places en crèche et la mise en place des CESU, utilisables pour les frais de garde.

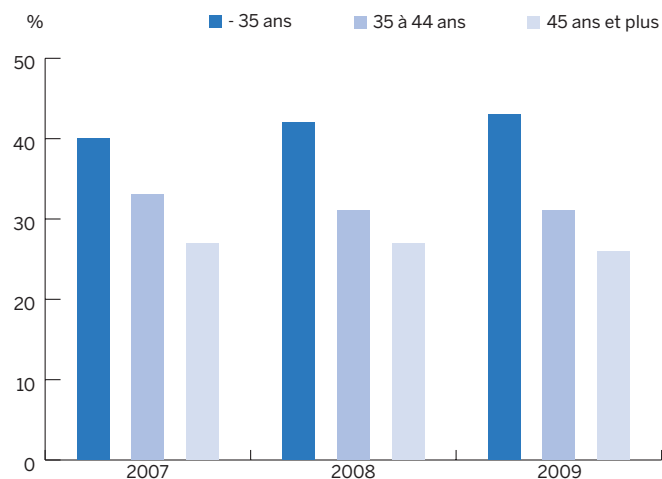
Part des femmes dans l'encadrement

	2007	2008	2009
Sur effectif cadre total	56%	61%	61%
Sur effectif cadre supérieur	30%	37%	44%



Répartition des effectifs par tranche d'âge

	2007	2008	2009
- 35 ans	40%	42%	43%
35 à 44 ans	33%	31%	31%
45 ans et plus	27%	27%	26%



Les effectifs globaux de l'entreprise ont progressé de 27% entre 2007 et 2009.

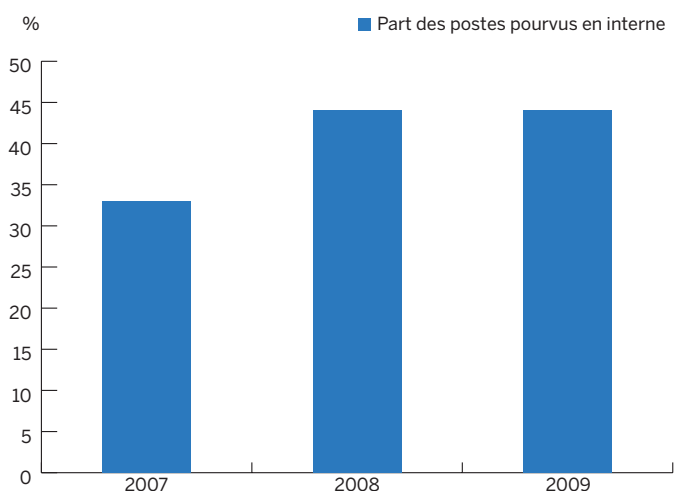
Comme dans toutes les entreprises en forte croissance, les effectifs de la tranche - 35 ans sont largement majoritaires.

Néanmoins, Stallergenes a réussi à maîtriser le ratio des deux autres tranches d'âge en recrutant des collaborateurs très expérimentés.

Promotions internes

Part des postes pourvus par promotion interne

	2007	2008	2009
	33%	44%	44%



Stallergenes suscite les candidatures internes en publiant toutes les offres. Par ailleurs, lors du processus annuel d'évaluation (entretien annuel d'évaluation) et de révision salariale, la situation de chaque collaborateur est examinée par un Comité constitué du PDG, DG et DRH.

Ce processus permet de conserver une très grande proximité et donc d'anticiper les évolutions.

Turn over

2007

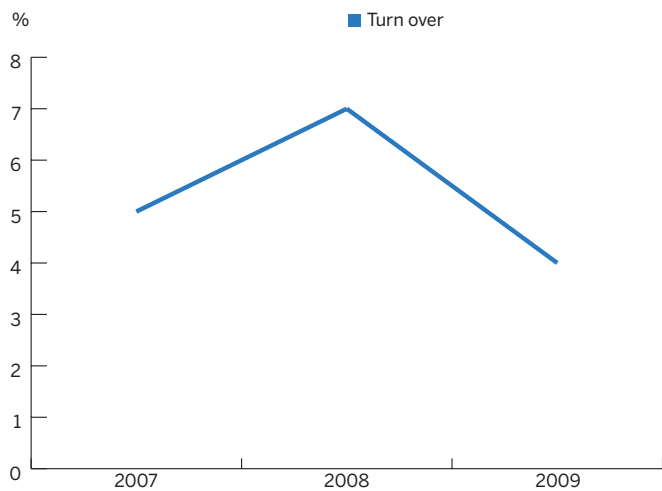
5%

2008

7%

2009

4%



Malgré la forte croissance des effectifs, le turn-over reste contenu grâce :

- au processus de recrutement (2 à 4 entretiens selon les fonctions),
- au processus d'intégration (formation au poste de travail, séminaire d'intégration pour tous les cadres).

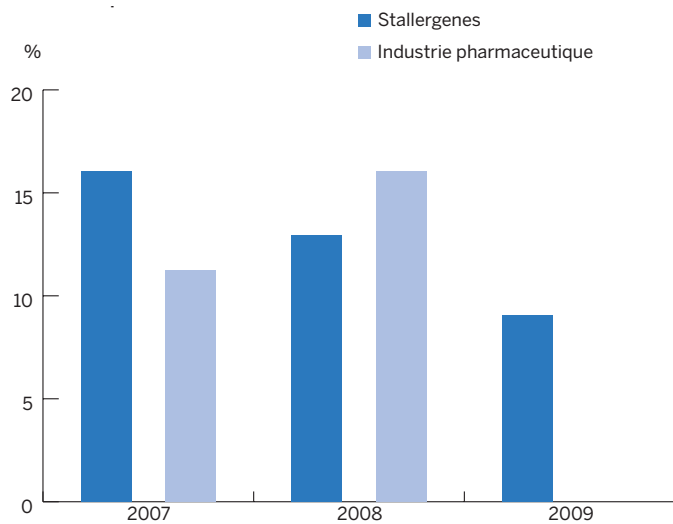
Absentéisme

Taux d'absentéisme (hors longues maladies)

2007	2008	2009
3.1%	2.7%	2.2%

Accidents du travail Taux de fréquence

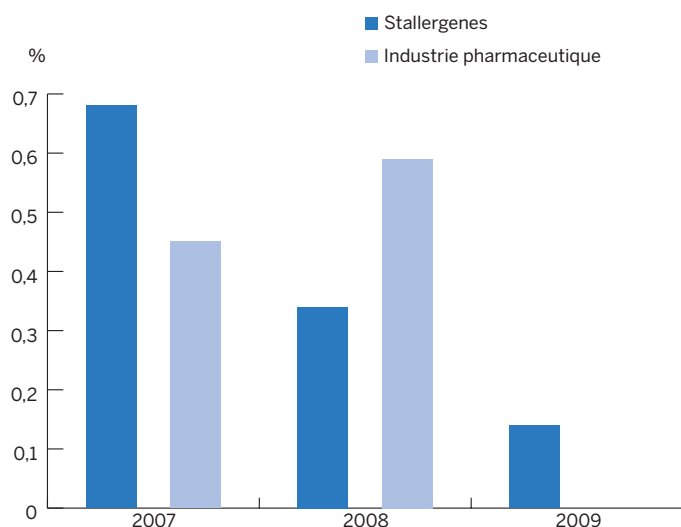
	2007	2008	2009
Stallergenes	16.05	12.96	9.06
Ind. pharmaceutique	11.22	16.05	NC



Accidents du travail

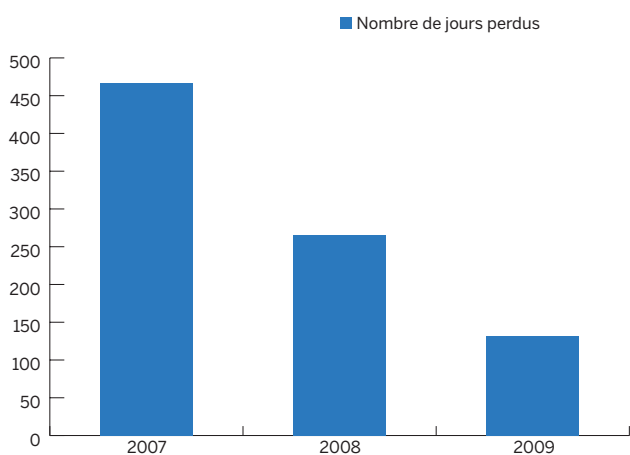
Taux de gravité

	2007	2008	2009
Stallergenes	0.68	0.34	0.14
Ind. pharmaceutique	0.45	0.59	NC



Nombre d'accidents du travail avec arrêts / nombre de journées de travail perdues

	2007	2008	2009
Nombre d'AT	11	10	8
Nombre de jours perdus	467	265	132



La mise en place d'actions de prévention, accompagnée de l'analyse systématique des accidents, suivie d'actions correctives, nous ont permis de faire diminuer de manière significative la fréquence et la gravité des accidents du travail ces 3 dernières années, et ce, malgré la forte croissance de nos effectifs.