

ASF

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Données sociales 2019

Septembre 2020

Emploi, salaires réels et formation professionnelle dans les sociétés relevant de la convention collective des sociétés financières en 2019

Addendum : Enquête sur le handicap au travail

Avant-propos

L'activité des établissements spécialisés en 2019

L'année 2019 marque la deuxième année consécutive de ralentissement de la croissance française : +1,5% en 2019, après +1,8% en 2018 et +2,3% en 2017. Dans un environnement macro-économique mitigé, l'orientation favorable de l'activité des établissements spécialisés s'est renforcée en 2019 : certains secteurs se maintiennent à un haut niveau d'activité, tandis que d'autres tendent à se rapprocher de leur niveau d'avant-crise. Globalement, la **production** des adhérents de l'ASF croît sur l'ensemble de l'année de +5% (après +5,8% en 2018) à **89,3 milliards d'euros**¹, et le montant des **opérations en cours** en fin d'année s'est élevé à **288,1 milliards d'euros**², soit **21% des financements à l'économie** des secteurs concernés.

Tous les secteurs enregistrent une hausse de leur activité :

- Le redressement du marché s'est poursuivi pour le **crédit à la consommation** (augmentation de +3% de la production à 44,4 milliards d'euros, après +5,3% en 2018). Le volume en montant de nouveaux crédits en 2019 ressort inférieur de seulement -1,1% par rapport à celui de 2007 (année d'avant-crise), contre -12,8% il y a trois ans.
- Le rythme de croissance de la production pour le **crédit-bail mobilier** et les **autres financements locatifs** des investissements d'équipement des entreprises est stable depuis trois ans (+7,3% à 32 milliards d'euros, après +7,6% en 2018 et +7,5% en 2017).
- En immobilier d'entreprise, le rebond d'activité enregistré en 2018 s'est amplifié en 2019 pour les **sociétés de crédit-bail immobilier** (+10,4% avec une production de 4,8 milliards d'euros, après +7,5% en 2018).
- L'**affacturation** confirme un haut niveau d'activité (+9,1% avec un montant record de 349,7 milliards d'euros de créances prises en charge), après +10,2% en 2018.
- La croissance des engagements hors bilan des **sociétés de caution** s'est accentuée (+9,8% sur douze mois à 756,1 milliards d'euros), après +7,9% à fin 2018 et +6,5% à fin 2017.

*

**

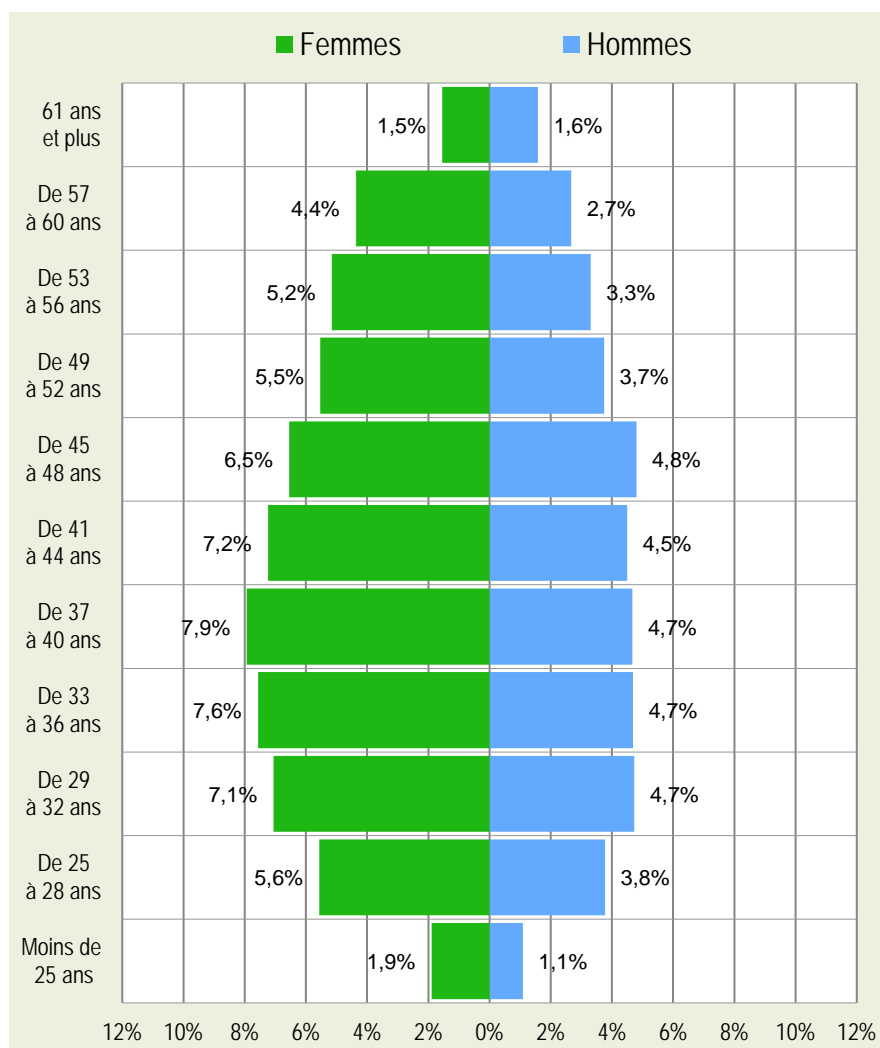
¹ Hors opérations d'affacturation, hors prestataires de services d'investissement, hors financement du logement et hors sociétés de caution.

² Hors prestataires de services d'investissement, hors financement du logement et hors sociétés de caution.

1. La situation de l'emploi au 31 décembre 2019³

- Au 31 décembre 2019, les **242 entreprises** membres de droit de l'Association dont le personnel est situé dans le champ d'application de la convention collective des sociétés financières regroupaient environ **27 400 salariés**.
- Les principales caractéristiques de ce personnel sont les suivantes : **60%** sont des **femmes**, **49%** sont âgés de **moins de 41 ans**, **8%** sont à temps partiel et **58%** ont le statut de **cadre**.

Pyramide des âges au 31 décembre 2019
(en % de l'effectif total CDI+CDD)

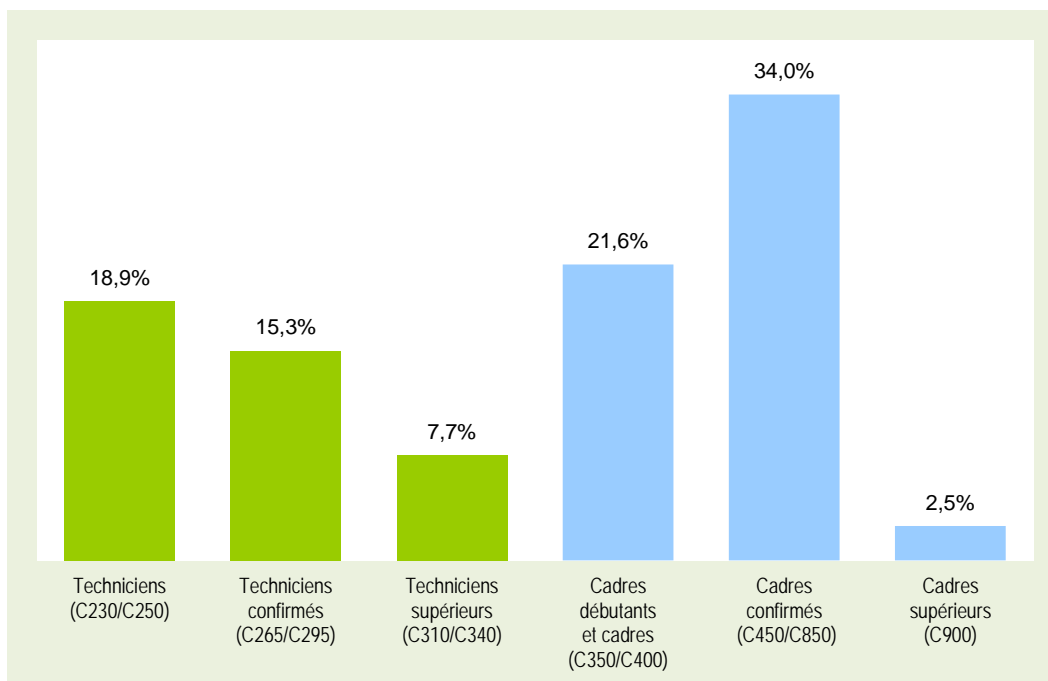


- L'âge moyen est de **41,5 ans** (41,3 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes). La plus forte concentration de salariés se situe, avec **12,6%** de l'effectif total, dans la tranche d'âge de **37 à 40 ans**.

³ Voir également annexes I et II.

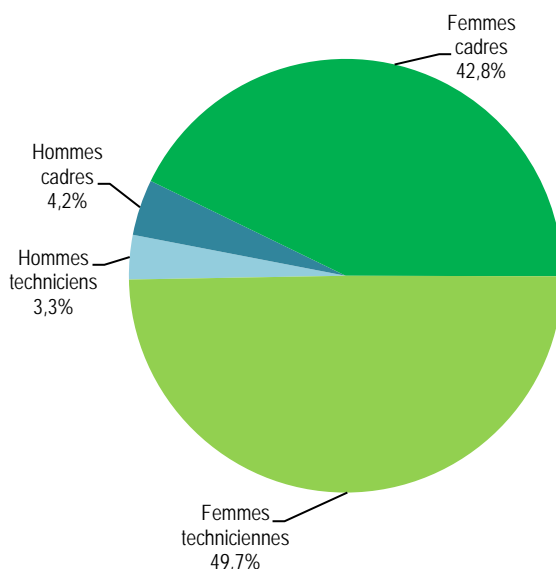
- Avec 34% de l'effectif total, la catégorie hiérarchique des « cadres confirmés » (coefficients hiérarchiques de 450 à 850) regroupe la part relative la plus élevée du personnel.

Structure des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2019
(en % de l'effectif total CDI+CDD)



- Au 31 décembre 2019, les **salariés à temps partiel⁴** représentent **8% de l'effectif total**. Les femmes composent la part de loin la plus importante chez les salariés à temps partiel : **92,5% sont des femmes**. Une analyse en fonction du positionnement hiérarchique montre que **53% des salariés à temps partiel sont des techniciens** et **47% sont des cadres**.

Les salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2019
(en % du total des salariés à temps partiel)

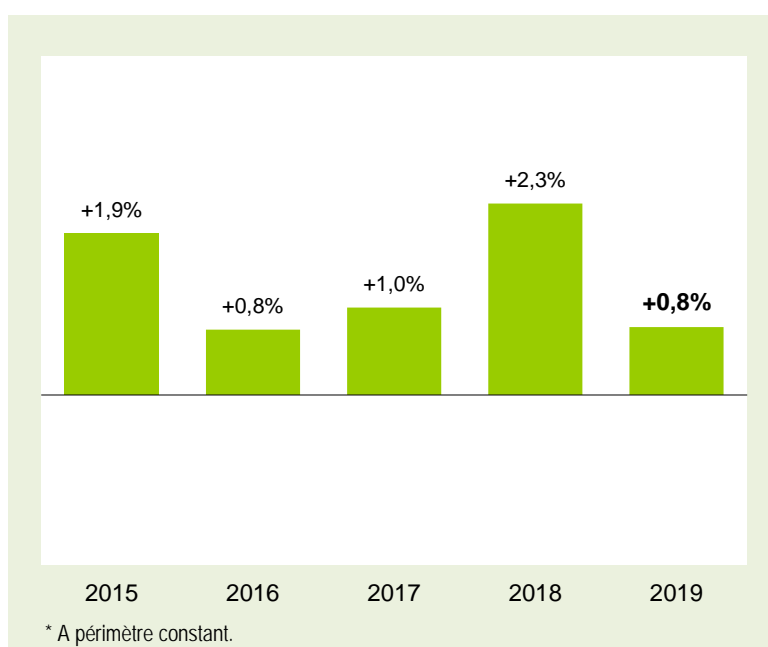


⁴ Voir annexe III.

2. L'évolution de l'emploi en 2019⁵ et au cours de la période récente

- Après une nette progression des **effectifs salariés de la profession** (hors intérimaires) enregistrée en 2018 (+2,3%, soit le taux le plus élevé observé depuis 2007), 2019 marque un ralentissement : la croissance est globalement de **+0,8%** et de +1,8% pour les seuls contrats à durée indéterminée (CDI).
- Cette évolution d'ensemble des salariés (hors intérimaires) recouvre des situations différenciées en fonction du sexe et de la catégorie hiérarchique. Les **effectifs cadres** progressent globalement de **+4%**, avec une hausse plus marquée pour les femmes (+4,6%) que pour les hommes (+3,4%). L'évolution des effectifs de salariés **techniciens** est à l'inverse de celle des cadres : globalement, ces effectifs se contractent de **-2,2%** en 2019, avec une baisse sensible des femmes (-3,1%) et une légère progression des hommes (+0,6%). Toutes catégories hiérarchiques confondues, les **effectifs hommes** augmentent de **+2,4%** et les effectifs **femmes** sont stables (**-0,1%**).
- Sur une base 100 en 2009, l'**effectif global** de la profession (hors intérimaires) se situe à 100,9 en 2019, soit une hausse de **+0,9% sur dix ans**. Pour les CDI seuls, l'effectif recule de -0,8% pour la même période.

Evolution annuelle* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



- Le **taux d'embauche** (embauches de l'année 2019 rapportées à l'effectif de l'année 2018) est **quasi-stable** : il s'établit à **11,5%** pour l'ensemble des CDI après 11,3% en 2018. Il est de 13,7% pour les hommes et de 10,2% pour les femmes (après respectivement 13,8% et 10% en 2018), de 9,5% pour les cadres et 13,7% pour les techniciens (après respectivement 10,5% et 12,2% en 2018).
- La **part des contrats à durée déterminée⁶** (CDD) est en baisse de -0,9 point à **8,3%** du total de l'effectif CDD+CDI à fin 2019 (contre 9,2% à fin 2018). A noter que 6,3% des CDD ont été transformés en CDI au cours de l'année 2019.
- Comme habituellement, les **démissions** représentent la part la plus importante des fins de CDI avec **38%** en 2019. Très peu de cas de **licenciements pour motif économique** ont été enregistrés en 2019, ils ont représenté 0,6% des fins de CDI (contre 6,7% en moyenne les dix années précédentes). Parmi les autres causes de fin de CDI en 2019, 12,6% étaient des licenciements pour autres motifs, 8,4%, des ruptures conventionnelles, 9,2% des cas de mise et/ou départ en retraite ou préretraite.

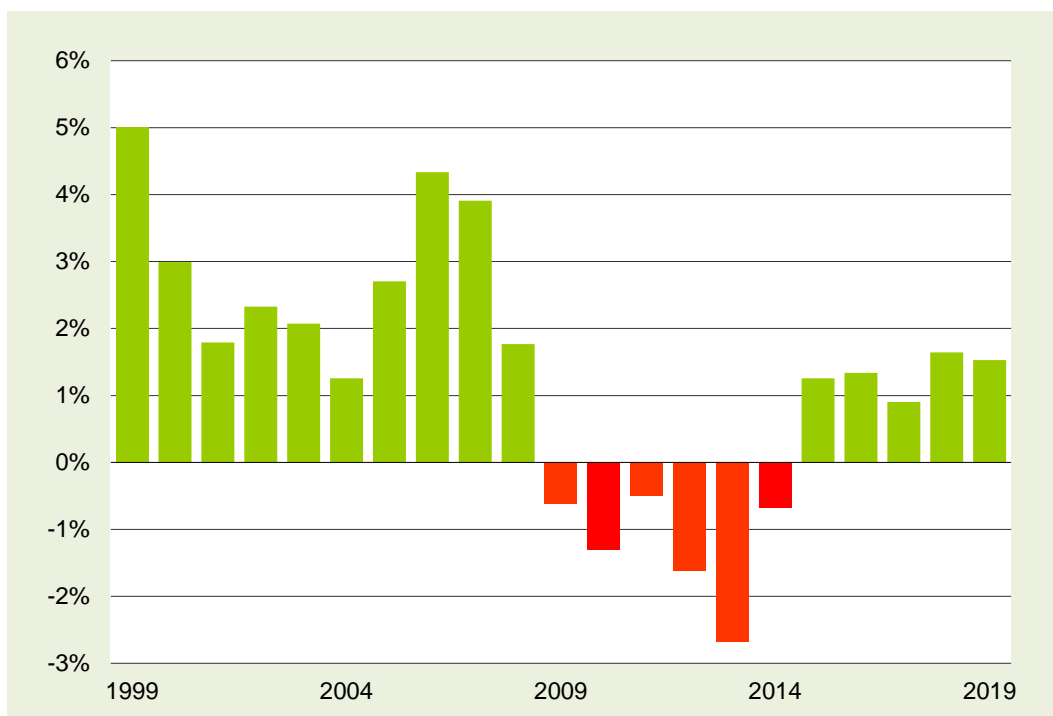
⁵ Voir annexe IV.

⁶ Y compris contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

3. L'évolution de l'emploi sur longue période

- **L'évolution quantitative** des effectifs **sur les vingt dernières années** permet de distinguer **cinq phases distinctes** : à la croissance affirmée de la fin des années 90 succède un sensible ralentissement jusqu'au milieu des années 2000, suivi d'une nouvelle phase de vive progression jusqu'en 2007. A partir de 2009, la tendance devient négative avec une dégradation qui s'est accélérée jusqu'en 2013, avant de revenir en territoire positif ces dernières années.

L'évolution tendancielle* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



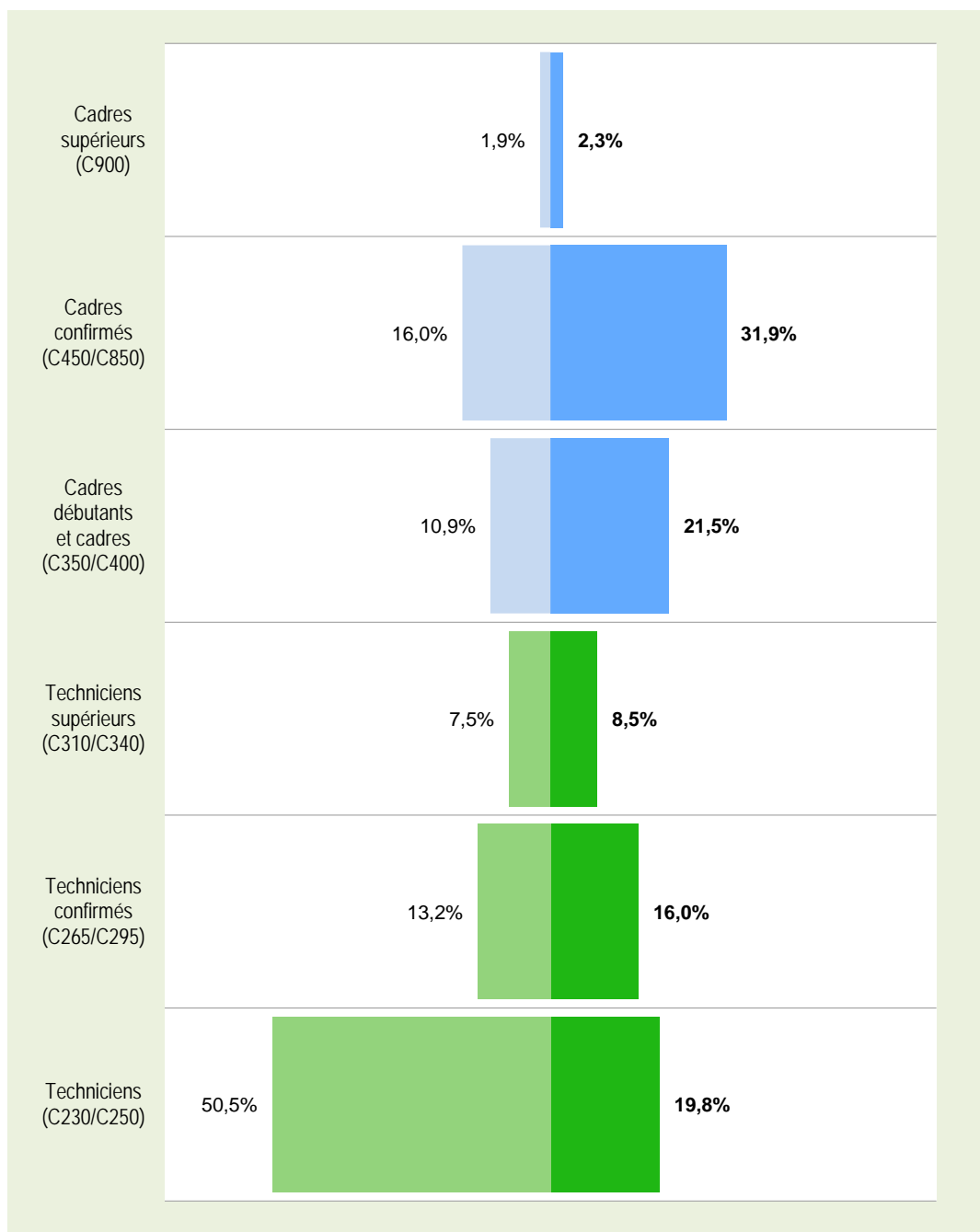
* Il s'agit de tendances : les variations annuelles des effectifs sont exprimées en termes de moyenne mobile sur deux ans.

- **Sur le plan qualitatif**, on note une nouvelle fois le **fort accroissement de la qualification du personnel** : la proportion de cadres s'établit ainsi en moyenne à 55,7% de l'effectif total sur la période 2017/2019 contre 28,8% trente ans auparavant (soit une hausse de +26,9 points), pendant que, dans le même temps, la part de la première catégorie hiérarchique du personnel technicien était divisée par 2,6, ramenée de 50,5% de l'effectif total en 1987/1989 à 19,8% en 2017/2019.

Evolution de la structure du personnel de la profession au cours des trente dernières années
(en % de l'effectif total CDI+CDD)

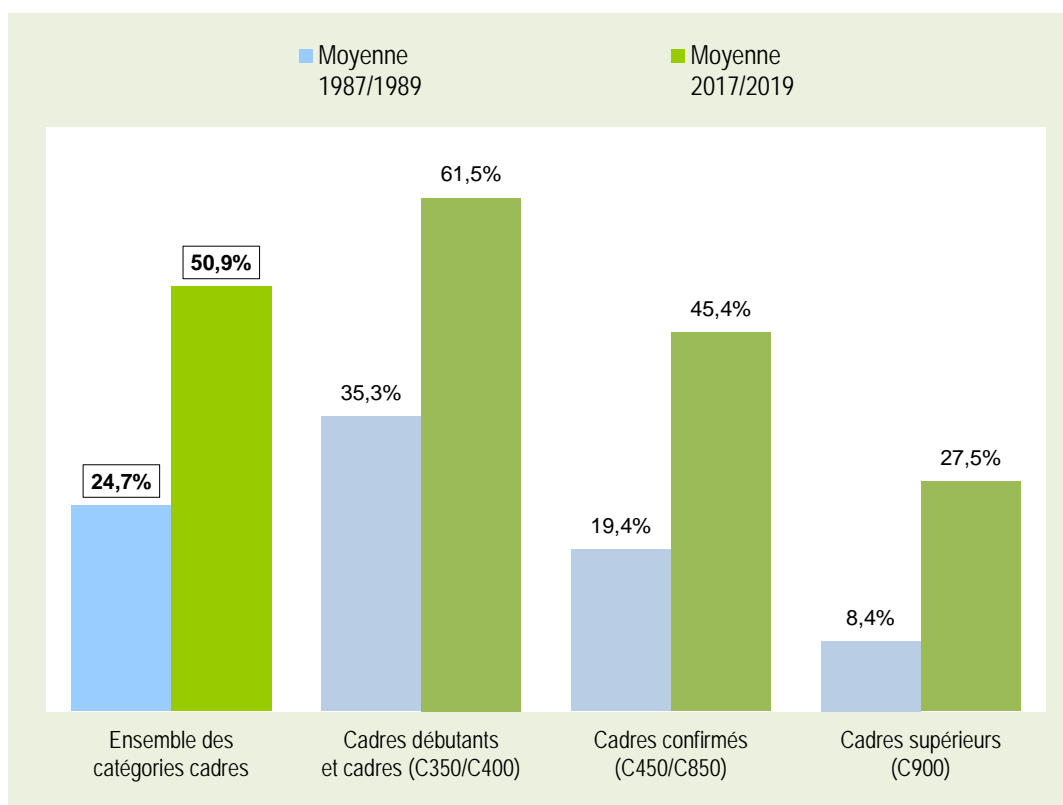
*La structure moyenne
en 1987/1989*

*La structure moyenne
en 2017/2019*



- Ce fort accroissement de la qualification du personnel est particulièrement visible au sein de la population féminine. Ainsi, **au cours des trente dernières années** (période 2017/2019 comparée à la période 1987/1989), **la part des femmes dans l'ensemble de la population cadre a plus que doublé** (multipliée par 2,1) et a augmenté de +26,2 points de pourcentage, **passant de 24,7% à 50,9%**, soit une quasi-parité. La progression a été plus accentuée que la moyenne d'ensemble pour les cadres supérieurs et les cadres confirmés où la part des femmes a été multipliée respectivement par 3,3 (de 8,4% à 27,5%) et 2,3 (de 19,4% à 45,4%) sur la même période. Dans la catégorie des cadres débutants et cadres, les femmes sont majoritaires (61,5% du total de la catégorie).

Evolution de la proportion de femmes chez les cadres au cours des trente dernières années



- Autre signe de la qualification accrue du personnel féminin, on note qu'**au cours des trente dernières années, la proportion des femmes ayant le statut de cadre a été multipliée par 4** : 45,7% des salariées femmes ont actuellement le statut de cadre (moyenne 2017/2019) contre seulement 11,4% en 1987/1989.

4. L'état des salaires réels au 31 décembre 2019 ⁷

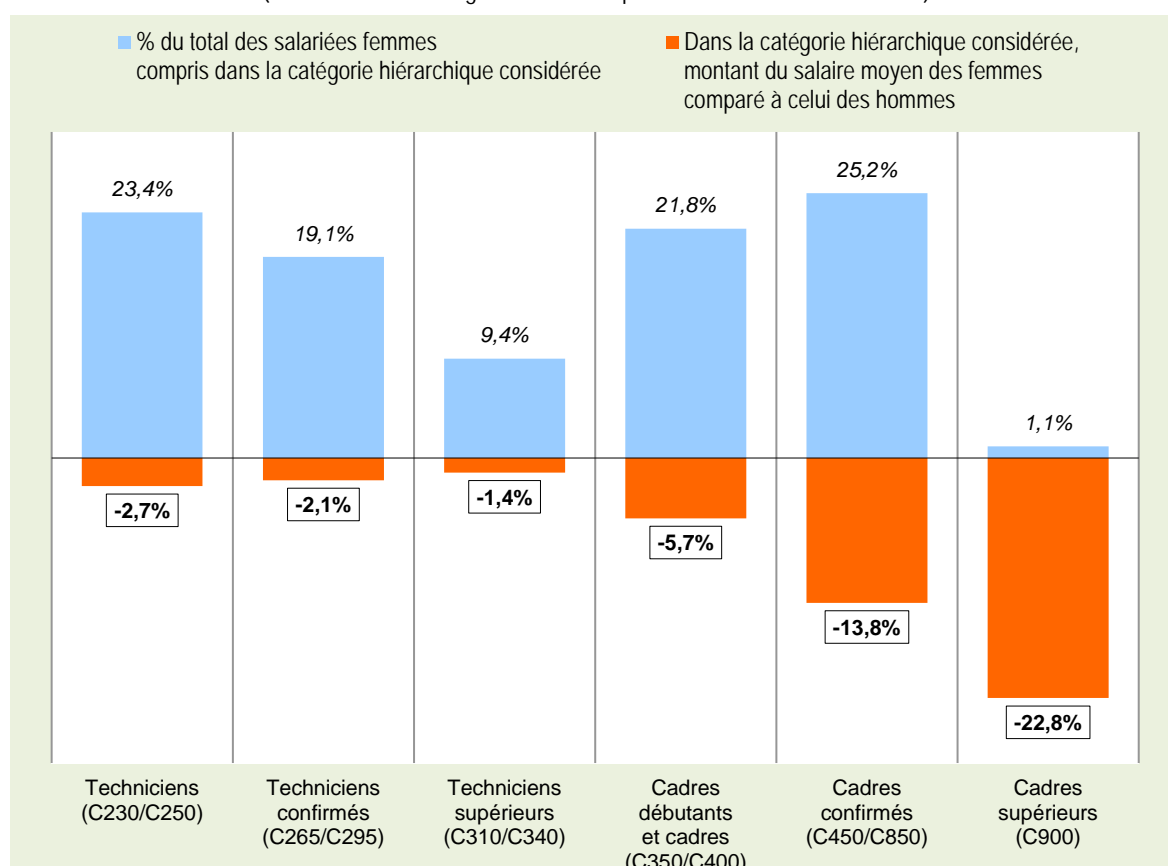
- Au 31 décembre 2019, le salaire médian dans la branche s'établissait à 41 000 euros : **un salarié sur deux** de la profession percevait donc à cette date un **salaire annuel brut⁸ supérieur à 41 000 euros**. Le **salaire annuel brut⁹ moyen des 10% des salariés les moins rémunérés**, toutes catégories hiérarchiques confondues, s'établissait à la même date à **23 002 euros**.

⁷ Voir également annexes V, VI, VII et VIII.

⁸ Hors prime d'ancienneté – mais toutes autres primes ou gratifications comprises – et hors sommes perçues dans le cadre de l'intéressement et de la participation.

- La comparaison⁹ entre les **salaires annuels moyens des femmes et ceux des hommes**, établie sur la base d'un niveau hiérarchique égal (catégories hiérarchiques de la convention collective) fait apparaître, **pour les salariés cadres, un écart, qui tend à s'accroître à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, au bénéfice des salariés hommes**. Pour les salariés techniciens, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est plus faible.
 - Pour les « cadres débutants et cadres » (coefficients 350 à 400 qui regroupent 21,8% du total de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -5,7% (soit -2 566 euros l'an) à celui des hommes. L'écart s'accroît à -13,8% (soit -10 288 euros l'an) chez les « cadres confirmés » (coefficients 450 à 850 qui regroupent 25,2% de la population féminine) et culmine à -22,8% (soit -39 570 euros l'an) chez les « cadres supérieurs » (coefficient 900 qui regroupe 1,1% de la population féminine). Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2018, ce différentiel s'est stabilisé en 2019 chez les « cadres confirmés » (-0,1 point) mais accentué de 1,4 point chez les « cadres débutants et cadres » et de 2,8 points chez les « cadres supérieurs ».
 - Chez les salariés techniciens, dans la première catégorie hiérarchique (coefficients 230 à 250 regroupant 23,4% de l'effectif féminin), les salaires des femmes sont inférieurs de -2,7% (soit -727 euros l'an) à ceux des hommes. Dans la catégorie suivante « techniciens confirmés » des coefficients 265 à 295, qui regroupe 19,1% de la totalité de la population féminine, les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs de -2,1% (soit -694 euros l'an) à ceux des hommes. Pour la catégorie « techniciens supérieurs » (coefficients 310 à 340 regroupant 9,4% de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -1,4% (soit -525 euros l'an) à celui des hommes.

Ecarts entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes à niveau hiérarchique égal*
(en fonction des catégories hiérarchiques de la convention collective)



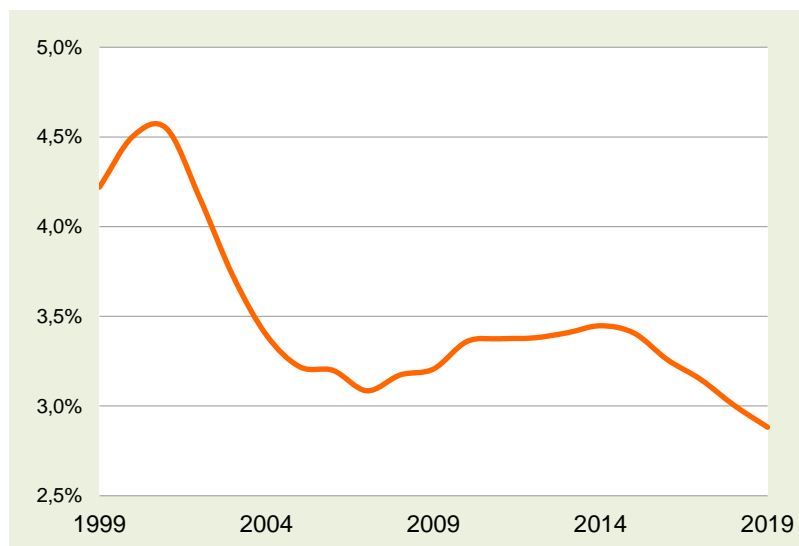
* **Exemple de lecture du graphique** : dans la catégorie « Techniciens confirmés (coefficients 265 à 295) », qui regroupe 19,1% du total des salariées femmes, le montant du salaire annuel moyen de ces salariées (32 215 euros, voir annexe VII) apparaît inférieur de -2,1% (soit 694 euros en valeur absolue, voir annexe VIII) à celui des hommes (32 909 euros, voir annexe VII).

⁹ Il convient de noter que la situation apparaît souvent très différente selon les établissements.

5. La formation professionnelle continue en 2019 ¹⁰

- En 2019, les **dépenses de formation** de la profession représentaient **en moyenne 2,72% de la masse salariale**, en hausse par rapport à l'année précédente (+0,14 point à périmètre constant). Sur les cinq dernières années, le solde entre les années de croissance des dépenses (deux années) et celles de contraction (trois années) apparaît négatif à hauteur de -0,32 point.

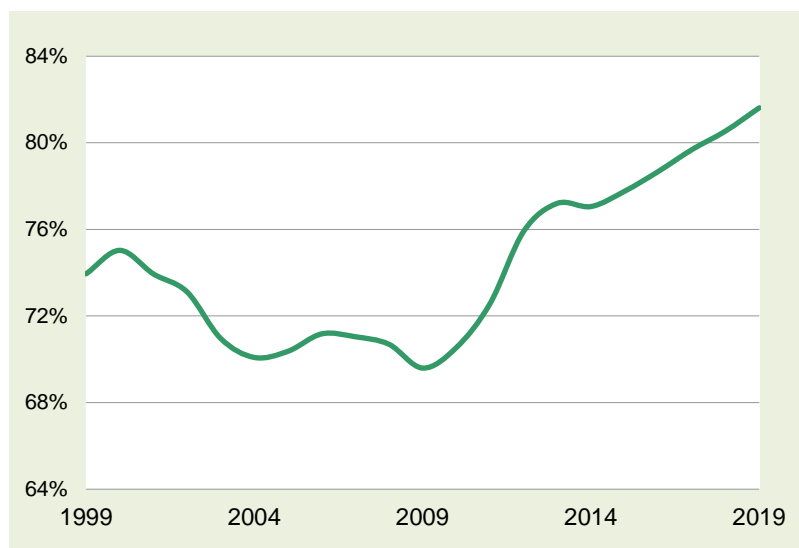
Evolution du montant des dépenses de formation au cours des vingt dernières années*



* Dépenses exprimées en % de la masse salariale. Moyenne mobile sur trois ans.

- Le phénomène d'**accroissement de l'effort de formation à mesure que l'effectif total de la société augmente** se vérifie une nouvelle fois : ce taux passe ainsi de 1,34% de la masse salariale dans les sociétés de moins de 50 salariés (+0,39 point en un an à périmètre constant) à 2,42% dans celles de 50 à 499 salariés (+0,34 point) et culmine à 2,94% dans celles de 500 salariés et plus (+0,05 point par rapport à 2018).

Evolution du nombre de salariés bénéficiaires d'actions de formation au cours des vingt dernières années*

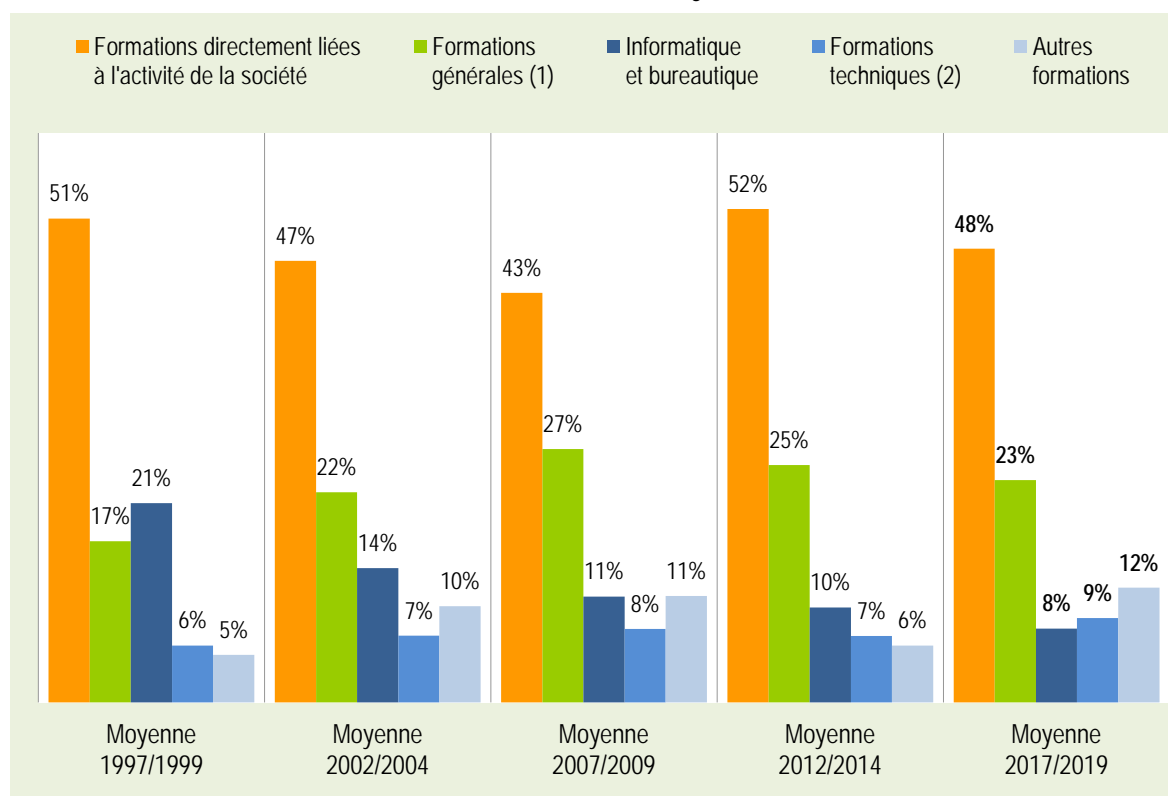


* Salariés ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année considérée (en % de l'effectif total). Moyenne mobile sur trois ans.

¹⁰ Voir annexe IX.

- Le nombre total d'heures-stagiaires progresse de +6% par rapport à 2018, ainsi que le nombre total de stages (+24,5%). La durée moyenne des stages recule de -14,8% à 4h 8 min en 2019, après 4h 51 min l'année précédente.
- **84% des salariés ont suivi au moins un stage de formation** en 2019 (soit une hausse de +2,3 points en un an à périmètre comparable). Selon le critère d'analyse retenu (sexe ou qualification), ce taux est légèrement différent : la proportion de stagiaires est globalement plus accentuée pour les hommes que pour les femmes (respectivement 87,5% en 2019 et 81,9%) ainsi que pour les cadres par rapport aux techniciens (respectivement 90% et 77,3%).
- **La composition des stages** de formation s'est sensiblement modifiée au cours des vingt dernières années. Parmi les grandes tendances à l'œuvre depuis la fin des années 1990, on observe la prédominance des **formations liées directement à l'activité** qui se maintiennent en tête au cours des deux dernières décennies avec une part moyenne de 48% du total des stages sur l'ensemble de la période. Après une montée en puissance des **formations générales** (expression, communication, langues vivantes...) jusqu'à la fin des années 2000, la part de celles-ci se tassent régulièrement depuis (de 17% à 27%, elle retombée à 23% en moyenne 2017/2019). On note aussi le recul significatif des **formations en informatique et bureautique**, dont la part s'est érodée au cours des vingt dernières années (de 21% à 8% du total). Parallèlement, les **formations techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) ont légèrement progressé sur l'ensemble de la période (de 6% à 9%). Enfin, des **formations diverses** représentent désormais 12% du total des stages (moyenne 2017/2019).

Evolution de la composition des stages de formation au cours des vingt dernières années
(en % du total d'heures-stagiaires)



(1) Formations dans les domaines de l'expression orale et écrite, de la communication, des langues vivantes...

(2) Formations dans les domaines de la comptabilité, de l'économie, du droit et de la fiscalité.

6. Addendum : Enquête sur le handicap au travail ¹¹

Début 2020, une enquête spécifique sur le handicap au travail a été menée afin d'évaluer la situation des entreprises de la branche au 31 décembre 2019. Les résultats de cette étude ont été établis sur la base des réponses de 67 sociétés représentant 16 630 salariés.

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du code du travail).

« La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles » (article L. 5213-2 du code du travail).

- Au titre de l'année 2019, **98,7% des salariés** sous la convention collective des sociétés financières travaillaient dans un établissement assujéti à l'obligation¹² d'emploi de travailleurs handicapés.
- Le **taux d'emploi direct de travailleurs handicapés** était supérieur ou égal à 6% pour 4,6% des salariés travaillant dans un établissement assujéti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, compris entre 0% et 6% pour 93,4% des salariés, égal à 0% pour 2% des salariés.
- En proportion du nombre de salariés, **64,4%** des sociétés assujéties à l'obligation de travailleurs handicapés ont versé une **contribution annuelle à l'Agefiph**¹³ au titre de l'année 2019.
- Globalement, **75,7%** des salariés sous la convention collective des sociétés financières travaillent dans un établissement où les **locaux sont aménagés pour permettre l'accessibilité**¹⁴ à tout salarié en situation de handicap. En proportion du nombre de salariés, 84,8% des entreprises dont les locaux ne sont pas accessibles, envisagent d'effectuer des aménagements avant le 31 décembre 2021.

Notons cependant que pour 47,3% des salariés travaillant dans les sociétés non assujéties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés¹⁵, les locaux de l'entreprise ne sont pas aménagés pour permettre l'accessibilité¹⁴ à tout salarié en situation de handicap et qu'aucuns travaux ne sont prévus avant le 31 décembre 2021.

- Dans le cadre de la politique de recrutement, les entreprises qui ont mis en place des **aménagements de poste**¹⁶ pour accueillir des salariés en situation de handicap regroupent **92,9%** des salariés sous la convention collective des sociétés financières.

La taille de l'effectif de l'établissement détermine l'existence ou non de ces aménagements de poste : moins il y a d'effectif, moins l'établissement est susceptible d'en proposer. La totalité des sociétés de 250 salariés et plus ont mis en place de tels aménagements, contre 64,1% pour les sociétés assujéties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de moins de 250 salariés et 28,2% pour les sociétés non assujéties¹⁵.

¹¹ Voir également annexes X et XI.

¹² Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total (articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail). A défaut d'emploi direct de salariés handicapés en nombre suffisant, l'entreprise peut s'acquitter partiellement ou totalement de cette obligation selon d'autres modalités :

- Accueil de travailleurs handicapés en stage ou en mise en situation en milieu professionnel (article L. 5212-7 du code du travail).

- En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

- Application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés (article L. 5212-8 du code du travail).

A défaut de satisfaire à cette obligation, les entreprises doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés « manquants ». Si elles n'y procèdent pas, elles s'exposent à une pénalité.

¹³ Les employeurs qui n'ont pas rempli leur obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés doivent verser une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (article L. 5212-9 du code du travail). A compter du 1er janvier 2020, cette contribution sera recouvrée par l'Urssaf ou la MSA dont relève l'employeur.

¹⁴ Rampes d'accès, WC, etc.

¹⁵ Entreprises de moins de 20 salariés.

¹⁶ Aménagement matériel du poste de travail ou aménagement organisationnel (temps de travail, répartition et rotation sur les postes...).

- La part des salariés travaillant dans une entreprise où existe un **accord de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés** s'élève globalement à **53,5%**. En proportion du nombre de salariés, 22,8% des entreprises n'ayant pas un tel accord, envisagent d'en instituer un avant le 31 décembre 2021 (essentiellement des sociétés de 250 salariés et plus).
- La part des salariés sous la convention collective des sociétés financières travaillant dans une **entreprise où il existe au moins un salarié en situation de handicap au 31 décembre 2019** atteint **96,8%**. Notons que dans les sociétés non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés¹⁷, cette proportion n'est que de 7,7%.
- Au sein des entreprises dont au moins un salarié était en situation de handicap au 31 décembre 2019, **47,7%** d'entre elles avaient un **processus d'intégration** pour les salariés ayant le statut de travailleur handicapé. **92,7%** avaient réalisé au moins un **aménagement de poste**¹⁸ pour cette catégorie de salariés, **84,6%** avaient au moins un salarié avec ce statut qui effectue, même occasionnellement, du **télétravail**.

*

* *

¹⁷ Entreprises de moins de 20 salariés.

¹⁸ Aménagement matériel du poste de travail ou aménagement organisationnel (temps de travail, répartition et rotation sur les postes...).

ANNEXES

ANNEXE I :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2019
(données brutes en nombre de salariés)

ANNEXE II :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2019
(données exprimées pour 10 000 salariés)

ANNEXE III :
Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2019

ANNEXE IV :
Les flux d'effectifs en 2019

ANNEXE V :
Les salaires réels, au 31 décembre 2019,
par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

ANNEXE VI :
Les salaires réels au 31 décembre 2019,
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE VII :
Les salaires réels au 31 décembre 2019,
par catégorie hiérarchique conventionnelle et par sexe

ANNEXE VIII :
Ecart, au 31 décembre 2019, entre les salaires réels des femmes et des hommes
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE IX :
La formation professionnelle continue en 2019

ANNEXE X :
Enquête sur le handicap au travail au 31 décembre 2019
(données en valeur absolue)

ANNEXE XI :
Enquête sur le handicap au travail au 31 décembre 2019
(données en pourcentage)

ANNEXE I

La structure de l'emploi au 31 décembre 2019* (données brutes par sexe, âge, type de contrat et catégorie hiérarchique de la convention collective)		1. Ensemble du personnel					2. Personnel féminin					3. Personnel masculin					
		Total général	Personnel agé de moins de 25 ans	Personnel agé de 25 à 40 ans	Personnel agé de 41 à 56 ans	Personnel agé de plus de 56 ans	Total femmes	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes âgées de 25 à 40 ans	Femmes âgées de 41 à 56 ans	Femmes âgées de plus de 56 ans	Total hommes	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes âgés de 25 à 40 ans	Hommes âgés de 41 à 56 ans	Hommes âgés de plus de 56 ans	
Personnel technicien	Techniciens (C230 à C250)	CDD	198	77	98	20	3	141	51	71	17	2	57	26	27	3	1
		CDI	2 819	217	1 729	746	127	2 111	146	1 250	602	113	708	71	479	144	14
		Total	3 017	294	1 827	766	130	2 252	197	1 321	619	115	765	97	506	147	15
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	75	10	49	13	3	56	8	32	13	3	19	2	17	0	0
		CDI	2 365	37	1 207	957	164	1 787	26	886	747	128	578	11	321	210	36
		Total	2 440	47	1 256	970	167	1 843	34	918	760	131	597	13	338	210	36
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	12	3	7	1	1	6	1	3	1	1	6	2	4	0	0
		CDI	1 224	37	494	524	169	905	20	338	403	144	319	17	156	121	25
		Total	1 236	40	501	525	170	911	21	341	404	145	325	19	160	121	25
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	81	19	52	9	1	45	13	25	7	0	36	6	27	2	1
		CDI	3 366	73	2 034	1 044	215	2 058	36	1 157	696	169	1 308	37	877	348	46
		Total	3 447	92	2 086	1 053	216	2 103	49	1 182	703	169	1 344	43	904	350	47
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	16	0	10	3	3	10	0	6	2	2	6	0	4	1	1
		CDI	5 422	3	1 646	2 974	799	2 417	1	717	1 346	353	3 005	2	929	1 628	446
		Total	5 438	3	1 656	2 977	802	2 427	1	723	1 348	355	3 011	2	933	1 629	447
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
		CDI	394	0	20	236	138	107	0	6	73	28	287	0	14	163	110
		Total	396	0	20	237	139	108	0	6	73	29	288	0	14	164	110
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD		109	216	47	12		73	137	40	9		36	79	7	3
		CDI		367	7 130	6 481	1 612		229	4 354	3 867	935		138	2 776	2 614	677
		Total		476	7 346	6 528	1 624		302	4 491	3 907	944		174	2 855	2 621	680
le type de contrat	CDD	384					259					125					
	CDI	15 590					9 385					6 205					
	Total général	15 974					9 644					6 330					

* Echantillon total de 62 sociétés regroupant 15 974 salariés.

ANNEXE II

La structure de l'emploi au 31 décembre 2019* (données exprimées pour 10 000 salariés, par sexe, âge, type de contrat et catégorie hiérarchique de la convention collective)		1. Ensemble du personnel					2. Personnel féminin					3. Personnel masculin					
		Total général	Personnel âgé de moins de 25 ans	Personnel âgé de 25 à 40 ans	Personnel âgé de 41 à 56 ans	Personnel âgé de plus de 56 ans	Total femmes	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes âgées de 25 à 40 ans	Femmes âgées de 41 à 56 ans	Femmes âgées de plus de 56 ans	Total hommes	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes âgés de 25 à 40 ans	Hommes âgés de 41 à 56 ans	Hommes âgés de plus de 56 ans	
Personnel technicien	Techniciens (C230 à C250)	CDD	123	48	61	12	2	87	32	44	10	1	36	16	17	2	1
		CDI	1 764	135	1 082	467	80	1 321	91	782	377	71	443	44	300	90	9
		Total	1 887	183	1 143	479	82	1 408	123	826	387	72	479	60	317	92	10
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	46	6	30	8	2	35	5	20	8	2	11	1	10	0	0
		CDI	1 480	23	756	599	102	1 119	16	555	468	80	361	7	201	131	22
		Total	1 526	29	786	607	104	1 154	21	575	476	82	372	8	211	131	22
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	8	2	4	1	1	5	1	2	1	1	3	1	2	0	0
		CDI	767	23	310	328	106	566	12	212	252	90	201	11	98	76	16
		Total	775	25	314	329	107	571	13	214	253	91	204	12	100	76	16
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	51	12	33	5	1	28	8	16	4	0	23	4	17	1	1
		CDI	2 107	45	1 273	654	135	1 288	22	724	436	106	819	23	549	218	29
		Total	2 158	57	1 306	659	136	1 316	30	740	440	106	842	27	566	219	30
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	10	0	6	2	2	6	0	4	1	1	4	0	2	1	1
		CDI	3 395	2	1 031	1 862	500	1 514	1	449	843	221	1 881	1	582	1 019	279
		Total	3 405	2	1 037	1 864	502	1 520	1	453	844	222	1 885	1	584	1 020	280
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
		CDI	247	0	13	148	86	67	0	4	46	17	180	0	9	102	69
		Total	249	0	13	149	87	68	0	4	46	18	181	0	9	103	69
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD		68	134	29	9		46	86	24	6		22	48	5	3
		CDI		228	4 465	4 058	1 009		142	2 726	2 422	585		86	1 739	1 636	424
		Total		296	4 599	4 087	1 018		188	2 812	2 446	591		108	1 787	1 641	427
le type de contrat	CDD	240					162					78					
	CDI	9 760					5 875					3 885					
	Total général	10 000					6 037					3 963					

* Echantillon total de 62 sociétés regroupant 15 974 salariés.

ANNEXE III

Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2019 (données établies sur la base d'un échantillon de 62 sociétés regroupant 15 974 salariés)	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Techniciens	Cadres	Hommes techniciens	Hommes cadres	Femmes techniciennes	Femmes cadres

I. Données de base

L'effectif total (CDI+CDD) au 31.12.2019	15 974	6 330	9 644	6 693	9 281	1 687	4 643	5 006	4 638
Salariés à temps partiel	1 270	95	1 175	673	597	42	53	631	544
Salariés à temps plein	14 704	6 235	8 469	6 020	8 684	1 645	4 590	4 375	4 094

II. Eléments d'analyse

. Taux de salariés à temps partiel par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	8,0%	0,6%	7,4%*	4,2%	3,7%	0,3%	0,3%	4,0%	3,4%
. Taux de salariés à temps plein par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	92,0%	39,0%	53,0%	37,7%	54,4%	10,3%	28,7%	27,4%	25,6%
. Part de salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique	8,0%	1,5%	12,2%*	10,1%	6,4%	2,5%	1,1%	12,6%	11,7%
. Part de salariés à temps plein selon le sexe et la catégorie hiérarchique	92,0%	98,5%	87,8%	89,9%	93,6%	97,5%	98,9%	87,4%	88,3%
. Structure des salariés à temps partiel	100,0%	7,5%	92,5%*	53,0%	47,0%	3,3%	4,2%	49,7%	42,8%
. Structure des salariés à temps plein	100,0%	42,4%	57,6%	40,9%	59,1%	11,2%	31,2%	29,8%	27,8%

* Exemples de lecture des éléments d'analyse :

- Les femmes à temps partiel représentent 7,4% de l'effectif total (CDI+CDD).
- Parmi les femmes, 12,2% sont à temps partiel.
- Parmi les salariés à temps partiel, 92,5% sont des femmes.

ANNEXE IV

Les flux d'effectifs en 2019*	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Techniciens	Cadres	Hommes techniciens	Hommes cadres	Femmes techniciennes	Femmes cadres

I. Données de base

L'effectif au 31.12.2018	22 281	8 061	14 220	11 646	10 635	2 876	5 185	8 770	5 450
Ensemble CDD+CDI	21 985	7 944	14 041	11 359	10 626	2 762	5 182	8 597	5 444
Saliés titulaires d'un CDD (1)	2 019	659	1 360	1 893	126	610	49	1 283	77
Saliés titulaires d'un CDI	19 966	7 285	12 681	9 466	10 500	2 152	5 133	7 314	5 367
Intérimaires (2)	296	117	179	287	9	114	3	173	6
Les entrées du 01.01.2019 au 31.12.2019	5 616	2 176	3 440	4 462	1 154	1 592	584	2 870	570
Ensemble CDD+CDI	4 590	1 778	2 812	3 456	1 134	1 201	577	2 255	557
Par CDD (1)	2 294	779	1 515	2 162	132	726	53	1 436	79
Par CDI	2 296	999	1 297	1 294	1 002	475	524	819	478
Intérimaires (2)	1 026	398	628	1 006	20	391	7	615	13
Les sorties du 01.01.2019 au 31.12.2019	5 393	1 981	3 412	4 246	1 147	1 419	562	2 827	585
Ensemble CDD+CDI	4 421	1 591	2 830	3 295	1 126	1 034	557	2 261	569
Pour fin de CDD (1)	2 198	693	1 505	2 093	105	656	37	1 437	68
Pour fin de CDI	2 223	898	1 325	1 202	1 021	378	520	824	501
. Démission	845	358	487	476	369	148	210	328	159
. Licenciement(s) pour motif économique	13	5	8	1	12	0	5	1	7
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	279	115	164	182	97	65	50	117	47
. Rupture conventionnelle (3)	187	74	113	85	102	23	51	62	51
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	205	70	135	71	134	11	59	60	75
. Autres causes de fin de CDI (4)	694	276	418	387	307	131	145	256	162
Intérimaires (2)	972	390	582	951	21	385	5	566	16
L'effectif au 31.12.2019	22 504	8 256	14 248	11 447	11 057	2 895	5 361	8 552	5 696
Ensemble CDD+CDI	22 161	8 134	14 027	11 112	11 049	2 778	5 356	8 334	5 693
Saliés titulaires d'un CDD (1)	1 843	655	1 188	1 720	123	599	56	1 121	67
Saliés titulaires d'un CDI	20 318	7 479	12 839	9 392	10 926	2 179	5 300	7 213	5 626
Intérimaires (2)	343	122	221	335	8	117	5	218	3

II. Eléments d'analyse

Variation 2019/2018 de l'effectif CDD+CDI	+0,8%	+2,4%	-0,1%	-2,2%	+4,0%	+0,6%	+3,4%	-3,1%	+4,6%
Variation 2019/2018 de l'effectif CDI seul	+1,8%	+2,7%	+1,2%	-0,8%	+4,1%	+1,3%	+3,3%	-1,4%	+4,8%
Taux d'embauche	11,5%	13,7%	10,2%	13,7%	9,5%	22,1%	10,2%	11,2%	8,9%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2018	9,2%	8,3%	9,7%	16,7%	1,2%	22,1%	0,9%	14,9%	1,4%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2019	8,3%	8,1%	8,5%	15,5%	1,1%	21,6%	1,0%	13,5%	1,2%
Structure des fins de CDI (% du total des fins de CDI)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Part des démissions	38,0%	39,9%	36,8%	39,6%	36,1%	39,2%	40,4%	39,8%	31,7%
Part des licenciements économiques	0,6%	0,6%	0,6%	0,1%	1,2%	0,0%	1,0%	0,1%	1,4%
Part des licenciements pour autres motifs	12,6%	12,8%	12,4%	15,1%	9,5%	17,2%	9,6%	14,2%	9,4%
Part des ruptures conventionnelles (3)	8,4%	8,2%	8,5%	7,1%	10,0%	6,1%	9,8%	7,5%	10,2%
Part des mises et/ou départ en retraite ou préretraite	9,2%	7,8%	10,2%	5,9%	13,1%	2,9%	11,3%	7,3%	15,0%
Part des autres causes de fins de CDI (4)	31,2%	30,7%	31,5%	32,2%	30,1%	34,7%	27,9%	31,1%	32,3%

* Données établies sur la base des informations fournies par un échantillon de 172 sociétés. Sur ces 172 sociétés, 78 sont sans personnel, 15 ne disposent que de salariés mis à disposition (697 salariés au total à fin 2019) et 16 disposent à la fois de salariés en propre et de salariés mis à disposition (152 salariés à fin 2019). Au total, 79 sociétés disposent de personnel en propre (22 504 salariés à fin 2019).

(1) Y compris contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(2) Saliés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

(3) Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

(4) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF)...

ANNEXE V

Les salaires réels au 31 décembre 2019, par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

(salaires annuels en euros, hors prime d'ancienneté - mais toutes autres primes ou gratifications comprises - et hors sommes perçues dans le cadre de l'intéressement et de la participation)

Catégories et coefficients hiérarchiques		Ensemble des salariés					Salariées femmes					Salariés hommes					
		Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)	Nombre de salariées par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10è décile (2)	
TECHNICIENS		230	324	22 801	23 230	20 960	28 887	209	22 801	23 406	20 984	29 655	115	22 761	22 910	21 021	26 769
		235	662	23 888	23 764	19 746	29 331	549	23 888	23 621	19 758	28 212	113	23 717	24 462	19 726	32 341
	Techniciens	240	855	26 035	27 613	19 405	41 942	617	26 038	27 327	19 401	40 889	238	26 014	28 354	19 439	44 219
		245	218	28 283	29 666	20 546	42 312	171	28 042	29 642	20 506	42 731	47	29 639	29 751	21 756	39 341
		250	958	27 761	28 508	22 481	39 248	706	27 933	28 317	22 468	37 130	252	27 294	29 041	22 519	45 151
		265	895	30 331	30 963	24 655	40 862	665	30 300	30 699	24 576	39 279	230	30 499	31 727	24 892	44 828
	Techniciens confirmés	280	878	31 660	32 023	24 656	40 754	670	31 925	32 171	24 748	40 788	208	31 152	31 549	24 362	40 647
		295	667	33 988	34 767	27 939	46 560	508	33 922	34 257	27 710	43 402	159	34 413	36 398	28 815	54 834
	Techniciens supérieurs	310	433	36 160	36 535	27 860	47 240	328	35 850	36 217	27 961	46 442	105	37 004	37 528	27 752	49 207
		325	324	40 376	41 177	29 375	59 241	225	40 317	40 933	29 865	56 591	99	40 410	41 732	28 556	65 015
	340	479	34 000	36 144	28 147	51 823	358	34 525	36 422	28 067	51 793	121	33 500	35 321	28 391	51 912	
CADRES	Cadres débutants et cadres	350	255	38 162	38 813	31 696	48 412	127	38 000	38 274	31 055	46 483	128	38 894	39 348	32 391	49 912
		360	886	40 000	41 452	31 444	57 171	545	40 000	40 938	31 344	53 841	341	40 009	42 273	31 606	62 396
		400	2 306	42 479	44 409	32 327	64 942	1 431	41 027	43 080	31 966	62 210	875	45 000	46 583	33 099	68 191
		450	1 159	53 464	55 678	39 675	81 190	542	52 519	53 866	38 565	76 425	617	54 808	57 270	40 911	84 867
	Cadres confirmés	550	2 153	57 500	61 195	41 645	99 937	1 046	54 393	57 354	40 439	87 411	1 107	61 000	64 824	43 258	109 401
		625	915	65 000	70 245	49 041	115 920	398	62 200	65 960	48 557	104 251	517	67 146	73 544	49 665	121 558
		700	527	84 528	92 502	57 771	166 653	193	79 882	89 022	56 946	163 542	334	86 174	94 512	58 210	167 103
		850	684	86 300	105 682	59 701	258 046	248	80 672	96 207	58 612	217 390	436	89 960	111 072	60 638	273 813
	Cadres supérieurs	900	396	126 785	162 592	78 956	417 772	108	107 810	133 814	80 139	310 342	288	136 970	173 384	78 508	441 502
			15 974						9 644					6 330			

(1) 10% des salariés les moins rémunérés du coefficient.

(2) 10% des salariés les plus rémunérés du coefficient.

ANNEXE VI

Les salaires réels au 31 décembre 2019 par catégorie hiérarchique de la convention collective		Catégories hiérarchiques conventionnelles						
		Personnel technicien			Personnel cadre			
		Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)	
		Ensemble des salariés						
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>	3 017	2 440	1 236	3 447	5 438	396	15 974
	<i>Salariés en % du total</i>	18,9%	15,3%	7,7%	21,6%	34,0%	2,5%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	26 730	32 385	37 600	43 235	70 172	162 592	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	603	488	247	689	1 088	79	3 195
	<i>Salariés en % du total</i>	3,8%	3,1%	1,5%	4,3%	6,8%	0,5%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	21 374	26 368	29 464	33 606	45 438	84 416	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	1 810	1 464	742	2 068	3 263	238	9 584
	<i>Salariés en % du total</i>	11,3%	9,2%	4,6%	12,9%	20,4%	1,5%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	25 708	31 926	36 674	41 753	63 447	131 812	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	603	488	247	689	1 088	79	3 195
	<i>Salariés en % du total</i>	3,8%	3,1%	1,5%	4,3%	6,8%	0,5%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	35 152	39 778	48 506	57 309	115 070	332 408	

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE VII

Les salaires réels au 31 décembre 2019 par catégorie hiérarchique de la convention collective et par sexe			Catégories hiérarchiques conventionnelles						
			Personnel technicien			Personnel cadre			
			Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)	
Hommes									
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>		765	597	325	1 344	3 011	288	6 330
	<i>Salariés en % du total</i>		12,1%	9,4%	5,1%	21,2%	47,6%	4,5%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>		27 273	32 909	37 987	44 800	74 763	173 384	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>		153	119	65	269	602	58	1 266
	<i>Salariés en % du total</i>		2,4%	1,9%	1,0%	4,2%	9,5%	0,9%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		21 425	26 300	29 336	34 131	47 245	85 254	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>		459	358	195	806	1 807	173	3 798
	<i>Salariés en % du total</i>		7,3%	5,7%	3,1%	12,7%	28,5%	2,7%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>		25 945	31 980	36 783	43 120	67 142	140 972	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>		153	119	65	269	602	58	1 266
	<i>Salariés en % du total</i>		2,4%	1,9%	1,0%	4,2%	9,5%	0,9%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		37 154	42 298	50 396	60 522	125 164	357 950	
Femmes									
Ensemble de la catégorie	<i>Nombre de salariés</i>		2 252	1 843	911	2 103	2 427	108	9 644
	<i>Salariés en % du total</i>		23,4%	19,1%	9,4%	21,8%	25,2%	1,1%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>		26 546	32 215	37 462	42 235	64 475	133 814	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>		450	369	182	421	485	22	1 929
	<i>Salariés en % du total</i>		4,7%	3,8%	1,9%	4,4%	5,0%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		21 359	26 395	29 513	33 321	43 818	83 826	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>		1 351	1 106	547	1 262	1 456	65	5 786
	<i>Salariés en % du total</i>		14,0%	11,5%	5,7%	13,1%	15,1%	0,7%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>		25 638	31 917	36 644	40 989	59 414	113 107	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>		450	369	182	421	485	22	1 929
	<i>Salariés en % du total</i>		4,7%	3,8%	1,9%	4,4%	5,0%	0,2%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>		34 460	38 930	47 877	54 892	100 302	244 318	

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE VIII

Ecart, au 31 décembre 2019, entre les salaires réels des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique conventionnelle	Catégories hiérarchiques conventionnelles					
	Personnel technicien			Personnel cadre		
	Techniciens (C230/C250)	Techniciens confirmés (C265/C295)	Techniciens supérieurs (C310/C340)	Cadres débutants et cadres (C350/C400)	Cadres confirmés (C450/C850)	Cadres supérieurs (C900)
	1. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en valeur (en euros par an)					
Ensemble de la catégorie	-727	-694	-525	-2 566	-10 288	-39 570
Q1 : Premier quintile (1)	-66	95	177	-810	-3 427	-1 428
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-307	-63	-139	-2 132	-7 728	-27 865
Q5 : Dernier quintile (3)	-2 695	-3 368	-2 519	-5 630	-24 862	-113 632
	2. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en %					
Ensemble de la catégorie	-2,7%	-2,1%	-1,4%	-5,7%	-13,8%	-22,8%
Q1 : Premier quintile (1)	-0,3%	+0,4%	+0,6%	-2,4%	-7,3%	-1,7%
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-1,2%	-0,2%	-0,4%	-4,9%	-11,5%	-19,8%
Q5 : Dernier quintile (3)	-7,3%	-8,0%	-5,0%	-9,3%	-19,9%	-31,7%

(1) Q1 = 20% les moins rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

(2) Q2 à Q4 = 60% de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée excluant les tranches extrêmes (soit Q1 et Q5)

(3) Q5 = 20% les plus rémunérés de l'effectif total de la catégorie hiérarchique considérée.

ANNEXE IX

La formation professionnelle continue en 2019	Ensemble des sociétés		1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de moins de 50 salariés	
	73 sociétés 20 149 salariés		12 sociétés 13 901 salariés		30 sociétés 5 706 salariés		31 sociétés 542 salariés	
	En 2019	Δ 2019/2018*	En 2019	Δ 2019/2018*	En 2019	Δ 2019/2018*	En 2019	Δ 2019/2018*
Le plan de formation								
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	2,72%	0,14	2,94%	0,05	2,42%	0,34	1,34%	0,39
. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total	84,0%	2,3	82,6%	-0,4	89,4%	7,9	61,8%	9,7
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	87,5%	3,5	87,0%	0,0	91,8%	10,0	61,0%	12,7
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	81,9%	1,5	80,3%	-0,6	87,8%	6,5	62,6%	7,0
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	90,0%	6,4	91,4%	5,7	90,5%	7,4	59,7%	8,2
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires techniciens en % de l'effectif techniciens	77,3%	-2,3	73,4%	-6,9	88,1%	8,5	66,9%	13,5
. Les stages réalisés (en % du total des heures-stagiaires)								
. Formations en informatique et bureautique	5,9%	-2,1	5,8%	-2,7	5,9%	-0,4	7,1%	-0,9
. Formations directement liées à l'activité de la société	51,5%	5,7	51,4%	7,4	50,6%	0,2	66,7%	13,1
. Formations techniques (comptable, économique, fiscale et juridique)	9,8%	-1,2	11,7%	-0,7	5,7%	-1,5	8,0%	-1,4
. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)	20,7%	-0,1	19,5%	-0,9	23,9%	1,9	14,4%	-4,8
. Formations diverses	12,1%	-2,4	11,6%	-3,1	13,9%	-0,2	3,7%	-6,0
. Le contenu et la réalisation de la formation : nombre total de stages réalisés	89 464	24,5%	60 593	14,7%	27 674	50,6%	1 197	75,0%

* Les variations sont exprimées, selon les cas, en points de pourcentage ou en pourcentage.

ANNEXE X

Enquête sur le handicap au travail

(situation au 31 décembre 2019)

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du code du travail).
« La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles » (article L. 5213-2 du code du travail).

	Ensemble des sociétés		1. Sociétés assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés				2. Sociétés non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés			
			1. Ensemble des sociétés assujetties		1.1 Sociétés de 250 salariés et plus				1.2. Sociétés de moins de 250 salariés	
	67 sociétés	16 630 salariés	46 sociétés	16 410 salariés	16 sociétés	13 578 salariés	30 sociétés	2 832 salariés	21 sociétés	220 salariés
<i>Données en nombre de salariés (en valeur absolue)</i>										
	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
1) Au titre de l'année 2019, votre établissement était-il assujetti à l'obligation ^(a) d'emploi de travailleurs handicapés ?	16 410	220	16 410	0	13 578	0	2 832	0	0	220
- Si oui, quel était le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés ?										
- Egal à 0%	327		327		0		327			
- Entre 0% et 6%	15 326		15 326		13 578		1 748			
- Supérieur ou égal à 6%	757		757		0		757			
2) Au titre de l'année 2019, votre établissement a-t-il versé une contribution annuelle à l'Agefiph ^(b) ?	10 572	6 058	10 572	5 838	8 206	5 372	2 366	466	0	220
3) Les locaux de votre entreprise sont-ils aménagés pour permettre l'accessibilité ^(c) à tout salarié en situation de handicap ?	12 582	4 048	12 466	3 944	10 268	3 310	2 198	634	116	104
- Si non, est-il envisagé d'effectuer des aménagements dans ce sens d'ici le 31 décembre 2021 ?	3 432	616	3 432	512	3 310	0	122	512	0	104
4) Dans le cadre de la politique de recrutement, existe-t-il des aménagements de poste ^(d) mis en place au sein de votre entreprise pour accueillir des salariés en situation de handicap ?	15 456	1 174	15 394	1 016	13 578	0	1 816	1 016	62	158
5) Avez-vous un accord de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés ?	8 892	7 738	8 849	7 561	8 020	5 558	829	2 003	43	177
- Si non, est-il envisagé d'en instituer un d'ici le 31 décembre 2021 ?	1 763	5 975	1 763	5 798	1 653	3 905	110	1 893	0	177
6) Au sein de votre entreprise, existait-il au moins un salarié en situation de handicap au 31 décembre 2019 ?	16 100	530	16 083	327	13 578	0	2 505	327	17	203
- Si oui,										
- Avez-vous un processus d'intégration des salariés en situation de handicap ?	7 683	8 417	7 666	8 417	6 776	6 802	890	1 615	17	0
- Parmi les salariés ayant le statut de travailleur handicapé, est-ce que certains ont bénéficié d'un aménagement de poste ^(d) ?	14 924	1 176	14 907	1 176	13 578	0	1 329	1 176	17	0
- Parmi les salariés ayant le statut de travailleur handicapé, est-ce que certains effectuent, même occasionnellement, du télétravail ?	13 628	2 472	13 628	2 455	12 334	1 244	1 294	1 211	0	17

(a) Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total (articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail).

A défaut d'emploi direct de salariés handicapés en nombre suffisant, l'entreprise peut s'acquitter partiellement ou totalement de cette obligation selon d'autres modalités :

- Accueil de travailleurs handicapés en stage ou en mise en situation en milieu professionnel (article L. 5212-7 du code du travail).

- En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

- Application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés (article L. 5212-8 du code du travail).

A défaut de satisfaire à cette obligation, les entreprises doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés « manquants ». Si elles n'y procèdent pas, elles s'exposent à une pénalité.

(b) Les employeurs qui n'ont pas rempli leur obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés doivent verser une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (article L. 5212-9 du code du travail). A compter du 1er janvier 2020, cette contribution sera recouvrée par l'Urssaf ou la MSA dont relève l'employeur.

(c) Rampes d'accès, WC, etc.

(d) Aménagement matériel du poste de travail ou aménagement organisationnel (temps de travail, répartition et rotation sur les postes...).

Enquête sur le handicap au travail

(situation au 31 décembre 2019)

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du code du travail).
« La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles » (article L. 5213-2 du code du travail).

	Ensemble des sociétés		1. Sociétés assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés				2. Sociétés non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés			
			1. Ensemble des sociétés assujetties		1.1 Sociétés de 250 salariés et plus				1.2. Sociétés de moins de 250 salariés	
	67 sociétés		46 sociétés		16 sociétés		30 sociétés		21 sociétés	
	16 630 salariés		16 410 salariés		13 578 salariés		2 832 salariés		220 salariés	
Données en nombre de salariés (en pourcentage)										
	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
1) Au titre de l'année 2019, votre établissement était-il assujéti ^(a) à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?	98,7%	1,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
- Si oui, quel était le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés ?										
- Egal à 0%	2,0%		2,0%		0,0%		11,5%			
- Entre 0% et 6%	93,4%		93,4%		100,0%		61,7%			
- Supérieur ou égal à 6%	4,6%		4,6%		0,0%		26,7%			
2) Au titre de l'année 2019, votre établissement a-t-il versé une contribution annuelle à l'Agefiph ^(b) ?	63,6%	36,4%	64,4%	35,6%	60,4%	39,6%	83,5%	16,5%	0,0%	100,0%
3) Les locaux de votre entreprise sont-ils aménagés pour permettre l'accessibilité ^(c) à tout salarié en situation de handicap ?	75,7%	24,3%	76,0%	24,0%	75,6%	24,4%	77,6%	22,4%	52,7%	47,3%
- Si non, est-il envisagé d'effectuer des aménagements dans ce sens d'ici le 31 décembre 2021 ?	84,8%	15,2%	87,0%	13,0%	100,0%	0,0%	19,2%	80,8%	0,0%	100,0%
4) Dans le cadre de la politique de recrutement, existe-t-il des aménagements de poste ^(d) mis en place au sein de votre entreprise pour accueillir des salariés en situation de handicap ?	92,9%	7,1%	93,8%	6,2%	100,0%	0,0%	64,1%	35,9%	28,2%	71,8%
5) Avez-vous un accord de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés ?	53,5%	46,5%	53,9%	46,1%	59,1%	40,9%	29,3%	70,7%	19,5%	80,5%
- Si non, est-il envisagé d'en instituer un d'ici le 31 décembre 2021 ?	22,8%	77,2%	23,3%	76,7%	29,7%	70,3%	5,5%	94,5%	0,0%	100,0%
6) Au sein de votre entreprise, existait-il au moins un salarié en situation de handicap au 31 décembre 2019 ?	96,8%	3,2%	98,0%	2,0%	100,0%	0,0%	88,5%	11,5%	7,7%	92,3%
- Si oui,										
- Avez-vous un processus d'intégration des salariés en situation de handicap ?	47,7%	52,3%	47,7%	52,3%	49,9%	50,1%	35,5%	64,5%	100,0%	0,0%
- Parmi les salariés ayant le statut de travailleur handicapé, est-ce que certains ont bénéficié d'un aménagement de poste ^(d) ?	92,7%	7,3%	92,7%	7,3%	100,0%	0,0%	53,1%	46,9%	100,0%	0,0%
- Parmi les salariés ayant le statut de travailleur handicapé, est-ce que certains effectuent, même occasionnellement, du télétravail ?	84,6%	15,4%	84,7%	15,3%	90,8%	9,2%	51,7%	48,3%	0,0%	100,0%

(a) Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif total (articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail).

A défaut d'emploi direct de salariés handicapés en nombre suffisant, l'entreprise peut s'acquitter partiellement ou totalement de cette obligation selon d'autres modalités :

- Accueil de travailleurs handicapés en stage ou en mise en situation en milieu professionnel (article L. 5212-7 du code du travail).

- En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

- Application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés (article L. 5212-8 du code du travail).

A défaut de satisfaire à cette obligation, les entreprises doivent verser une contribution annuelle à l'Agefiph calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés « manquants ». Si elles n'y procèdent pas, elles s'exposent à une pénalité.

(b) Les employeurs qui n'ont pas rempli leur obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés doivent verser une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (article L. 5212-9 du code du travail). A compter du 1er janvier 2020, cette contribution sera recouvrée par l'Urssaf ou la MSA dont relève l'employeur.

(c) Rampes d'accès, WC, etc.

(d) Aménagement matériel du poste de travail ou aménagement organisationnel (temps de travail, répartition et rotation sur les postes...).