

ASF

ASSOCIATION FRANÇAISE
DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

Données sociales 2023

Septembre 2024

Emploi, salaires réels et formation professionnelle dans les sociétés relevant de la convention collective des sociétés financières en 2023

Addendum : Enquête sur l'utilisation de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO ATLAS

Avant-propos

L'activité des établissements spécialisés en 2023

La croissance de l'économie française en 2023 a été modérée : le PIB¹ a augmenté de +1,1% en euros constants, après une hausse de +2,6% en 2022. L'année a par ailleurs été marquée par une forte remontée des taux directeurs et donc des coûts de refinancement, la persistance d'un niveau d'inflation élevé et l'accentuation des tensions géopolitiques. Dans ce contexte, les établissements spécialisés de l'ASF ont été confrontés, pour la plupart, à un ralentissement de leur activité, voire une forte détérioration sur certains secteurs. Seuls les financements locatifs d'équipement (entreprises et particuliers) ont maintenu le cap, atténuant ainsi la dégradation globale du marché.

- Le financement de l'immobilier d'entreprise a nettement souffert de la conjoncture économique : avec 7,1 milliards d'euros de production, l'activité s'est repliée de -5,9% par rapport à 2022. En particulier, le **crédit-bail immobilier** enregistre en 2023 une forte chute de **-20,5%**.
- Les nouveaux **financements de l'équipement** des entreprises et des particuliers ont progressé de +4,6% sur l'ensemble de l'année 2023 à 91,6 milliards d'euros. Dans le détail, les opérations avec les particuliers (**crédit à la consommation**) reculent de **-0,8%** à 49,3 milliards d'euros, tandis que celles **avec les entreprises et les professionnels**, portées essentiellement par les financements locatifs, progressent de **+11,7%** à 42,3 milliards d'euros.
- Dans le secteur des autres services financiers, un coup de frein s'est fait ressentir sur le marché de l'**affacturage** (+1,2% en 2023, après +15,5% en 2022) et sur l'activité des **sociétés de caution** (+0,3% à fin 2023, après +5,4% à fin 2022).

*

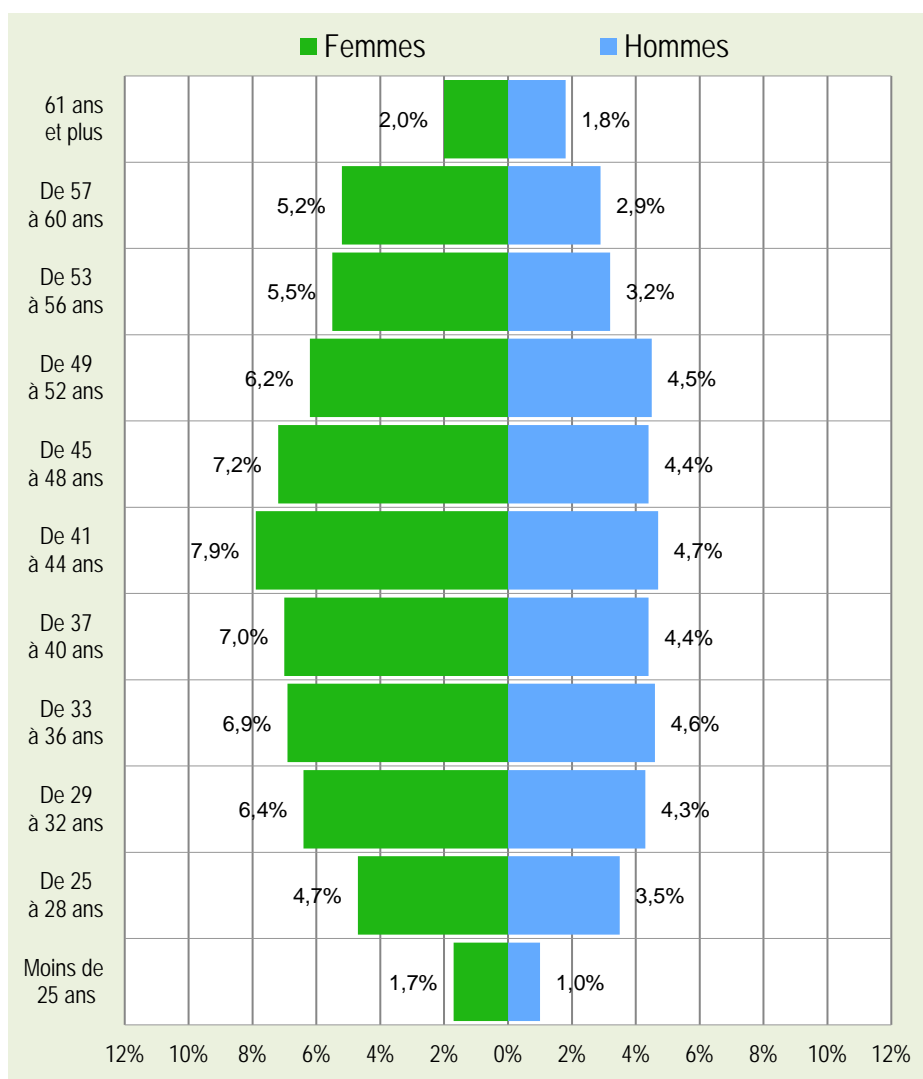
**

¹ Insee (données CVS-CJO de juin 2024).

1. La situation de l'emploi au 31 décembre 2023 ²

- Au 31 décembre 2023, les **220 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 **29 200 salariés**.
- Les principales caractéristiques de ce personnel sont les suivantes : **61%** sont des **femmes**, **44%** sont âgés de **moins de 41 ans**, **6,9%** sont à temps partiel et **62%** ont le statut de **cadre**.

Pyramide des âges au 31 décembre 2023
(en % de l'effectif total CDI+CDD*)



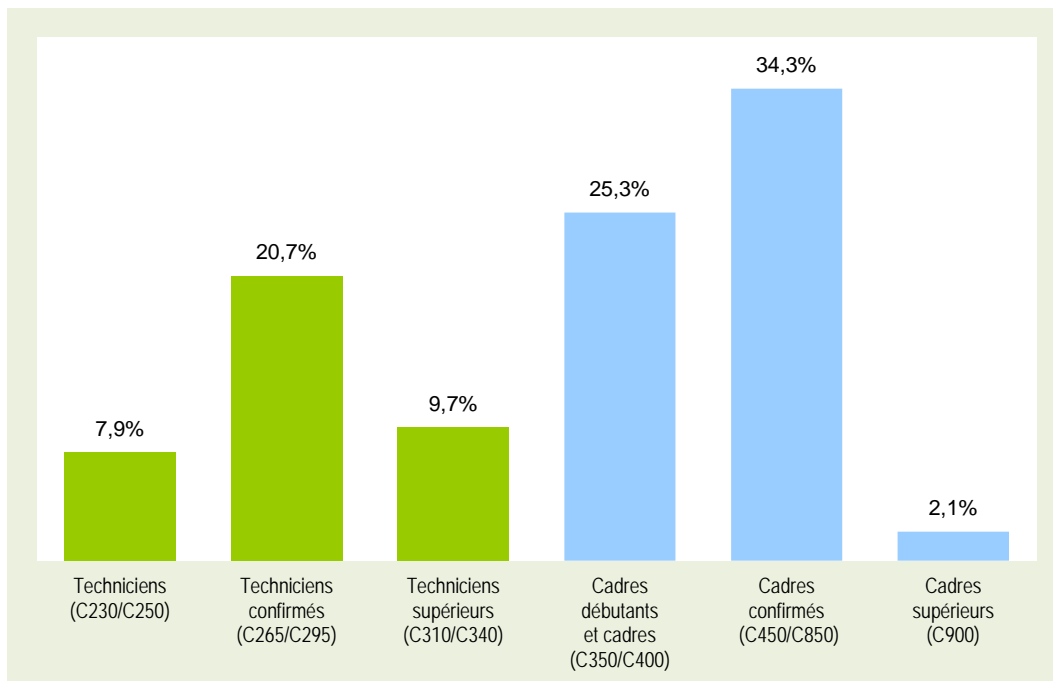
* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

- L'**âge moyen** est de **42,4 ans** (42,5 ans pour les femmes et 42,3 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 41 à 44 ans.

² Voir également annexes I et II.

- Avec 34,3% 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.

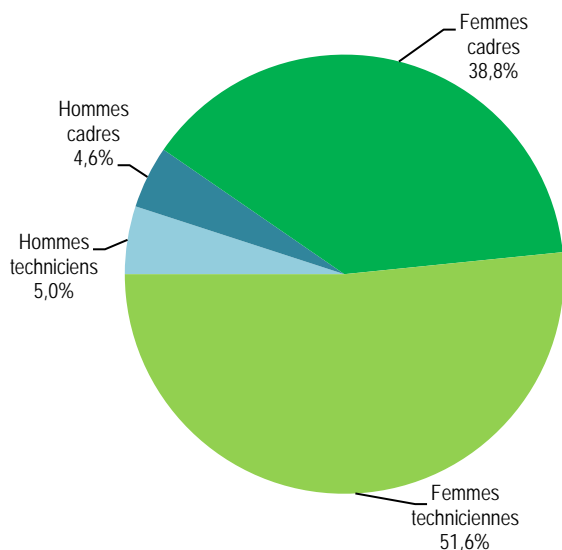
Structure des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2023
(en % de l'effectif total CDI+CDD*)



* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

- Au 31 décembre 2023, les salariés à temps partiel³ représentent 6,9% de l'effectif total. Les femmes composent la part de loin la plus importante chez les salariés à temps partiel : 90,4% sont des femmes. Une analyse en fonction du positionnement hiérarchique montre que 56,6% des salariés à temps partiel sont des techniciens et 43,4% sont des cadres.

Les salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2023
(en % du total des salariés à temps partiel)

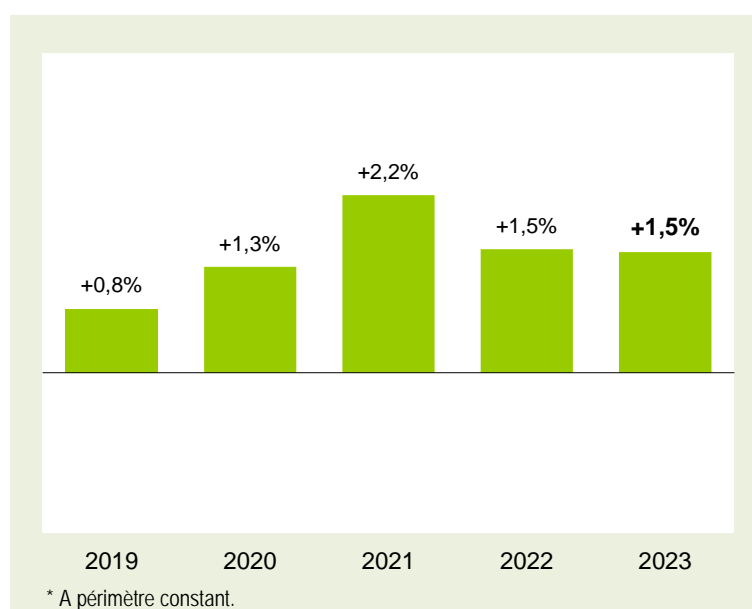


³ Voir annexe III.

2. L'évolution de l'emploi en 2023⁴ et au cours de la période récente

- Globalement, la progression des **effectifs salariés de la profession** (hors intérimaires) est de **+1,5%** en 2023, soit un taux d'évolution identique à celui de l'année précédente. Pour les seuls contrats à durée indéterminée (CDI), l'effectif progresse de +2%, après une croissance de +1,2% en 2022.
- 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 **+4,5%** en 2023, avec une hausse légèrement plus marquée pour les femmes (+4,9%) que pour les hommes (+4,1%). L'évolution des effectifs de salariés **techniciens** est à l'inverse de celle des cadres : globalement, ces effectifs se contractent (-2,5%), avec un recul un peu plus faible pour les hommes (-2%) que pour les femmes (-2,7%). Toutes catégories hiérarchiques confondues, les **effectifs hommes** augmentent de **+2,3%** et les effectifs **femmes** de **+1%**.
- Sur une base 100 en 2013, l'**effectif global** de la profession (hors intérimaires) se situe à 114,9 en 2023, soit une hausse de **+14,9% sur dix ans**. Pour les CDI seuls, l'effectif progresse de +13,5% pour la même période.

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



- Le **taux d'embauche** (embauches de l'année 2023 rapportées à l'effectif de fin d'année 2022) est en **augmentation** : il s'établit à **12,6%** pour l'ensemble des CDI après 12,8% en 2022. Il est de 15% pour les hommes et de 11% pour les femmes (après respectivement 15,1% et 11,3% en 2022), de 13,9% pour les cadres et 10,4% pour les techniciens (après respectivement 12,6% et 13,1% en 2022).
- Le **taux de sortie pour fin de CDI** (sorties durant l'année 2023 rapportées à l'effectif moyen de l'année 2023) est en **baisse** : il s'établit à **11,2%** pour l'ensemble des CDI après 12,1% en 2022. Comme habituellement, les **ruptures de CDI sont majoritairement réalisées sous forme de démission** (39,1% des fins de CDI) avec un **taux de démission de 4,4%** en 2023 (contre 4,5% en 2022). Peu de cas de licenciements pour motif économique ont été enregistrés en 2023, ils ont représenté 1% des fins de CDI. La proportion élevée de fins de CDI pour « causes diverses » (29,2% des fins de CDI) est liée notamment à des mutations intra-groupes (hors secteur ASF).
- La **part des contrats à durée déterminée**⁵ (CDD) est en légère baisse de -0,4 point à **8,2%** du total de l'effectif CDD+CDI à fin 2023 (contre 8,6% à fin 2022). A noter que 3,6% des CDD ont été transformés en CDI au cours de l'année 2023.

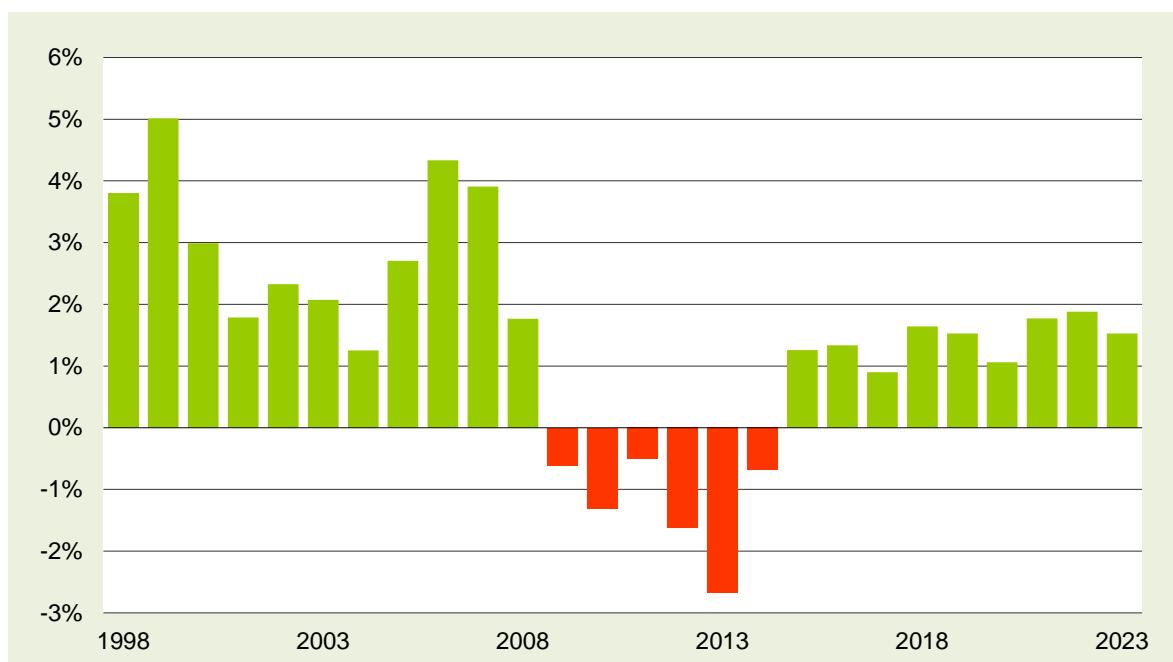
⁴ Voir annexe IV.

⁵ Y compris contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

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

- Plusieurs phases marquent l'évolution quantitative des effectifs de la profession sur les vingt-cinq dernières années : à la nette accélération de la fin des années 90 succède un sensible ralentissement jusqu'au milieu des années 2000, suivi d'une nouvelle phase de vive progression, brusquement stoppée en 2008. A partir de 2009, la tendance devient négative avec une dégradation qui s'est accélérée jusqu'en 2013, avant de revenir en territoire positif en 2015. Depuis la tendance est celle d'une croissance des effectifs relativement constante mais à un rythme modéré (+1,5% l'an en moyenne sur les cinq dernières années).

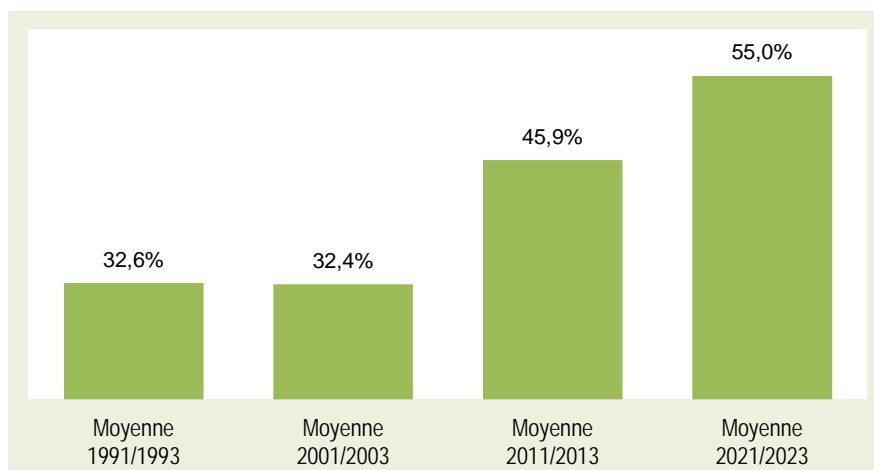
L'évolution tendancielle* des effectifs salariés de la profession (hors intérimaires)



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

- L'évolution de la structure du personnel selon l'âge montre un vieillissement de la population : les salariés âgés de plus de 40 ans, qui constituaient moins du tiers de l'effectif au début des années 2000 et avant, en composent maintenant plus de la moitié.

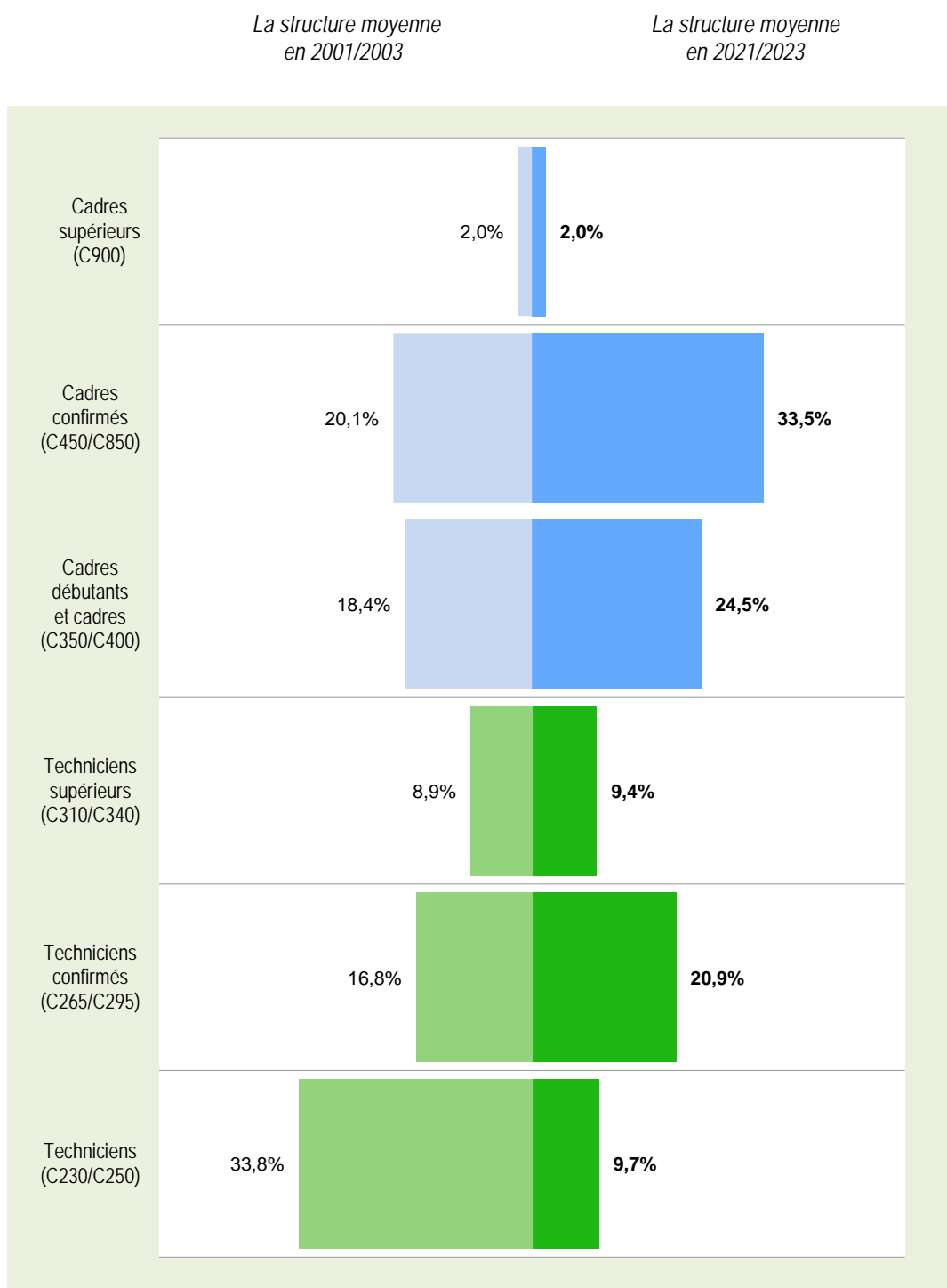
Evolution de la proportion de salariés âgés de plus de 40 ans au cours des trente dernières années
(en % de l'effectif total CDI+CDD*)



* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

- **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 60% de l'effectif total sur la période 2021/2023 contre 40,5% vingt ans auparavant (soit une hausse de +19,5 points), pendant que, dans le même temps, la part de la première catégorie hiérarchique du personnel technicien était divisée par 3,5, ramenée de 33,8% de l'effectif total en 2001/2003 à 9,7% en 2021/2023.

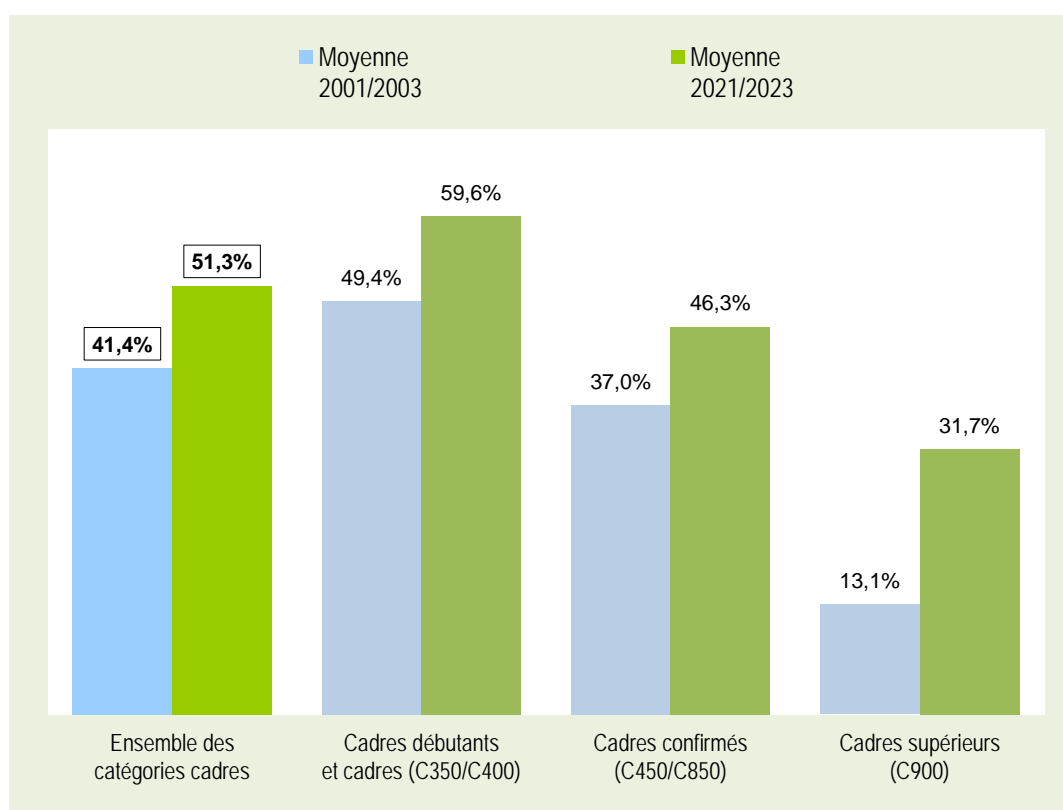
Evolution de la structure du personnel de la profession au cours des vingt dernières années
(en % de l'effectif total CDI+CDD*)



* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

- Ce fort accroissement de la qualification du personnel est particulièrement visible au sein de la population féminine. **Au cours des vingt dernières années, la proportion des femmes ayant le statut de cadre a presque doublé** (multipliée par 1,87) : 50,4% des salariées femmes ont actuellement le statut de cadre (moyenne 2021/2023) contre seulement 27% en 2001/2003.
- Autre signe de la qualification accrue du personnel féminin, on note qu'au cours des vingt dernières années (période 2021/2023 comparée à la période 2001/2003), le taux de féminisation dans la population cadre a nettement augmenté et atteint désormais une quasi-parité. **La part des femmes dans l'ensemble de la population cadre est passée de 41,4% à 51,3%**, soit une hausse de +9,9 points de pourcentage. La progression a été plus accentuée que la moyenne d'ensemble **pour les cadres supérieurs où la part des femmes a été multipliée par 2,4** (de 13,1% à 31,7%). Dans la catégorie des cadres débutants et cadres, les femmes sont maintenant majoritaires (59,6%).

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



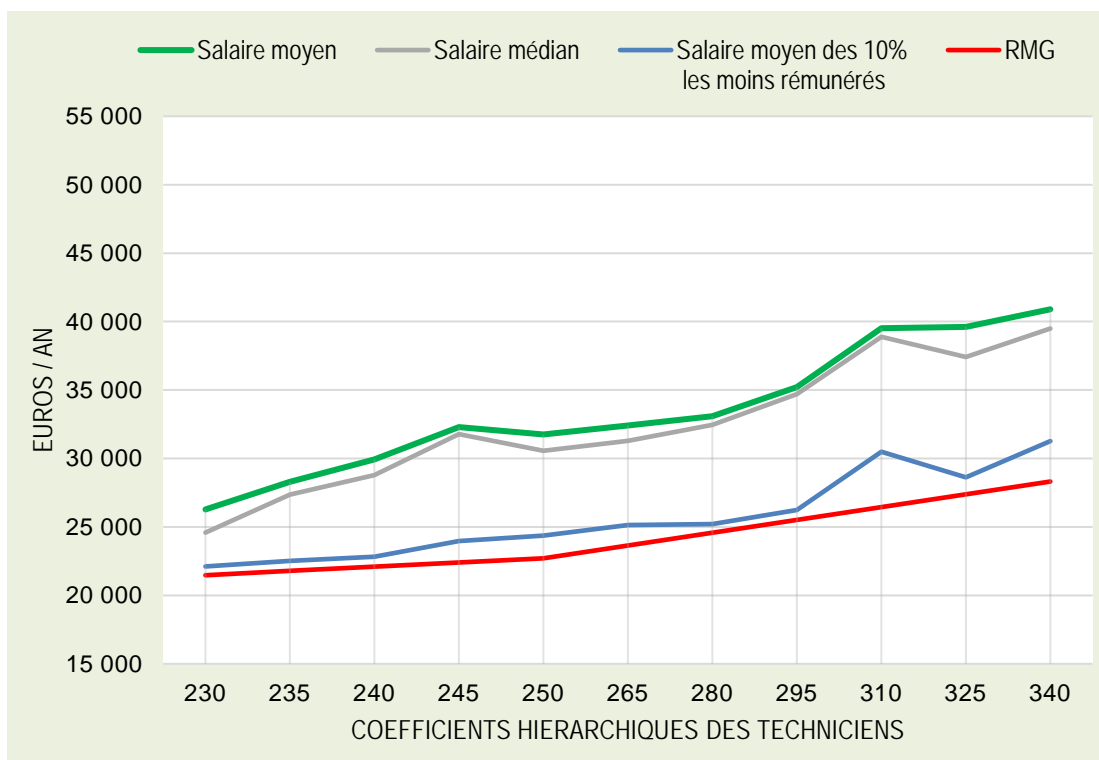
4. L'état des salaires réels au 31 décembre 2023⁶

- Au 31 décembre 2023, le salaire médian dans la branche s'établissait à 45 666 euros : **un salarié sur deux** de la profession percevait donc à cette date un **salaire annuel brut⁷ supérieur à 45 666 euros**. Le **salaire annuel brut⁹ moyen des 10% des salariés les moins rémunérés**, toutes catégories hiérarchiques confondues, s'établissait à la même date à **26 810 euros**.

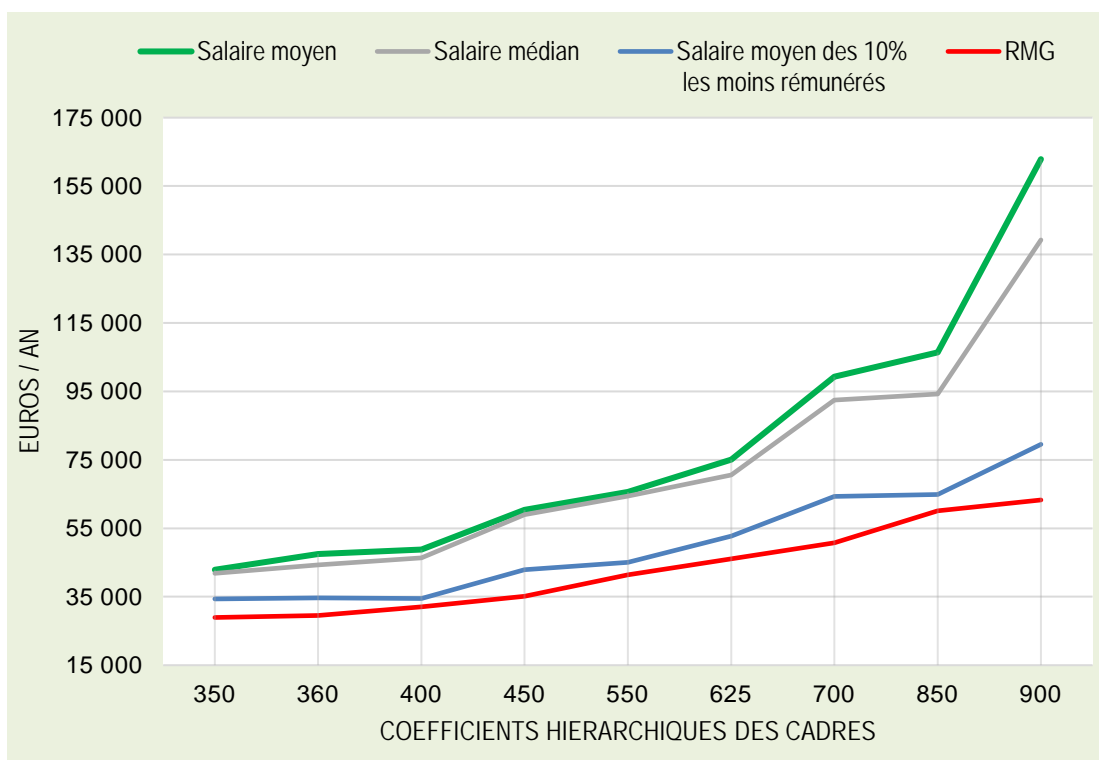
⁶ Voir également annexes V, VI, VII et VIII.

⁷ 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.

**Salaires réels (hors prime d'ancienneté) et rémunérations minimales garanties (RMG)
au titre de l'année 2023 pour les coefficients hiérarchiques « Techniciens »**



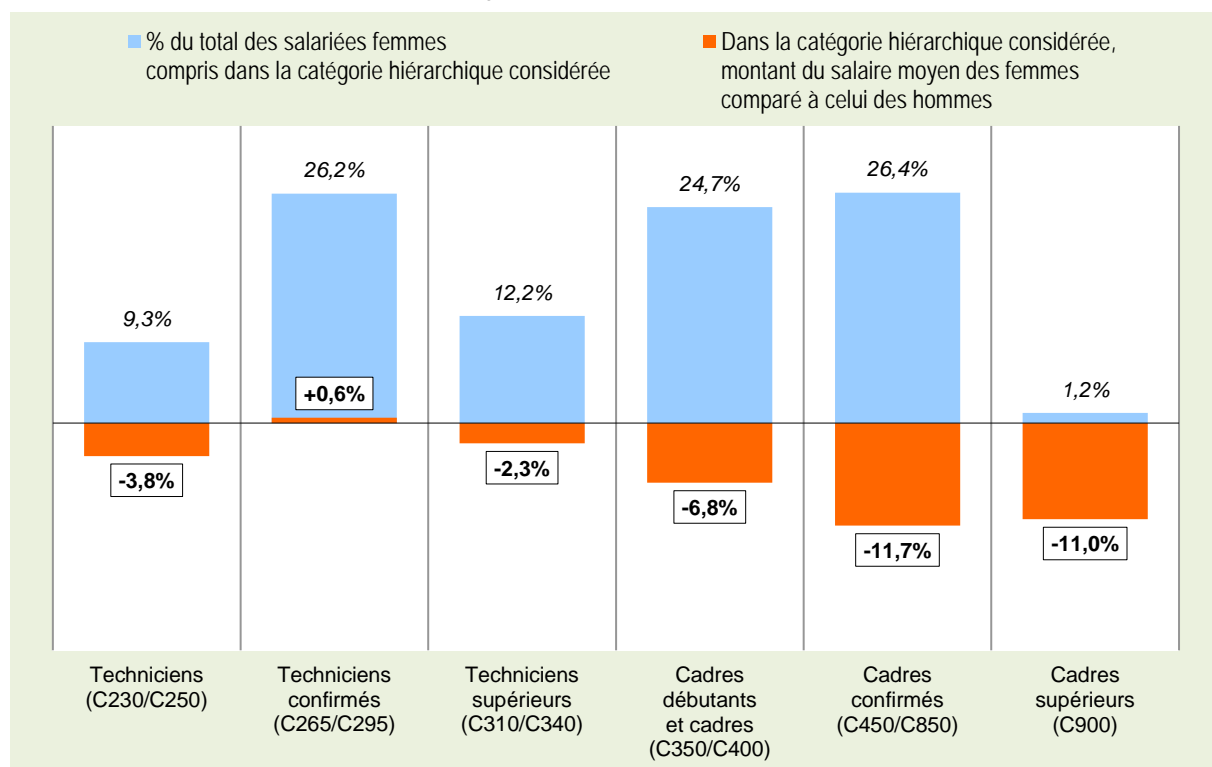
**Salaires réels (hors prime d'ancienneté) et rémunérations minimales garanties (RMG)
au titre de l'année 2023 pour les coefficients hiérarchiques « Cadres »**



N.B. : L'échelle graphique est différente entre les cadres et les techniciens.

- La comparaison⁸ 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 significatif au bénéfice des salariés hommes**. Pour les salariés techniciens, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est moins contrasté et variable selon le niveau hiérarchique.
 - Pour les « cadres débutants et cadres » (coefficients 350 à 400 qui regroupent 24,7% du total de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -6,8% (soit -3 422 euros l'an) à celui des hommes. L'écart s'accroît à -11,7% (soit -9 100 euros l'an) chez les « cadres confirmés » (coefficients 450 à 850 qui regroupent 26,4% de la population féminine) et s'établit à -11% (soit -18 619 euros l'an) chez les « cadres supérieurs » (coefficient 900 qui regroupe 1,2% de la population féminine). Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2022, ce différentiel s'est réduit en 2023 de 4,2 points chez les « cadres supérieurs » et de 2 points chez les « cadres confirmés ». Pour les « cadres débutants et cadres », l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est demeuré stable (+0,1 point).
 - Chez les salariés techniciens, dans la première catégorie hiérarchique (coefficients 230 à 250 regroupant 9,3% de l'effectif féminin), les salaires des femmes sont inférieurs de -3,8% (soit -1 186 euros l'an) à ceux des hommes. Dans la catégorie suivante « techniciens confirmés » des coefficients 265 à 295, qui regroupe 26,2% de la population féminine, les salaires des femmes sont, en moyenne, supérieurs de +0,6% (soit 206 euros l'an) à ceux des hommes. Pour la catégorie « techniciens supérieurs » (coefficients 310 à 340 regroupant 12,2% de l'effectif féminin), le salaire annuel moyen des femmes est inférieur de -2,3% (soit -948 euros l'an) à celui des hommes. Par rapport aux écarts de salaires constatés en 2022, ce différentiel s'est réduit en 2023 de 2,9 point chez les « techniciens supérieurs » et de 1,6 point chez les « techniciens confirmés » mais accentué de 1,1 point chez les « techniciens ».

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)



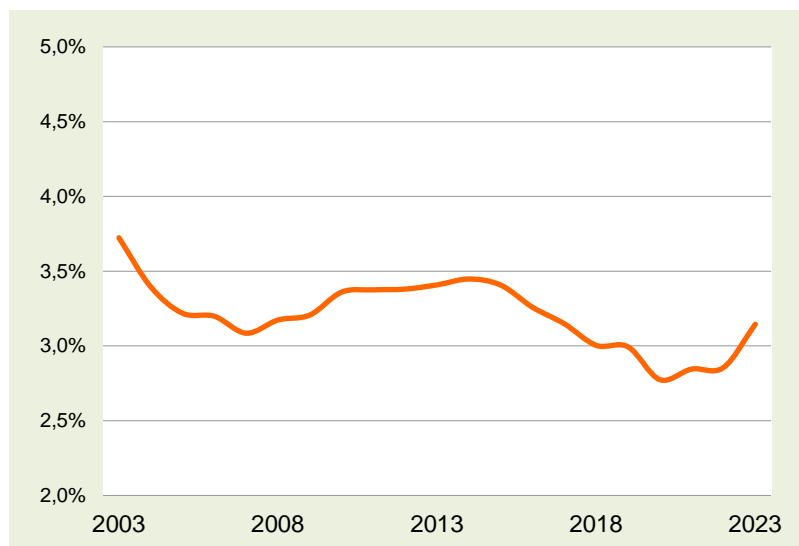
* **Exemple de lecture du graphique** : dans la catégorie « Cadres confirmés (coefficients 450 à 850) », qui regroupe 26,4% du total des salariées femmes, le montant du salaire annuel moyen de ces salariées (68 378 euros, voir annexe VII) apparaît inférieur de -11,7% (soit 9 100 euros en valeur absolue, voir annexe VIII) à celui des hommes (77 478 euros, voir annexe VII).

⁸ Il convient de noter que la situation apparaît souvent très différente selon les établissements.

5. La formation professionnelle continue en 2023⁹

- En 2023, les **dépenses de formation** de la profession représentaient en moyenne **3,36% de la masse salariale**, en hausse par rapport à l'année précédente (+0,27 point à périmètre constant).

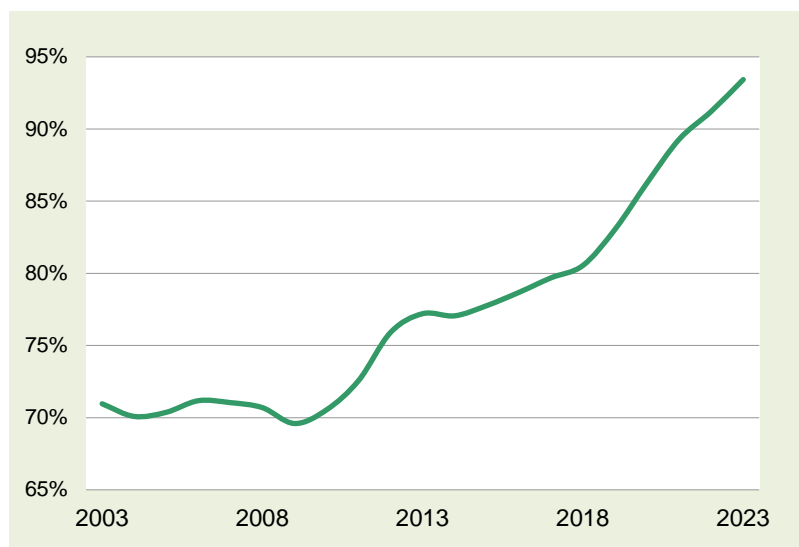
Evolution du montant des dépenses de formation au cours des vingt dernières années*



* 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 1,18% de la masse salariale dans les sociétés de moins de 50 salariés (+0,13 point en un an à périmètre constant) à 2,28% dans celles de 50 à 499 salariés (+0,22 point) et culmine à 4,06% dans celles de 500 salariés et plus (+0,29 point par rapport à 2022).

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

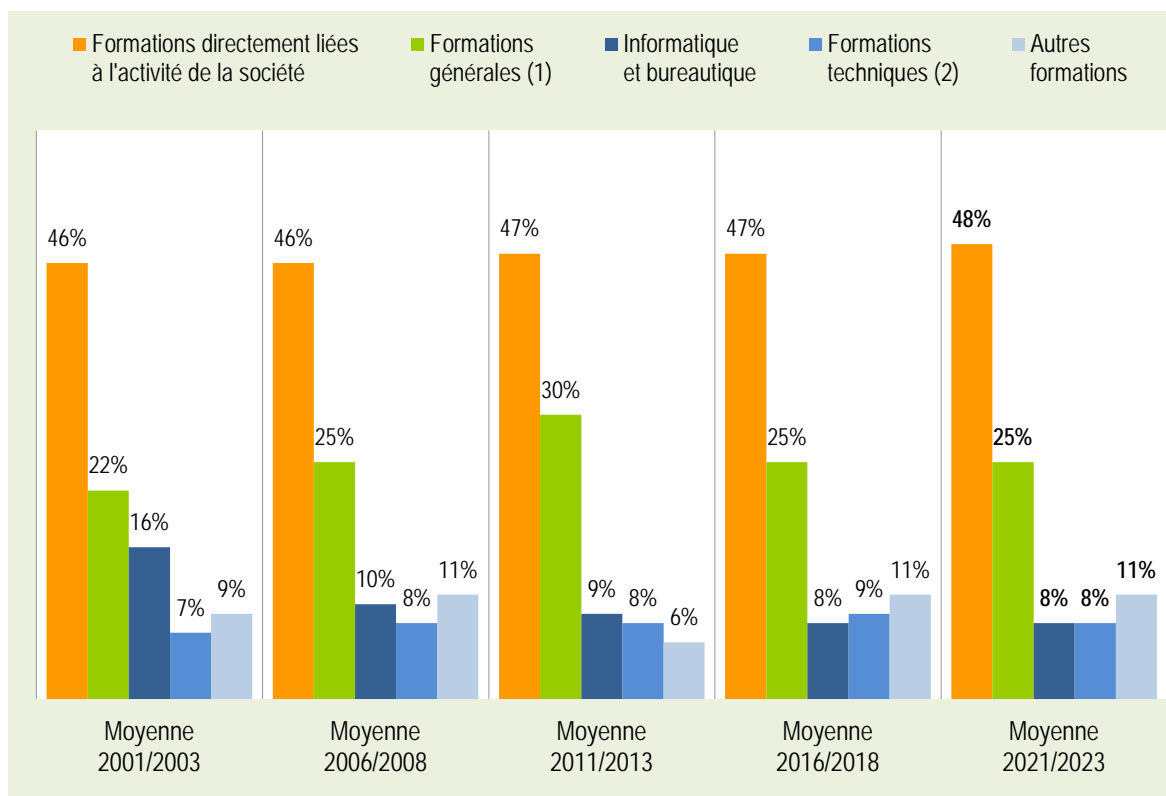


* Salariés ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année considérée (en % de l'effectif total). Moyenne mobile sur trois ans.

⁹ Voir annexe IX.

- Le nombre total d'heures-stagiaires baisse de -11,3% par rapport à 2022. En revanche, le nombre total de stages augmente de +15,1%. Il en résulte une diminution de la durée moyenne des stages de -22,9% à 3 h 10 min en moyenne en 2023 après 4 h 7 min l'année précédente.
- **95% des salariés ont suivi au moins un stage de formation** en 2023 (soit une hausse de +1 point en un an à périmètre comparable). Ce taux est peu différent quel que soit le sexe du salarié (94% chez les hommes et 95,6% chez les femmes) ou sa qualification (94,2% chez les cadres et 96,1% chez les techniciens).
- **La composition des stages de formation s'est légèrement modifiée au cours des vingt dernières années.** Parmi les grandes tendances à l'œuvre depuis le début des années 2000, 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 sur l'ensemble de la période. Après une montée en puissance des **formations générales** (expression, communication, langues vivantes...) jusqu'au début des années 2010, la part de celles-ci s'est un peu tassée ces dernières années (de 22% à 30%, elle est retombée à 25% en moyenne 2021/2023). 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 16% à 8% du total). Les **formations techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) ont faiblement varié sur l'ensemble de la période (autour de 8% du total). Enfin, des **formations diverses** représentent désormais 11% du total (moyenne 2021/2023) après un creux à 6% début des années 2010.

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.

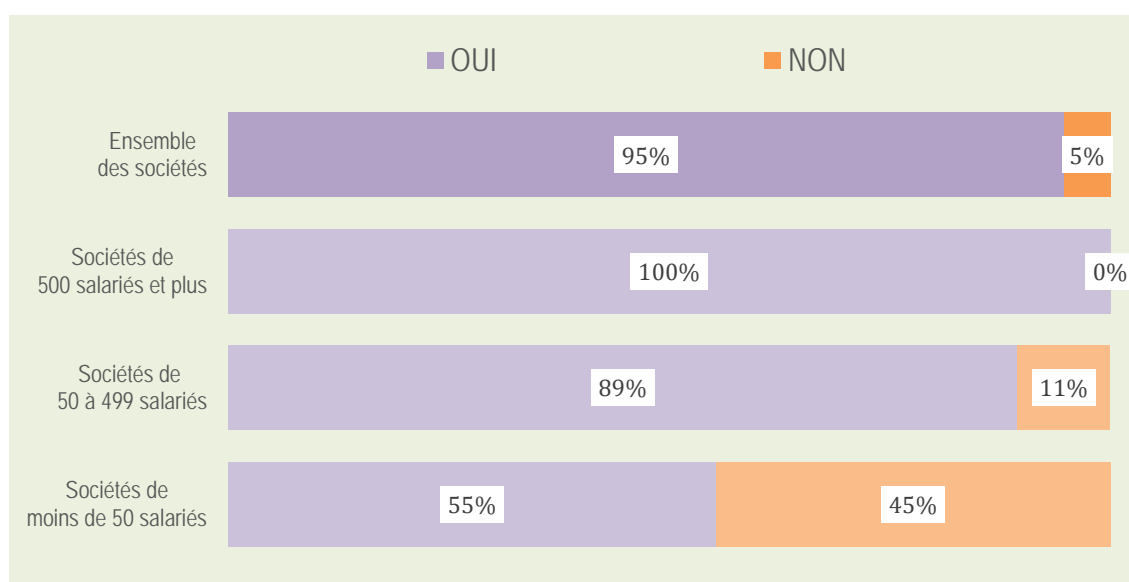
6. Addendum : Enquête sur l'utilisation de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO ATLAS¹⁰

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la convention collective nationale des sociétés financières prévoit dans le paragraphe B de l'article 46 quater que « La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci. »

Cette aide, d'un montant de 230 euros par mois pendant 6 mois, est versée directement à l'entreprise par l'OPCO ATLAS de la branche après que celle-ci lui en a fait la demande.

Afin de faire un état des lieux sur l'utilisation de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage dans la branche, une enquête spécifique a été menée pour évaluer la situation en 2023. Les résultats¹¹ de cette étude ont été établis sur la base des réponses de 72 sociétés représentant 19 561 salariés.

1.1) Avez-vous fait appel à des contrats d'apprentissage au sein de votre entreprise en 2023 ?



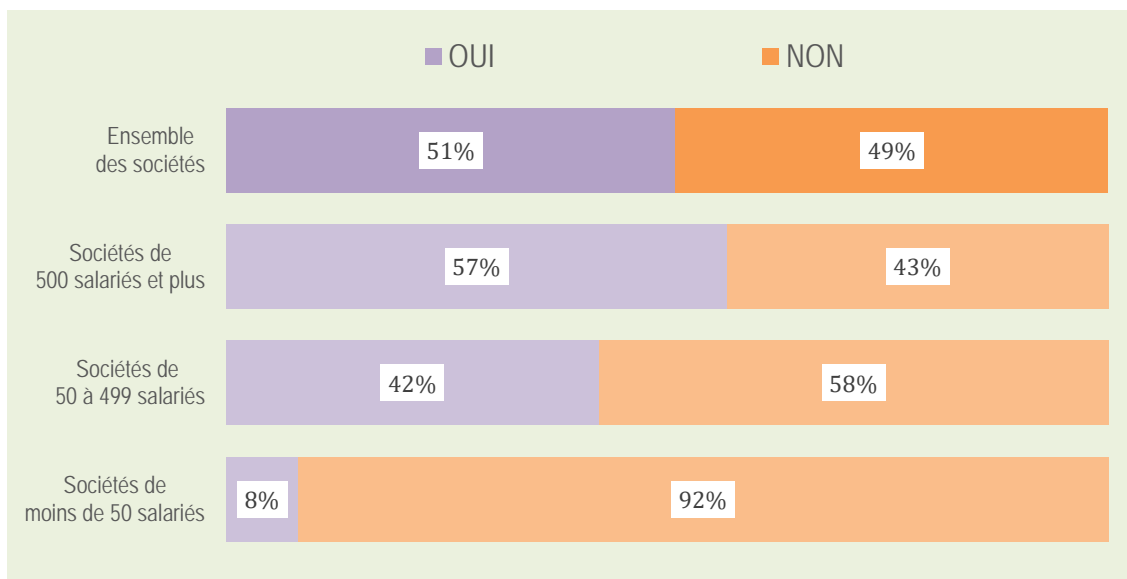
Au titre de l'année 2023, **95% des salariés** sous la convention collective des sociétés financières **travaillent dans un établissement faisant appel à des contrats d'apprentissage**.

Il convient de préciser que dans les entreprises de moins de 50 salariés, seule la moitié (55%) des établissements a fait appel à des contrats d'apprentissage durant l'année.

¹⁰ Voir annexe X.

¹¹ L'unité statistique est le salarié dans le champ d'application de la convention collective. Les réponses des entreprises ont donc été pondérées par leurs effectifs au 31 décembre 2023 afin de rendre compte de la part de salariés travaillant dans un établissement répondant aux critères du questionnaire. Par exemple, à la question « avez-vous fait appel à des contrats d'apprentissage au sein de votre entreprise en 2023 ? », les établissements ayant répondu « oui » représentaient 18 537 salariés sur les 19 561 salariés de l'échantillon, soit 94,8%. Dit autrement, 94,8% des salariés sous la convention collective travaillent dans un établissement qui a fait appel à des contrats d'apprentissage en 2023.

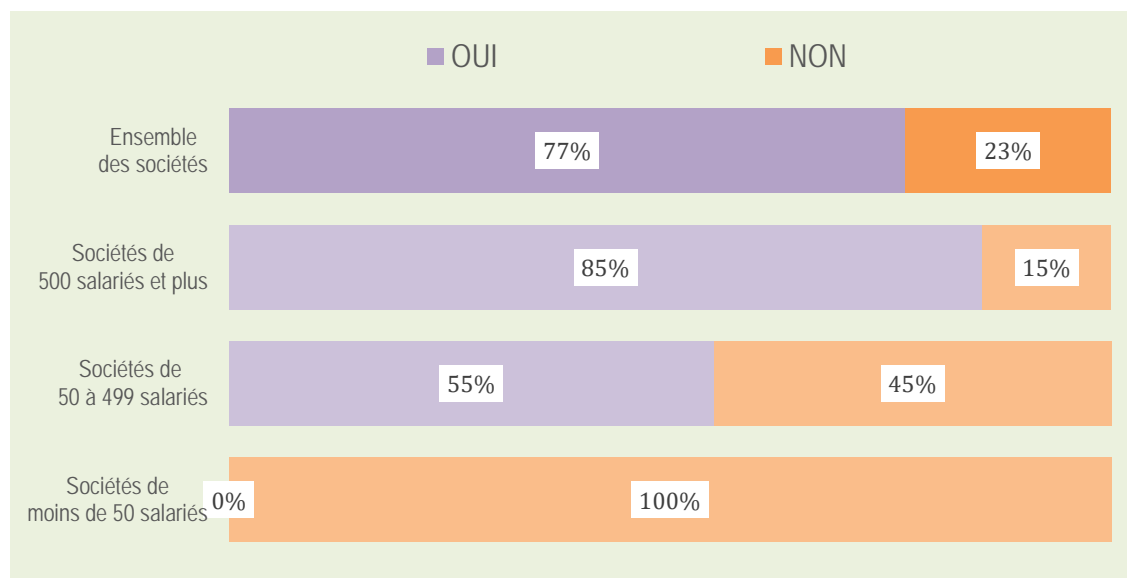
1.2) Si oui, avez-vous demandé le versement de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage à l'OPCO ATLAS ?



Parmi les établissements ayant eu des contrats d'apprentissage en 2023, la moitié (51%) a demandé le versement de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage.

Notons que dans les entreprises de moins de 50 salariés, 92% n'ont pas fait de demande à l'OPCO ATLAS.

1.3) Si oui, avez-vous bénéficié de cette aide pour au moins un maître d'apprentissage en 2023 ?



Parmi les établissements qui ont fait une demande auprès de l'OPCO ATLAS, les trois quarts (77%) ont bénéficié de cette aide pour au moins un maître d'apprentissage en 2023.

En fonction de la taille de l'entreprise, l'obtention de cette aide diffère sensiblement : 85% des entreprises de 500 salariés et plus ont bénéficié de cette aide pour au moins un maître d'apprentissage contre 55% pour les établissements ayant un effectif compris entre 50 et 499 salariés.

Parmi les entreprises de moins de 50 salariés ayant répondu à l'enquête, aucun établissement ayant fait une demande auprès de l'OPCO ATLAS n'a obtenu cette aide en 2023.

1.4) Si oui, cette aide a été dédiée : à la formation du maître d'apprentissage, à l'allocation d'une prime au maître d'apprentissage ou à la fois à la formation et à l'allocation d'une prime ?

Tous les répondants à l'enquête ont déclaré que les aides obtenues en 2023 ont été **consacrées uniquement à la formation des maîtres d'apprentissage**.

*

**

ANNEXES

ANNEXE I :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2023
(données brutes en nombre de salariés)

ANNEXE II :
La structure de l'emploi au 31 décembre 2023
(données exprimées pour 10 000 salariés)

ANNEXE III :
Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2023

ANNEXE IV :
Les flux d'effectifs en 2023

ANNEXE V :
Les salaires réels, au 31 décembre 2023,
par coefficient hiérarchique de la convention collective et par sexe

ANNEXE VI :
Les salaires réels au 31 décembre 2023,
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE VII :
Les salaires réels au 31 décembre 2023,
par catégorie hiérarchique conventionnelle et par sexe

ANNEXE VIII :
Ecart, au 31 décembre 2023, entre les salaires réels des femmes et des hommes
par catégorie hiérarchique conventionnelle

ANNEXE IX :
La formation professionnelle continue en 2023

ANNEXE X :
Enquête sur l'utilisation de l'aide à la fonction
de maître d'apprentissage versée par l'OPCO ATLAS
(situation en 2023)

ANNEXE I

La structure de l'emploi au 31 décembre 2023* (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	162	51	90	18	3	118	41	61	14	2	44	10	29	4	1
		CDI	1 638	108	1 060	398	72	1 163	71	751	289	52	475	37	309	109	20
		Total	1 800	159	1 150	416	75	1 281	112	812	303	54	519	47	338	113	21
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	284	69	151	55	9	218	49	114	48	7	66	20	37	7	2
		CDI	4 433	119	1 886	1 954	474	3 416	80	1 365	1 559	412	1 017	39	521	395	62
		Total	4 717	188	2 037	2 009	483	3 634	129	1 479	1 607	419	1 083	59	558	402	64
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	77	12	43	20	2	57	8	33	14	2	20	4	10	6	0
		CDI	2 130	14	672	1 075	369	1 638	13	504	822	299	492	1	168	253	70
		Total	2 207	26	715	1 095	371	1 695	21	537	836	301	512	5	178	259	70
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	78	21	50	5	2	46	12	29	4	1	32	9	21	1	1
		CDI	5 709	203	3 146	1 973	387	3 376	103	1 698	1 307	268	2 333	100	1 448	666	119
		Total	5 787	224	3 196	1 978	389	3 422	115	1 727	1 311	269	2 365	109	1 469	667	120
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	14	2	8	2	2	9	1	6	2	0	5	1	2	0	2
		CDI	7 828	14	2 392	4 181	1 241	3 643	8	1 122	1 962	551	4 185	6	1 270	2 219	690
		Total	7 842	16	2 400	4 183	1 243	3 652	9	1 128	1 964	551	4 190	7	1 272	2 219	692
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	4	0	0	1	3	2	0	0	0	2	2	0	0	1	1
		CDI	472	0	45	285	142	160	0	15	106	39	312	0	30	179	103
		Total	476	0	45	286	145	162	0	15	106	41	314	0	30	180	104
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD		155	342	101	21		111	243	82	14		44	99	19	7
		CDI		458	9 201	9 866	2 685		275	5 455	6 045	1 621		183	3 746	3 821	1 064
		Total		613	9 543	9 967	2 706		386	5 698	6 127	1 635		227	3 845	3 840	1 071
le type de contrat	CDD	619					450					169					
	CDI	22 210					13 396					8 814					
	Total général	22 829					13 846					8 983					

* Echantillon total de 75 sociétés regroupant 22 829 salariés (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

ANNEXE II

La structure de l'emploi au 31 décembre 2023* (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	71	22	40	8	1	52	18	27	6	1	19	4	13	2	0
		CDI	718	47	464	175	32	510	31	329	127	23	208	16	135	48	9
		Total	789	69	504	183	33	562	49	356	133	24	227	20	148	50	9
	Techniciens confirmés (C265 à C295)	CDD	124	30	66	24	4	95	21	50	21	3	29	9	16	3	1
		CDI	1 941	52	826	856	207	1 496	35	598	683	180	445	17	228	173	27
		Total	2 065	82	892	880	211	1 591	56	648	704	183	474	26	244	176	28
	Techniciens supérieurs (C310 à C340)	CDD	34	6	18	9	1	25	4	14	6	1	9	2	4	3	0
		CDI	934	6	295	471	162	718	6	221	360	131	216	0	74	111	31
		Total	968	12	313	480	163	743	10	235	366	132	225	2	78	114	31
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C350 à C400)	CDD	35	9	22	3	1	20	5	13	2	0	15	4	9	1	1
		CDI	2 501	89	1 378	865	169	1 479	45	744	573	117	1 022	44	634	292	52
		Total	2 536	98	1 400	868	170	1 499	50	757	575	117	1 037	48	643	293	53
	Cadres confirmés (C450 à C850)	CDD	6	0	4	1	1	4	0	3	1	0	2	0	1	0	1
		CDI	3 428	7	1 047	1 831	543	1 595	4	491	859	241	1 833	3	556	972	302
		Total	3 434	7	1 051	1 832	544	1 599	4	494	860	241	1 835	3	557	972	303
	Cadres supérieurs (C900)	CDD	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
		CDI	207	0	20	125	62	70	0	7	46	17	137	0	13	79	45
		Total	208	0	20	125	63	71	0	7	46	18	137	0	13	79	45
Effectif selon ...	l'âge et le type de contrat	CDD	67	150	45	9	48	107	36	6	19	43	9	3			
		CDI	201	4 030	4 323	1 175	121	2 390	2 648	709	80	1 640	1 675	466			
		Total	268	4 180	4 368	1 184	169	2 497	2 684	715	99	1 683	1 684	469			
le type de contrat	CDD	271	197	74													
	CDI	9 729	5 868	3 861													
	Total général	10 000	6 065	3 935													

* Echantillon total de 75 sociétés regroupant 22 829 salariés (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

ANNEXE III

Les salariés à temps partiel au 31 décembre 2023 (données établies sur la base d'un échantillon de 75 sociétés regroupant 22 829 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 31.12.2023	22 829	8 983	13 846	8 724	14 105	2 114	6 869	6 610	7 236
Salariés à temps partiel	1 569	150	1 419	888	681	78	72	810	609
Salariés à temps plein	21 260	8 833	12 427	7 836	13 424	2 036	6 797	5 800	6 627

II. Eléments d'analyse

. Taux de salariés à temps partiel par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	6,9%	0,7%	6,2%*	3,9%	3,0%	0,3%	0,3%	3,5%	2,7%
. Taux de salariés à temps plein par rapport à l'effectif total (CDI+CDD)	93,1%	38,7%	54,4%	34,3%	58,8%	8,9%	29,8%	25,4%	29,0%
. Part de salariés à temps partiel selon le sexe et la catégorie hiérarchique	6,9%	1,7%	10,2%*	10,2%	4,8%	3,7%	1,0%	12,3%	8,4%
. Part de salariés à temps plein selon le sexe et la catégorie hiérarchique	93,1%	98,3%	89,8%	89,8%	95,2%	96,3%	99,0%	87,7%	91,6%
. Structure des salariés à temps partiel	100,0%	9,6%	90,4%*	56,6%	43,4%	5,0%	4,6%	51,6%	38,8%
. Structure des salariés à temps plein	100,0%	41,5%	58,5%	36,9%	63,1%	9,6%	32,0%	27,3%	31,2%

* Exemples de lecture des éléments d'analyse :

- Les femmes à temps partiel représentent 6,2% de l'effectif total (CDI+CDD).
- Parmi les femmes, 10,2% sont à temps partiel.
- Parmi les salariés à temps partiel, 90,4% sont des femmes.

ANNEXE IV

Les flux d'effectifs en 2023*	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 31.12.2022	24 080	9 437	14 643	10 383	13 697	2 797	6 640	7 586	7 057
Ensemble CDD+CDI	23 854	9 374	14 480	10 159	13 695	2 734	6 640	7 425	7 055
Saliés titulaires d'un CDD (1)	2 043	785	1 258	1 924	119	735	50	1 189	69
Saliés titulaires d'un CDI	21 811	8 589	13 222	8 235	13 576	1 999	6 590	6 236	6 986
Intérimaires (2)	226	63	163	224	2	63	0	161	2
Les entrées du 01.01.2023 au 31.12.2023	5 422	2 281	3 141	3 389	2 033	1 212	1 069	2 177	964
Ensemble CDD+CDI	5 065	2 157	2 908	3 043	2 022	1 091	1 066	1 952	956
Par CDD (1)	2 326	871	1 455	2 186	140	803	68	1 383	72
Par CDI	2 739	1 286	1 453	857	1 882	288	998	569	884
Intérimaires (2)	357	124	233	346	11	121	3	225	8
Les sorties du 01.01.2023 au 31.12.2023	5 092	2 073	3 019	3 413	1 679	1 195	878	2 218	801
Ensemble CDD+CDI	4 707	1 943	2 764	3 034	1 673	1 065	878	1 969	795
Pour fin de CDD (1)	2 235	812	1 423	2 093	142	749	63	1 344	79
Pour fin de CDI	2 472	1 131	1 341	941	1 531	316	815	625	716
. Démission	967	464	503	360	607	126	338	234	269
. Licenciement(s) pour motif économique	25	13	12	7	18	2	11	5	7
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	273	123	150	152	121	60	63	92	58
. Rupture conventionnelle (3)	191	87	104	63	128	22	65	41	63
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	293	115	178	80	213	14	101	66	112
. Autres causes de fin de CDI (4)	723	329	394	279	444	92	237	187	207
Intérimaires (2)	385	130	255	379	6	130	0	249	6
L'effectif au 31.12.2023	24 410	9 645	14 765	10 092	14 318	2 731	6 914	7 361	7 404
Ensemble CDD+CDI	24 214	9 589	14 625	9 903	14 311	2 678	6 911	7 225	7 400
Saliés titulaires d'un CDD (1)	1 976	778	1 198	1 875	101	733	45	1 142	56
Saliés titulaires d'un CDI	22 238	8 811	13 427	8 028	14 210	1 945	6 866	6 083	7 344
Intérimaires (2)	196	56	140	189	7	53	3	136	4
II. Eléments d'analyse									
Variation 2023/2022 de l'effectif CDD+CDI	+1,5%	+2,3%	+1,0%	-2,5%	+4,5%	-2,0%	+4,1%	-2,7%	+4,9%
Variation 2023/2022 de l'effectif CDI seul	+2,0%	+2,6%	+1,6%	-2,5%	+4,7%	-2,7%	+4,2%	-2,5%	+5,1%
Taux d'embauche (5)	12,6%	15,0%	11,0%	10,4%	13,9%	14,4%	15,1%	9,1%	12,7%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2022	8,6%	8,4%	8,7%	18,9%	0,9%	26,9%	0,8%	16,0%	1,0%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2023	8,2%	8,1%	8,2%	18,9%	0,7%	27,4%	0,7%	15,8%	0,8%
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	39,1%	41,0%	37,5%	38,3%	39,6%	39,9%	41,5%	37,4%	37,6%
Part des licenciements économiques	1,0%	1,1%	0,9%	0,7%	1,2%	0,6%	1,3%	0,8%	1,0%
Part des licenciements pour autres motifs	11,0%	10,9%	11,2%	16,2%	7,9%	19,0%	7,7%	14,7%	8,1%
Part des ruptures conventionnelles (3)	7,7%	7,7%	7,8%	6,7%	8,4%	7,0%	8,0%	6,6%	8,8%
Part des mises et/ou départ en retraite ou préretraite	11,9%	10,2%	13,3%	8,5%	13,9%	4,4%	12,4%	10,6%	15,6%
Part des autres causes de fins de CDI (4)	29,2%	29,1%	29,4%	29,6%	29,0%	29,1%	29,1%	29,9%	28,9%
Taux de sortie en CDI (% de l'effectif moyen CDI en 2023)	11,2%	13,0%	10,1%	11,6%	11,0%	16,0%	12,1%	10,1%	10,0%
Taux de démission	4,4%	5,3%	3,8%	4,4%	4,4%	6,4%	5,0%	3,8%	3,8%
Taux de licenciement économique	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Taux de licenciement pour autres motifs	1,2%	1,4%	1,1%	1,9%	0,9%	3,0%	0,9%	1,5%	0,8%
Taux de rupture conventionnelle (3)	0,9%	1,0%	0,8%	0,8%	0,9%	1,1%	1,0%	0,7%	0,9%
Taux de mise et/ou départ en retraite ou préretraite	1,3%	1,3%	1,3%	1,0%	1,5%	0,7%	1,5%	1,1%	1,6%
Taux des autres causes de fins de CDI (4)	3,3%	3,8%	3,0%	3,4%	3,2%	4,7%	3,5%	3,0%	2,9%

* Données établies sur la base des informations fournies par un échantillon de 160 sociétés. Sur ces 160 sociétés, 68 sont sans personnel, 9 ne disposent que de salariés mis à disposition (536 salariés au total à fin 2023) et 12 disposent à la fois de salariés en propre et de salariés mis à disposition (76 salariés à fin 2023). Au total, 83 sociétés disposent de personnel en propre (24 410 salariés à fin 2023).

(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)...

(5) Embauches CDI durant l'année 2023 / Effectifs CDI au 31.12.2022.

ANNEXE V

Les salaires réels au 31 décembre 2023, 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	131	24 584	26 277	22 113	35 025	105	24 700	26 328	22 136	34 937	26	24 099	26 073	22 298	35 154	
	235	144	27 361	28 291	22 516	37 571	113	27 603	28 173	22 543	36 464	31	26 127	28 719	22 419	40 801	
	240	498	28 780	29 928	22 817	42 702	310	28 454	29 356	22 520	40 407	188	29 452	30 872	23 609	46 422	
	245	250	31 776	32 285	23 974	44 364	189	31 597	32 119	23 965	44 764	61	32 247	32 802	24 005	43 094	
	250	777	30 552	31 750	24 360	44 129	564	30 542	31 382	24 201	42 074	213	30 869	32 721	24 791	49 181	
	Techniciens confirmés	265	699	31 291	32 412	25 140	44 810	530	31 338	32 566	25 149	45 654	169	31 000	31 929	25 113	41 537
		280	2 249	32 448	33 088	25 198	44 508	1 668	32 601	33 166	25 263	44 030	581	31 955	32 862	25 064	45 861
		295	1 769	34 697	35 216	26 246	48 011	1 436	34 623	35 075	26 259	47 168	333	35 000	35 825	26 192	51 272
	Techniciens supérieurs	310	623	38 877	39 522	30 502	51 669	458	38 999	39 640	30 555	51 449	165	38 555	39 194	30 449	52 189
		325	927	37 425	39 603	28 634	59 283	721	36 985	39 195	28 464	59 131	206	39 213	41 030	29 546	59 723
340		657	39 494	40 898	31 269	58 103	516	39 182	40 609	31 064	57 619	141	40 421	41 957	32 109	59 786	
CADRES	350	248	41 846	42 890	34 359	57 001	131	41 670	42 459	34 126	56 075	117	42 000	43 374	35 089	57 987	
	360	1 822	44 346	47 441	34 667	75 074	1 103	43 485	45 772	34 485	66 856	719	45 541	50 002	34 953	82 636	
	400	3 717	46 400	48 795	34 515	75 702	2 188	45 512	47 449	34 402	70 108	1 529	47 928	50 722	34 733	82 228	
	450	1 732	58 982	60 378	42 910	87 466	863	57 212	58 408	41 840	82 111	869	60 619	62 335	44 321	92 192	
	Cadres confirmés	550	3 251	64 395	65 631	45 015	95 907	1 607	60 389	62 644	44 312	91 646	1 644	67 584	68 550	46 350	99 082
		625	1 381	70 563	75 106	52 768	116 787	626	67 714	71 420	52 587	108 275	755	73 625	78 162	52 983	121 592
		700	643	92 500	99 313	64 279	168 428	231	90 021	96 517	63 769	161 742	412	93 985	100 881	64 620	171 458
	850	835	94 280	106 384	64 910	208 210	325	87 525	97 350	63 832	167 949	510	98 404	112 141	65 804	229 629	
	Cadres supérieurs	900	476	139 261	162 866	79 531	366 149	162	131 151	150 584	74 761	334 440	314	144 461	169 203	81 899	381 830
			22 829														
						13 846											
																8 983	

* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(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 2023 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>	1 800	4 717	2 207	5 787	7 842	476	22 829
	<i>Salariés en % du total</i>	7,9%	20,7%	9,7%	25,3%	34,4%	2,1%	100,0%
	<i>Salaire moyen</i>	30 645	33 786	39 965	48 116	73 240	162 866	
Q1 Premier quintile (1)	<i>Nombre de salariés</i>	360	943	441	1 157	1 568	95	4 566
	<i>Salariés en % du total</i>	1,6%	4,1%	1,9%	5,1%	6,9%	0,4%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	24 123	26 384	31 180	36 333	49 376	86 838	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	<i>Nombre de salariés</i>	1 080	2 830	1 324	3 472	4 705	286	13 697
	<i>Salariés en % du total</i>	4,7%	12,4%	5,8%	15,2%	20,6%	1,3%	60,0%
	<i>Salaire moyen</i>	29 835	33 197	38 810	45 938	68 187	143 128	
Q5 Dernier quintile (3)	<i>Nombre de salariés</i>	360	943	441	1 157	1 568	95	4 566
	<i>Salariés en % du total</i>	1,6%	4,1%	1,9%	5,1%	6,9%	0,4%	20,0%
	<i>Salaire moyen</i>	39 597	42 953	52 217	66 432	112 271	297 645	

* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(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 2023 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	Nombre de salariés	519	1 083	512	2 365	4 190	314	8 983
	Salariés en % du total	5,8%	12,1%	5,7%	26,3%	46,6%	3,5%	100,0%
	Salaire moyen	31 489	33 627	40 694	50 139	77 478	169 203	
Q1 Premier quintile (1)	Nombre de salariés	104	217	102	473	838	63	1 797
	Salariés en % du total	1,2%	2,4%	1,1%	5,3%	9,3%	0,7%	20,0%
	Salaire moyen	24 546	26 031	31 880	36 736	51 610	88 842	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	Nombre de salariés	311	650	307	1 419	2 514	188	5 390
	Salariés en % du total	3,5%	7,2%	3,4%	15,8%	28,0%	2,1%	60,0%
	Salaire moyen	30 328	32 830	39 601	47 322	71 775	148 911	
Q5 Dernier quintile (3)	Nombre de salariés	104	217	102	473	838	63	1 797
	Salariés en % du total	1,2%	2,4%	1,1%	5,3%	9,3%	0,7%	20,0%
	Salaire moyen	41 906	43 626	52 801	72 029	120 455	311 179	
Femmes								
Ensemble de la catégorie	Nombre de salariés	1 281	3 634	1 695	3 422	3 652	162	13 846
	Salariés en % du total	9,3%	26,2%	12,2%	24,7%	26,4%	1,2%	100,0%
	Salaire moyen	30 303	33 833	39 746	46 718	68 378	150 584	
Q1 Premier quintile (1)	Nombre de salariés	256	727	339	684	730	32	2 769
	Salariés en % du total	1,9%	5,2%	2,4%	4,9%	5,3%	0,2%	20,0%
	Salaire moyen	23 980	26 503	31 000	36 102	47 688	82 981	
Q2 à Q4 Quintiles intermédiaires (2)	Nombre de salariés	769	2 180	1 017	2 053	2 191	97	8 308
	Salariés en % du total	5,6%	15,7%	7,3%	14,8%	15,8%	0,7%	60,0%
	Salaire moyen	29 649	33 303	38 564	45 111	64 393	133 367	
Q5 Dernier quintile (3)	Nombre de salariés	256	727	339	684	730	32	2 769
	Salariés en % du total	1,9%	5,2%	2,4%	4,9%	5,3%	0,2%	20,0%
	Salaire moyen	38 595	42 755	52 062	62 156	101 033	270 782	

* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(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 2023, 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	-1 186	206	-948	-3 422	-9 100	-18 619
Q1 : Premier quintile (1)	-567	472	-881	-635	-3 922	-5 861
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-678	473	-1 037	-2 210	-7 382	-15 544
Q5 : Dernier quintile (3)	-3 312	-871	-738	-9 873	-19 422	-40 397
	2. Salaires femmes par rapport aux salaires hommes : écarts en %					
Ensemble de la catégorie	-3,8%	+0,6%	-2,3%	-6,8%	-11,7%	-11,0%
Q1 : Premier quintile (1)	-2,3%	+1,8%	-2,8%	-1,7%	-7,6%	-6,6%
Q2 à Q4 : Quintiles intermédiaires (2)	-2,2%	+1,4%	-2,6%	-4,7%	-10,3%	-10,4%
Q5 : Dernier quintile (3)	-7,9%	-2,0%	-1,4%	-13,7%	-16,1%	-13,0%

* Hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

(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

<p style="text-align: center;">La formation professionnelle continue en 2023 <i>(données établies sur la base d'un échantillon de 74 sociétés regroupant 22 797 salariés)</i></p>	Ensemble des sociétés		1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de moins de 50 salariés	
	74 sociétés		12 sociétés		33 sociétés		29 sociétés	
	22 797 salariés		15 258 salariés		6 950 salariés		589 salariés	
	En 2023	Δ 2023/2022*	En 2023	Δ 2023/2022*	En 2023	Δ 2023/2022*	En 2023	Δ 2023/2022*
Le plan de formation								
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	3,36%	+0,27	4,06%	+0,29	2,28%	+0,22	1,18%	+0,13
. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total	95,0%	+1,0	99,1%	+0,5	88,0%	+1,6	69,3%	+6,7
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	94,0%	+0,7	99,2%	+0,5	85,5%	+0,8	70,0%	+3,8
. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	95,6%	+1,2	99,0%	+0,6	89,8%	+2,1	68,6%	+9,2
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	94,2%	+0,3	98,7%	+0,3	86,8%	-0,3	69,9%	+5,1
. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires techniciens en % de l'effectif techniciens	96,1%	+2,0	99,7%	+0,9	89,8%	+4,2	67,9%	+10,6
. Les stages réalisés (en % du total des heures-stagiaires)								
. Formations en informatique et bureautique	9,1%	+1,8	10,2%	+3,1	6,5%	-1,7	6,4%	-5,4
. Formations directement liées à l'activité de la société	41,8%	-6,5	39,2%	-11,0	48,2%	+7,1	48,8%	-3,9
. Formations techniques (comptable, économique, fiscale et juridique)	9,3%	+1,3	10,8%	+2,1	5,3%	0,0	15,2%	+3,6
. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)	27,8%	+0,4	29,2%	+2,6	24,7%	-6,3	13,7%	+3,2
. Formations diverses	12,0%	+3,1	10,7%	+3,2	15,4%	+1,0	15,9%	+2,5
. Le contenu et la réalisation de la formation : nombre total de stages réalisés	169 624	+15,1%	133 456	+13,8%	35 390	+20,3%	778	+24,5%

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

ANNEXE X

Enquête sur l'utilisation de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO ATLAS (situation en 2023)	Ensemble des sociétés		1. Sociétés de 500 salariés et plus		2. Sociétés de 50 à 499 salariés		3. Sociétés de moins de 50 salariés	
	72 sociétés 19 561 salariés		9 sociétés 12 002 salariés		32 sociétés 6 890 salariés		31 sociétés 669 salariés	
Données en nombre de salariés (en valeur absolue)	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
1.1) Avez-vous fait appel à des contrats d'apprentissage au sein de votre entreprise en 2023 ?	18 537	1 024	12 002	0	6 165	725	370	299
1.2) Si oui, avez-vous demandé le versement de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage à l'OPCO ATLAS ?	9 445	9 092	6 812	5 190	2 603	3 562	30	340
1.3) Si oui, avez-vous bénéficié de cette aide pour au moins un maître d'apprentissage en 2023 ?	7 247	2 198	5 816	996	1 431	1 172	0	30
1.4) Si oui, cette aide a été dédiée :								
- à la formation du maître d'apprentissage	7 247		5 816		1 431		0	
- à l'allocation d'une prime au maître d'apprentissage	0		0		0		0	
- à la formation du maître d'apprentissage et à l'allocation d'une prime à celui-ci	0		0		0		0	
Données en nombre de salariés (en pourcentage)	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON
1.1) Avez-vous fait appel à des contrats d'apprentissage au sein de votre entreprise en 2023 ?	94,8%	5,2%	100,0%	0,0%	89,5%	10,5%	55,3%	44,7%
1.2) Si oui, avez-vous demandé le versement de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage à l'OPCO ATLAS ?	51,0%	49,0%	56,8%	43,2%	42,2%	57,8%	8,1%	91,9%
1.3) Si oui, avez-vous bénéficié de cette aide pour au moins un maître d'apprentissage en 2023 ?	76,7%	23,3%	85,4%	14,6%	55,0%	45,0%	0,0%	100,0%
1.4) Si oui, cette aide a été dédiée :								
- à la formation du maître d'apprentissage	100,0%		100,0%		100,0%		-	
- à l'allocation d'une prime au maître d'apprentissage	0,0%		0,0%		0,0%		-	
- à la formation du maître d'apprentissage et à l'allocation d'une prime à celui-ci	0,0%		0,0%		0,0%		-	