

Données sociales 1999

Sommaire

	Pages
<i>Avant-propos : La conjoncture économique</i>	4
Données sociales : Eléments de synthèse	5
1- La situation de l'emploi au 31 décembre 1999	
1.1 - Les données de base	7
1.2 - L'analyse de la structure	8
2- L'évolution de l'emploi	
2.1 - Les flux d'effectifs en 1999	11
2.2 - L'évolution sur longue période	14
3- L'état des salaires réels	
3.1 - Les salaires réels au 1er janvier 2000	18
3.2 - Les salaires réels et les salaires minima garantis	21
4- La formation professionnelle continue	
4.1 - L'évolution de la formation professionnelle	24
4.2 - Le contenu et la réalisation de la formation	26
Addendum : Etude ponctuelle	
Les heures supplémentaires dans les sociétés financières	27
Annexes : Données chiffrées	30

Avant-propos :
La conjoncture économique

L'évolution de l'activité des établissements de crédit spécialisés

Dans une conjoncture économique et financière globalement favorable, les établissements de crédit spécialisés¹ ont réalisé en 1999 une **très bonne performance** : les **nouveaux financements** se sont élevés à **67,1 milliards €** (440,3 milliards de francs), montant le plus élevé jamais atteint, en augmentation de **+17,9%** par rapport à l'année précédente (à périmètre constant), soit la sixième année consécutive de progression et la hausse annuelle la plus élevée de la décennie.

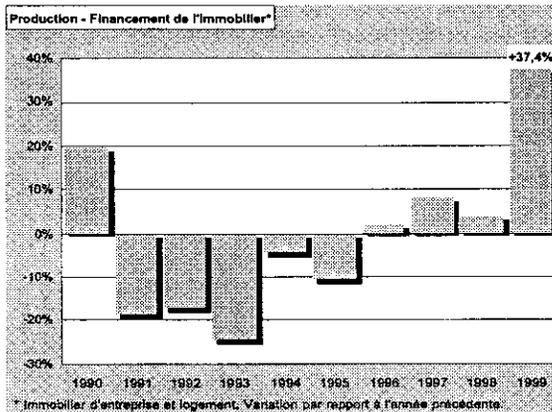
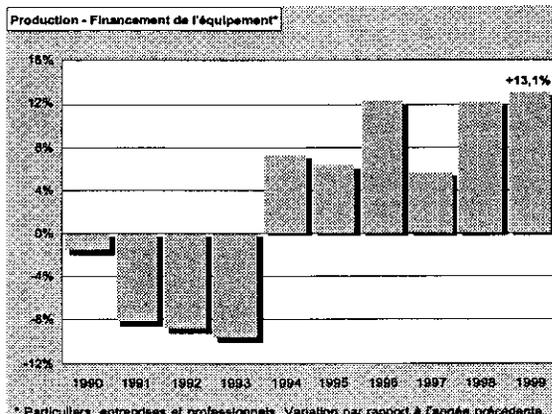
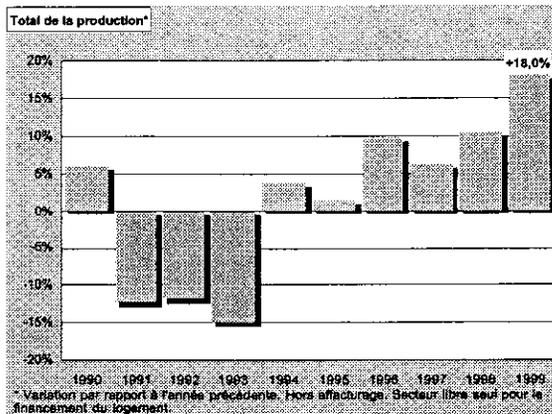
Tous les secteurs bénéficient de la croissance d'ensemble, quel que soit le critère d'analyse retenu :

- Si l'on se place du point de vue du **type de clientèle**, on note une hausse de **+15,9%** des financements destinés aux **particuliers** (équipement du foyer et logement) à 41,5 milliards € (272,4 milliards de francs), après +8,2% l'année précédente, et de **+21,4%** pour les financements destinés aux **entreprises** et aux professionnels (équipement professionnel et immobilier d'entreprise) à 25,4 milliards € (166,4 milliards de francs), après +14,3% en 1998.
- Si l'on retient maintenant la nature du **bien financé**, l'évolution est également favorable : les financements d'**équipement** (équipement professionnel pour les entreprises et équipement du foyer pour les particuliers) progressent de **+13,1%** (après +12,2% l'année précédente) à 51,4 milliards € (337,2 milliards de francs) ; les **financements immobiliers** (immobilier d'entreprise et financement du logement) enregistrent avec **+37,4%** (+4% en 1998) la croissance la plus spectaculaire, à 15,5 milliards € (101,6 milliards de francs).

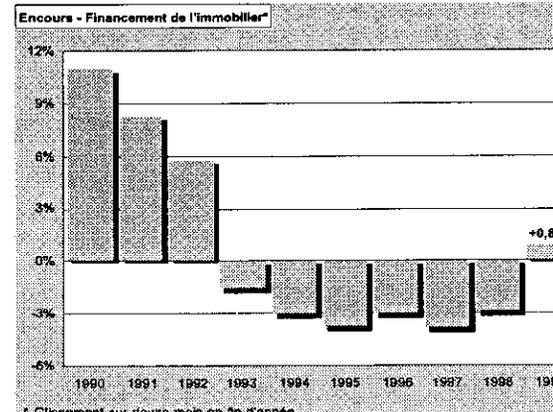
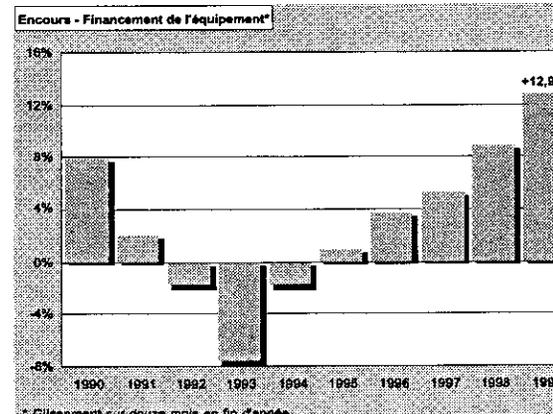
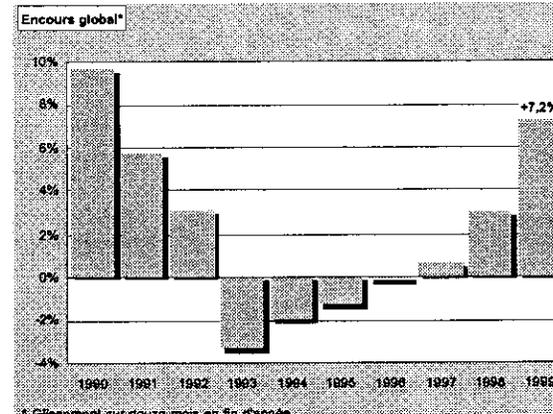
Dans le secteur des autres services financiers, la tendance est également bien orientée : l'activité des sociétés d'affacturage demeure très soutenue (+17,3%), et les engagements des sociétés de caution accentuent une nouvelle fois leur progression (+15,2%).

Le montant des **opérations en cours** s'établit à **178,1 milliards €** (1168,2 milliards de francs), en progression accentuée : **+7,2%** sur douze mois à fin décembre 1999. Elles se répartissent ainsi : 82 milliards € (537,7 milliards de francs) pour les financements d'équipement (+12,9% sur douze mois), dont 34,6 milliards € (226,9 milliards de francs) pour les entreprises et les professionnels et 47,4 milliards € (310,8 milliards de francs) pour les particuliers, 84,7 milliards € (555,5 milliards de francs) pour les financements immobiliers (+0,8%), dont 41,1 milliards € (269,7 milliards de francs) pour l'immobilier d'entreprise et 43,6 milliards € (285,8 milliards de francs) pour le financement du logement, et 11,4 milliards € (75 milliards de francs) pour les opérations d'affacturage.

Evolution de la production annuelle



Evolution des opérations en cours en fin d'année



¹ Ensemble des adhérents de l'ASF (membres de droit et membres correspondants).

Données sociales 1999 : éléments de synthèse

1. La situation de l'emploi

La structure d'ensemble de la profession

Au 31 décembre 1999, l'effectif des 538 établissements membres de l'ASF¹ s'établissait à quelque **22 700 salariés**. On peut estimer que 20% - en nombre - des sociétés regroupent 80% de l'effectif.

La situation au 31 décembre 1999

Le personnel des sociétés financières se caractérise par un **haut niveau de qualification** (38% des salariés ont le statut de cadre, et 90% des salariés non-cadres appartiennent aux catégories de personnel qualifié ou très qualifié), un taux de féminisation important (les femmes représentent 63% de l'effectif total et 40% du personnel d'encadrement - contre 21% en 1984 -), un âge et une ancienneté peu élevés (68% du personnel ont moins de 40 ans et 67% moins de 10 ans d'ancienneté).

2. L'évolution de l'emploi

Les flux d'effectifs en 1999

Pour la cinquième année consécutive, les effectifs des sociétés financières ont progressé en 1999. La hausse est de **+4,1%** (tous contrats confondus), soit un rythme un peu inférieur à celui, particulièrement favorable, de l'année précédente (+6%), mais deux fois plus élevé que le taux moyen de croissance constaté sur les vingt dernières années.

A la seule exception des établissements de financement immobilier - dont les effectifs sont encore en léger recul si l'on considère l'ensemble des contrats (-0,5%), mais en hausse pour les seuls CDI -, tous les autres secteurs enregistrent une progression, plus ou moins marquée, des effectifs : de +9% pour les maisons de titres et autres PSI à +1,5% pour les établissements spécialisés dans le financement classique de l'équipement des entreprises et des particuliers.

La proportion des licenciements pour motifs économiques est une nouvelle fois en recul : avec 6,3% des fins de contrat à durée indéterminée, elle a été divisée par cinq en sept ans.

La part des contrats à durée déterminée s'établit à 7,6% de l'effectif total à fin 1999 contre 7,3% un an auparavant. En moyenne, 22% des salariés titulaires d'un tel contrat ont vu celui-ci se transformer en contrat à durée indéterminée au cours de 1999.

L'évolution de la profession sur longue période

L'évolution des effectifs

Sur les dix dernières années, quatre marquent, soit une quasi-stagnation (-0,2% en 1994), soit un recul des effectifs pour l'ensemble des salariés et six une progression. Sur une base **100 en 1990**, l'effectif total se situe à **107 en 1999**, après s'être contracté jusqu'à 91 de 1993 à 1995 ; l'effectif cadre s'élève à 120 (après avoir fléchi à 98 de 1991 à 1993) et l'effectif non-cadre revient à ce niveau de 100 après avoir reculé jusqu'à 87 en 1994 et 1995. L'**évolution moyenne sur longue période** (vingt ans) est positive à **+2% l'an** (+4,2% pour les cadres et +1,1% pour les non-cadres).

L'évolution structurelle

En près de vingt ans, de 1981 à 1999, la proportion de cadres dans l'effectif total s'est accrue de façon continue, passant de 24% à 38%. Cet accroissement régulier de la qualification du personnel est particulièrement accentué pour le personnel féminin : la part des femmes chez les cadres a ainsi doublé

de 1982 à 1999, passant de 20% à 40%. On note d'autre part un certain vieillissement de l'effectif (la part des salariés âgés de plus de 40 ans est passée de 27% en 1984 à 32% en 1999).

3. Les salaires réels²

L'état des salaires réels au 1er janvier 2000

1 salarié sur 2 de la profession percevait au 1er janvier 2000 une rémunération annuelle (hors prime d'ancienneté) supérieure à 154 050 francs (ce montant est de 142 350 francs pour les salariées femmes et de 204 750 francs pour les salariés hommes). Pour un même coefficient, les salaires du personnel féminin sont en moyenne inférieurs de l'ordre de 4% à ceux du personnel masculin.

Les salaires réels et les salaires minima garantis³

Sur la base de la situation de janvier 2000, les salaires réels sont globalement supérieurs de 46% aux salaires minima garantis conventionnels (49% pour les hommes et 43% pour les femmes).

4. La formation professionnelle continue

L'effort financier

L'année 1999 confirme la nouvelle progression de l'effort financier de formation de la profession enregistré l'année précédente : la contribution moyenne des sociétés financières est de **4,45% de la masse salariale** (+0,35 point en un an), et atteint 5,4% dans les sociétés de plus de 500 salariés.

Les bénéficiaires de la formation et le contenu des stages

La proportion de salariés ayant bénéficié, chaque année, d'au moins une action de formation augmente de façon régulière, passant de **55%** de l'effectif total en 1989 à **73%** en 1999 (74% chez les hommes et 72% chez les femmes).

Au cours des dix dernières années, la composition des stages n'a pas subi de modifications sensibles : près de la moitié des formations (46%) est constituée par des stages liés directement à l'activité de l'entreprise, 21% par des stages d'informatique et de bureautique, 16% par des stages de formation générale, 9% par des formations techniques et 8% consacrés à des thèmes divers.

Addendum :

La pratique des heures supplémentaires dans les sociétés financières

En 1999, 36% en nombre des sociétés ont déclaré avoir eu recours aux heures supplémentaires. 36% des salariés de ces sociétés ont effectivement été concernés par cet ajustement du temps de travail. Le volume moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés s'établit à 25,5 heures, durée qui équivaut environ à la moitié de celle relevée en moyenne pour l'ensemble des entreprises.

¹ Non compris les membres correspondants de l'Association.

² Hors prime d'ancienneté - Y compris les salarié(e)s du coefficient 900 de la Convention Collective (cadres supérieurs).

³ Voir sur ce point le N.B. page 22.

1 - La situation de l'emploi

1.1. - La situation de l'emploi au 31 décembre 1999 : les données de base

(par coefficients hiérarchiques, sexe, âge et ancienneté, exprimées sur la base de 10 000 salariés *)

Age	HOMMES																FEMMES																																																									
	< 25 ans				de 25 à 40 ans				de 41 à 55 ans				plus de 55 ans				< 25 ans				de 25 à 40 ans				de 41 à 55 ans				plus de 55 ans																																													
	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15	moins de 3 de 3 à 10	moins de 3 de 3 à 10	de 11 à 15	plus de 15																																														
C 120																	1																	1																																								
C 135																		1				1				1																																																
C 150	6	5				1				1				2				27	1	22				2				1				2				9																																						
C 165	1	9				8				2				2				9	18				17				2				2				4				1				4																															
C 180	30	38				14				5				2				8				68	2	115				47				20				7				10				10				15				28																						
C 195	36	95				27				2				2				2				6				104	5	195				94				11				11				17				16				12				37																		
C 210	7	32				67				5								9				2				10				24	3	72				159				30				18				6				33				29				47														
C 225	14	4	76				96				6				6				1				6				2				7				35	17	134				481				96				19				7				43				26				80									
C 240	20	43				57				14				2				1				11				5				18				53	127				187				65				17				5				35				13				153											
C 255	6	40				47				5				2				1				3				1				12				15	2	57				119				36				22				8				30				12				72										
C 275	6	21				25				3				3								13				2				7				1	2				2				47				61				27				10				2				14				9				52			
C 295	6	27				47				6				3				1				4				8				21				1	1				3				2				4				8				21																			
C 310	2	28				42				15				1				3				9				3				21				13	52				79				41				14				5				13				12				100											
C 325	1	9				14				5				1				4				8				2				1	1				12				29				11				9				5				7				4				53											
C 340	3	9				32				6				2				1				4				3				16				2	12				49				32				3				1				13				13				45											
C 300	26	136																								30	92																																															
C 360	1	44				24				6								4				6				3				4				1	32				32				13				2				4				6				3				4											
C 400	2	172				187				40				7				17				52				12				70				1	2	100				237				75				21				9				39				21				101										
C 450																	1				6				5				1				6				26				105				34				6				5				17				7				41									
C 550																	2				2				2				12				21				74				27				8				5				36				15				59													
C 625																	1				2				4				9				1				2				2				2				3				2				2																	
C 700																	2				2				20				6				19				5				2				1				14				9				24																	
C 850																	2				2				10				2				2				10				2				5				4				2				2				7				3				7					
C 900																	2				6				3				22				4				3				2				4				2				3				8																	
ΣAncienneté	167	4	949				1043				230				51				93				347				189				505				4	19	15	93	401	34	1189				1942				595				202				109				366				235				1106					
ΣAge	171				2273				1134				131				435				3928				1816				112																																													
ΣSexe	3709																6291																																																									
Total : 10 000																																																																										

* Données établies à partir des informations fournies par 41 sociétés regroupant 12 654 salariés au 31 décembre 1999. Voir aussi annexes 1 à 4, pages 31 à 33.

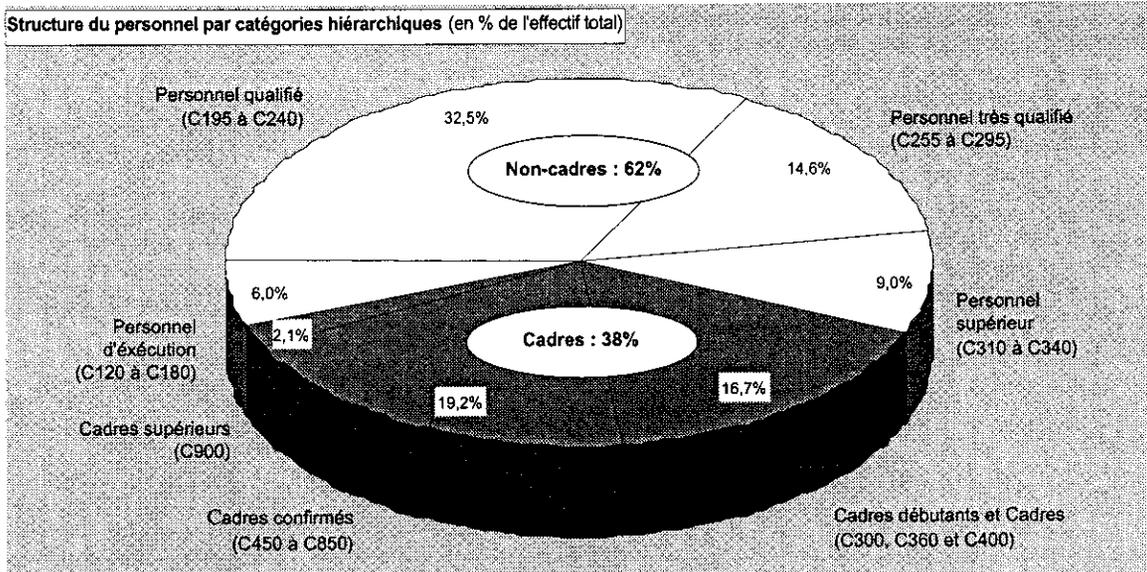
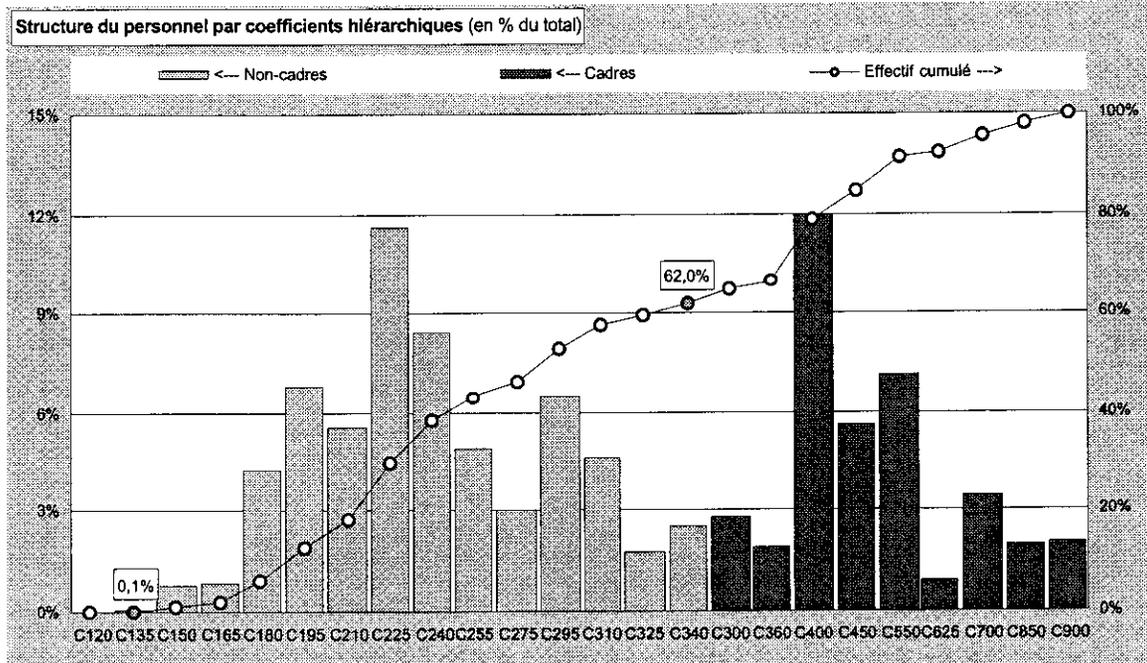
1.2. - L'analyse de la structure

Structure du personnel par coefficients et catégories hiérarchiques de la convention collective

Une nouvelle fois se confirme le haut niveau de qualification des salariés de la profession : 38% du personnel a le statut de **cadre**, et 90% des salariés non-cadres sont situés dans les catégories de personnel qualifié, très qualifié ou supérieur (coefficients hiérarchiques 195 à 340 de la convention collective).

Les plus fortes concentrations de salariés se situent, pour les non-cadres, avec près du tiers de l'effectif total, dans la zone des coefficients 195 à 240 correspondant au "personnel qualifié", et, pour les cadres, dans celle des coefficients 450 à 850 correspondant aux "cadres confirmés", avec 19% de l'effectif. Deux coefficients hiérarchiques regroupent la part relative la plus élevée du personnel : les coefficients 225 (non-cadre, niveau "personnel qualifié") et 400 (position "cadre") avec chacun environ 12% de l'effectif total de la profession, soit, à eux deux, près du quart de celui-ci.

On rappellera la mise en place récente de **deux nouveaux coefficients applicables au personnel d'encadrement** : l'un à 360 (s'intercalant entre les coefficients 300 et 400), l'autre à 625 (s'intercalant entre les coefficients 550 et 700), qui regroupent actuellement 7,4% de l'effectif total des salariés cadres.



Structure du personnel selon le sexe, l'âge, l'ancienneté et la qualification

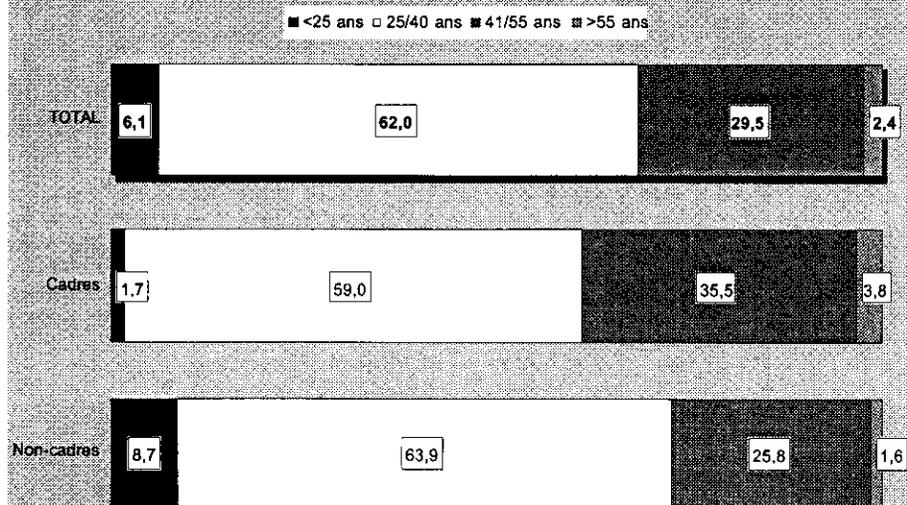
On notera trois traits caractéristiques :

- Un **taux de féminisation élevé** : les femmes représentent 63% de l'effectif. La qualification de ce personnel féminin est moindre que celle du personnel masculin (24% des femmes ont le statut de cadre - contre 62% des hommes -, cette proportion n'étant cependant que de 9% il y a quinze ans), mais les femmes composent désormais 40% du personnel d'encadrement (contre seulement 21% en 1984).

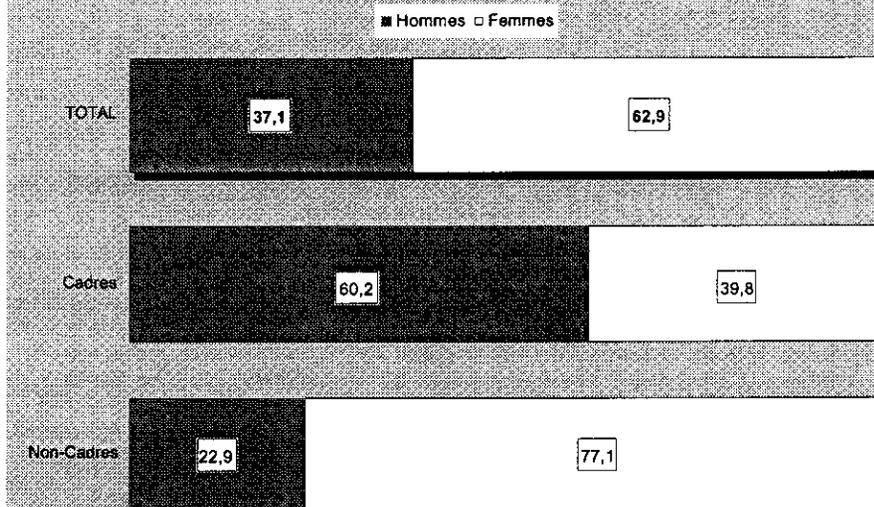
- Un **personnel jeune** : la part des salariés de moins de 40 ans atteint 68% du total. Cette proportion s'élève à 73% pour le personnel non-cadre mais s'abaisse à 61% pour le personnel cadre.

- Un **personnel récent** : 29% des salariés ont moins de 3 ans d'ancienneté, et 67% moins de 10 ans.

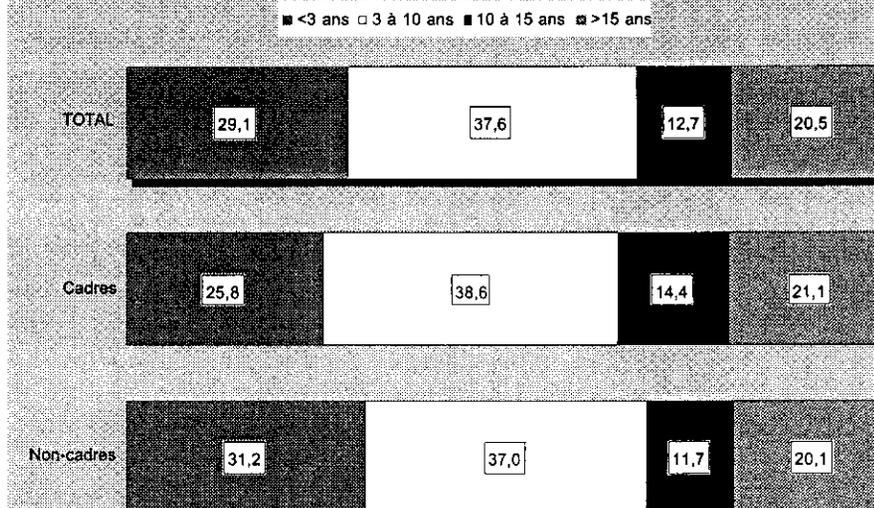
Structure du personnel selon l'âge et la qualification (% du total)



Structure du personnel selon le sexe et la qualification (% du total)



Structure du personnel selon l'ancienneté et la qualification (% du total)



2 - L'évolution de l'emploi

Synthèse globale *

* Voir aussi annexes 5 à 7, pages 34 à 39.

2.1. - Les flux d'effectifs en 1999 Premiers commentaires

I - DONNEES DE BASE

1 L'effectif au 31.12.1998	14 869
- Salariés titulaires d'un CDD	1 087
- Salariés titulaires d'un CDI	13 570
- Autres types de contrats (1)	212
2 Les entrées du 1.1.1999 au 31.12.1999	4 194
- Par CDD	1 969
- Par CDI	1 627
- Autres types de contrats (1)	598
3 Les sorties du 1.1.1999 au 31.12.1999	3 582
- Pour fin de CDD	1 553
- Pour fin de CDI	1 471
- Démission	677
- Licenciement(s) pour motif économique	92
- Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	292
- Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	138
- Autres causes de fin de CDI (2)	272
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	558
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 1999	225
4 L'effectif au 31.12.1999	15 481
- Salariés titulaires d'un CDD	1 176
- Salariés titulaires d'un CDI	14 100
- Autres types de contrats (2)	205
Transformations de CDD en CDI au cours de 1999	327

II - ELEMENTS D'ANALYSE

1 L'analyse structurelle	
Nombre de sociétés de l'échantillon	139
Effectif moyen / société au 31.12.1999	111
Proportion d'hommes au 31.12.1998	38,2%
Proportion d'hommes au 31.12.1999	38,3%
Proportion de femmes au 31.12.1998	61,8%
Proportion de femmes au 31.12.1999	61,7%
Variation de la proportion de femmes en 1999	-0,1%
Proportion de cadres au 31.12.1998	38,1%
Proportion de cadres au 31.12.1999	39,0%
Variation de la proportion de cadres en 1999	+0,9%
Part des non-cadres promus cadres en 1999 (% des non-C)	2,3%
Taux de CDD au 31.12.1998	7,3%
Taux de CDD au 31.12.1999	7,6%
Variation du taux de CDD en 1999	+0,3%
Part des CDD transformés en CDI en 1999	21,8%
2 L'analyse des flux	
Variation de l'effectif total 99/98	+4,1%
Variation de l'effectif CDI seul 99/98	+3,9%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	6,3%

En raisonnant sur la base d'un effectif de 10 000 salariés au 31 décembre 1998, composé de

- 731 titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), dont
 - . 32% d'hommes et 68% de femmes, . 91% de non-cadres et 9% de cadres,
- 9126 titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dont
 - . 39% d'hommes et 61% de femmes, . 59% de non-cadres et 41% de cadres,
- 143 titulaires d'un autre type de contrat (1), dont
 - . 39% d'hommes et 61% de femmes, . 98% de non-cadres et 2% de cadres ;

on constate que 2821 salariés sont entrés au cours de 1999,

- 1324 par CDD, soit 47% du total des entrées, dont
 - . 31% d'hommes et 69% de femmes, . 93% de non-cadres et 7% de cadres,
- 1094 par CDI, soit 39% du total des entrées, dont
 - . 49% d'hommes et 51% de femmes, . 50% de non-cadres et 50% de cadres,
- 403 par autre forme de contrat (1), soit 14% du total des entrées, dont
 - . 35% d'hommes et 65% de femmes, . 97% de non-cadres et 3% de cadres,

pendant que 2409 salariés sortaient au cours de la même période,

- 1045 pour fin de CDD, soit 43% du total des sorties, dont
 - . 32% d'hommes et 68% de femmes, . 95% de non-cadres et 5% de cadres,
- 455 pour démission, soit 19% du total des sorties, dont
 - . 53% d'hommes et 47% de femmes, . 52% de non-cadres et 48% de cadres,
- 62 pour licenciement à motif économique, soit 3% du total des sorties, dont
 - . 33% d'hommes et 67% de femmes, . 45% de non-cadres et 55% de cadres,
- 196 pour licenciement fondé sur d'autres motifs, soit 8% du total des sorties, dont
 - . 44% d'hommes et 56% de femmes, . 56% de non-cadres et 44% de cadres,
- 651 pour d'autres motifs², soit 27% du total des sorties, dont
 - . 41% d'hommes et 59% de femmes . 76% de non-cadres et 24% de cadres,

soit un taux de rotation du personnel de 26,2% (tous contrats confondus) et de 11,4% pour les seuls contrats à durée indéterminée.

Au 31 décembre 1999, l'effectif était donc de 10 412 salariés - soit une hausse de +4,1% -, composé de

- 791 titulaires de CDD (7,6% du total contre 7,3% à fin 1998), dont
 - . 30% d'hommes et 70% de femmes, . 89% de non-cadres et 11% de cadres,
- 9483 titulaires de CDI (91,1% du total contre 91,3% à fin 1998), dont
 - . 39% d'hommes et 61% de femmes, . 58% de non-cadres et 42% de cadres,
- 1238 titulaires d'un autre type de contrat¹ (1,3% du total, contre 1,4% à fin 1998), dont
 - . 39% d'hommes et 61% de femmes, . 97% de non-cadres et 3% de cadres.

1. Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

2. 375 pour fin de contrat de travail temporaire (intérimaires), 183 pour fin de contrat à durée indéterminée et 93 pour départ et/ou mise à la retraite.

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

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

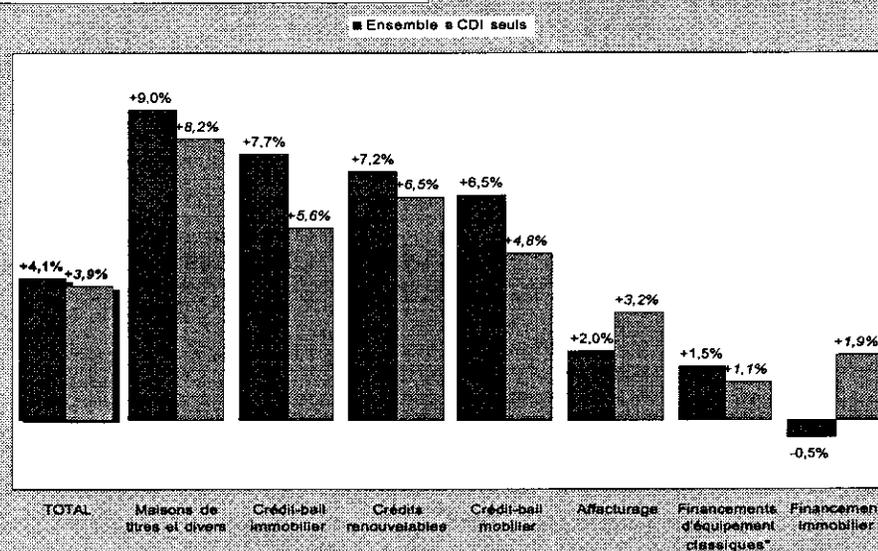
Analyse de l'évolution des effectifs en 1999

Pour la cinquième année consécutive, les effectifs des sociétés financières ont progressé en 1999. La hausse est de **+4,1%** (tous contrats confondus), soit un rythme un peu inférieur à celui, particulièrement favorable, de l'année précédente (+6%), mais **deux fois plus élevé que le taux moyen de croissance constaté sur longue période** (vingt dernières années). Pour les seuls contrats à durée indéterminée, l'augmentation est de +3,9% l'an.

Comme l'année précédente, tous les **secteurs d'activité** enregistrent une hausse des effectifs, à la seule exception des établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier, encore en léger recul si l'on considère l'ensemble des contrats (-0,5%, après -1% l'année précédente), mais en croissance pour les seuls contrats à durée indéterminée. **La progression est plus ou moins prononcée selon les cas** : de +9% pour les maisons de titres et autres prestataires de services d'investissement à +1,5% pour les établissements spécialisés dans le financement classique de l'équipement des particuliers et des entreprises.

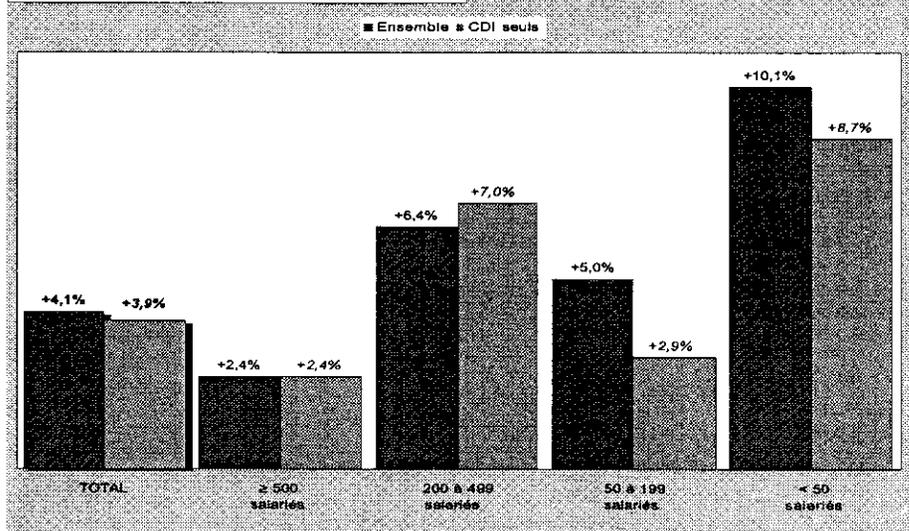
On notera que **la croissance diffère à la fois selon le sexe et le statut** : la progression des effectifs hommes est légèrement supérieure à celle des salariées (respectivement, +4,4% et +3,9%), et celle des cadres plus rapide que celle des non-cadres (respectivement, +6,5% et +2,7%).

Evolution des effectifs en 1999 selon le type d'activité

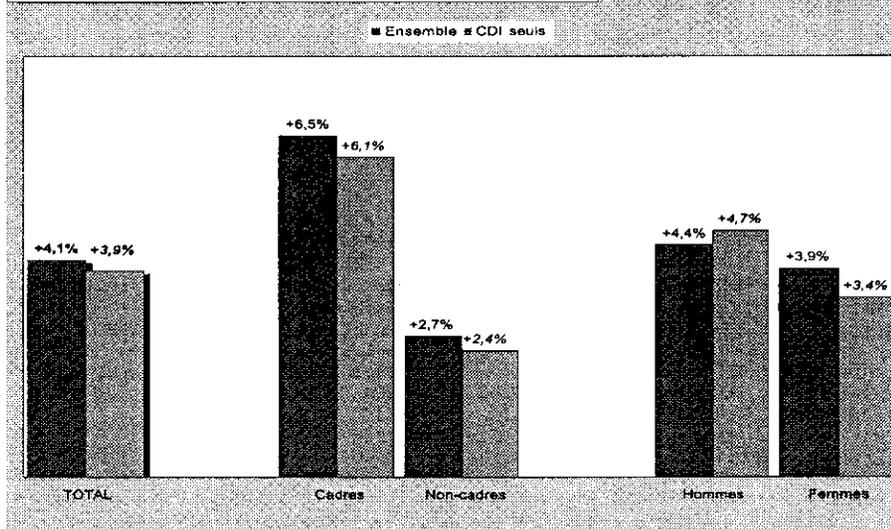


* Financements classiques de l'équipement des ménages (automobile et équipement du foyer) et des entreprises (véhicules industriels, matériels d'équipement).

Evolution des effectifs en 1999 selon la taille des sociétés



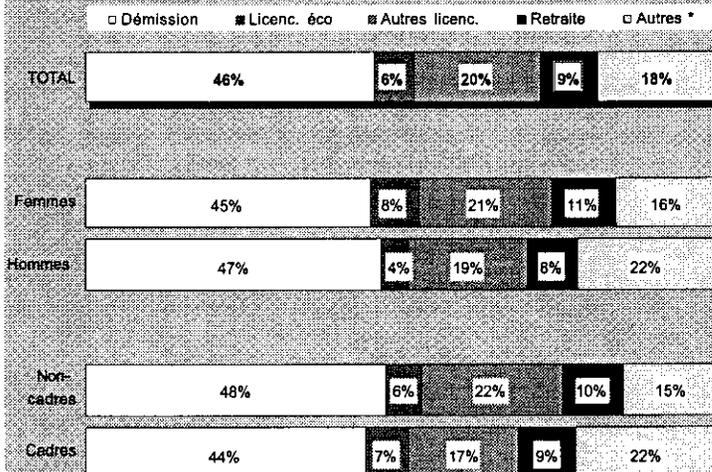
Evolution des effectifs en 1999 selon la qualification et le sexe des salariés



La structure des flux d'effectifs

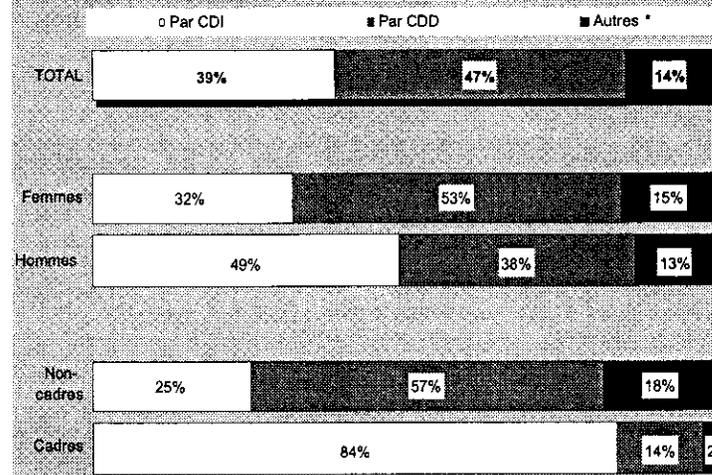
La structure des entrées et des sorties en 1999

Structure des sorties en 1999 (CDI seuls)



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

Structure des entrées en 1999



* Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

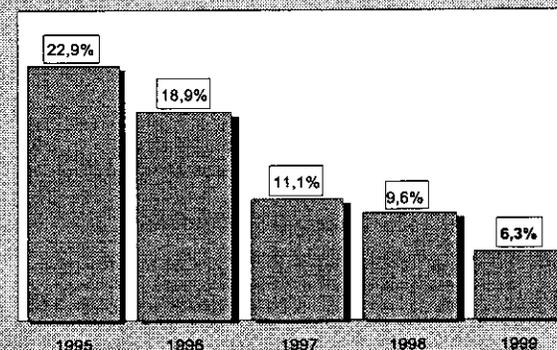
Le taux de rotation des effectifs s'établit à 26,2%, très proche de celui de l'année précédente (26,4% en 1998), tous types de contrats confondus, et à 11,4% pour les seuls CDI (9,6% en 1998). De 15,7% pour les cadres (13,9% pour les seuls CDI), il s'élève à 32,6% pour les non-cadres (mais seulement 9,7% pour les seuls CDI).

La part des contrats à durée déterminée s'établit à 7,6% de l'effectif total à fin 1999 contre 7,3% l'année précédente. Cette proportion passe de 2,2% chez les cadres à 11,1% chez les non-cadres et de 5,9% chez les hommes à 8,6% chez les femmes. La plus forte proportion de CDD se trouve dans les établissements spécialisés dans les crédits renouvelables (12,5%), la plus faible dans les sociétés de financement immobilier (3,3%). En moyenne, 21,8% des salariés titulaires d'un tel contrat ont vu celui-ci se transformer en CDI au cours de 1999.

Les entrées de salariés ont été composées à 47% de CDD (13,7% chez les cadres et 56,9% chez les non-cadres, 37,7% chez les hommes et 52,7% chez les femmes), 38,7% de CDI (84,3% chez les cadres) et 14,3% d'autres types de contrats (intérim, notamment).

Les sorties de salariés sont constituées pour 43,4% de fin de CDD. Parmi les causes de fin de CDI, les démissions entrent pour 46%, les licenciements pour motifs économiques pour 6,3% (soit, après une baisse continue, un taux divisé par 5 en 7 ans) et les licenciements pour autres motifs pour 20%.

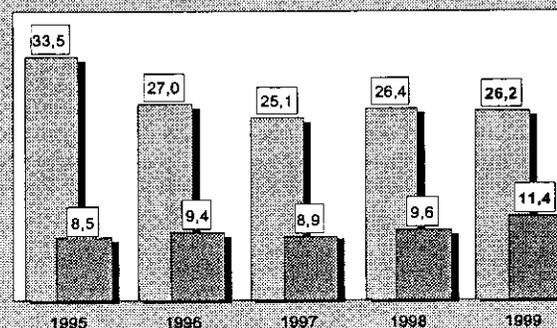
Part des licenciements pour motifs économiques*



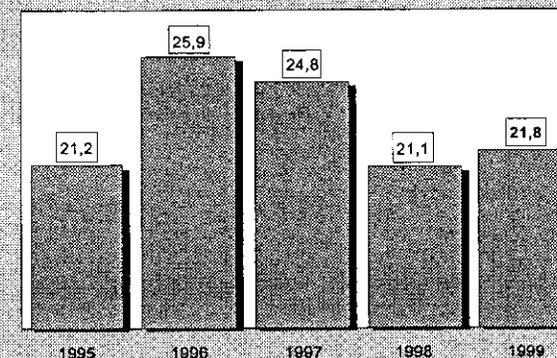
* En % du total des départs CDI.

Taux de rotation des effectifs

Ensemble des contrats ■ CDI seuls



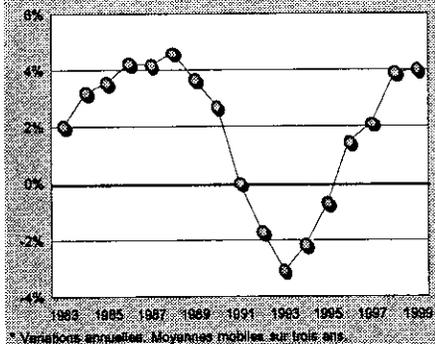
Taux de transformation des CDD*



* Part des CDD transformés en CDI au cours de l'année.

2.2. - L'évolution des effectifs sur longue période

Evolution des effectifs des sociétés financières : tendance sur longue période*



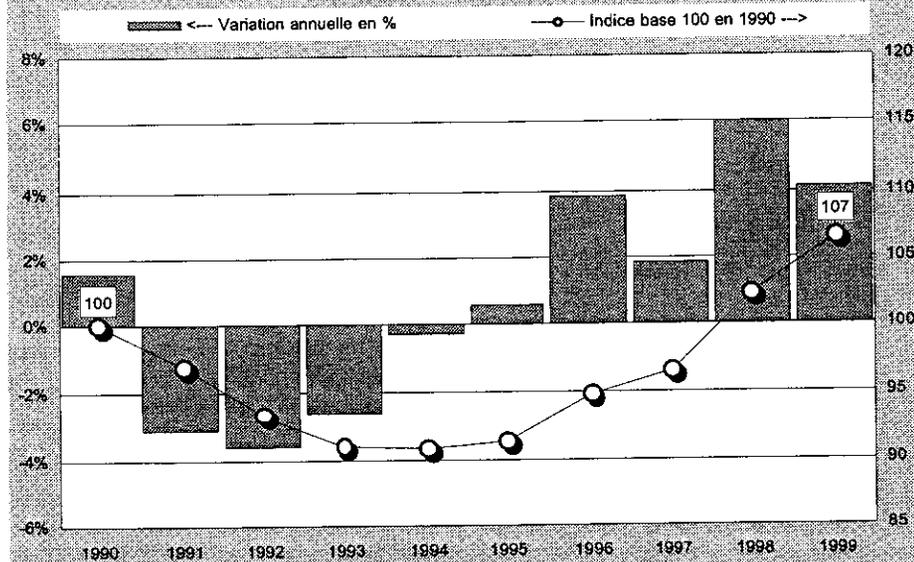
100 en 1990, l'effectif total se situe à 107 en 1999, après s'être contracté jusqu'à 91 de 1993 à 1995. L'évolution moyenne sur longue période (vingt ans) est positive à +2% l'an.

- Pour les salariés **non-cadres**, six des dix dernières années ont marqué un recul des effectifs (dont -0,1% en 1995) et quatre une augmentation. Sur une base 100 en 1990, l'effectif revient à ce même niveau en 1999 après avoir reculé jusqu'à 87 en 1994 et 1995. L'évolution annuelle moyenne sur les vingt dernières années est positive, à +1,1%.

- L'effectif des salariés **cadres** a été en progression sur huit des dix dernières années. Sur une base 100 en 1990, l'effectif 1999 se situe à 120, après avoir fléchi à 98 de 1991 à 1993. Sur longue période (vingt ans), l'évolution moyenne ressort à +4,2% l'an.

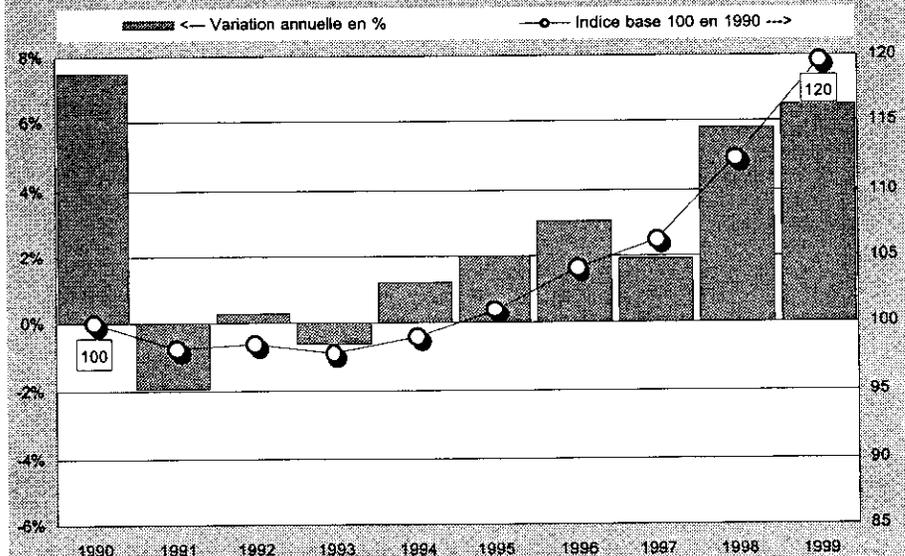
Sur les dix dernières années, quatre marquent, soit une quasi-stagnation (-0,2% en 1994), soit un recul des effectifs pour l'ensemble des salariés et six une progression. Sur une base

Evolution de l'ensemble des effectifs salariés

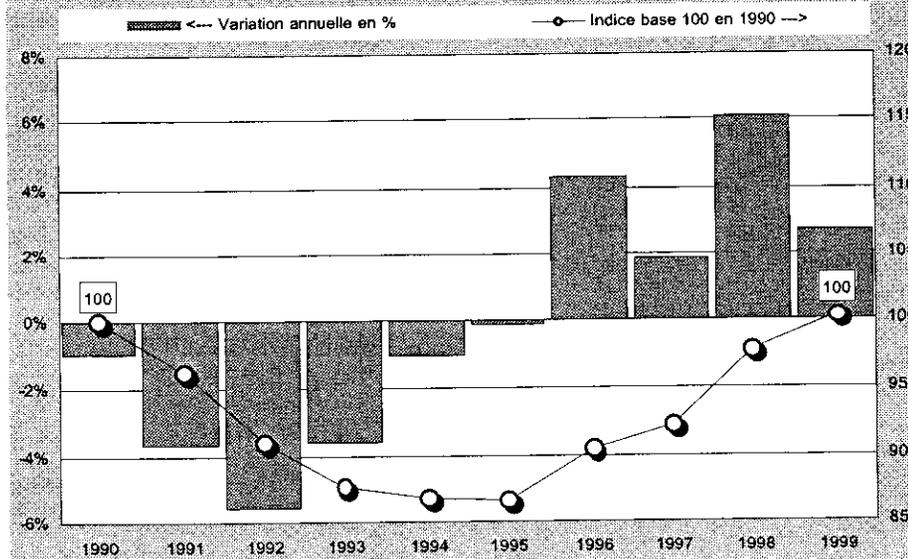


L'évolution des effectifs selon la qualification

Evolution des effectifs des salariés cadres



Evolution des effectifs des salariés non-cadres



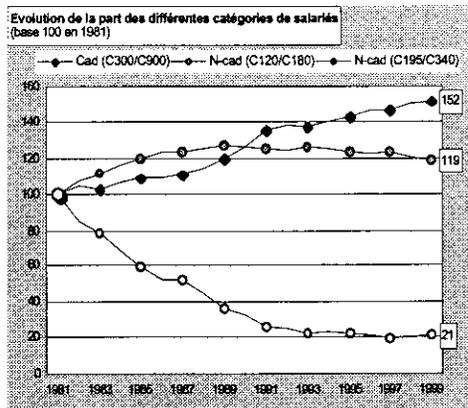
L'évolution de la qualification d'ensemble du personnel

On note un accroissement régulier de la qualification d'ensemble du personnel :

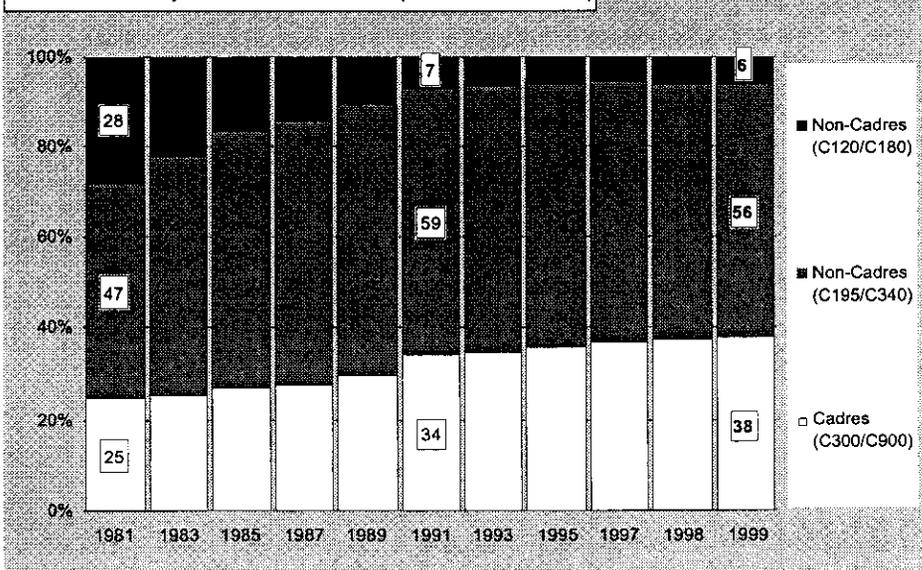
En près de vingt ans, de 1981 à 1999, la proportion de **cadres** dans l'effectif total s'est accrue de façon continue, passant de **24% à 38%**.

Au cours de cette même période, parmi les non-cadres, la part du **personnel d'exécution** (coefficients hiérarchiques 120 à 180 de la convention collective) a été divisée par 4,7 et ramenée de **28% à 6%** (ou de 37% de la population totale des non-cadres à seulement 10%), tandis que celle du personnel qualifié et très qualifié (coefficients 195 à 340) s'élevait de 47% à 56%.

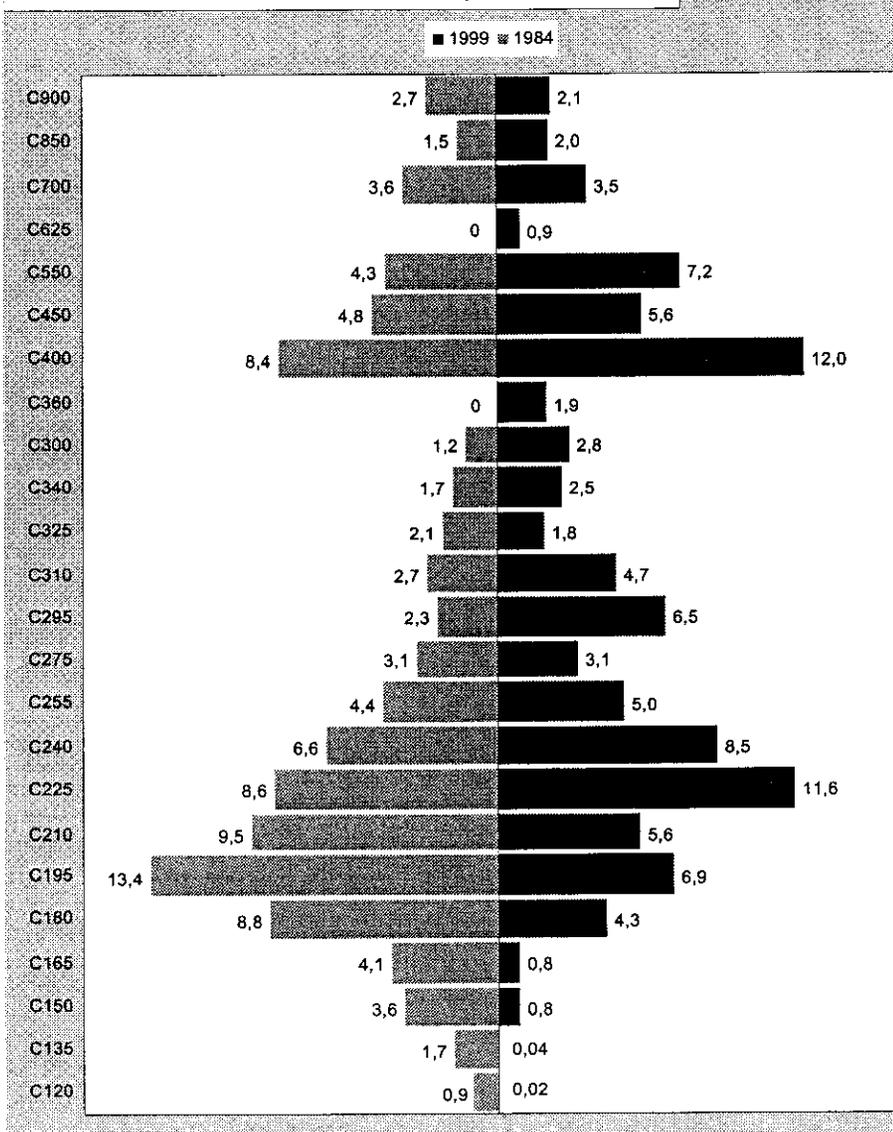
Une autre illustration de ce phénomène est apportée par l'examen de la déformation de la structure du personnel analysée par coefficients hiérarchiques sur la période 1984-1999.



L'évolution de la qualification des salariés (en % de l'effectif total)



Déformation de la structure des effectifs (% de l'effectif total)

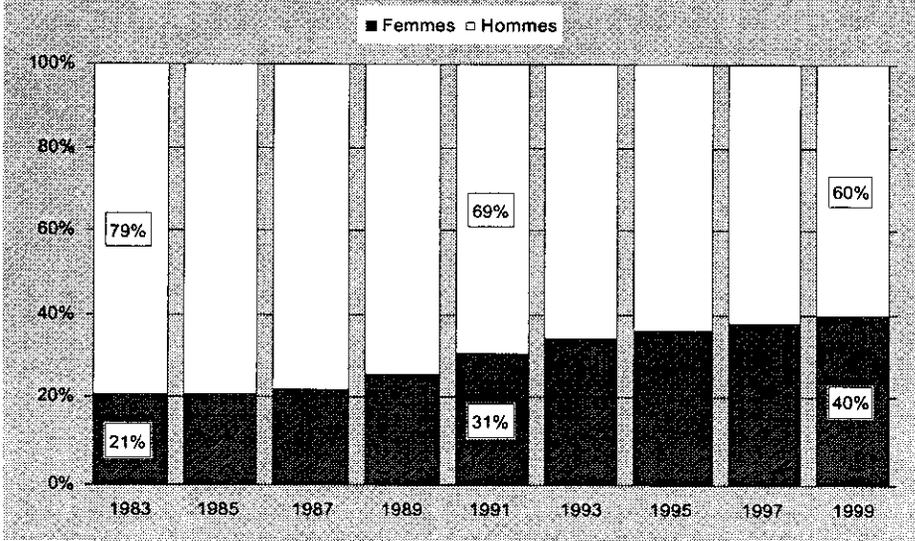


L'évolution de la qualification du personnel féminin

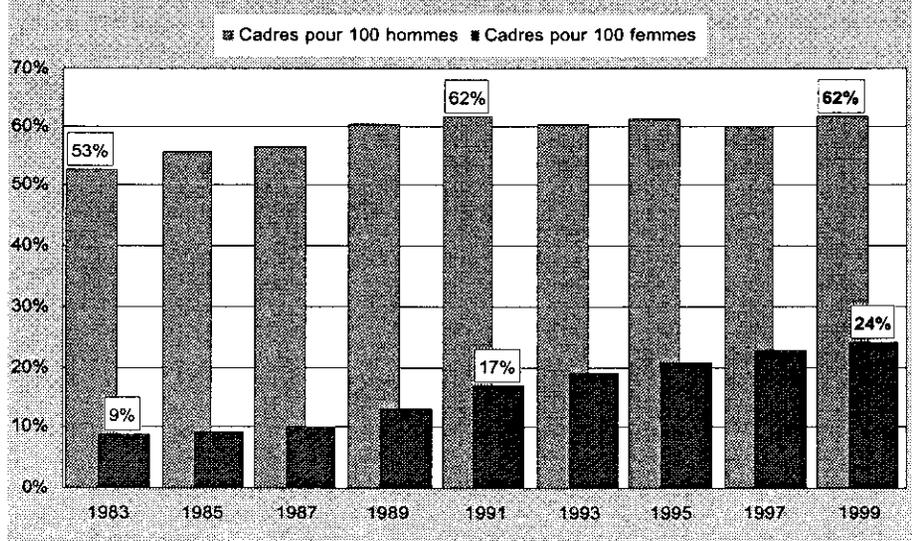
L'accroissement très sensible de la qualification du personnel féminin est manifeste :

- ainsi, la part des femmes chez les cadres a doublé de 1982 à 1999, passant de 20% à 40% ;
- de la même façon, si la proportion de cadres chez les salariés hommes n'a progressé au cours de ces mêmes années que de 53% à 62% et tend depuis une dizaine d'années à se stabiliser autour de 60%, elle a en revanche triplé chez les femmes, passant de 8% à 24%.

Part des hommes et des femmes chez les cadres
(% de l'effectif total cadres)



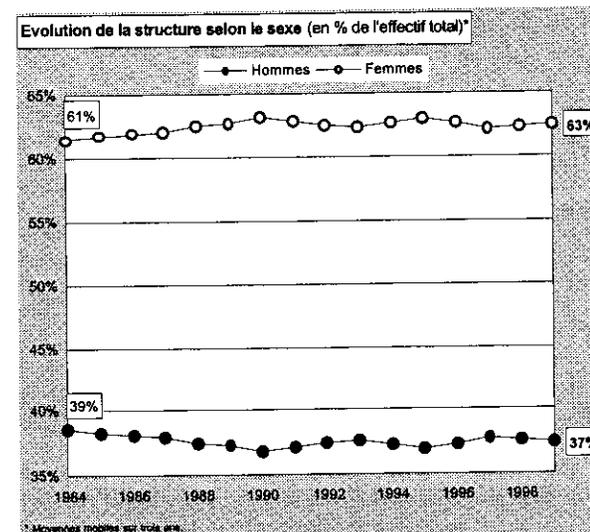
Part des cadres chez les hommes et les femmes
(en % de l'effectif de chaque sexe)



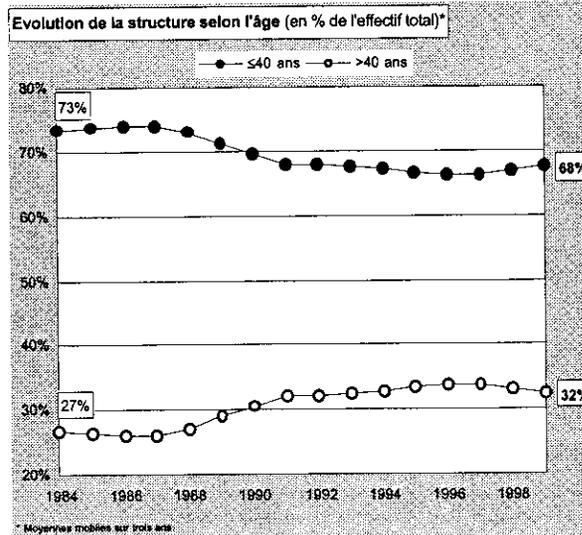
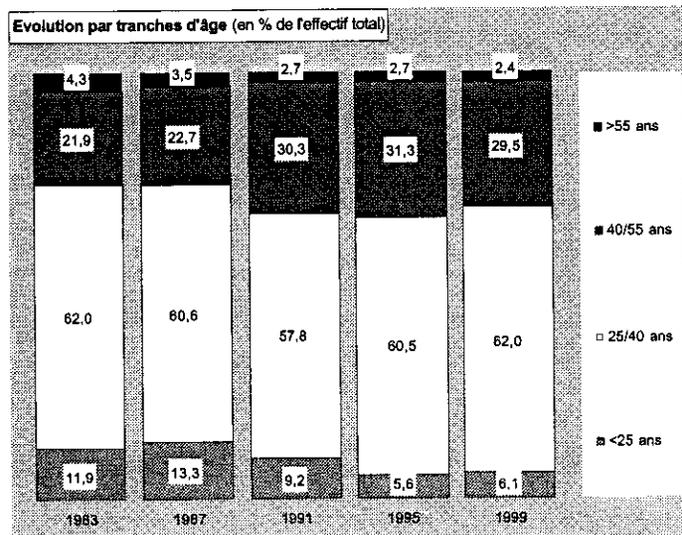
L'évolution de la structure du personnel selon le sexe, l'âge et l'ancienneté

- L'évolution de la **structure selon le sexe** fait toujours apparaître une grande **stabilité** de la part respective des hommes et des femmes : respectivement, de 38% et 62% en moyenne au cours des dix-huit dernières années.
- L'évolution de la **structure selon l'âge** montre un **vieillissement de la population** : les salariés âgés de plus de 40 ans, qui constituaient 27% de l'effectif en 1982, en composent 32% en 1999. On notera cependant une certaine inflexion depuis cinq ans, la part des salariés de moins de 40 ans passant au cours de cette période de 66% à 68%. Ce vieillissement d'ensemble s'accompagne d'une diminution des tranches d'âge extrêmes : la part des salariés de moins de 25 ans est dans le même temps divisée par près de deux (de 11,7% à 6,1% de l'effectif) mais s'accroît à nouveau depuis trois ans, cependant que celle des salariés de plus de 55 ans diminue de 5,4% à 2,4%. La tranche d'âge de 25 à 55 ans représente aujourd'hui 92% de l'effectif total contre 83% dix-huit ans auparavant.
- L'évolution de la **structure selon l'ancienneté** : on note une confirmation de la **baisse de l'ancienneté**, la part des salariés en place dans l'entreprise depuis plus de dix ans s'établissant en moyenne sur les trois dernières années à 33% de l'effectif total, après 34% pour la période 1994-1996 et 36% en 1991-1993.

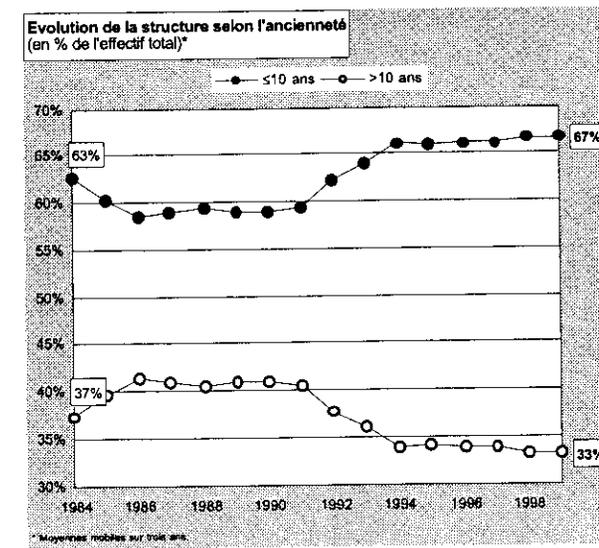
Sexe



Age



Ancienneté



3 - L'état des salaires réels

3.1. - Les salaires réels au 1er janvier 2000

Données de base par coefficients hiérarchiques et par sexes
(salaires annuels, hors prime d'ancienneté)

	Ensemble du personnel					Personnel masculin seul					Personnel féminin seul					
	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen pondéré	Salaires moyen pondéré du 1er décile	Salaires moyen pondéré du 10ème décile	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen pondéré	Salaires moyen pondéré du 1er décile	Salaires moyen pondéré du 10ème décile	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen pondéré	Salaires moyen pondéré du 1er décile	Salaires moyen pondéré du 10ème décile	
			(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)	
Non-cadres	C 120	6	*	*	*	*	1	*	*	*	5	*	*	*	*	
	C 135	7	*	*	*	*	6	*	*	*	1	*	*	*	*	
	C 150	99	94 250	106 558	87 718	159 900	18	99 450	104 993	92 300	124 800	81	94 250	106 906	87 425	162 094
	C 165	110	98 150	103 274	87 602	134 727	34	98 150	105 940	88 400	142 350	76	99 450	102 081	87 303	129 106
	C 180	540	100 750	112 460	91 235	195 614	125	108 550	133 913	89 944	367 521	415	99 450	105 998	92 346	140 648
	C 195	871	105 950	110 490	91 628	136 373	236	107 250	113 153	95 902	138 965	635	105 950	109 500	90 685	135 170
	C 210	711	121 550	123 631	96 964	160 257	164	128 050	127 099	100 266	163 922	547	118 950	122 591	96 135	159 155
	C 225	1472	116 350	120 324	104 056	156 610	275	115 050	122 286	104 035	165 541	1197	116 350	119 873	104 087	154 001
	C 240	1180	132 600	134 790	111 233	170 928	222	132 600	137 490	113 100	182 355	958	132 600	134 165	110 806	167 923
	C 255	641	138 450	140 195	111 153	180 934	151	136 500	143 482	114 963	199 073	490	138 450	139 183	110 172	175 102
	C 275	393	152 100	151 577	118 550	188 700	105	152 100	152 304	118 950	184 080	288	152 100	151 312	118 412	190 159
	C 295	906	154 050	153 762	124 921	185 536	179	156 000	156 207	124 800	196 083	727	154 050	153 159	124 969	182 187
	C 310	621	167 700	165 908	128 459	205 065	163	165 750	166 520	127 725	213 078	458	167 700	165 690	128 841	202 192
	C 325	219	183 300	181 478	136 589	231 489	51	185 250	191 546	148 980	273 000	168	183 300	178 421	135 009	218 897
C 340	294	169 650	174 806	138 383	234 784	95	175 500	182 616	138 710	242 450	199	165 750	171 077	138 515	225 713	
Cadres	C 300	458	175 500	173 736	133 603	221 989	247	177 450	174 939	133 354	228 150	211	173 550	172 327	133 993	213 417
	C 360	236	183 300	188 657	142 594	261 760	118	189 150	192 830	143 000	269 208	118	179 400	184 484	142 675	252 688
	C 400	1482	208 000	213 640	159 716	290 084	721	217 750	220 840	159 494	301 122	761	201 500	206 819	160 208	273 599
	C 450	738	250 250	254 734	186 049	343 797	413	260 000	263 843	194 477	357 104	325	243 750	243 158	179 034	320 734
	C 550	894	286 000	290 376	213 689	392 593	582	295 750	299 071	219 140	401 935	312	269 750	274 156	207 056	365 992
	C 625	120	318 500	347 023	264 875	517 604	85	318 500	345 265	265 281	485 469	35	318 500	351 293	264 063	581 875
	C 700	449	347 750	358 804	274 517	490 904	345	357 500	365 377	276 919	501 947	104	331 500	337 000	269 425	442 325
	C 850	252	416 000	427 306	327 470	585 088	210	419 250	431 396	329 333	589 616	42	386 750	406 857	319 313	551 563
	C 900	209	563 750	**	388 781	**	180	563 750	**	392 786	**	29	490 750	**	398 125	**
		12 908					4 726					8 182				

* Résultats non significatifs, compte tenu de la faiblesse de l'effectif concerné.

** La méthode utilisée ne permet pas de disposer de ces informations.

(1) Pondération par le nombre de salarié(s) concerné(s).

(2) 10% des salarié(s) les moins rémunéré(s) du coefficient.

(3) 10% des salarié(s) les plus rémunéré(s) du coefficient.

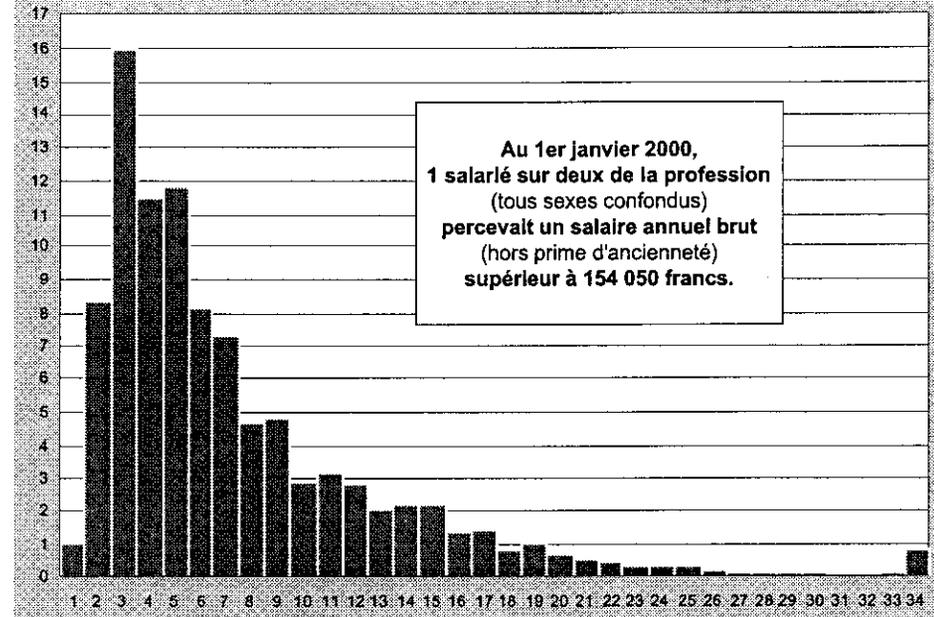
Le profil des salaires réels

Salaires annuels en francs, hors prime d'ancienneté, base janvier 2000, ensemble du personnel (y compris coefficient 900)

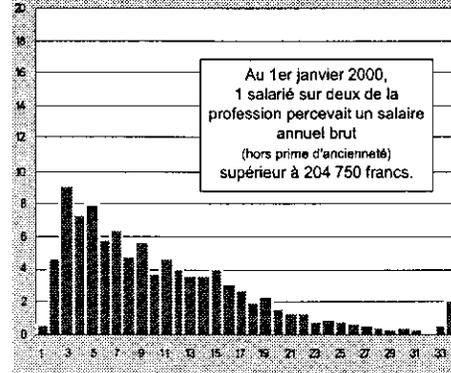
Tranches de salaires (en francs)		Ensemble du personnel		Personnel masculin		Personnel féminin	
		% du total	% cumulé	% du total	% cumulé	% du total	% cumulé
T1	de 81 815 à 92 499	1,08	1,1	0,61	0,6	1,36	1,4
T2	de 92 500 à 106 499	8,41	9,5	4,78	5,4	10,51	11,9
T3	de 107 700 à 122 499	16,01	25,5	9,16	14,6	19,96	31,8
T4	de 122 500 à 137 499	11,50	37,0	7,28	21,8	13,95	45,8
T5	de 137 500 à 152 499	11,86	48,9	7,93	29,8	14,13	59,9
T6	de 152 500 à 167 499	8,18	57,0	5,88	35,7	9,51	69,4
T7	de 167 500 à 182 499	7,38	64,4	6,41	42,1	7,94	77,4
T8	de 182 500 à 197 499	4,76	69,2	4,85	46,9	4,72	82,1
T9	de 197 500 à 212 499	4,87	74,1	5,73	52,6	4,36	86,4
T10	de 212 500 à 227 499	2,89	77,0	3,81	56,5	2,36	88,8
T11	de 227 500 à 242 499	3,19	80,1	4,74	61,2	2,30	91,1
T12	de 242 500 à 257 499	2,83	83,0	4,15	65,3	2,07	93,2
T13	de 257 500 à 272 499	2,11	85,1	3,68	69,0	1,21	94,4
T14	de 272 500 à 287 499	2,22	87,3	3,77	72,8	1,33	95,7
T15	de 287 500 à 302 499	2,22	89,5	4,13	76,9	1,11	96,8
T16	de 302 500 à 317 499	1,44	91,0	3,07	80,0	0,50	97,3
T17	de 317 500 à 332 499	1,46	92,4	2,79	82,8	0,68	98,0
T18	de 332 500 à 347 499	0,90	93,3	1,93	84,7	0,31	98,3
T19	de 347 500 à 362 499	1,09	94,4	2,37	87,1	0,35	98,7
T20	de 362 500 à 377 499	0,77	95,2	1,59	88,7	0,31	99,0
T21	de 377 500 à 392 500	0,60	95,8	1,38	90,0	0,16	99,1
T22	de 392 500 à 407 499	0,56	96,4	1,38	91,4	0,09	99,2
T23	de 407 500 à 422 499	0,43	96,8	0,85	92,3	0,18	99,4
T24	de 422 500 à 437 499	0,42	97,2	0,99	93,3	0,09	99,5
T25	de 437 500 à 452 499	0,38	97,6	0,87	94,1	0,10	99,6
T26	de 452 500 à 467 499	0,30	97,9	0,74	94,9	0,05	99,6
T27	de 467 500 à 482 499	0,23	98,1	0,59	95,5	0,02	99,6
T28	de 482 500 à 497 499	0,23	98,3	0,51	96,0	0,07	99,7
T29	de 497 500 à 512 499	0,19	98,5	0,40	96,4	0,07	99,8
T30	de 512 500 à 527 499	0,21	98,7	0,53	96,9	0,02	99,8
T31	de 527 500 à 542 499	0,13	98,9	0,34	97,2	0,01	99,8
T32	de 542 500 à 557 499	0,05	98,9	0,13	97,4	0,01	99,8
T33	de 557 500 à 572 499	0,22	99,1	0,57	97,9	0,01	99,9
T34	572 500 et plus	0,85	100,0	2,07	100,0	0,15	100,0
		100		100		100	

Profil des salaires réels en % de l'effectif total considéré *

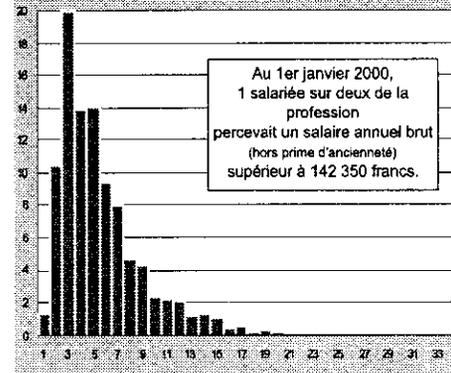
Ensemble du personnel (y compris coefficient 900)



Personnel masculin seul



Personnel féminin seul



* En abscisse, tranches de salaires en milliers de francs (34 tranches, voir détails tableau ci-contre).

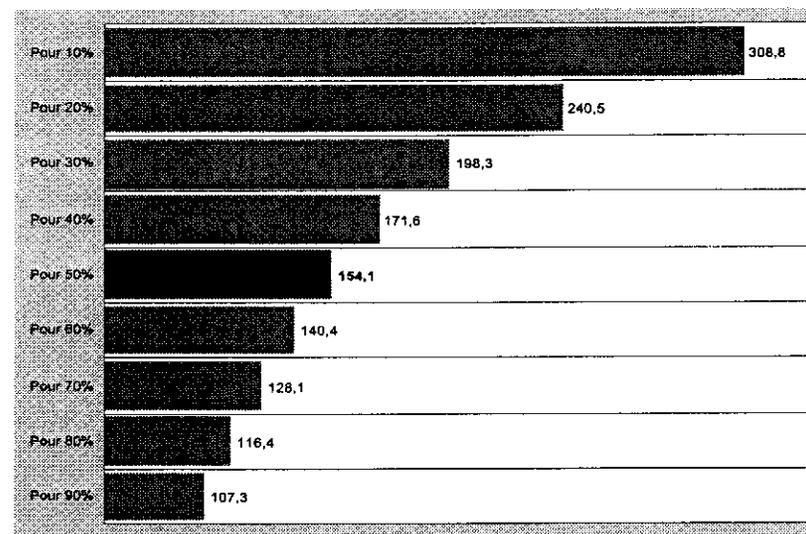
La structure décilaire des salaires par catégories hiérarchiques de la Convention Collective

Chacune des populations concernées (population totale et/ou population de chacune des catégories hiérarchiques de la Convention Collective*) a été segmentée en déciles (10% de la population). Pour chacun de ces déciles a été recherchée la tranche de salaires en constituant la limite.

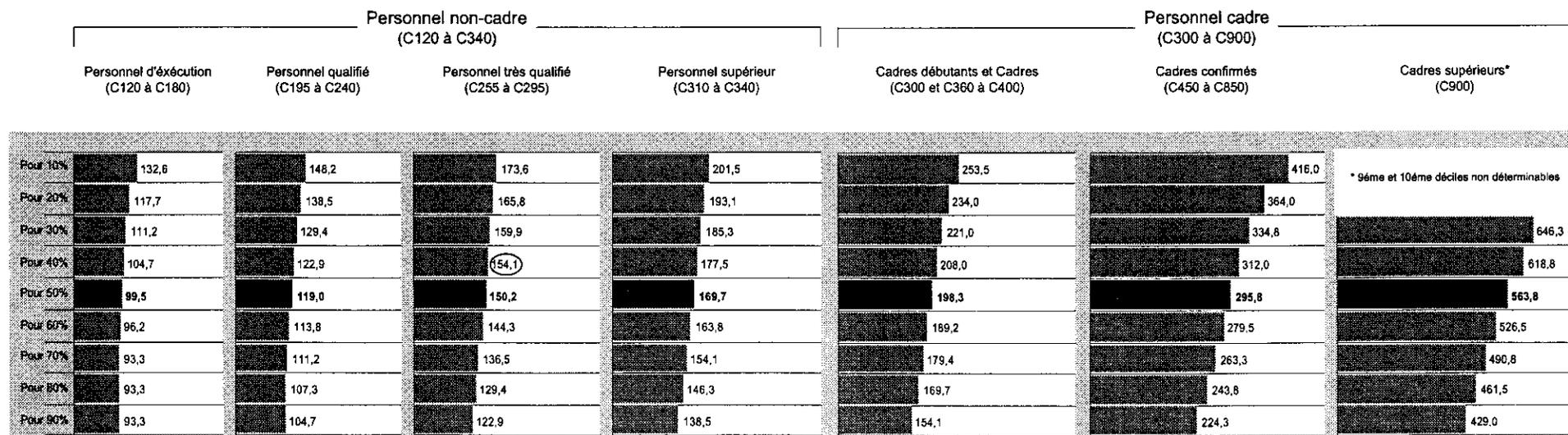
Exemple de lecture des graphiques : au sein du personnel non-cadre (voir graphique ci-dessous), dans la catégorie du personnel très qualifié (C255 à C295), le salaire annuel est supérieur à 154 100 francs pour 40% de l'effectif total de cette catégorie.

* Y compris salariés situés au coefficient 900.

La structure décilaire de l'effectif total par tranches de salaires
(Salaire annuel en milliers de francs, base janvier 2000, hors prime d'ancienneté)



La structure décilaire des effectifs par tranches de salaires et catégories hiérarchiques de la Convention Collective
(Salaire annuel en milliers de francs, base janvier 2000, hors prime d'ancienneté)



3.2. - Les salaires réels et les salaires minima garantis

N. B.

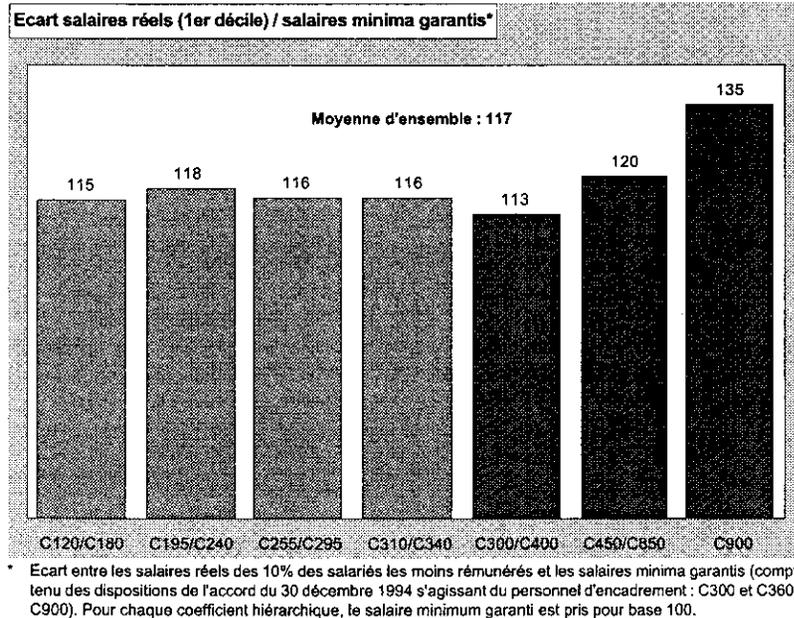
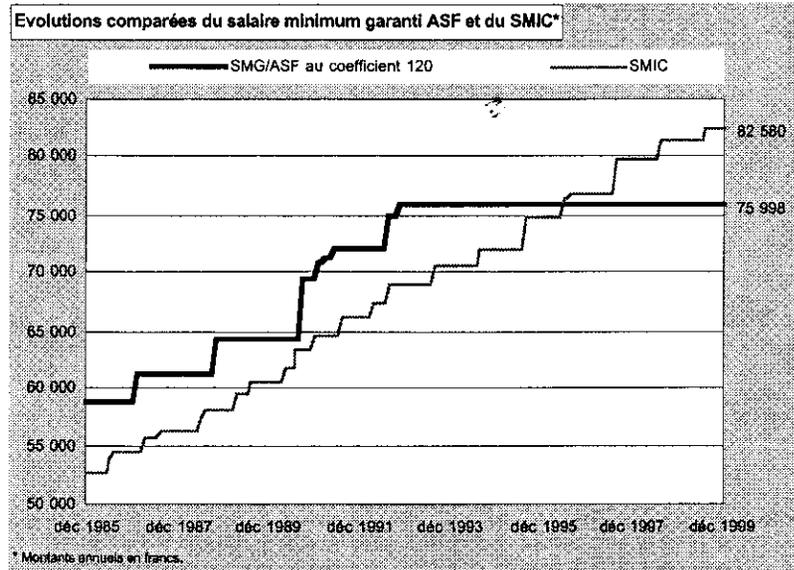
On rappelle que l'accord paritaire en date du 30 décembre 1994, signé par l'ASF et le SNB-CGC et portant, notamment, revalorisation de la grille des salaires minima garantis, a été contesté par trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT-FO) en application des dispositions de l'article L 132-7 du code du travail. Une procédure a été initiée par l'ASF en vue de faire constater par les tribunaux compétents la non validité de l'exercice du droit d'opposition.

Par un arrêt rendu le 6 décembre 1996, la Cour d'Appel de Paris a réformé le jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris en date du 12 septembre 1995 aux termes duquel l'Association était déclarée "bien fondée en sa demande" et l'opposition formée par les trois organisations syndicales était jugée "sans effet". L'arrêt du 6 décembre 1996 déclare inopposable aux salariés non-cadres l'accord de 1994 et déclare dans le même temps dépourvue d'effet l'opposition pour ce qui concerne les cadres. En d'autres termes, les dispositions de l'accord du 30 décembre 1994 relatives au personnel d'encadrement sont validées et, à l'inverse, celles relatives au personnel non-cadre sont réputées non écrites.

L'ASF ayant formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt du 6 décembre 1996, la Cour s'est prononcée par un arrêt de la Chambre Sociale en date du 24 juin 1998, qui casse l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris et renvoie les parties devant la Cour d'Appel de Versailles. Pour la Cour de Cassation, il appartenait à la Cour d'Appel de Paris de rechercher si, dans les faits, le SNB-CGC est, ou non, représentatif de l'ensemble des catégories de personnel - cadres et non-cadres - au sein des sociétés financières ; de la réponse à cette question devant dépendre le sort de l'accord du 30 décembre 1994, voué à être frappé de nullité dès lors que la preuve de la représentativité intercatégorielle du SNB-CGC ne serait pas apportée. A défaut de s'être interrogée sur ce point central, la Cour d'Appel de Paris ne pouvait se prononcer dans le sens de l'arrêt du 6 décembre 1996. La Cour d'Appel de Versailles ne devrait pas rendre sa décision avant les premiers mois de 2001.

En l'absence de tout nouvel accord intervenu depuis décembre 1994, la profession se trouve donc toujours en présence d'un système à "deux vitesses" où le personnel d'encadrement a bénéficié en 1995 d'une revalorisation de ses rémunérations minimales garanties alors que, dans le même temps, les salariés non-cadres voient leur situation figée au 1er octobre 1992. Dans une telle situation, la comparaison opérée entre les salaires réellement pratiqués dans la profession et les rémunérations minimales garanties conventionnelles perd évidemment beaucoup de sa pertinence.

Sous la réserve de ce qui précède, on constate qu'au 1er janvier 2000, les salaires réels (sur la base du salaire médian) étaient en moyenne supérieurs de 46% aux salaires minima garantis. Cet écart varie selon le sexe (en moyenne de 49% pour les hommes et 43% pour les femmes) et selon la qualification (40% pour les non-cadres et 56% pour les cadres), il culmine à 96% au coefficient 900 (cadres supérieurs).



4 - La formation professionnelle continue

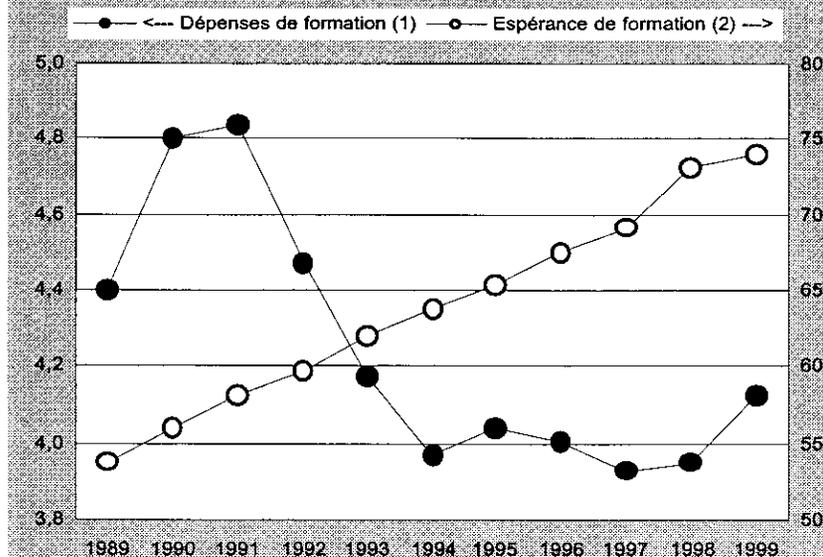
4.1. - L'évolution de la formation professionnelle : l'effort de formation au cours des dernières années

En matière de formation professionnelle continue, 1999 confirme la nouvelle progression de l'effort financier de formation de la profession enregistrée l'année précédente : la contribution moyenne des sociétés financières est de 4,45% de la masse salariale en moyenne, soit +0,35 point par rapport à 1998.

La proportion de salariés de la profession ayant bénéficié, au cours de l'année 1999, d'au moins une action de formation, a légèrement reculé, s'établissant à 73% après 78% en 1998.

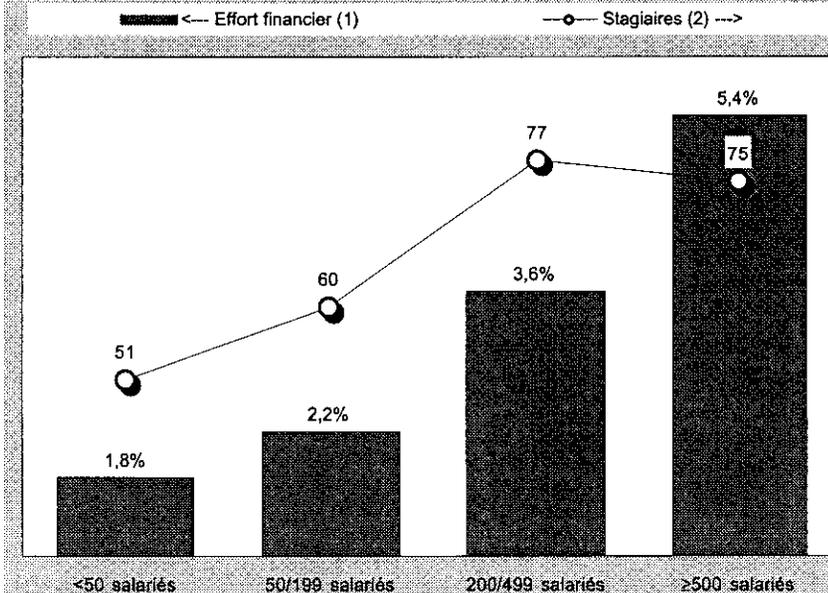
La règle selon laquelle l'effort de formation progresse à mesure que l'effectif augmente est une nouvelle fois confirmée : mesuré en termes de moyens financiers, cet effort s'accroît de 1,8% pour les sociétés de moins de 50 salariés à 5,4% pour celles de 500 salariés et plus. En revanche, si la proportion de stagiaires augmente elle aussi, des sociétés de moins de 50 salariés à celles ayant jusqu'à 499 salariés, cette part fléchit légèrement pour les plus grandes entreprises.

Moyens financiers et bénéficiaires de la formation



(1) En % de la masse salariale. Moyenne mobile sur 3 ans.
 (2) Nombre de salariés ayant suivi au moins un stage au cours de l'année (pour 100 salariés). Moyenne mobile sur 3 ans.

La formation en 1999 selon la taille des sociétés

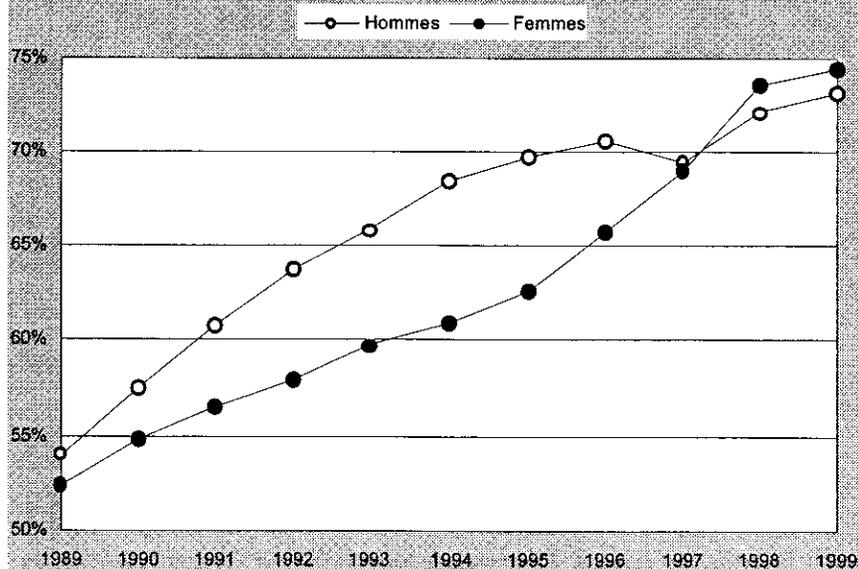


(1) En % de la masse salariale.
 (2) Pour 100 salariés.

Les bénéficiaires de la formation

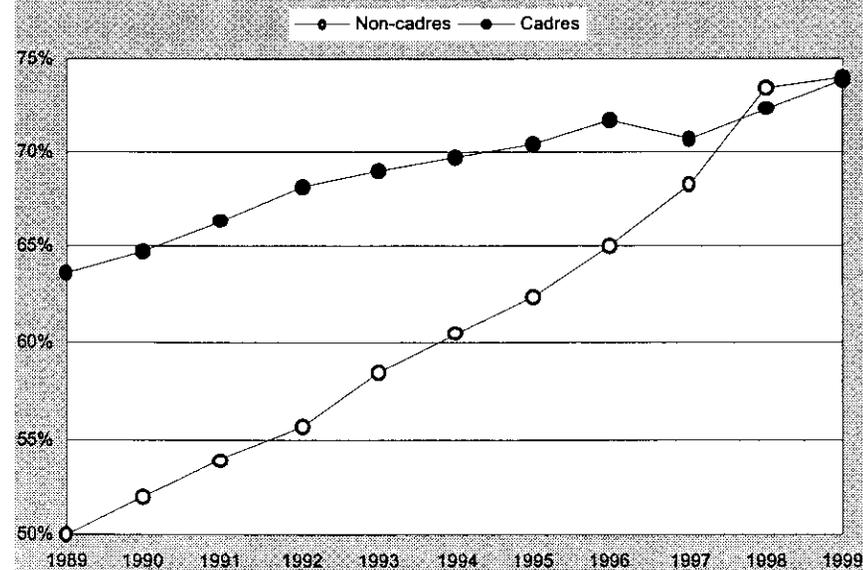
- **Evolution d'ensemble** : En 1999, 73% des salariés de la profession ont suivi au moins un stage de formation au cours de l'année contre 55% dix ans auparavant. La tendance sur les dix dernières années est celle d'un accroissement nettement plus rapide de l'"espérance de formation" chez les femmes que chez les hommes et chez les non-cadres que chez les cadres.
- **Analyse par sexes** : De 1989 à 1999, la proportion de salariés **hommes** ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année est passée de 56% à 74%, celle des salariées **femmes** de 55% à 72%. Depuis plusieurs années, l'"espérance de formation" chez les femmes est comparable - voire parfois supérieure - à celle des hommes.
- **Analyse par qualification** : Au cours de la même période, la proportion de salariés **cadres** ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année est passée de 64% à 76%, ces taux étant respectivement de 52% et 71% pour les **non-cadres**. Là aussi, la tendance de fond fait apparaître que les deux catégories se rejoignent.

L'évolution de la proportion de stagiaires selon le sexe*



* En % de l'effectif de chaque sexe. Tendances (moyennes mobiles sur trois ans).

L'évolution de la proportion de stagiaires selon la qualification*



* En % de l'effectif de chaque catégorie hiérarchique. Tendances (moyennes mobiles sur trois ans).

4.2. - Le contenu et la réalisation de la formation

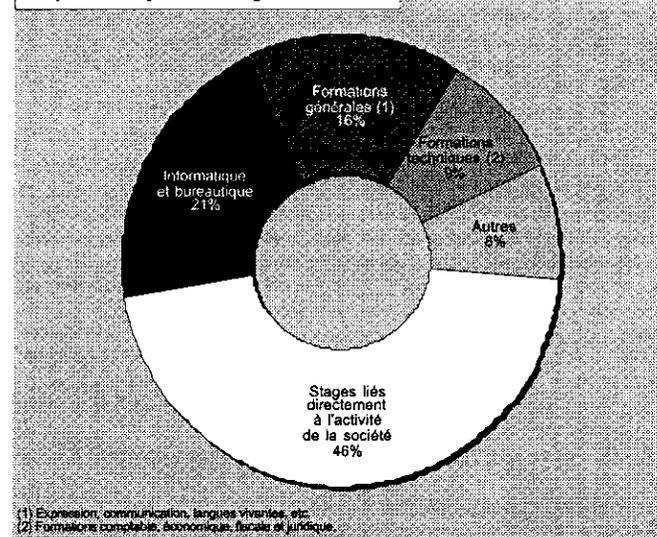
Le total des heures-stagiaires est à nouveau en forte augmentation (+17,8% par rapport à 1998, après +22% cette dernière année). Cette progression concerne l'ensemble des sociétés, à l'exception - comme c'était déjà le cas en 1998 - de celles comptant moins de 50 salariés, en recul de -7,6%.

Après plusieurs années de baisse, la durée moyenne des stages est en hausse spectaculaire (+45% par rapport à l'année précédente), s'établissant en moyenne à près de 16 heures.

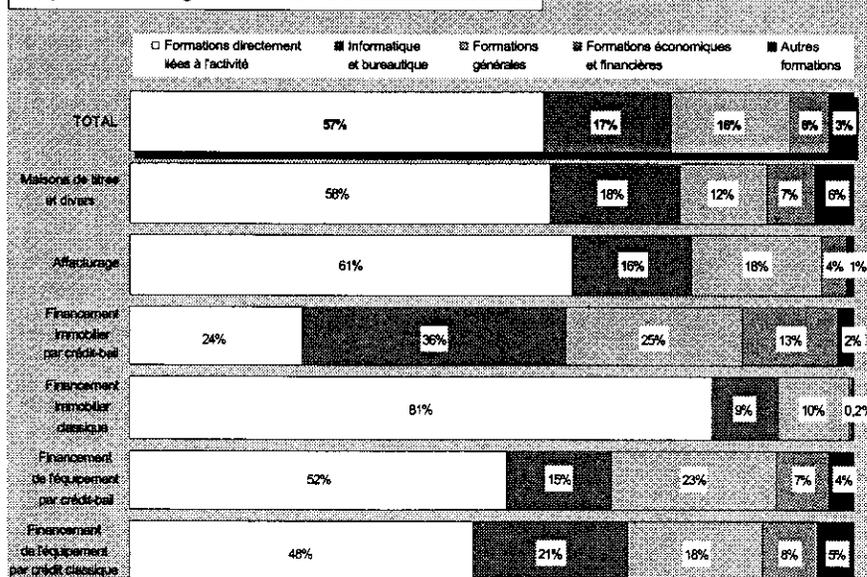
La composition des stages par grands thèmes est la suivante en 1999 :

- La part des formations directement liées à l'activité de la société est de 57,2%, en progression marquée par rapport à l'année précédente (+7,3 points).
- Les stages d'informatique et de bureautique représentent 17,4% du total, en recul sensible (-5,3 points) par rapport à 1998.
- Les stages de formation générale (expression, communication, langues vivantes) entrent pour 16,4% dans l'ensemble (en baisse de -1,2 point).
- Les formations techniques (comptable, économique, fiscale et juridique) composent 5,5% du total des heures-stagiaires (en quasi-stabilité sur un an).
- Des formations diverses représentent 3,5% du total.

Composition moyenne des stages de 1989 à 1999

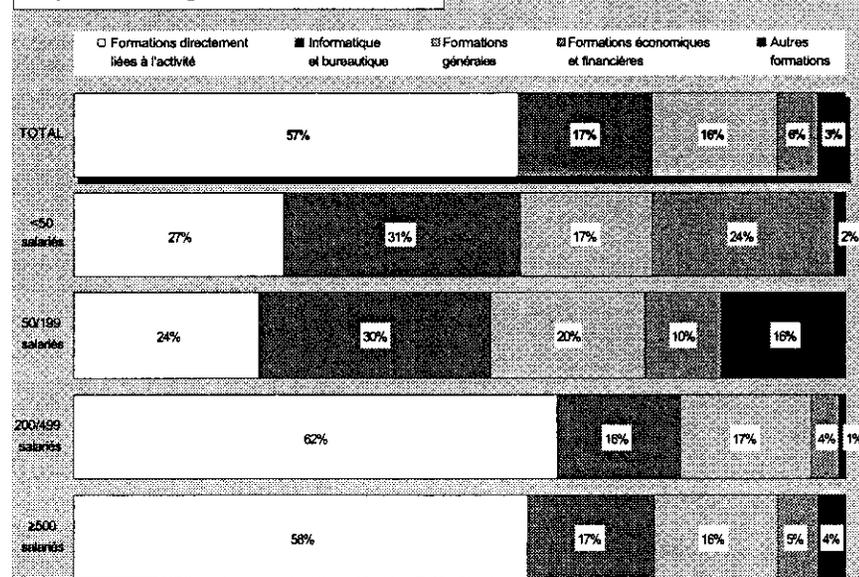


Composition des stages* selon l'activité dominante de la société



* Pour 100 heures-stagiaires.

Composition des stages* selon la taille des sociétés



* Pour 100 heures-stagiaires.

Addendum

Etude ponctuelle

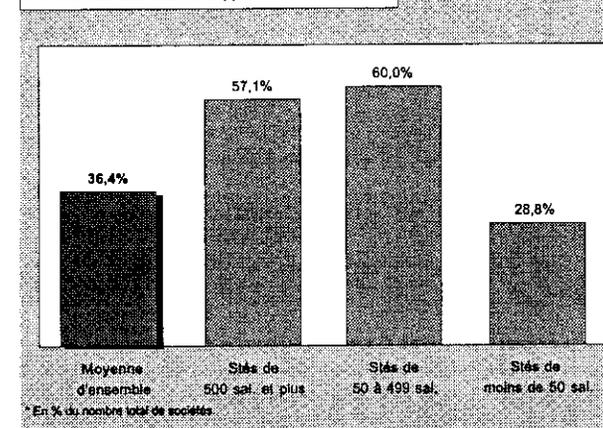
Les heures supplémentaires dans les sociétés financières

Le recours aux heures supplémentaires dans les sociétés financières : Analyse d'ensemble

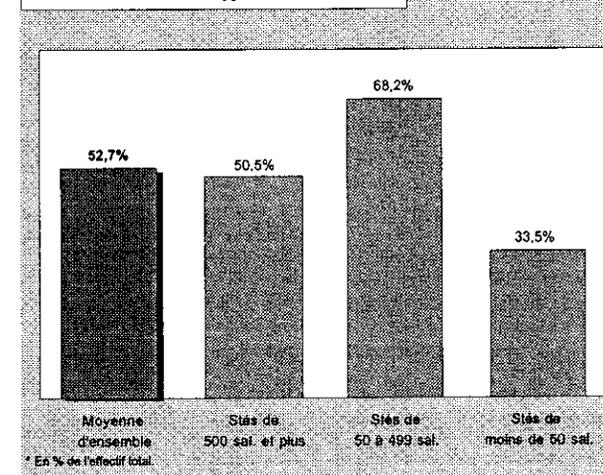
Sur un échantillon de 88 sociétés regroupant 12 285 salariés - soit un peu plus de la moitié des effectifs de la profession -, 32 sociétés - soit **36% du total** - ont déclaré avoir eu recours aux heures supplémentaires en 1999. Ces sociétés regroupent 6 476 salariés, soit 53% de l'effectif total de l'échantillon. On notera que le recours aux heures supplémentaires est plus largement répandu dans les sociétés de taille moyenne ou de grande taille en termes d'effectifs : le taux de sociétés concernées s'élève ainsi à **59% pour celles de plus de 50 salariés** et s'abaisse à 29% dans celles de moins de 50 salariés.

	Résultats globaux	Analyse selon l'effectif de la société		
		Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 50 à 499 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
Nombre de sociétés composant l'échantillon	88	7	15	66
Effectif total	12 285	8 444	2 676	1 165
Nombre de sociétés au sein desquelles des salariés ont effectué des heures supplémentaires en 1999				
. En valeur absolue	32	4	9	19
. En % du total des sociétés de l'échantillon	36,4%	57,1%	60,0%	28,8%
Effectif de ces sociétés				
. En valeur absolue	6 476	4 261	1 825	390
. En % du total des sociétés de l'échantillon	52,7%	50,5%	68,2%	33,5%
Nombre de salariés ayant effectué des heures supplémentaires en 1999				
. En valeur absolue	2 326	1 909	301	116
. En % de l'effectif des sociétés concernées	35,9%	44,8%	16,5%	29,7%
. En % de l'effectif total de l'échantillon	18,9%	22,6%	11,2%	10,0%
Nombre total d'heures supplémentaires déclarées au titre de 1999				
	59 246	39 620	15 603	4 023
Volume moyen d'heures supplémentaires pour les salariés concernés (en heures et dixièmes)				
	25,5	20,8	51,8	34,7

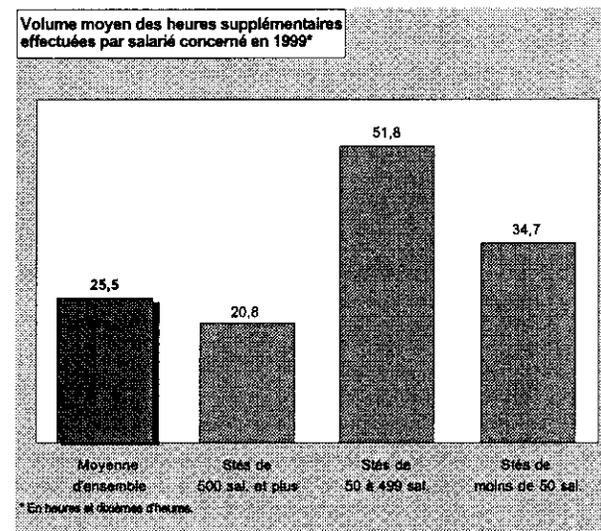
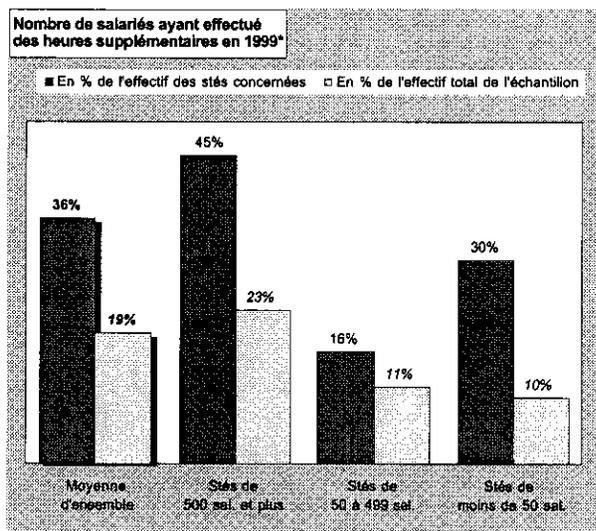
Sociétés au sein desquelles des salariés ont effectué des heures supplémentaires en 1999*



Effectif des sociétés au sein desquelles des salariés ont effectué des heures supplémentaires en 1999*

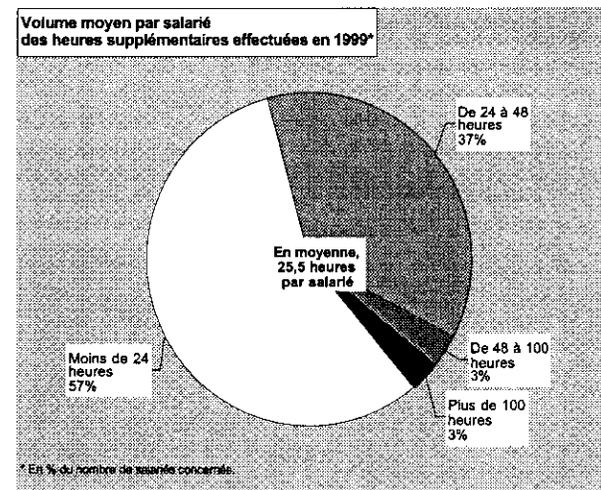


Le recours aux heures supplémentaires dans les sociétés financières : Les salariés concernés et le volume des heures supplémentaires



36% des salariés appartenant aux sociétés ayant déclaré avoir eu recours aux heures supplémentaires en 1999 ont effectivement été concernés par cet ajustement du temps de travail. Ce taux représente, rapporté à l'ensemble de l'effectif de la profession, un peu moins d'1 salarié sur 5. **Cette proportion est variable selon les sociétés**, sans que le critère de la taille apparaisse particulièrement discriminant : de 30% dans les plus petites sociétés (moins de 50 salariés), elle s'abaisse à 17% dans les sociétés moyennes (de 50 à 499 salariés) pour remonter à 45% dans les grandes sociétés (500 salariés et plus).

Le volume moyen d'heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés en 1999 s'établit à **25,5 heures**. Cette durée équivaut environ à la moitié de celle relevée en moyenne pour l'ensemble des entreprises¹. On notera que, là aussi, la situation est assez sensiblement différente selon les sociétés.



1. Source MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994 in "Premières synthèses" (98.07 - n° 30-2).

Annexes

- Données chiffrées -

	Pages
Annexes 1 à 4 : Structure de l'emploi	31 à 33
Annexes 5 à 7 : Flux d'effectifs	34 à 39
Annexe 8 : Formation professionnelle	40

Annexe 1
**La répartition de l'effectif total *
par coefficients hiérarchiques**

		En valeur absolue	En % du total	En % cumulé
N o n - C a d r e s	C 120	2	0,0	0,0
	C 135	4	0,0	0,1
	C 150	79	0,8	0,9
	C 165	83	0,8	1,7
	C 180	428	4,3	6,0
	C 195	685	6,9	12,8
	C 210	558	5,6	18,4
	C 225	1159	11,6	30,0
	C 240	847	8,5	38,5
	C 255	495	5,0	43,4
	C 275	310	3,1	46,5
	C 295	653	6,5	53,0
	C 310	467	4,7	57,7
	C 325	179	1,8	59,5
C 340	251	2,5	62,0	
C a d r e s	C 300	284	2,8	64,8
	C 360	189	1,9	66,7
	C 400	1198	12,0	78,7
	C 450	562	5,6	84,3
	C 550	716	7,2	91,5
	C 625	94	0,9	92,4
	C 700	352	3,5	96,0
C 850	198	2,0	97,9	
C 900	207	2,1	100,0	
Total	10 000			

Annexe 2
**La composition des coefficients hiérarchiques *
selon le sexe**

	Hommes		Femmes		TOTAL		
	En valeur absolue	En % du coeffic	En valeur absolue	En % du coeffic	En valeur absolue	En % du coeffic	
N o n - C a d r e s	C 120		2	100,0	2	100	
	C 135	3	75,0	1	25,0	4	100
	C 150	15	19,0	64	81,0	79	100
	C 165	25	30,1	58	69,9	83	100
	C 180	103	24,1	325	75,9	428	100
	C 195	178	26,0	507	74,0	685	100
	C 210	132	23,7	426	76,3	558	100
	C 225	218	18,8	941	81,2	1159	100
	C 240	173	20,4	674	79,6	847	100
	C 255	119	24,0	376	76,0	495	100
	C 275	81	26,1	229	73,9	310	100
	C 295	127	19,4	526	80,6	653	100
	C 310	126	27,0	341	73,0	467	100
	C 325	44	24,6	135	75,4	179	100
C 340	76	30,3	175	69,7	251	100	
C a d r e s	C 300	162	57,0	122	43,0	284	100
	C 360	92	48,7	97	51,3	189	100
	C 400	571	47,7	627	52,3	1198	100
	C 450	318	56,6	244	43,4	562	100
	C 550	465	64,9	251	35,1	716	100
	C 625	69	73,4	25	26,6	94	100
	C 700	269	76,4	83	23,6	352	100
C 850	165	83,3	33	16,7	198	100	
C 900	178	86,0	29	14,0	207	100	
Total	3709	37,1	6291	62,9	10 000	100	

* Exprimée sur la base de 10 000 salariés au 31.12.1999.

Annexe 3
La composition des coefficients hiérarchiques * selon l'âge

	Moins de 25 ans		De 25 à 40 ans		De 41 à 55 ans		Plus de 55 ans		TOTAL		
	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	
N o n - C a d r e s	C 120	1	50,0			1	50,0			2	100
	C 135			2	50,0	2	50,0			4	100
	C 150	34	43,0	27	34,2	18	22,8			79	100
	C 165	10	12,0	58	69,9	14	16,9	1	1,2	83	100
	C 180	100	23,4	246	57,5	75	17,5	7	1,6	428	100
	C 195	145	21,2	437	63,8	94	13,7	9	1,3	685	100
	C 210	34	6,1	383	68,6	136	24,4	5	0,9	558	100
	C 225	70	6,0	914	78,9	172	14,8	3	0,3	1159	100
	C 240	73	8,6	512	60,4	241	28,5	21	2,5	847	100
	C 255	23	4,6	328	66,3	139	28,1	5	1,0	495	100
	C 275	10	3,2	197	63,5	99	31,9	4	1,3	310	100
	C 295	18	2,8	349	53,4	268	41,0	18	2,8	653	100
	C 310	15	3,2	272	58,2	166	35,5	14	3,0	467	100
	C 325	2	1,1	90	50,3	81	45,3	6	3,4	179	100
C 340	5	2,0	145	57,8	96	38,2	5	2,0	251	100	
C a d r e s	C 300	56	19,7	228	80,3					284	100
	C 360	2	1,1	153	81,0	34	18,0			189	100
	C 400	8	0,7	839	70,0	321	26,8	30	2,5	1198	100
	C 450			392	69,8	160	28,5	10	1,8	562	100
	C 550			347	48,5	347	48,5	22	3,1	716	100
	C 625			45	47,9	46	48,9	3	3,2	94	100
	C 700			136	38,6	189	53,7	27	7,7	352	100
	C 850			60	30,3	121	61,1	17	8,6	198	100
	C 900			41	19,8	130	62,8	36	17,4	207	100
	TOTAL	606	6,1	6201	62,0	2950	29,5	243	2,4	10 000	100

* Exprimée sur la base de 10 000 salariés au 31.12.1999.

Annexe 4
La composition des coefficients hiérarchiques * selon l'ancienneté

	Moins de 3 ans		De 3 à 10 ans		De 11 à 15 ans		Plus de 15 ans		TOTAL	
	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient	En valeur absolue	en % du coefficient
C 120	2	100,0							2	100
C 135			1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100
N C 150	63	79,7	2	2,5	3	3,8	11	13,9	79	100
o C 165	41	49,4	28	33,7	5	6,0	9	10,8	83	100
n C 180	263	61,4	83	19,4	42	9,8	40	9,3	428	100
- C 195	450	65,7	144	21,0	30	4,4	61	8,9	685	100
C C 210	141	25,3	271	48,6	66	11,8	80	14,3	558	100
a C 225	267	23,0	648	55,9	130	11,2	114	9,8	1159	100
d C 240	249	29,4	290	34,2	100	11,8	208	24,6	847	100
r C 255	127	25,7	201	40,6	54	10,9	113	22,8	495	100
e C 275	78	25,2	117	37,7	41	13,2	74	23,9	310	100
s C 295	92	14,1	215	32,9	100	15,3	246	37,7	653	100
C 310	103	22,1	143	30,6	74	15,8	147	31,5	467	100
C 325	28	15,6	54	30,2	21	11,7	76	42,5	179	100
C 340	28	11,2	100	39,8	55	21,9	68	27,1	251	100
C 300	284	100,0							284	100
C C 360	86	45,5	68	36,0	25	13,2	10	5,3	189	100
a C 400	306	25,5	519	43,3	148	12,4	225	18,8	1198	100
d C 450	104	18,5	279	49,6	77	13,7	102	18,1	562	100
r C 550	82	11,5	302	42,2	145	20,3	187	26,1	716	100
e C 625	17	18,1	33	35,1	14	14,9	30	31,9	94	100
s C 700	48	13,6	123	34,9	66	18,8	115	32,7	352	100
C 850	25	12,6	71	35,9	38	19,2	64	32,3	198	100
C 900	30	14,5	72	34,8	36	17,4	69	33,3	207	100
TOTAL	2914	29,1	3764	37,6	1272	12,7	2050	20,5	10 000	100

* Exprimée sur la base de 10 000 salariés au 31.12.1999.

Annexe 5.1
Les flux d'effectifs en 1999 selon le statut et le sexe du personnel

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon le statut		Analyse selon le sexe	
		Cadres	Non-cadres	Hommes	Femmes
I - DONNEES DE BASE					
1 L'effectif au 31.12.1998	14 869	5 666	9 203	5 675	9 194
- Salariés titulaires d'un CDD	1 087	101	986	345	742
- Salariés titulaires d'un CDI	13 570	5 561	8 009	5 248	8 322
- Autres types de contrats (1)	212	4	208	82	130
2 Les entrées du 1.1.1999 au 31.12.1999	4 194	963	3 231	1 619	2 575
- Par CDD	1 969	132	1 837	611	1 358
- Par CDI	1 627	812	815	798	829
- Autres types de contrats (1)	598	19	579	210	388
3 Les sorties du 1.1.1999 au 31.12.1999	3 582	820	2 762	1 370	2 212
- Pour fin de CDD	1 553	81	1 472	498	1 055
- Pour fin de CDI	1 471	733	738	678	793
. Démission	677	325	352	318	359
. Licenciement(s) pour motif économique	92	51	41	30	62
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	292	128	164	128	164
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	138	65	73	53	85
. Autres causes de fin de CDI (2)	272	164	108	149	123
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	558	6	552	194	364
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 1999	225	225		101	124
4 L'effectif au 31.12.1999	15 481	6 034	9 447	5 924	9 557
- Salariés titulaires d'un CDD	1 176	130	1 046	352	824
- Salariés titulaires d'un CDI	14 100	5 898	8 202	5 493	8 607
- Autres types de contrats (1)	205	6	199	79	126
Transformations de CDD en CDI au cours de 1999	327	22	305	106	221

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)
(2) Décès, mutations intra-groupes (hors secteur ASF), etc.

Annexe 5.2
Les flux d'effectifs en 1999 selon le statut et le sexe du personnel

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon le statut		Analyse selon le sexe	
		Cadres	Non-cadres	Hommes	Femmes
II - ELEMENTS D'ANALYSE					
1 L'analyse structurelle					
Nombre de sociétés	139				
Effectif moyen / société au 31.12.1999	111				
Proportion d'hommes au 31.12.1998	38,2%	62,2%	23,4%		
Proportion d'hommes au 31.12.1999	38,3%	61,5%	23,4%		
Proportion de femmes au 31.12.1998	61,8%	37,8%	76,6%		
Proportion de femmes au 31.12.1999	61,7%	38,5%	76,6%		
Variation de la proportion de femmes en 1999	-0,1%	0,6%	0,0%		
Proportion de cadres au 31.12.1998	38,1%			62,1%	23,3%
Proportion de cadres au 31.12.1999	39,0%			61,5%	24,3%
Variation de la proportion de cadres en 1999	+0,9%			-0,5%	+1,0%
Part des non-cadres promus cadres en 1999 (% des non-C)	2,3%		2,3%	4,4%	1,7%
Taux de CDD au 31.12.1998	7,3%	1,8%	10,7%	6,1%	8,1%
Taux de CDD au 31.12.1999	7,6%	2,2%	11,1%	5,9%	8,6%
Δ 99/98	+0,3%	+0,4%	+0,4%	-0,1%	+0,6%
Part des CDD transformés en CDI en 1999	21,8%	14,5%	22,6%	23,1%	21,1%
2 L'analyse des flux					
Variation de l'effectif total 99/98	+4,1%	+6,5%	+2,7%	+4,4%	+3,9%
Variation de l'effectif CDI seul 99/98	+3,9%	+6,1%	+2,4%	+4,7%	+3,4%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	6,3%	7,0%	5,6%	4,4%	7,8%

Annexe 6.1
Les flux d'effectifs en 1999 selon la taille des sociétés

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'effectif de la société			
		Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 200 à 499 salariés	Sociétés de 50 à 199 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
I - DONNEES DE BASE					
1 L'effectif au 31.12.1998	14 869	9 400	2 352	1 582	1 535
- Salariés titulaires d'un CDD	1 087	797	160	64	66
- Salariés titulaires d'un CDI	13 570	8 454	2 164	1 496	1 456
- Autres types de contrats (1)	212	149	28	22	13
2 Les entrées du 1.1.1999 au 31.12.1999	4 194	2 579	604	507	504
- Par CDD	1 969	1 451	196	160	162
- Par CDI	1 627	802	314	210	301
- Autres types de contrats (1)	598	326	94	137	41
3 Les sorties du 1.1.1999 au 31.12.1999	3 582	2 351	454	428	349
- Pour fin de CDD	1 553	1 163	144	119	127
- Pour fin de CDI	1 471	850	234	207	180
. Démission	677	356	147	84	90
. Licenciement(s) pour motif économique	92	33	8	28	23
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	292	180	60	29	23
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	138	110	5	9	14
. Autres causes de fin de CDI (2)	272	171	14	57	30
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	558	338	76	102	42
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 1999	225	152	42	16	15
4 L'effectif au 31.12.1999	15 481	9 628	2 502	1 661	1 690
- Salariés titulaires d'un CDD	1 176	835	164	89	88
- Salariés titulaires d'un CDI	14 100	8 661	2 316	1 540	1 583
- Autres types de contrats (1)	205	132	22	32	19
Transformations de CDD en CDI au cours de 1999	327	250	48	16	13

(1) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

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

Annexe 6.2
Les flux d'effectifs en 1999 selon la taille des sociétés

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'effectif de la société			
		Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 200 à 499 salariés	Sociétés de 50 à 199 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
II - ELEMENTS D'ANALYSE					
1 L'analyse structurelle					
Nombre de sociétés	139	8	7	18	106
Effectif moyen / société au 31.12.1999	111	1204	357	92	16
Proportion d'hommes au 31.12.1998	38,2%	35,6%	40,4%	41,2%	47,4%
Proportion d'hommes au 31.12.1999	38,3%	35,7%	40,1%	40,4%	47,9%
Proportion de femmes au 31.12.1998	61,8%	64,4%	59,6%	58,8%	52,6%
Proportion de femmes au 31.12.1999	61,7%	64,3%	59,9%	59,6%	52,1%
Variation de la proportion de femmes en 1999	-0,1%	-0,1%	+0,3%	+0,8%	-0,6%
Proportion de cadres au 31.12.1998	38,1%	32,8%	39,6%	48,9%	57,0%
Proportion de cadres au 31.12.1999	39,0%	33,5%	40,5%	48,9%	58,2%
Variation de la proportion de cadres en 1999	+0,9%	+0,7%	+0,9%	0,0%	+1,2%
Part des non-cadres promus cadres en 1999 (% des non-C)	2,3%	2,3%	2,7%	1,8%	2,1%
Taux de CDD au 31.12.1998	7,3%	8,5%	6,8%	4,0%	4,3%
Taux de CDD au 31.12.1999	7,6%	8,7%	6,6%	5,4%	5,2%
Δ 99/98	+0,3%	+0,2%	-0,2%	+1,3%	+0,9%
Part des CDD transformés en CDI en 1999	21,8%	23,0%	22,6%	15,2%	12,9%
2 L'analyse des flux					
Variation de l'effectif total 99/98	+4,1%	+2,4%	+6,4%	+5,0%	+10,1%
Variation de l'effectif CDI seul 99/98	+3,9%	+2,4%	+7,0%	+2,9%	+8,7%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	6,3%	3,9%	3,4%	13,5%	12,8%

Annexe 7.1
Les flux d'effectifs en 1999 selon l'activité dominante des sociétés

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'activité dominante de la société						
		Financements classiques (1)	Crédits renouvelables	Affacturage	Financement immobilier	Maisons de titres et divers	Crédit-bail mobilier	Crédit-bail immobilier
I - DONNEES DE BASE								
1 L'effectif au 31.12.1998	14 869	4 623	3 920	1 839	1 583	1 362	1 024	518
- Salariés titulaires d'un CDD	1 087	331	451	105	87	49	50	14
- Salariés titulaires d'un CDI	13 570	4 243	3 381	1 702	1 471	1 300	971	502
- Autres types de contrats (2)	212	49	88	32	25	13	3	2
2 Les entrées du 1.1.1999 au 31.12.1999	4 194	1 189	1 420	374	430	419	252	110
- Par CDD	1 969	567	914	114	121	119	93	41
- Par CDI	1 627	419	245	216	258	279	144	66
- Autres types de contrats (2)	598	203	261	44	51	21	15	3
3 Les sorties du 1.1.1999 au 31.12.1999	3 582	1 118	1 138	337	438	296	185	70
- Pour fin de CDD	1 553	494	628	109	153	81	58	30
- Pour fin de CDI	1 471	470	243	177	232	193	119	37
. Démission	677	206	152	113	54	104	38	10
. Licenciement(s) pour motif économique	92	27	0	4	17	10	28	6
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	292	152	39	14	10	29	35	13
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	138	9	4	9	97	9	6	4
. Autres causes de fin de CDI (3)	272	76	48	37	54	41	12	4
- Pour fin d'autres types de contrats (2)	558	154	267	51	53	22	8	3
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 1999	225	54	99	15	20	17	20	0
4 L'effectif au 31.12.1999	15 481	4 694	4 202	1 876	1 575	1 485	1 091	558
- Salariés titulaires d'un CDD	1 176	346	526	95	52	69	63	25
- Salariés titulaires d'un CDI	14 100	4 291	3 600	1 756	1 499	1 406	1 018	530
- Autres types de contrats (2)	205	57	76	25	24	10	10	3
Transformations de CDD en CDI au cours de 1999	327	58	211	15	3	18	22	0

(1) Financement classique de l'équipement des ménages (automobile et équipement du foyer) et des entreprises (véhicules utilitaires et industriels, matériel informatique et autres matériels d'équipement).

(2) Dont, notamment, salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

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

Annexe 7.2
Les flux d'effectifs en 1999 selon l'activité dominante des sociétés

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Analyse selon l'activité dominante de la société						
		Financements classiques (1)	Crédits renouvelables	Affacturage	Financement immobilier	Maisons de titres et divers	Crédit-bail mobilier	Crédit-bail immobilier
II - ELEMENTS D'ANALYSE								
1 L'analyse structurelle								
Nombre de sociétés	139	19	3	11	8	55	20	23
Effectif moyen / société au 31.12.1999	111	247	1401	171	197	27	55	24
Proportion d'hommes au 31.12.1998	38,2%	39,9%	31,6%	42,1%	34,4%	47,7%	40,4%	40,5%
Proportion d'hommes au 31.12.1999	38,3%	40,3%	31,4%	42,1%	34,3%	47,5%	41,5%	39,8%
Proportion de femmes au 31.12.1998	61,8%	60,1%	68,4%	57,9%	65,6%	52,3%	59,6%	59,5%
Proportion de femmes au 31.12.1999	61,7%	59,7%	68,6%	57,9%	65,7%	52,5%	58,5%	60,2%
Variation de la proportion de femmes en 1999	-0,1%	-0,5%	+0,2%	0,0%	+0,1%	+0,2%	-1,1%	+0,8%
Proportion de cadres au 31.12.1998	38,1%	40,1%	25,0%	34,0%	43,9%	48,5%	53,6%	58,9%
Proportion de cadres au 31.12.1999	39,0%	41,5%	26,8%	33,6%	41,5%	49,8%	55,1%	59,9%
Variation de la proportion de cadres en 1999	+0,9%	+1,4%	+1,8%	-0,4%	-2,4%	+1,4%	+1,5%	+1,0%
Part des non-cadres promus cadres en 1999 (% des non-C)	2,3%	1,9%	3,1%	1,2%	2,1%	2,2%	3,9%	0,0%
Taux de CDD au 31.12.1998	7,3%	7,2%	11,5%	5,7%	5,5%	3,6%	4,9%	2,7%
Taux de CDD au 31.12.1999	7,6%	7,4%	12,5%	5,1%	3,3%	4,6%	5,8%	4,5%
Variation du taux de CDD en 1999	+0,3%	+0,2%	+1,0%	-0,6%	-2,2%	+1,0%	+0,9%	+1,8%
Part des CDD transformés en CDI en 1999	21,8%	14,4%	28,6%	13,6%	5,5%	20,7%	25,9%	0,0%
2 L'analyse des flux								
Variation de l'effectif total 99/98	+4,1%	+1,5%	+7,2%	+2,0%	-0,5%	+9,0%	+6,5%	+7,7%
Variation de l'effectif CDI seul 99/98	+3,9%	+1,1%	+6,5%	+3,2%	1,9%	+8,2%	+4,8%	+5,6%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	6,3%	5,7%	0,0%	2,3%	7,3%	5,2%	23,5%	16,2%

(1) Financement classique de l'équipement des ménages (automobile et équipement du foyer) et des entreprises (véhicules utilitaires et industriels, matériel informatique et autres matériels d'équipement).

Annexe 8
La formation professionnelle continue en 1999 - Données chiffrées complètes

	ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS		Sociétés de 500 salariés et plus		Sociétés de 200 à 499 salariés		Sociétés de 50 à 199 salariés		Sociétés de moins de 50 salariés	
	En 1999	Δ 99/98	En 1999	Δ 99/98	En 1999	Δ 99/98	En 1999	Δ 99/98	En 1999	Δ 99/98
A - L'EFFORT DE FORMATION										
. Les moyens financiers de la formation										
. Dépenses de formation en % de la masse salariale	4,45%	+0,35	5,42%	+0,61	3,62%	+0,11	2,23%	-0,63	1,80%	+0,36
. Les bénéficiaires de la formation										
. Effectif total au 31 décembre	14 811	+4,3%	9 589	+2,9%	3 350	+8,4%	991	+6,6%	881	+2,8%
. Nombre de stagiaires	10 798	-2,1%	7 168	-8,7%	2 591	+14,8%	591	+9,6%	448	+16,4%
. Qui suit des stages ?										
. Total des stagiaires en % de l'effectif total	72,9%	-4,8	74,8%	-9,5	77,3%	+4,3	59,6%	+1,7	50,9%	+5,9
Analyse selon le sexe										
. Stagiaires hommes en % de l'effectif hommes	73,9%	-2,8	75,9%	-8,0	80,5%	+7,8	58,6%	-2,1	46,9%	+3,9
. Stagiaires hommes cadres en % de l'effectif hommes cadres	74,2%	-0,8	77,5%	-5,4	80,1%	+6,4	59,9%	+2,1	45,7%	+4,1
. Stagiaires hommes non-cadres en % de l'effectif hommes non-cadres	73,4%	-6,1	73,8%	-11,4	81,6%	+11,1	55,8%	-11,1	51,2%	+3,9
. Stagiaires femmes en % de l'effectif femmes	72,3%	-6,0	74,1%	-10,3	75,0%	+1,7	60,3%	+4,2	53,8%	+7,4
. Stagiaires femmes cadres en % de l'effectif femmes cadres	79,6%	0,1	80,3%	-3,8	84,8%	+3,6	74,2%	+9,6	61,5%	+4,5
. Stagiaires femmes non-cadres en % de l'effectif femmes non-cadres	69,9%	-7,9	72,5%	-12,0	70,6%	+0,9	54,2%	+2,4	49,9%	+8,9
Analyse selon la qualification										
. Stagiaires cadres en % de l'effectif cadres	76,3%	-0,4	78,6%	-4,8	81,9%	+5,3	65,7%	+5,0	51,5%	+4,2
. Stagiaires non-cadres en % de l'effectif non-cadres	70,7%	-7,5	72,8%	-11,8	73,3%	+3,4	54,6%	-0,8	50,1%	+7,7
. Comment se composent les stagiaires ? (pour 100 stagiaires)										
Analyse selon le sexe										
. Stagiaires hommes	38,4%	+1,0	36,2%	+0,7	44,3%	+1,8	39,3%	-2,3	39,5%	-2,0
. Stagiaires hommes cadres	24,0%	+1,3	21,0%	+0,9	30,8%	+1,2	27,1%	-0,2	29,9%	-0,5
. Stagiaires hommes non-cadres	14,4%	-0,3	15,2%	-0,2	13,5%	0,6	12,2%	-2,1	9,6%	-1,6
. Stagiaires femmes	61,6%	-1,0	63,8%	-0,7	55,7%	-1,8	60,7%	+2,3	60,5%	+2,0
. Stagiaires femmes cadres	16,5%	+1,3	14,5%	+1,6	19,4%	-0,5	22,8%	+0,2	23,2%	-0,9
. Stagiaires femmes non-cadres	45,1%	-2,3	49,3%	-2,3	36,3%	-1,3	37,9%	+2,1	37,3%	+3,0
Analyse selon la qualification										
. Stagiaires cadres	40,5%	+2,6	35,5%	+2,5	50,2%	+0,7	49,9%	0,0	53,1%	-1,4
. Stagiaires non-cadres	59,5%	-2,6	64,5%	-2,5	49,8%	-0,7	50,1%	0,0	46,9%	+1,4
B - LE CONTENU ET LA REALISATION DE LA FORMATION										
. Composition des stages (en % du total d'heures-stagiaires)										
. Total (heures-stagiaires)	434 138	+17,8%	312 051	+21,2%	97 078	+13,8%	12 925	+1,7%	12 085	-7,6%
. Informatique et bureautique	17,4%	-5,3	16,6%	-6,4	16,3%	-2,1	30,2%	-7,9	30,8%	+1,4
. Formations directement liées à l'activité de la société	57,2%	+7,3	58,3%	+4,7	62,0%	+13,6	23,7%	+9,3	26,7%	+3,9
. Formation générale comptable, économique, fiscale et juridique	5,5%	-0,3	5,2%	+1,7	3,6%	-5,2	10,1%	-12,8	23,9%	+7,0
. Autres formations générales (1)	16,4%	-1,2	16,0%	-0,5	17,1%	-4,4	19,9%	+11,4	17,0%	-4,1
. Divers	3,5%	-0,4	3,8%	+0,5	0,9%	-1,8	16,1%	0,0	1,6%	-8,2
. Nombre total de stages correspondant	27 628	-18,8%	19 608	-23,4%	6 217	-6,0%	1 112	-12,5%	691	+21,0%
. Durée moyenne des stages (en heures)	15,71	+45,1%	15,91	+58,2%	15,61	+21,0%	11,62	+16,3%	17,49	-23,6%
(f) Expression, communication, langues vivantes ...										