

## Observatoire des métiers

### Compte rendu de la réunion du 7 décembre 2009

Présents :

#### Pour l'AMAFI

MM. Jean-Bernard Laumet  
Jean Claude Bassien  
Christian Fine  
Emmanuel de Fournoux

#### Pour les Organisations syndicales

CFDT : M. Thierry Maillet  
M. Jean François Bibient  
CGC MF : M. Louis Noel Guerra  
M. Marc Le Viavant  
FO : M. Eric Leroy  
SPI : M. Jean-Pierre N'dala  
CFDT : M. Alain Froelich  
CGT : Mme Brigitte Iaconelli

Secrétaire de séance :

Mme Alexandra Lemay-Coulon

## I. Les données statistiques de l'année 2008

Les données présentées portent sur 32 sociétés ayant répondu sur les 63 relevant de la Convention collective nationale de la bourse adhérent à l'AMAFI, soit 4 de moins que l'année précédente, ce qui peut relativiser les comparaisons réalisées.

### *La composition des effectifs*

La population employée se caractérise par :

- La répartition entre les tranches d'âge entre 2007 et 2008 fait apparaître un léger rajeunissement de la population de la branche (29,11% de salariés de moins de 30 ans en 2008 contre 23,88% en 2007 et 7,23% de salariés de 50 ans et plus en 2008 contre 8,21% en 2007). Cependant, sur une période de 8 ans, entre 2000 et 2008, l'on constate un léger vieillissement de la population de la branche, la tranche des moins de 30 ans étant passée de 31,82 % à 29,11 % et celle des 40/49 ans de 17,38% à 24,33% des effectifs.
- Une augmentation du personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté (58,29% contre 51,21% en 2007), les tranches ayant une ancienneté supérieures à 5 ans étant en léger recul par rapport à 2007. Cependant, sur une période de 8 ans, entre 2000 et 2008, l'ancienneté des salariés tend à augmenter notamment dans la tranche allant de 15 à 24 ans d'ancienneté.
- Une forte représentation des effectifs en CDI (91% des effectifs totaux).

- Des effectifs employés principalement à temps complet (environ 96% des effectifs totaux), les salariés travaillant à temps partiels étant principalement des femmes. Par ailleurs, les congés supérieurs à 6 mois sont peu demandés, notamment les congés parentaux et sabbatiques qui sont en légère baisse.
- Une stabilisation des effectifs cadres autour de 76% des effectifs totaux de la profession, les salariés de catégorie F représentant à eux seuls 65% des effectifs.

La répartition des effectifs entre les différents métiers fait apparaître une augmentation des effectifs dans les services centraux. Par ailleurs, on relève une augmentation des effectifs dans les secteurs de Back et Middle Office.

### ***La formation***

Les plans de formations sont utilisés, puisque 1,12% en moyenne de la masse salariale sont consacrés à la formation professionnelle continue hors DIF.

Concernant le DIF, la quasi-totalité des demandes présentées ont été acceptées par les directions des entreprises. Il est utilisé principalement pour l'anglais. Enfin, il faut noter une montée en puissance progressive de ce dispositif puisque les demandes ont presque doublées en 3 ans.

### ***Le temps de travail***

Les données recueillies montrent une grande variété dans la profession en termes d'organisation du travail, la seule mesure largement répandue étant la conclusion de conventions de forfait avec les cadres (dans 81 % des entreprises ayant répondu).

## **II. Les principales évolutions de l'environnement du secteur**

L'observatoire des métiers a permis de faire un bilan de l'application de la directive MIF, deux ans après son entrée en vigueur, ainsi que des effets de la crise financière.

### **1. Marché action : 1<sup>er</sup> bilan de la mise en œuvre de la directive MIF**

Malgré la crise financière, les marchés actions ont continué à fonctionner et ont résisté contrairement à d'autres marchés comme celui des CDS (Credit default Swaps) ou même le marché obligataire d'entreprises.

Même s'il est un peu tôt pour établir un bilan définitif de la directive MIF et que ce bilan est sans doute biaisé par la crise financière de ces deux dernières années, il est néanmoins possible de définir les domaines dans lesquels la réflexion devra être approfondie dans les prochains mois et déterminer dans quelles mesures des évolutions devront avoir lieu. Parmi ces domaines, figurent en priorité :

- L'amélioration de la transparence de marché et particulièrement la transparence post négociation. La mise en place d'un système unique de consolidation des données est-elle souhaitable ?

- La question des « dark pools » de liquidité qui échappent à la transparence pré-négociation.
- Les conséquences du développement de certaines techniques, comme le trading haute fréquence, sur la qualité du fonctionnement du marché.

S'agissant de l'**évolution des coûts**, il est indéniable que la concurrence entre les marchés et les MTFs, ainsi d'ailleurs qu'entre les chambres de compensation, a conduit les infrastructures de marché à baisser leurs tarifs unitaires. Pour autant, cette baisse unitaire ne se traduit pas, au contraire, par une baisse des coûts globaux d'exécution, dans la mesure où :

- pour une transaction donnée, le nombre d'exécutions a fortement augmenté ;
- les coûts d'accès aux données de marché se sont accrues ;
- les investissements technologiques (par exemple mise en place de « Smart Order Router ») doivent être amortis.

Conformément à l'article 65 de la Directive MIF, la commission européenne doit rendre un premier rapport mi-2010 afin d'évaluer le dispositif mise en place.

Il est par ailleurs observé que l'une des conséquences de la MIF est d'accentuer les mouvements de **concentration des brokers** notamment en raison de l'importance des coûts en investissements technologiques liés aux nouvelles obligations de la directive. Aujourd'hui au niveau européen, il y a environ 200 brokers observables, dont les 10 plus gros captent 75 % des volumes. Ce nombre devrait diminuer dans les prochaines années.

Dès lors, les évolutions en cours conduisent à des interrogations concernant les stratégies mises en place par les entreprises, en matière de spécialisation des activités et de taille critique, choix dont les résultats, positifs ou négatifs, ne seront visibles que dans 3 ou 4 ans.

Concernant le **post marché**, son intégration n'est toujours pas réalisée mais on a abouti au constat partagé de la nécessité d'harmonisation des règles de compensation voire d'intégration des chambres de compensation. Sur ce sujet, la Commission Européenne a changé radicalement d'optique et prépare actuellement un texte législatif relatif aux infrastructures de post marché.

## 2. Prise en compte de la crise par les autres marchés

La crise a montré la nécessité d'introduire plus de régulations pour les autres marchés en les rapprochant, lorsque cela est possible, d'un mode de fonctionnement proche de celui des marchés organisés. Ce rapprochement passe notamment par la mise en place de « central repositories » et de contreparties centrales pour les CDS et les produits dérivés OTC quand cela est possible. Les autorités européennes ont également pour objectif de réguler ces aspects.

Enfin la crise a montré la nécessité de changer les normes prudentielles et comptables.





## **AFFAIRES SOCIALES**

### **Observatoire des Métiers – Effectifs 2008**

*Entreprises soumises à la Convention Collective de la Bourse*

*Association française des marchés financiers*

LES PROFESSIONNELS DE LA BOURSE ET DE LA FINANCE

# Observatoire des Métiers – Effectifs 2008

---

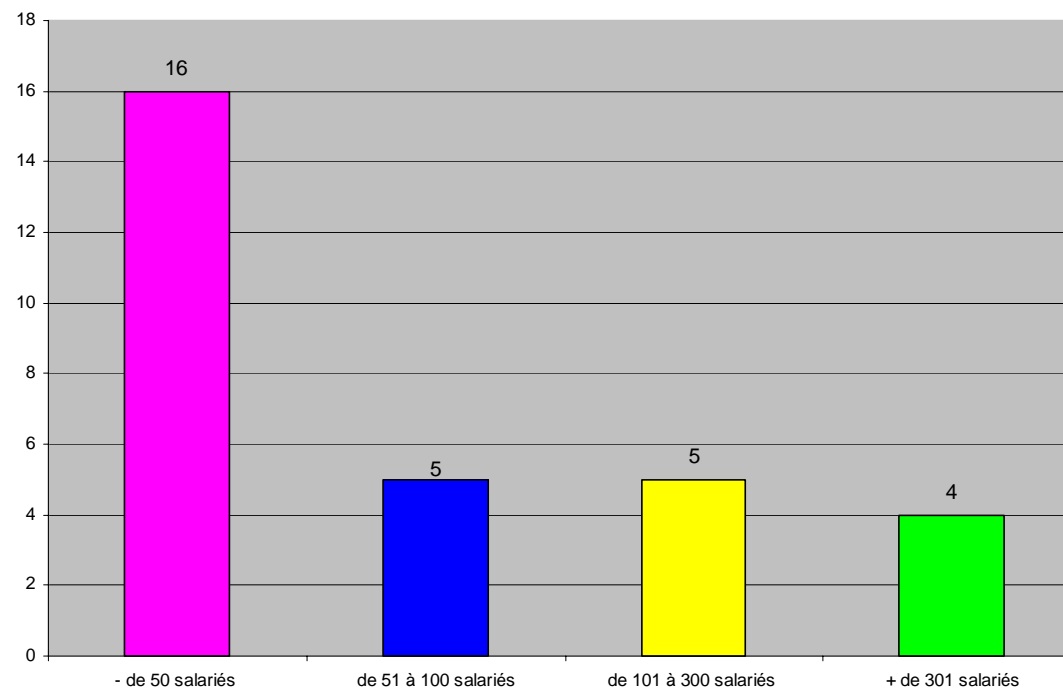
32 sociétés sur 63 sociétés CCNB adhérentes à l'AMAFI ont répondu à notre questionnaire – Effectifs 2008

36 sociétés sur 59 sociétés CCNB adhérentes à l'AMAFI ont répondu à notre questionnaire – Effectifs 2007

*Le périmètre des sociétés ayant répondu est différent d'une année sur l'autre ce qui relativise les comparaisons*

## CARTOGRAPHIE DES SOCIETES AYANT REPONDU

Afin de renforcer la pertinence des éléments reçus, une cartographie des sociétés ayant répondu au questionnaire a été réalisée en fonction de leurs effectifs



**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, SEXE ET  
TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

**Résultats portant sur 27 sociétés**

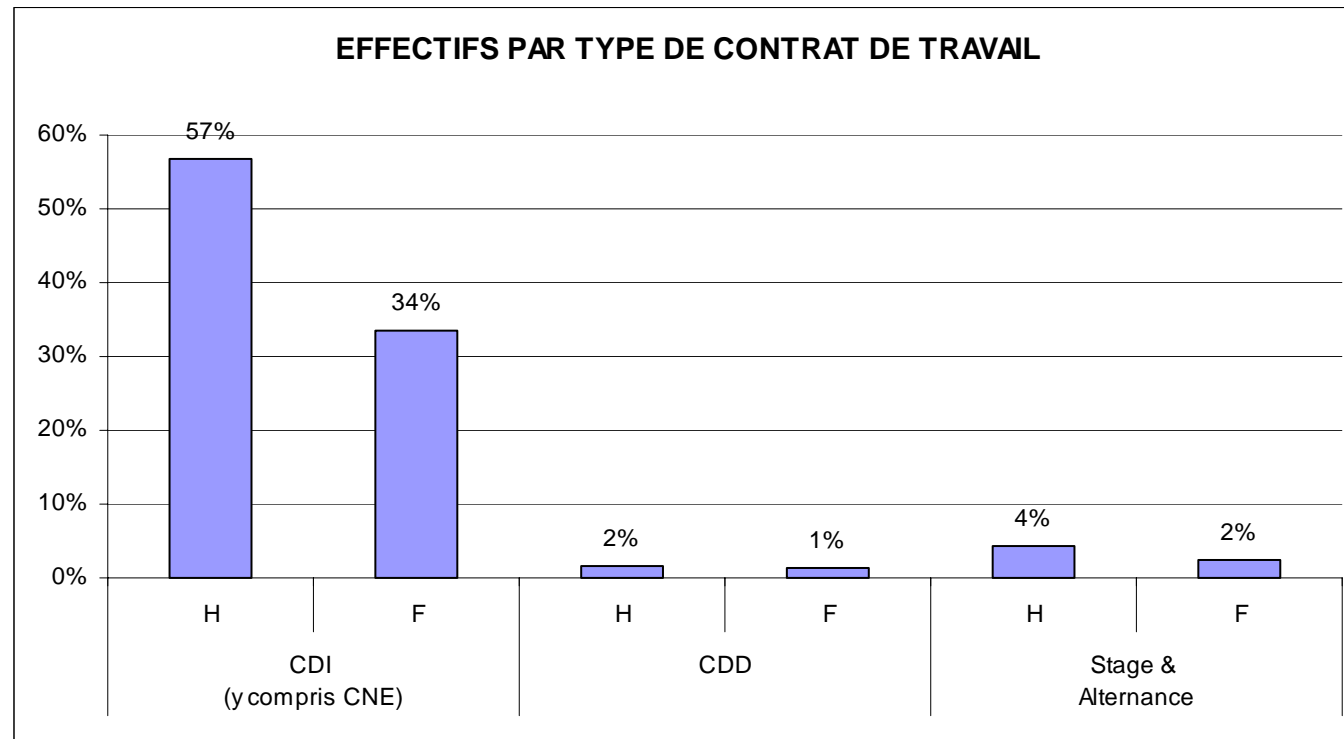
CATEGORIES	CDI (y compris CNE)		CDD		Stage & Alternance		TOTAL	Intérim	
	H	F	H	F	H	F		H	F
A	5	4	1		145	74	<b>229</b>	2	2
B	6	8	2	2	3		<b>21</b>		
C	22	41	9	12	5	7	<b>96</b>		
D	36	73	8	4	26	13	<b>160</b>	2	1
E	161	261	18	16		1	<b>457</b>		
F	1 747	875	24	20	3		<b>2 669</b>		
G	243	84					<b>327</b>		
H	103	31					<b>134</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>2 323</b>	<b>1 377</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>182</b>	<b>95</b>	<b>4 093</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

TOTAL HOMMES    **2 571**    soit    63%  
TOTAL FEMMES    **1 529**    soit    37%



jeudi 3 décembre 2009

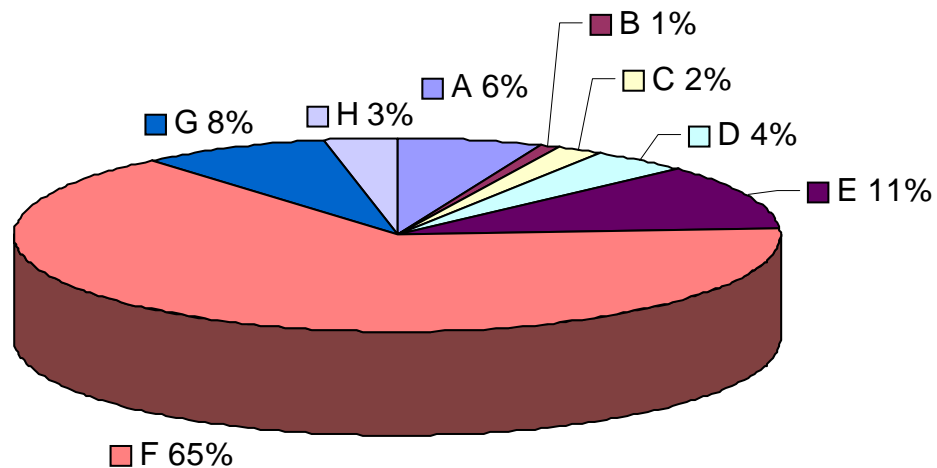
## EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, SEXE ET TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL





## EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, SEXE ET TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

### EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE



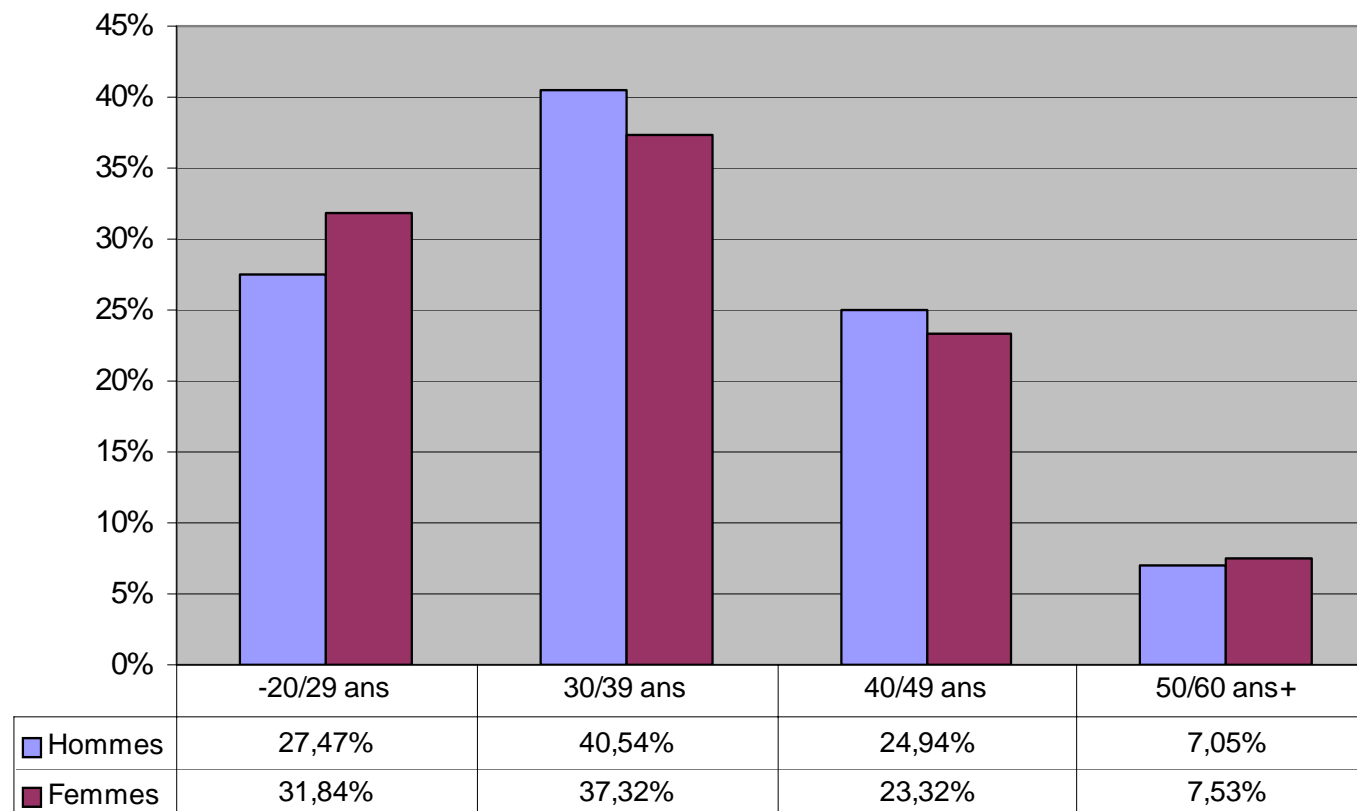
**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR TRANCHE D'AGE**

**Résultats portant sur 27 sociétés**

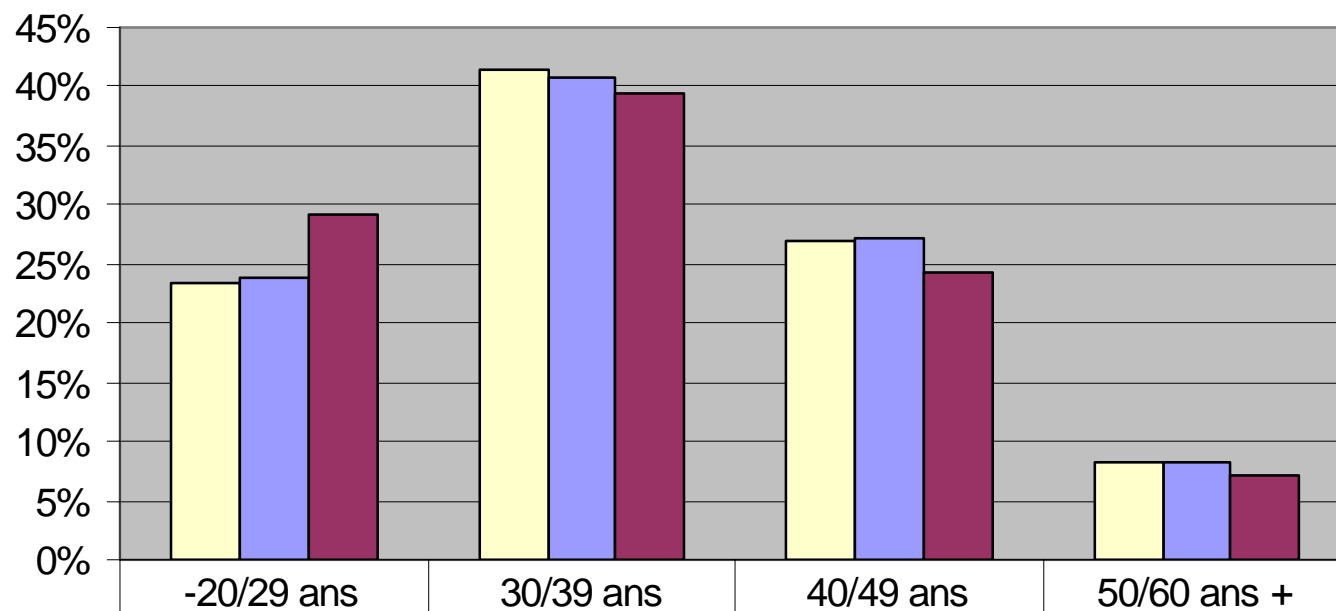
CATEGORIES	<20		20-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-59		60et+		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
A			113	61	2			1		1		1					<b>179</b>
B			7	4	1	2	1		1	1	1			1		2	<b>21</b>
C			20	39	5	9	2	5	4	4	1	3	2	2			<b>96</b>
D			41	40	6	20	4	12	5	8	2	9	5	4	1		<b>157</b>
E			60	88	26	51	24	38	22	49	27	30	21	21			<b>457</b>
F			452	250	486	227	373	169	220	119	153	75	84	50	5	4	<b>2667</b>
G			1		21	8	60	16	62	25	64	19	32	16	5		<b>329</b>
H					4	1	9	6	21	3	47	6	21	13	2	1	<b>134</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>694</b>	<b>482</b>	<b>551</b>	<b>318</b>	<b>473</b>	<b>247</b>	<b>335</b>	<b>210</b>	<b>295</b>	<b>143</b>	<b>165</b>	<b>107</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>4040</b>

TOTAL HOMMES 2526 soit 63%  
TOTAL FEMMES 1514 soit 37%

## EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE PAR TRANCHE D'AGE

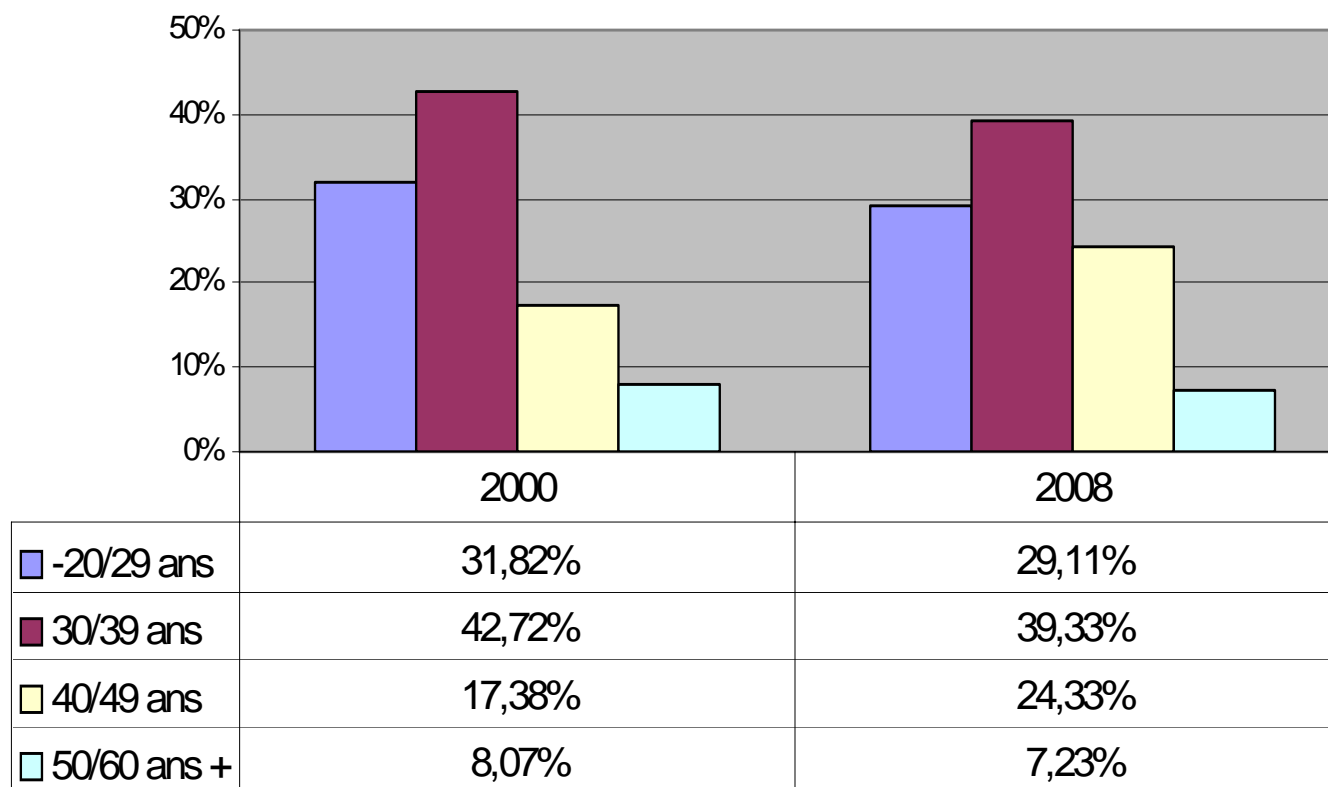


**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2007 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR TRANCHE D'AGE**



	-20/29 ans	30/39 ans	40/49 ans	50/60 ans +
2006	23,39%	41,38%	26,96%	8,27%
2007	23,88%	40,74%	27,17%	8,21%
2008	29,11%	39,33%	24,33%	7,23%

## EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE PAR TRANCHE D'AGE



**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR TRANCHE D'ANCIENNETE**

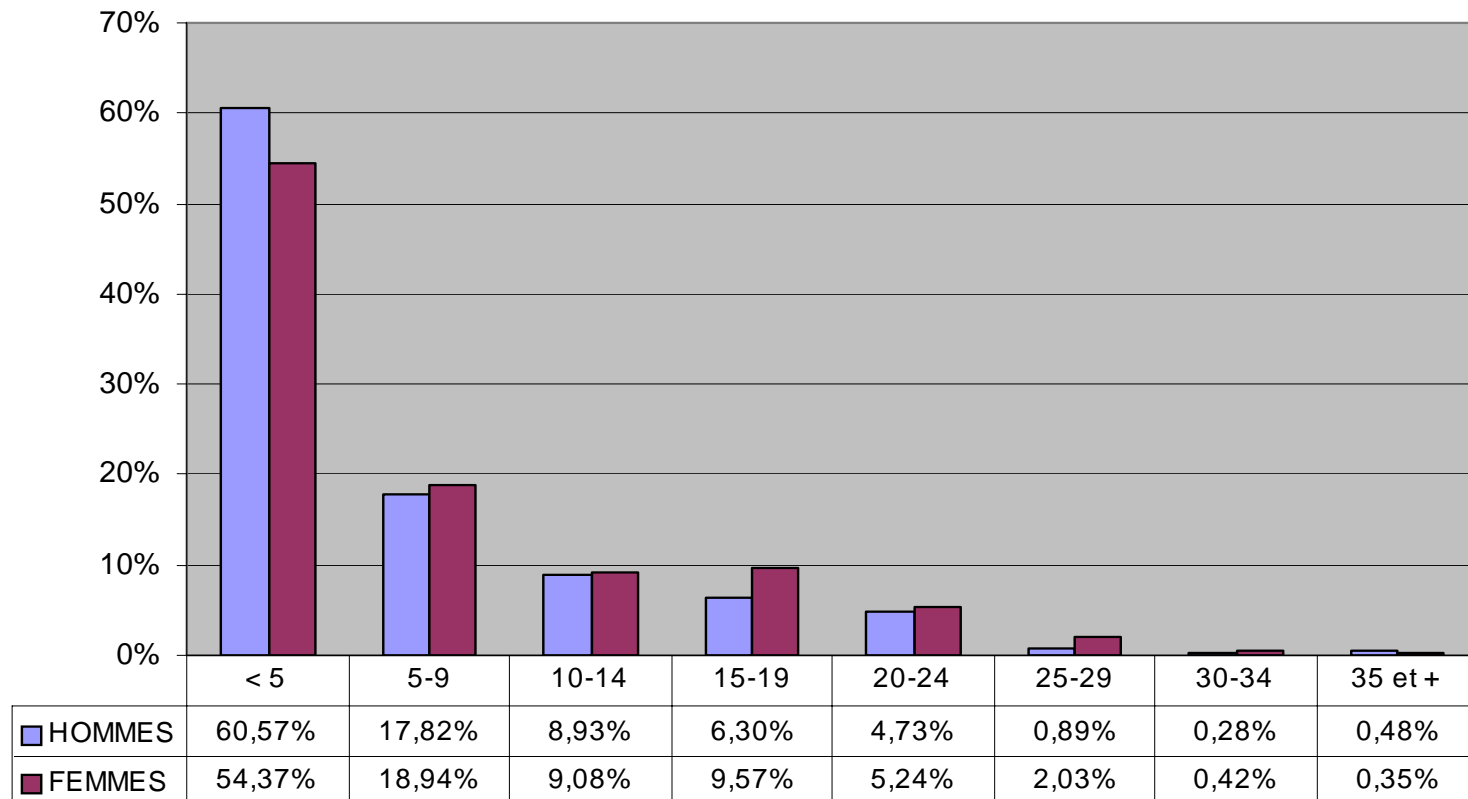
**Résultats portant sur 26 sociétés**

CATEGORIES	<5		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35 et +		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
A	112	58		1		1											<b>172</b>
B	6	5	2	1			1	1	1	2							<b>19</b>
C	12	23	5	10	2	1	3			1			2				<b>59</b>
D	34	44	11	15	5	6	1	2	3	2		2	2	1		1	<b>129</b>
E	96	147	20	39	14	18	20	31	20	21	4	6		2	6	3	<b>447</b>
F	1123	477	314	189	157	87	81	70	63	35	9	16	2	2	4	1	<b>2 630</b>
G	76	18	69	14	32	10	37	24	19	10	5	3	1	1	1		<b>320</b>
H	40	6	20	2	11	7	13	9	11	4	4	2			1		<b>130</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 499</b>	<b>778</b>	<b>441</b>	<b>271</b>	<b>221</b>	<b>130</b>	<b>156</b>	<b>137</b>	<b>117</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>3 906</b>

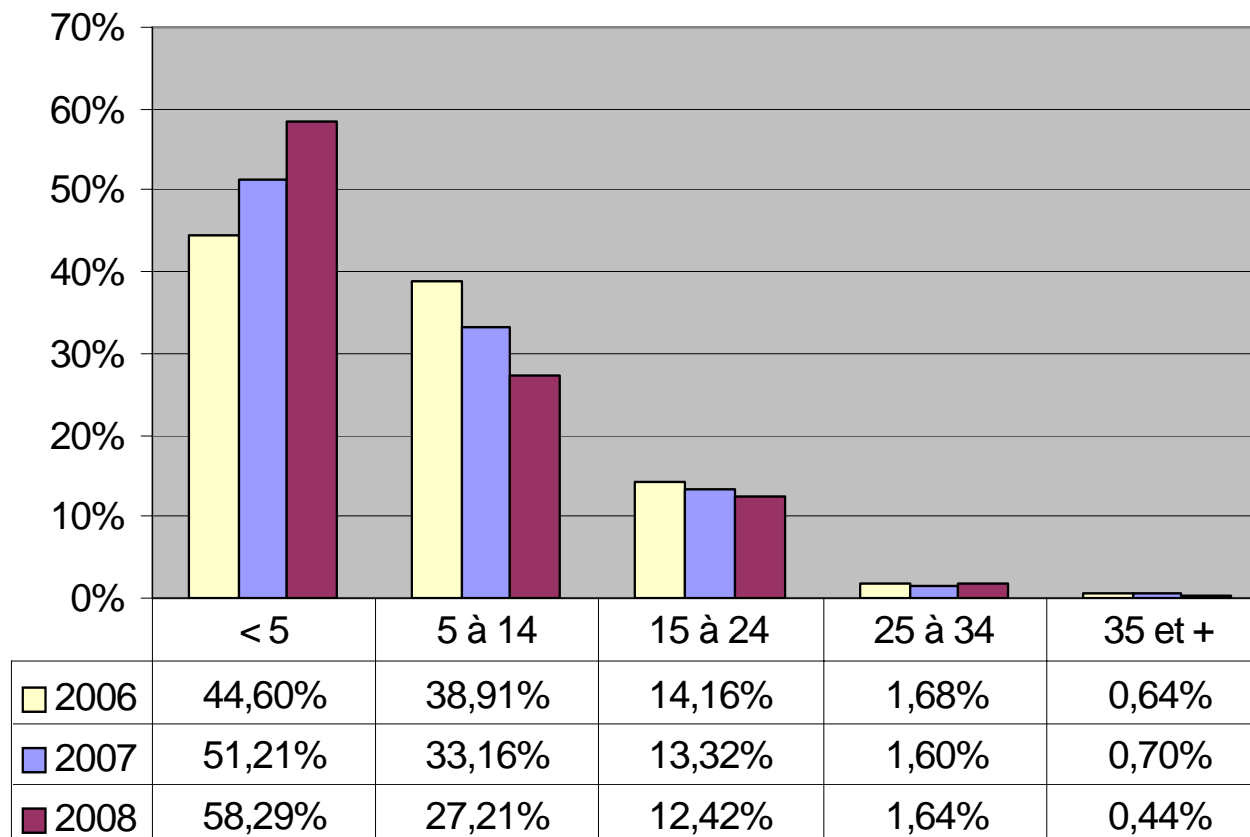
TOTAL HOMMES 2475 soit 63%

TOTAL FEMMES 1431 soit 37%

**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR TRANCHE D'ANCIENNETE**

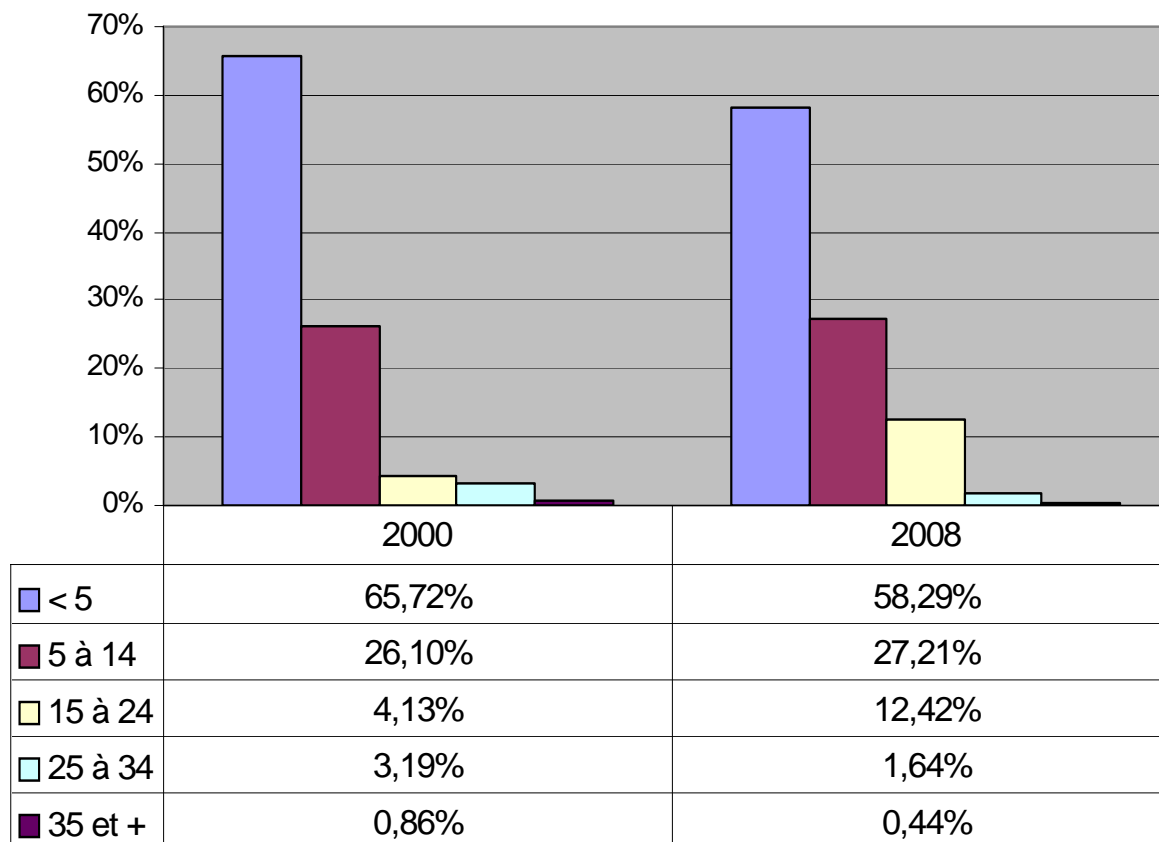


**EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
PAR TRANCHE D'ANCIENNETE**





## EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2008 PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE PAR TRANCHE D'ANCIENNETE



## DUREE DU TRAVAIL 2008 dont les CDD

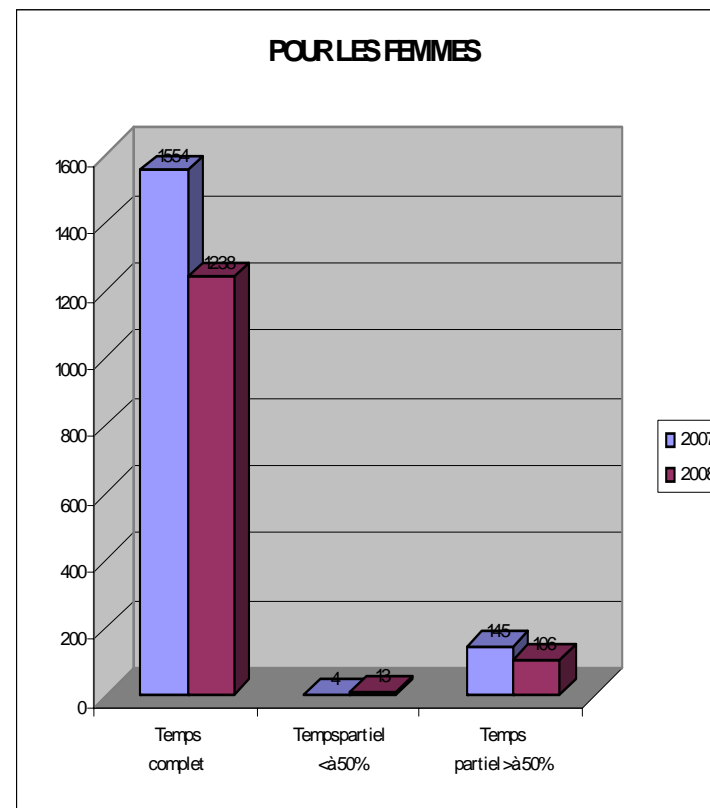
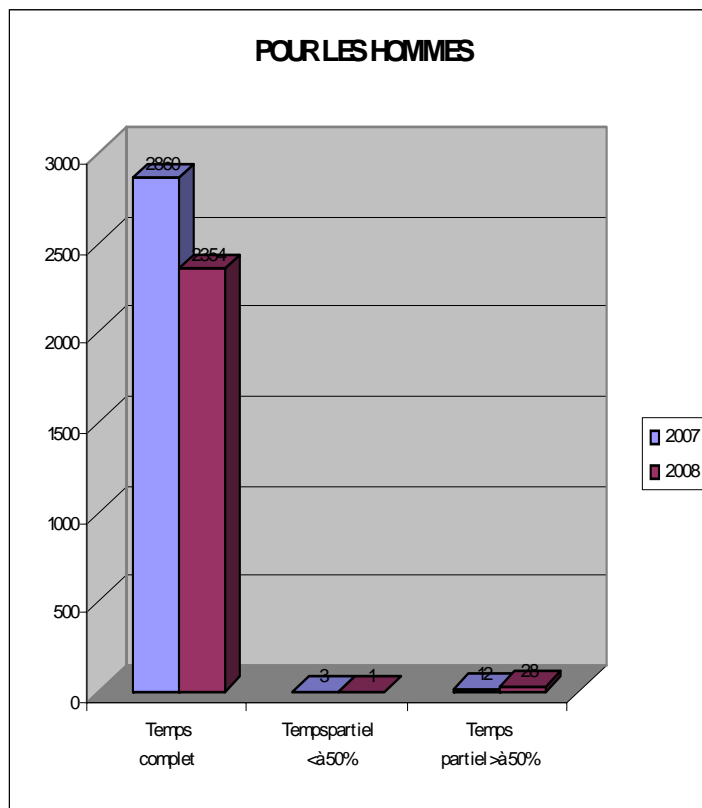
### Résultats portant sur 25 sociétés

CATEGORIES	Temps complet			Temps partiel < à 50%			Temps partiel > à 50%			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
A	96	54	150		1	1	16	5	21	172
B	10	5	15		2	2		1	1	18
C	23	28	51		4	4	1	3	4	59
D	56	64	120		1	1		7	7	128
E	174	231	405			0	1	32	33	438
F	1 687	768	2 455	1	4	5	8	49	57	2517
G	221	60	281		1	1	1	9	10	292
H	87	28	115			0	1		1	116
<b>TOTAL</b>	<b>2 354</b>	<b>1 238</b>	<b>3 592</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>106</b>	<b>134</b>	<b>3 740</b>

TOTAL HOMMES 2 383 soit 64%

TOTAL FEMMES 1 357 soit 36%

## DUREE DU TRAVAIL 2008 dont les CDD



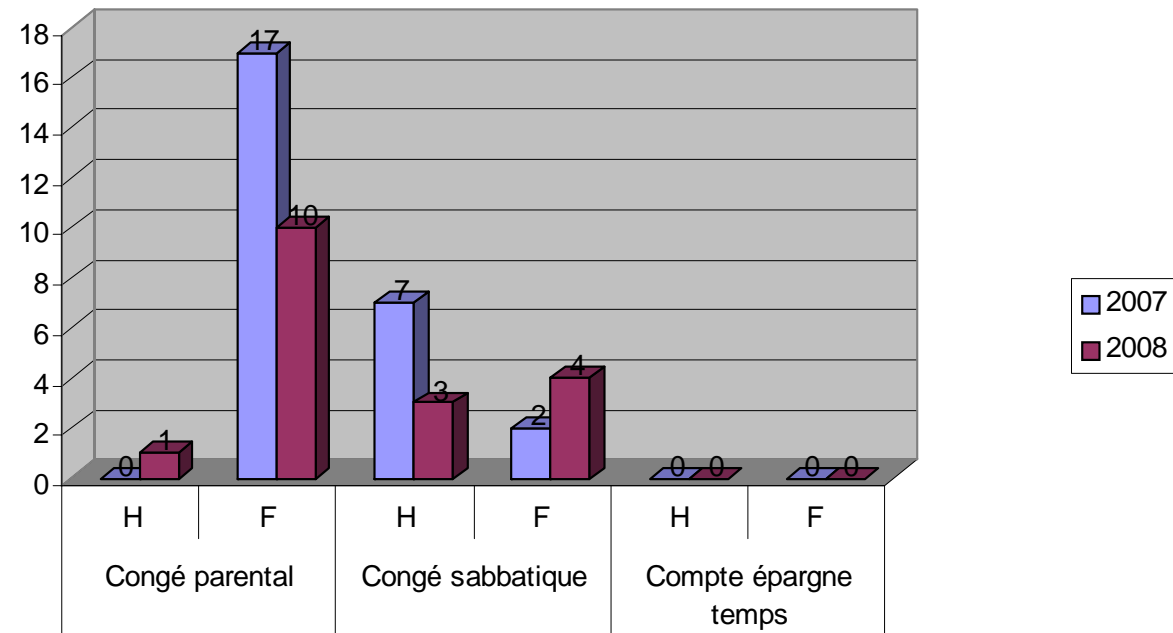
## CONGES DEMANDES EN 2008 DONT LA DUREE EST SUPERIEURE A 6 MOIS

### Résultats portant sur 24 sociétés

CATEGORIES	Congé parental		Congé sabbatique		Compte épargne temps		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
A							0
B							0
C			1	1			2
D							0
E							0
F		9	2	2			13
G	1	1		1			3
H							0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

## CONGES DEMANDES EN 2008 DONT LA DUREE EST SUPERIEURE A 6 MOIS

### COMPARATIF CONGES DEMANDES EN 2007 ET 2008



## EMBAUCHES EN 2008

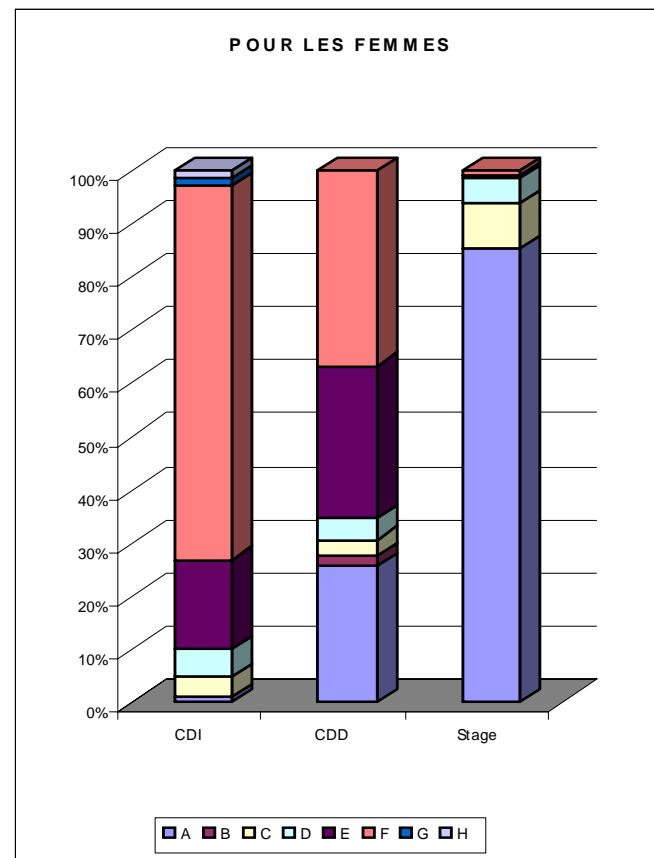
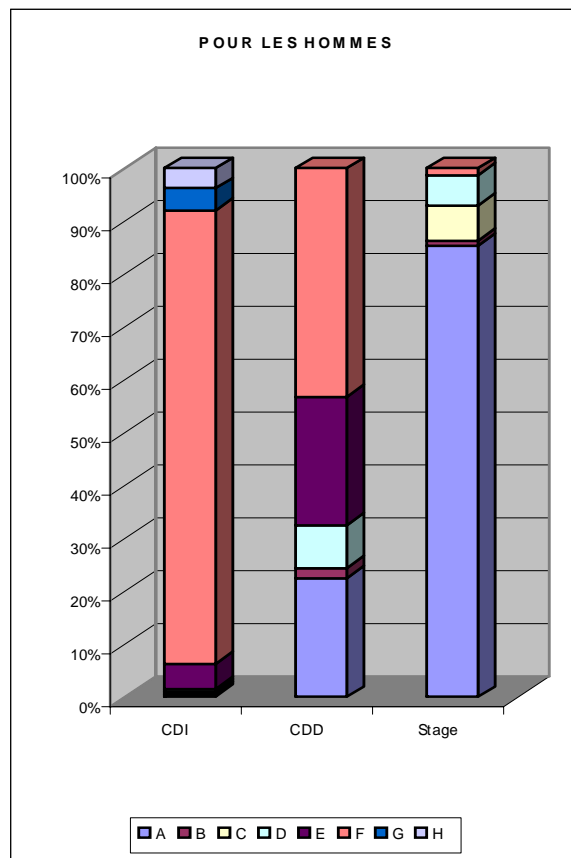
### Résultats portant sur 26 sociétés

CATEGORIES	CDI		CDD		Stages et alternance		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
A	1	2	26	25	361	194	<b>609</b>
B	2		2	2	4		<b>10</b>
C	2	8		3	28	19	<b>60</b>
D	2	12	9	4	24	11	<b>62</b>
E	21	37	28	28		1	<b>115</b>
F	377	155	49	36	5	2	<b>624</b>
G	18	3					<b>21</b>
H	17	3					<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>440</b>	<b>220</b>	<b>114</b>	<b>98</b>	<b>422</b>	<b>227</b>	<b>1 521</b>

Intérim	
H	F
8	6
2	1
1	6
11	13

TOTAL HOMMES 976 soit 64%  
 TOTAL FEMMES 545 soit 36%

## EMBAUCHES EN 2008



## DEPARTS EN 2008 ET LEUR MOTIF

### Résultats portant sur 26 sociétés

CATEGORIES	Fin de contrat		Démission		Retraite		Licenciement*		Transfert**		Autres***		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	146	92		1	1						205	104	549
B	4	1	1						2				8
C		6		4				1					11
D	12	8	1	1			1	2		2			27
E	21	17	8	13		4	2	9	4	4	9	6	97
F	37	30	75	39	4	2	49	21	29	28	36	11	361
G			8		1		10	7	8			1	35
H			2		1		8	6	1			1	19
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>154</b>	<b>95</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>70</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>250</b>	<b>123</b>	<b>1107</b>

\* y compris négociés

\*\* fusions, mutations

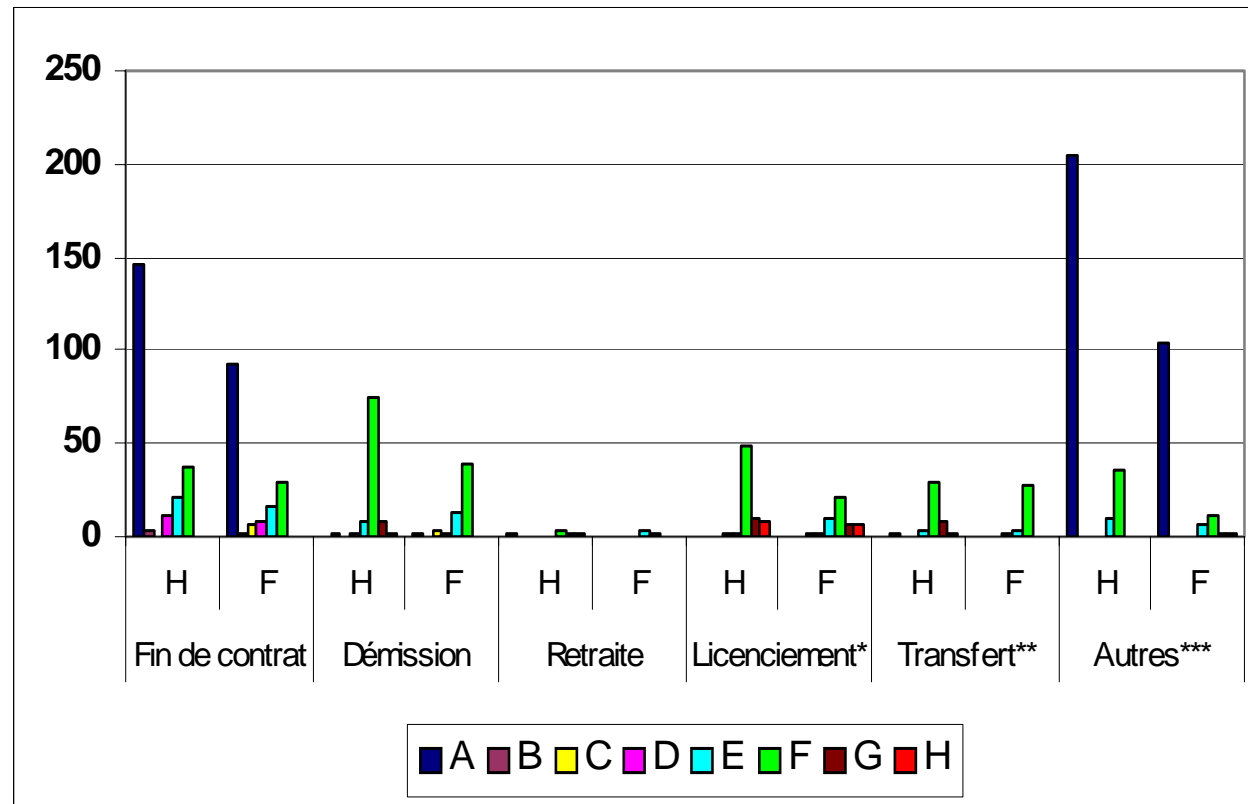
\*\*\* rupture de la période d'essai ... fin de stage

TOTAL HOMMES            686    soit    62%

TOTAL FEMMES           421    soit    38%



## DEPARTS EN 2008 ET LEUR MOTIF



## REPARTITION 2008 DES EFFECTIFS PAR METIER

### Résultats portant sur 25 sociétés

CATEGORIES	Services centraux		Analyse financière		Vente trading		Négociation		Middle office		Back office		Gestion portefeuille		Juriste		Contrôle interne Conformité		Autres*		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	25	13	20	6	22	10	33	16	5	7	3	6	1	1		1	3				172
B	5	4	1		2		1			1	2									1	17
C	14	14	1	3	1	1	1	3	3	2	2	5						1			51
D	16	28	2	8	1		2	2	13	10	15	11		4		1		2		2	117
E	33	103	5	22	12	1	11	15	22	23	82	87	6	4		2		5	1		434
F	484	267	178	70	415	94	146	66	124	82	148	146	59	29	4	12	12	13	15	13	2377
G	61	37	19	7	79	5	16	6	4	6	6	6	10	2		1	3		5		273
H	53	16	4	2	15	2	8	5				1				1	2	3	3		115
<b>TOTAL</b>	<b>691</b>	<b>482</b>	<b>230</b>	<b>118</b>	<b>547</b>	<b>113</b>	<b>218</b>	<b>113</b>	<b>171</b>	<b>131</b>	<b>258</b>	<b>262</b>	<b>76</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>3 556</b>

\* développement, investment banking, clientèle privée  
corporate finance

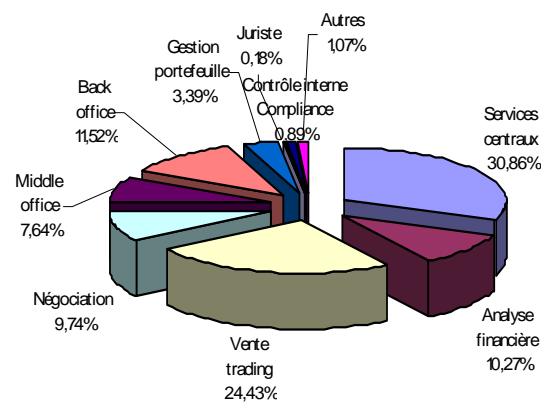
TOTAL HOMMES 2239 soit 63%  
TOTAL FEMMES 1317 soit 37%



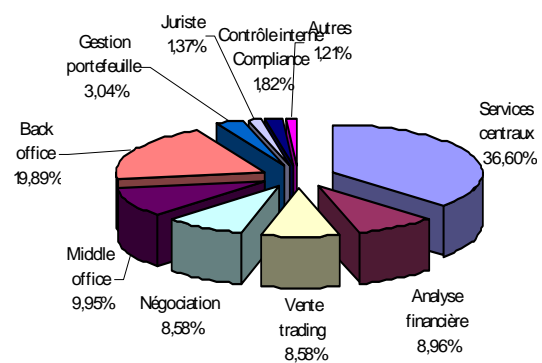
jeudi 3 décembre 2009

## EFFECTIFS PAR METIER & PAR SEXE

### HOMMES



### FEMMES

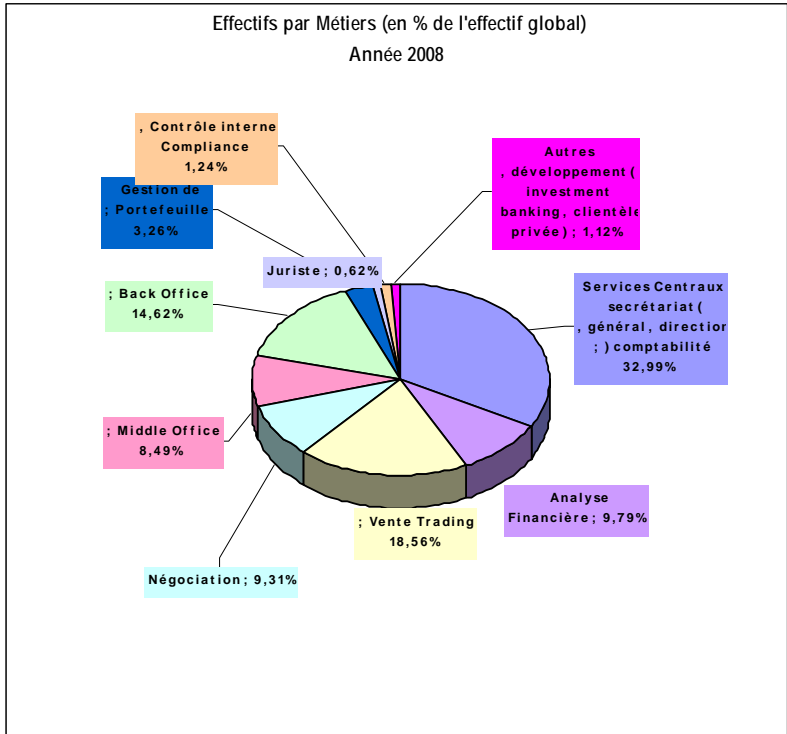
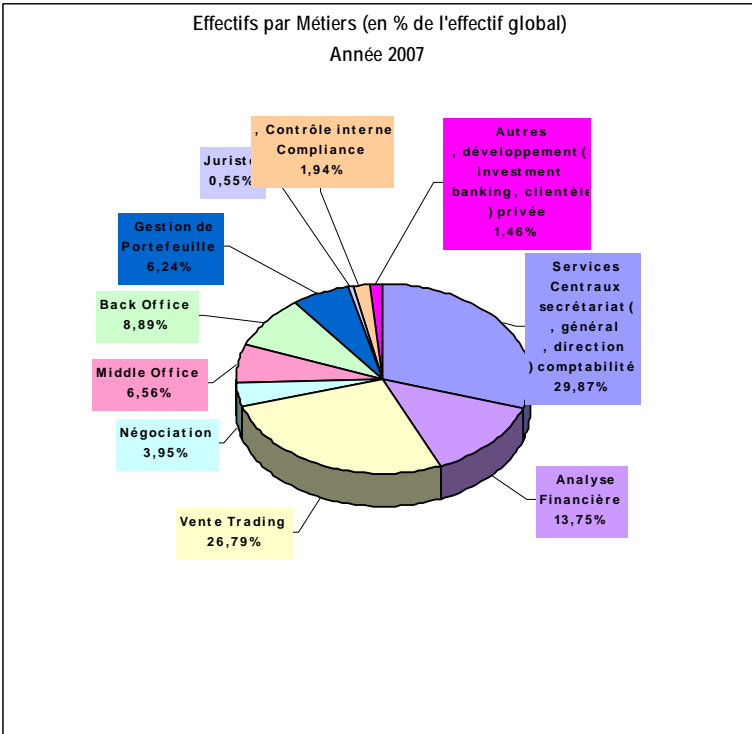


## EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR METIER

	31/12/2007	31/12/2008	TENDANCE
Services Centraux (secrétariat général, direction, comptabilité)	29,87%	32,99%	→
Analyse Financière	13,75%	9,79%	↘
Vente Trading	26,79%	18,56%	↘
Négociation	3,95%	9,31%	→
Middle Office	6,56%	8,49%	→
Back Office	8,89%	14,62%	→
Gestion de Portefeuille	6,24%	3,26%	↘
Juriste	0,55%	0,62%	→
Contrôle interne, Compliance*	1,94%	1,24%	↘
Autres (développement, investment banking, clientèle privée)	1,46%	1,12%	↘

\*Une raison de l'évolution à la baisse de ces effectifs est liée à la situation spécifique des groupes qui centralisent ces fonctions et les sortent de leurs filiales

# EFFECTIFS PAR METIER

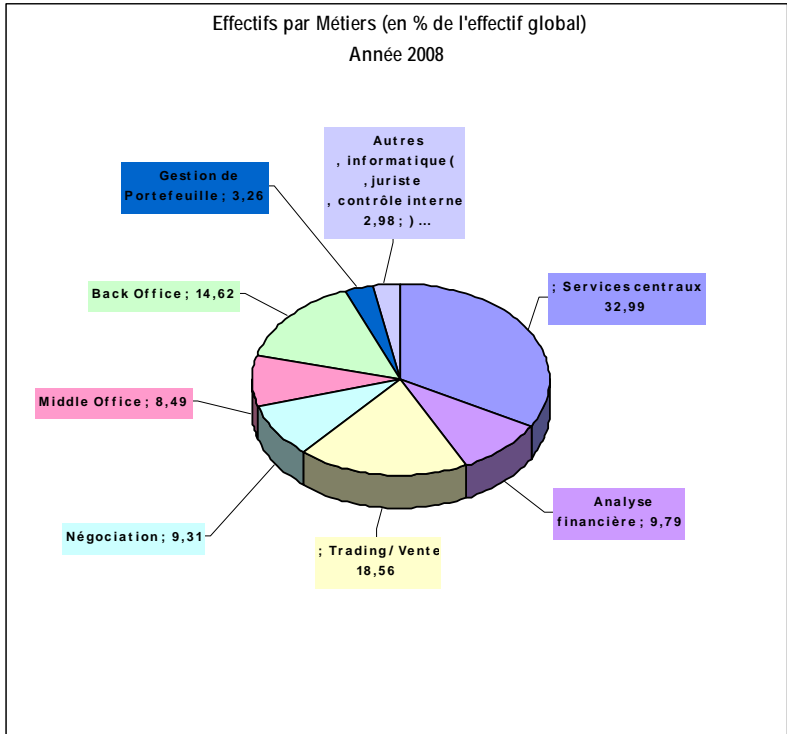
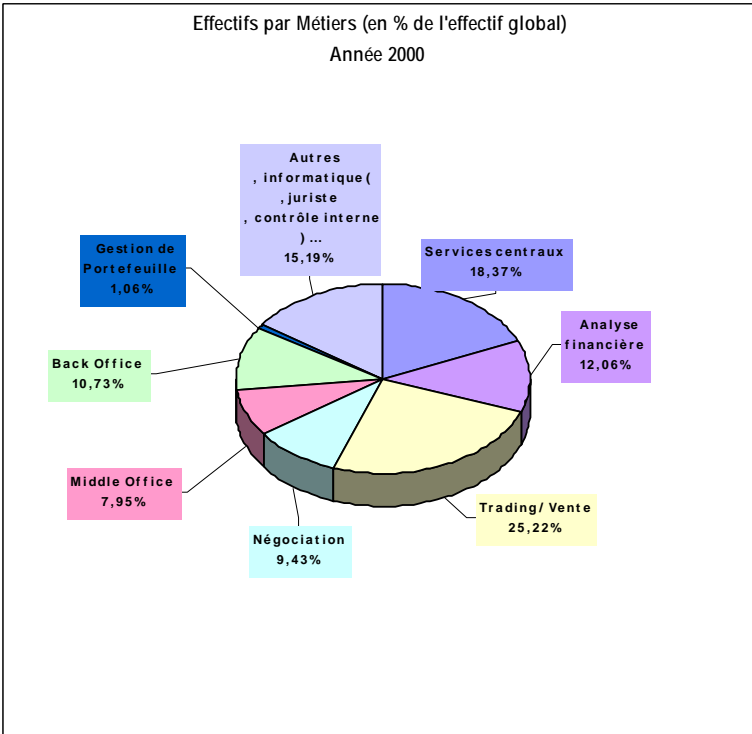


## EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR METIER

	30/12/2000	31/12/2008	TENDANCE
Services centraux	18,37%	32,99%	↗
Analyse financière	12,06%	9,79%	↘
Trading/Vente	25,22%	18,56%	↘
Négociation	9,43%	9,31%	↘
Middle Office	7,95%	8,49%	↗
Back Office	10,73%	14,62%	↗
Gestion de Portefeuille	1,06%	3,26%	↗
Autres* (informatique, juriste, contrôle interne, ...)	15,19%	2,98%	↘

\*Une raison de l'évolution à la baisse de ces effectifs est liée à la situation spécifique des groupes qui centralisent ces fonctions et les sortent de leurs filiales

# EFFECTIFS PAR METIER



## PARTICIPATION 2008 AUX ACTIONS DE FORMATION PAR PAR TYPE D' ACTIONS DE FORMATION

### Résultats portant sur 21 sociétés

CATEGORIES	Formation d'adaptation		Evolution ou maintien dans l'emploi		Dévpt des compétences		Congé individuel de formation		Période de professionnalisation		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	1				2	1					4
B	2	2			1	4					9
C	10	27			1	5		1		6	50
D	32	46			2	2			1	3	86
E	133	161	1		48	42	2	1	3	6	397
F	776	458	25	3	282	162	2	3	4	11	1726
G	84	40			32	33			3	2	194
H	21	10	1		16	3					51
<b>TOTAL</b>	<b>1059</b>	<b>744</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>384</b>	<b>252</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>2517</b>

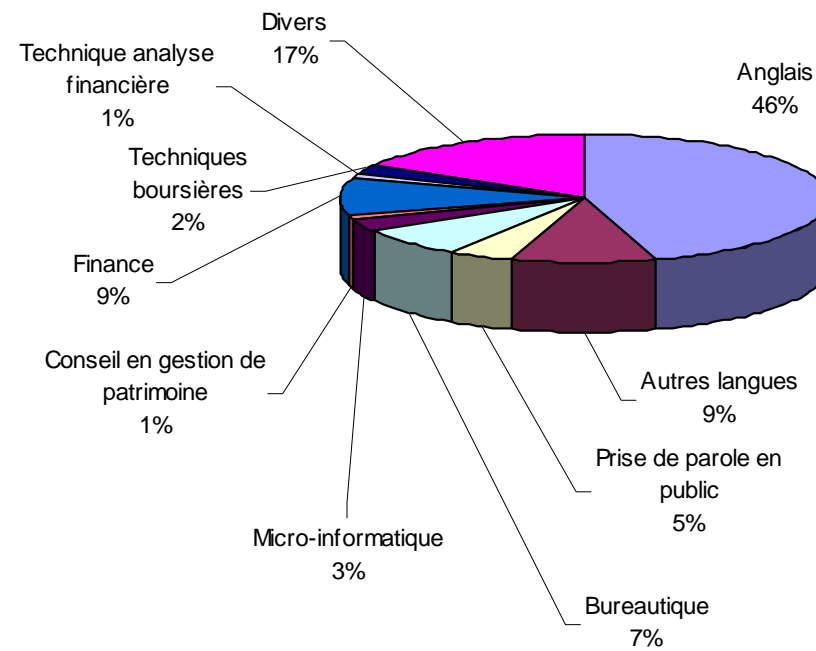
TOTAL HOMMES 1485 soit 59%  
 TOTAL FEMMES 1032 soit 41%



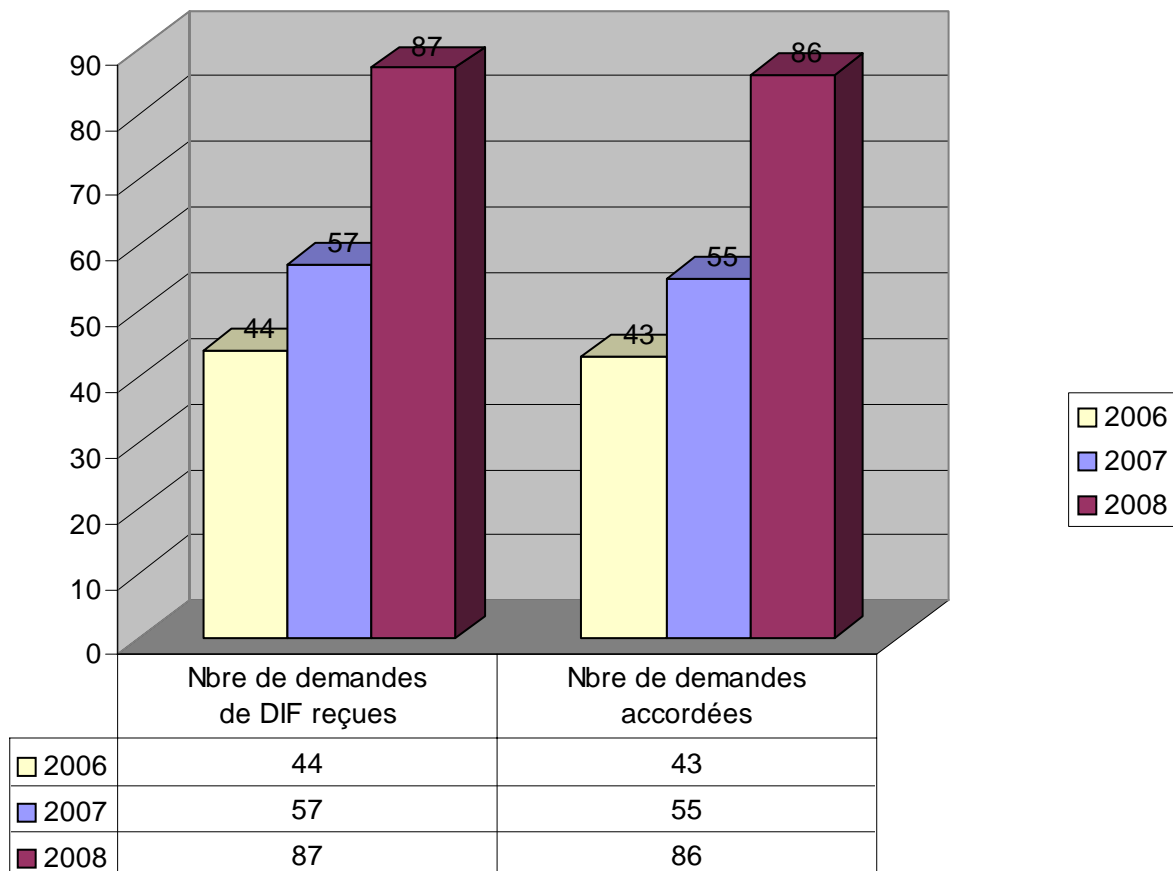
Résultats portant sur 23 sociétés

	Nbre de demandes de DIF reçues	Nbre de demandes accordées
Anglais	39	39
Autres langues	9	8
Prise de parole en public	4	4
Bureautique	6	6
Micro-informatique	3	3
Conseil en gestion de patrimoine	1	1
Finance	8	8
Technique analyse financière	1	1
Techniques boursières	2	2
Divers	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>86</b>

## DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE



## DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE



## % DE LA MASSE SALARIALE CONSACRE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

### Résultats portant sur 18 sociétés

**1,12 % de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue**

## DUREE DU TRAVAIL 2008

### Résultats portant sur 26 sociétés

L'entreprise a-t-elle conclu des conventions de forfait avec les cadres ?

OUI

81%

NON

12%

Quels types d'horaires ont été adoptés pour les non forfaitaires ?

39 heures hebdo + 24 jours de repos	10
38 heures hebdo + 18 jours de repos	2
37 heures hebdo + 12 jours de repos	4
36 heures hebdo + 6 jours de repos	
<u>Autres</u>	
35 heures	4
35 heures hebdo + 15j RTT	1
36,5 heures hebdo + 10j RTT	1
37,20 heures hebdo + 14j RTT	1
37,5 heures hebdo + 15j RTT	5

Avez-vous apporté des modifications dans l'organisation de la RTT par rapport à l'an dernier? Lesquelles?

Une journée déduite au titre de la journée de solidarité	1
Modification horaire	1