

Données sociales

2009

Sommaire

	Pages
<i>Avant-propos : conjoncture économique et éléments de synthèse</i>	3
✓ La situation de l'emploi au 31 décembre 2009.....	6
✓ L'évolution de l'emploi.....	11
✓ L'état des salaires réels	22
✓ La formation professionnelle continue	29
<i>Annexes : données chiffrées complémentaires</i>	34

Avant-propos :
**conjoncture économique
et éléments de synthèse**

L'activité des établissements de crédit spécialisés en 2009

Dans un environnement marqué par une récession d'une ampleur sans précédent depuis la fin de la seconde guerre mondiale (contraction de -2,6% du PIB), le recul de l'activité des établissements de crédit spécialisés¹, apparu au quatrième trimestre 2008, s'est poursuivi en 2009. **La baisse d'activité est d'une ampleur historique** : globalement, la production des adhérents de l'ASF² chute de **-19,5%** (après -3,7% en 2008) à **82,7 Mds d'euros**.

✓ Les nouveaux financements d'équipement aux entreprises et aux particuliers enregistrent un **recul historique** : **-16,4%** par rapport à 2008 à 59,6 Mds d'euros. La décreue, d'une ampleur sans précédent, concerne autant les opérations avec les particuliers (**-13,3% pour le crédit à la consommation** avec 38,1 Mds d'euros) que celles avec les entreprises et les professionnels (**-21,4%** avec 21,4 Mds d'euros et jusqu'à **-27%** pour le crédit-bail mobilier dont les investissements sont ramenés, en volume, à leur niveau de 1999).

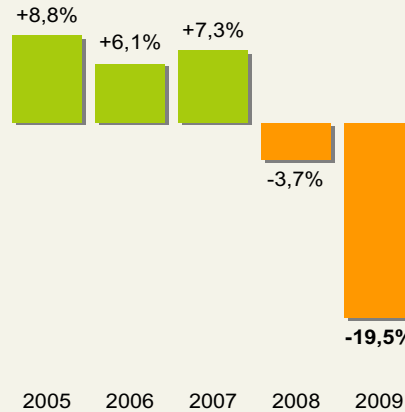
✓ Même si le crédit-bail immobilier maintient une légère progression de son activité (+1,7% par rapport à 2008), **le marché du financement immobilier chute globalement de -26,7%** à 23,1 Mds d'euros sous l'effet de l'effondrement des financements classiques en immobilier d'entreprise (-52,8% à 3,7 Mds d'euros) et de l'accentuation de la contraction des financements du logement (-24,9% à 13,2 Mds d'euros).

✓ Dans le secteur des autres services financiers, les sociétés d'affacturage subissent une **légère contraction** de leur activité (-3,6% avec 128,2 Mds d'euros, contre +14,3% en 2008) et la **progression des engagements des sociétés de caution** continue à faiblir (+7,6% sur douze mois à fin décembre, première fois en dix ans que le taux de croissance n'est plus à deux chiffres).

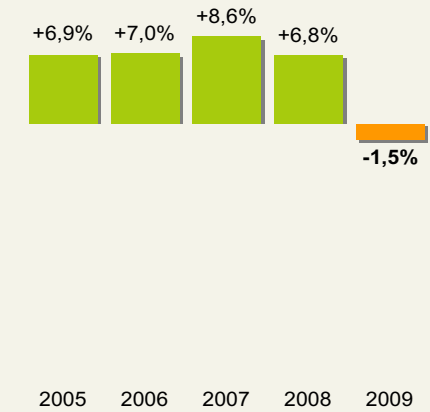
✓ Le montant global des **opérations en cours** s'élève à **286,9 Mds d'euros** à fin décembre 2009, en baisse de **-1,5%** sur douze mois (contre +6,8% à fin 2008).

✓ La **part des établissements de crédit spécialisés** dans l'ensemble des crédits à l'économie destinés au secteur privé (y compris les opérations de location simple) s'établit à fin 2009 à **16,4%** mais atteint 20,4% si l'on retient les seuls secteurs d'activité de ces établissements. Cette part est de 17,4% pour les crédits aux ménages, elle atteint **56,4% pour le crédit à la consommation** et près de **23%** pour les crédits d'investissement et de trésorerie aux entreprises et aux professionnels.

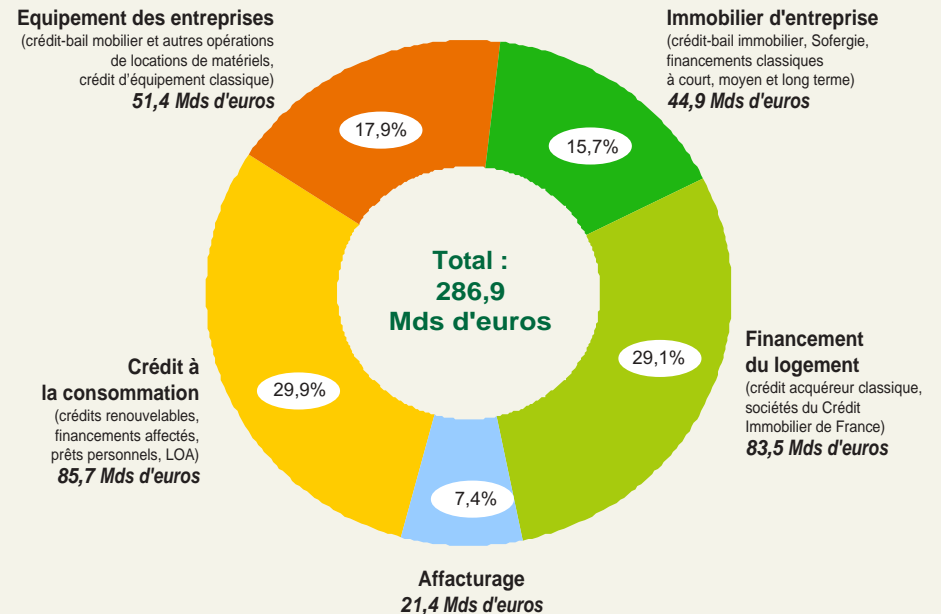
Production de l'année (variation annuelle)



Opérations en cours en fin d'année (glissement sur douze mois)



Les divers types de financements des établissements de crédit spécialisés (opérations en cours au 31.12.2009*, en Mds d'euros et % du total)



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

² Hors opérations d'affacturage.

* Non compris les engagements au hors-bilan des sociétés de caution pour 243 Mds d'euros.

Emploi, salaires et formation dans les sociétés financières : éléments de synthèse

La situation de l'emploi au 31 décembre 2009

- ✓ 294 entreprises¹ regroupent 23 700 salariés.
- ✓ 63% des salariés sont des femmes.
- ✓ 45% des salariés sont cadres. 46% des cadres sont des femmes et 34% des femmes ont le statut de cadre.
- ✓ L'âge moyen est de 38,6 ans. 18,5% des salariés ont moins de 30 ans, 57% moins de 40 ans.
- ✓ L'ancienneté moyenne est de 9,9 ans.
- ✓ 5% des salariés sont titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Les salaires réels au 1^{er} janvier 2010

- ✓ Le salaire médian annuel brut de la profession (hors prime d'ancienneté) est de 30 697 euros. Il est de 27 660 euros pour les salariées femmes et de 40 608 euros pour les salariés hommes.
- ✓ Le salaire annuel brut moyen (hors prime d'ancienneté) des 10% des salariés les moins rémunérés, toutes catégories hiérarchiques confondues, s'établit à 19 787 euros. Ce salaire est de 19 581 euros pour les femmes et de 20 494 euros pour les hommes.
- ✓ Les salaires réels moyens des non-cadres sont supérieurs de 36% aux rémunérations minimales garanties conventionnelles et de 70% pour les cadres.
- ✓ A niveau hiérarchique égal, la comparaison entre les salaires moyens du personnel masculin et ceux du personnel féminin fait apparaître un écart au bénéfice des salariés hommes. Pour 58% de la population féminine, cet écart est inférieur à 3,2%, pour 84% de cette population, il n'excède pas 10%.

L'évolution de l'emploi en 2009 et sur plus longue période

- ✓ A la sévère chute d'activité de nombre d'établissements répond en 2009 une contraction des effectifs salariés, pour la première fois depuis les années 1991/1994, période du précédent épisode de crise économique aiguë. A population d'entreprises constante, le nombre de salariés - CDD et CDI confondus - recule de -1,5% et de -1,3% pour les seuls CDI (après une hausse moyenne de +3% les cinq années précédentes).
- ✓ La contraction des effectifs est générale, quelle que soit l'activité considérée, mais les secteurs sont plus ou moins touchés : si le recul n'est que de -0,5% (CDI et CDD confondus) dans le financement de l'équipement, il s'élève à -1,6% dans les activités diverses et -2,2% dans les établissements spécialisés en crédits renouvelables et culmine à -2,7% dans l'affacturage.
- ✓ Le taux d'embauche est ramené à 6% pour l'ensemble des CDI, en recul de près de -4 points en un an et inférieur de près de moitié au taux moyen des dix années précédentes. Ce taux est de 7% pour les hommes et de 5,4% pour les femmes, de 6,3% pour les non-cadres et de 5,6% pour les cadres.
- ✓ Située à un très bas niveau depuis plusieurs années, la part des licenciements économiques dans le total des fins de CDI a spectaculairement progressé en 2009, décuplant par rapport à l'année précédente. A près de 10%, on se rapproche du niveau du taux enregistré lors de la poussée de 2001, tout en restant bien en deçà des pics atteints en 1993/1995 (26% en moyenne sur ces trois années).
- ✓ De 1984 à 2009, la part des cadres dans l'effectif total est passée de 26,5% à 45,3%. Au cours de la même période, chez les non-cadres, la part du personnel d'exécution (jusqu'au coefficient 180 compris) a été divisée par 9 et ramenée de 19,1% à 2,1% de l'effectif total.
- ✓ L'accroissement de la qualification est particulièrement marqué chez le personnel féminin : la proportion de femmes chez les cadres a été multipliée par 2,2 au cours des vingt-cinq dernières années (de 21,2% en 1984 à 46,5% en 2009), tandis que dans le même temps la part de cadres chez les femmes était multipliée par près de 4, passant de 8,7% à 33,7%.

La formation professionnelle continue : plan de formation et DIF

- ✓ Dépenses de formation : de 3,31% de la masse salariale en moyenne (en quasi-stabilité par rapport à 2008), elles passent de 0,99% dans les sociétés de moins de 50 salariés à 3,71% dans celles de 500 salariés et plus.
- ✓ Baisse marquée du nombre d'heures-stagiaires (-17%), ainsi que de la durée moyenne des stages (-27% pour environ 9 heures).
- ✓ 67% des salariés ont suivi au moins un stage de formation en 2009, soit un recul sensible (-3 points en un an) confirmant l'effritement des années récentes. En moyenne sur les dernières années, ce taux apparaît quasiment identique quels que soient le sexe ou la position hiérarchique (cadre ou non-cadre).
- ✓ En moyenne sur les vingt dernières années, près de la moitié des formations (46%) est constituée de stages liés directement à l'activité de l'entreprise. A noter la forte montée en puissance des formations générales (expression, communication, langues vivantes ...) dont la part dans le total passe de 16% en 1989/1990 à 27% en 2008/2009.
- ✓ Dans 71% en nombre des sociétés, une demande de DIF a été présentée en 2009. 14,7% des salariés ont été concernés. 89% des demandes ont été acceptées. 48% de celles-ci (contre seulement 31% en 2008) ont correspondu à des formations extérieures au plan de formation de l'entreprise.

¹ Il s'agit des membres de droit et des membres affiliés de l'Association, dont le personnel est soumis aux dispositions de la convention collective des sociétés financières, non compris les 19 sociétés, adhérentes de l'ASF en qualité de membres correspondants, dont le personnel est hors du champ d'application de ladite convention.

1

La situation de l'emploi au 31 décembre 2009

La situation de l'emploi au 31 décembre 2009 : données chiffrées de base

(par types de contrats, de catégories hiérarchiques, de sexes, d'âge et d'ancienneté ; données en nombre de salariés, exprimées sur la base de 10 000 salariés*)

Sexe du salarié		Hommes																Femmes																
		Moins de 25 ans		De 25 à 40 ans				De 41 à 55 ans				Plus de 55 ans				Moins de 25 ans		De 25 à 40 ans				De 41 à 55 ans				Plus de 55 ans								
				Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans	De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans	De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans			De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans	De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 10 ans	De 11 à 15 ans	Plus de 15 ans							
Age du salarié	Ancienneté du salarié																																	
Personnel non-cadre	Personnel d'exécution (C150 à C180)	CDD ¹	8		6										14		15				3						1							
		CDI ²	10		19	10			1	1			5			17	1	39	29	3		4	9	3	11					4				
		Total	18		25	10			1	1			5			31	1	54	29	3		7	9	3	11					4				
	Personnel qualifié (C195 à C240)	CDD ¹	16		28				4					1		52		89				16												
		CDI ²	43	4	180	214	27	6	8	24	14	35			1	1	104	13	428	825	106	30	32	120	45	227	3	8	5	46				
		Total	59	4	208	214	27	6	12	24	14	35			1	1	156	13	517	825	106	30	48	120	45	227	3	8	5	46				
	Personnel très qualifié (C255 à C295)	CDD ¹	5		15									2		16		16				1												
		CDI ²	9		72	153	36	5	5	32	14	57			4	1	8	15	6	115	355	156	61	13	70	68	378	1	5	7	73			
		Total	14		87	153	36	5	5	32	14	57			2	4	1	8	15	6	131	355	156	61	14	70	68	378	1	5	7	73		
	Personnel supérieur (C310 à C340)	CDD ¹	1		1				1						1		5																	
CDI ²		3		15	77	20	5	4	8	13	52			1	2	11	1	1	25	118	47	18	7	31	31	172		1	2	55				
Total		3		16	77	20	5	5	8	13	52			1	2	11	2	1	30	118	47	18	7	31	31	172		1	2	55				
Personnel cadre	Cadres débutants et cadres (C300, C360, C400)	CDD ¹	3		7										6		7				1													
		CDI ²	11	1	233	309	47	6	13	58	40	88			1	2	3	14	16	1	236	365	86	19	21	74	45	207		3	6	28		
		Total	14	1	240	309	47	6	13	58	40	88			1	2	3	14	16	1	243	365	86	19	22	74	45	207		3	6	28		
Cadres confirmés (C400 à C850)	CDD ¹			1				1						1		1																		
	CDI ²	1		153	318	69	9	79	212	132	294			3	21	14	93			95	207	74	16	39	117	65	262	3	6	6	45			
	Total	1		154	318	69	9	80	212	132	294			4	21	14	93			96	207	74	16	39	117	65	262	4	6	6	45			
Cadres supérieurs (C900)	CDD ¹												1																					
	CDI ²			9	14	5		15	37	19	42			2	13	5	24			3	5	2	1	5	6	3	14			2	3			
	Total			9	14	5		15	37	19	42			3	13	5	24			3	5	2	1	5	6	3	14			2	3			
Effectif total selon l'ancienneté et le type de contrat	CDD ¹	32		58			6					5		89		133			21							2							
		CDI ²	77	5	681	1 095	204	31	125	372	232	573			6	42	25	156			153	22	941	1 904	474	145	121	427	260	1 271	7	23	28	254
		Total	109	5	739	1 095	204	31	131	372	232	573			11	42	25	156			242	22	1 074	1 904	474	145	142	427	260	1 271	9	23	28	254
	... l'âge et le type de contrat	CDD ¹	32		58				6						89		133																	
		CDI ²	82		2 011				1 302						229		3 464																	
		Total	114		2 069				1 308						234		3 597																	
	... le sexe et le type de contrat	CDD ¹							101																									
		CDI ²							3 624																									
		Total							3 725																									
	... le type de contrat	CDD ¹																																
CDI ²																																		
Total																																		
		346																9 654																
		10 000																																

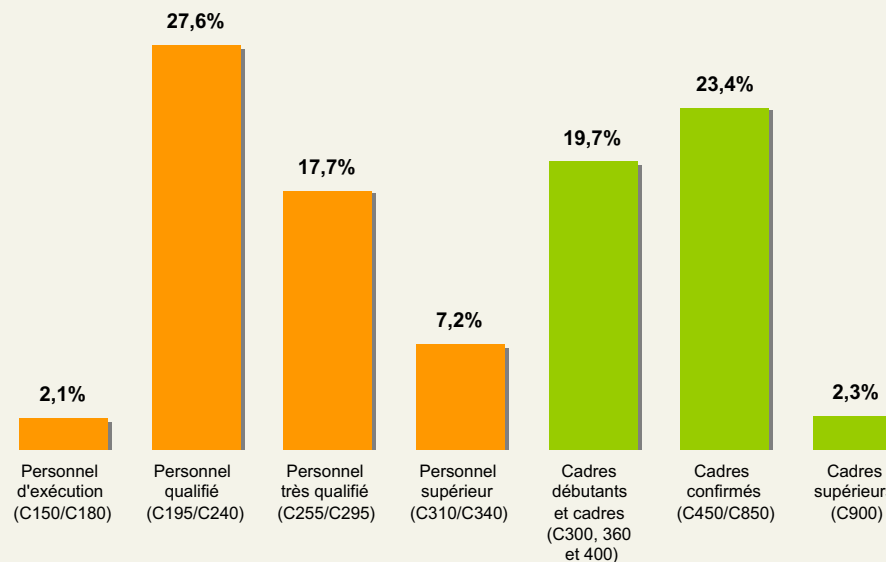
* Données établies sur la base d'un échantillon de 59 sociétés regroupant 15 032 salariés, soit près des 2/3 de l'effectif total de la profession. Pour en faciliter la lecture, les informations de base ont été recalculées sur la base d'un total de référence de 10 000 salariés. Pour plus de détails, voir données chiffrées complémentaires en annexes 1 à 4, pages 35 à 37.

1 Contrats à durée déterminée.
2 Contrats à durée indéterminée.

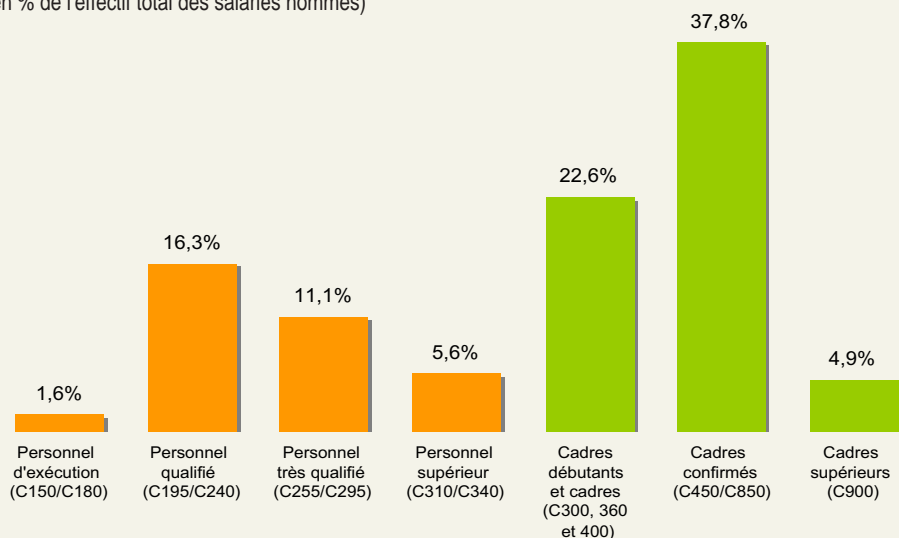
La structure du personnel selon les coefficients et les catégories hiérarchiques de la convention collective en 2009

- **Haut niveau de qualification** confirmé pour les salariés de la profession : **45%** d'entre eux ont le statut de **cadre** (65% chez les hommes et 35% chez les femmes) et la quasi-totalité (96%) 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).
- Chez les non-cadres, la catégorie du personnel qualifié (coefficients 195 à 240) regroupe la part relative la plus importante du personnel (27,6% pour l'ensemble, dont 16,3% chez les hommes et 34,3% chez les femmes). Les catégories de ces plus fortes concentrations de salariés se situent, pour les non-cadres, avec **27,6% de l'effectif total** (16,3% chez les hommes et 34,3% chez les femmes), dans la zone des coefficients 195 à 240 correspondant au "**personnel qualifié**", et, pour les cadres, dans celle des coefficients 450 à 550 avec 23,4% de l'effectif total (37,8% pour les hommes mais seulement 14,9% pour les femmes).

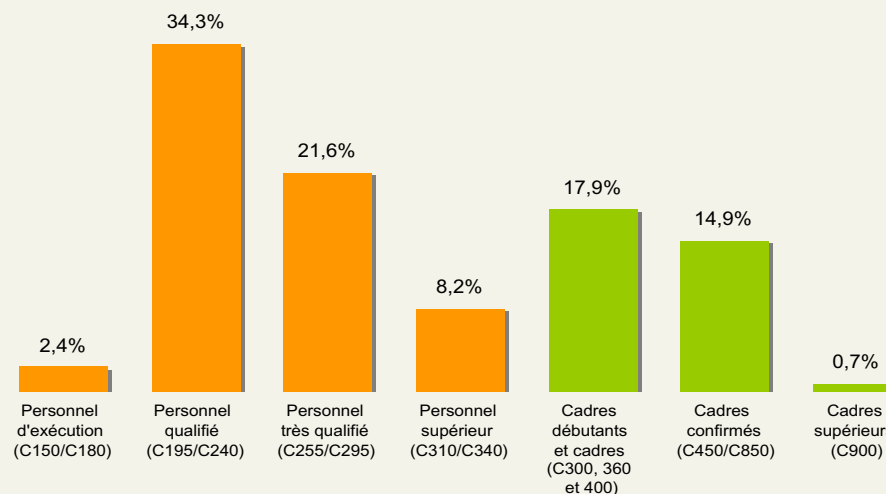
Structure de l'ensemble du personnel
(en % de l'effectif total)



Analyse selon le sexe : structure du personnel masculin
(en % de l'effectif total des salariés hommes)



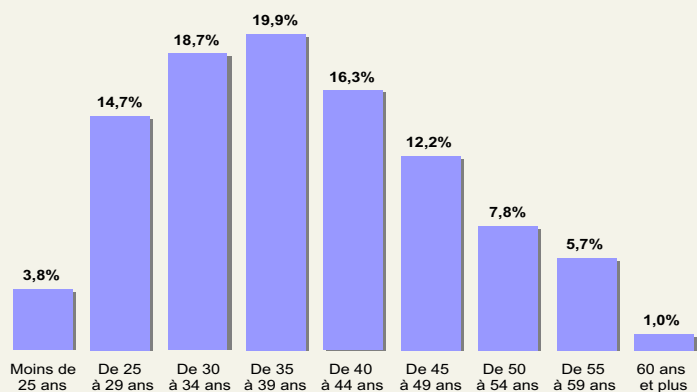
Analyse selon le sexe : structure du personnel féminin
(en % de l'effectif total des salariées femmes)



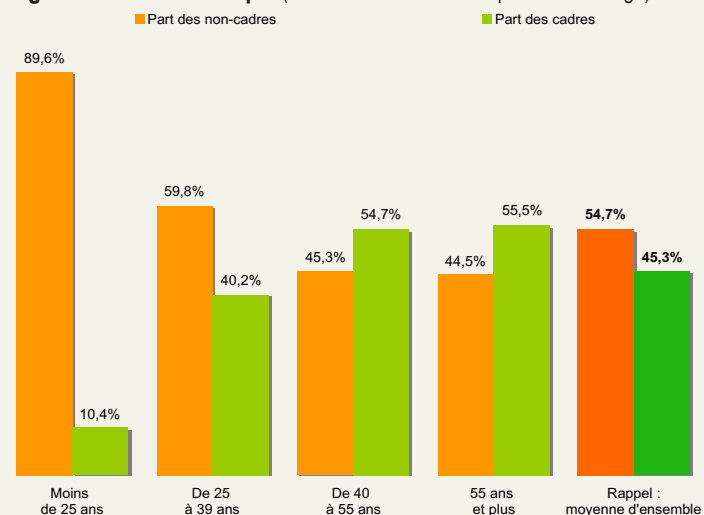
La structure du personnel selon l'âge en 2009

- L'âge moyen est de **38,6 ans** pour l'ensemble du personnel (38,2 ans pour les femmes et 39,3 ans pour les hommes). **57% du personnel ont moins de 40 ans** (64% chez les non-cadres et 48% chez les cadres) et 39% sont trentenaires.
- L'âge en relation avec le statut hiérarchique conventionnel : la proportion de cadres augmente à mesure que l'âge s'accroît avant de tendre à se stabiliser au-delà de 40 ans. Cette proportion passe ainsi de 10,4% chez les salariés de moins de 25 ans à environ 55% chez ceux de 40 ans et plus.

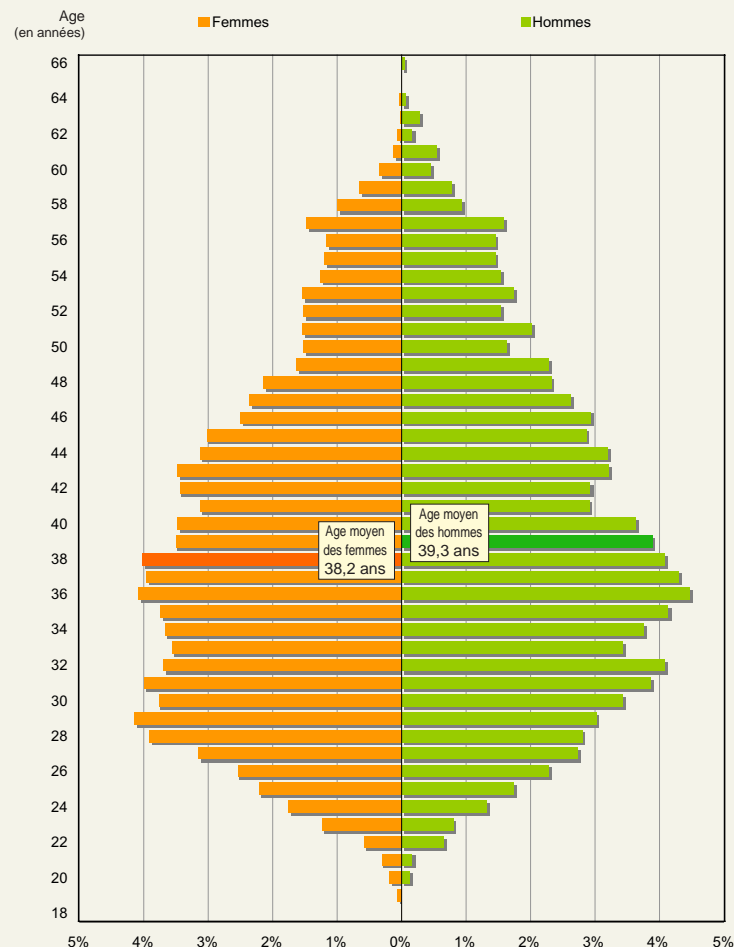
Structure de l'ensemble du personnel (en % de l'effectif total)



Age et statut hiérarchique (en % de l'effectif de chaque tranche d'âge)



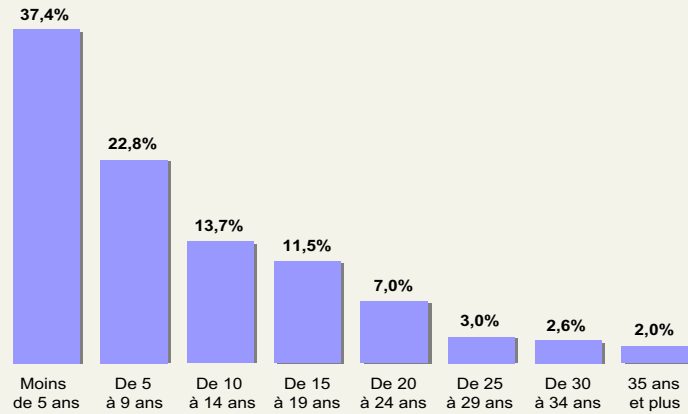
Pyramide des âges par sexes (en % de l'effectif total de chaque sexe)



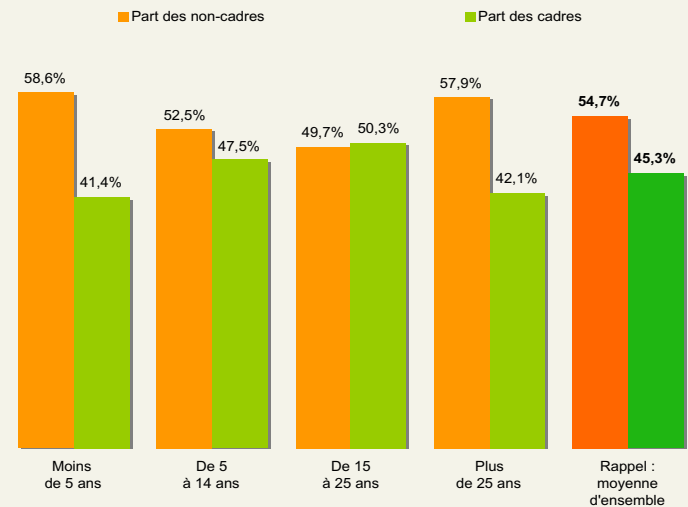
La structure du personnel selon l'ancienneté en 2009

- L'**ancienneté moyenne** est de **9,9 ans** pour l'ensemble du personnel (10,5 ans pour les femmes et 8,9 ans pour les hommes). **60% du personnel ont moins de 10 ans d'ancienneté** (63% chez les non-cadres et 57% chez les cadres).
- L'**ancienneté en relation avec le statut hiérarchique conventionnel** : la proportion de cadres pour une tranche d'ancienneté donnée augmente à mesure que cette ancienneté s'accroît (de 41,4% pour les moins de 5 ans d'ancienneté à 50,3% pour la tranche de 15 à 25 ans) avant de diminuer sensiblement pour les salariés de plus de 25 ans d'ancienneté (42,1% de cette tranche d'ancienneté).

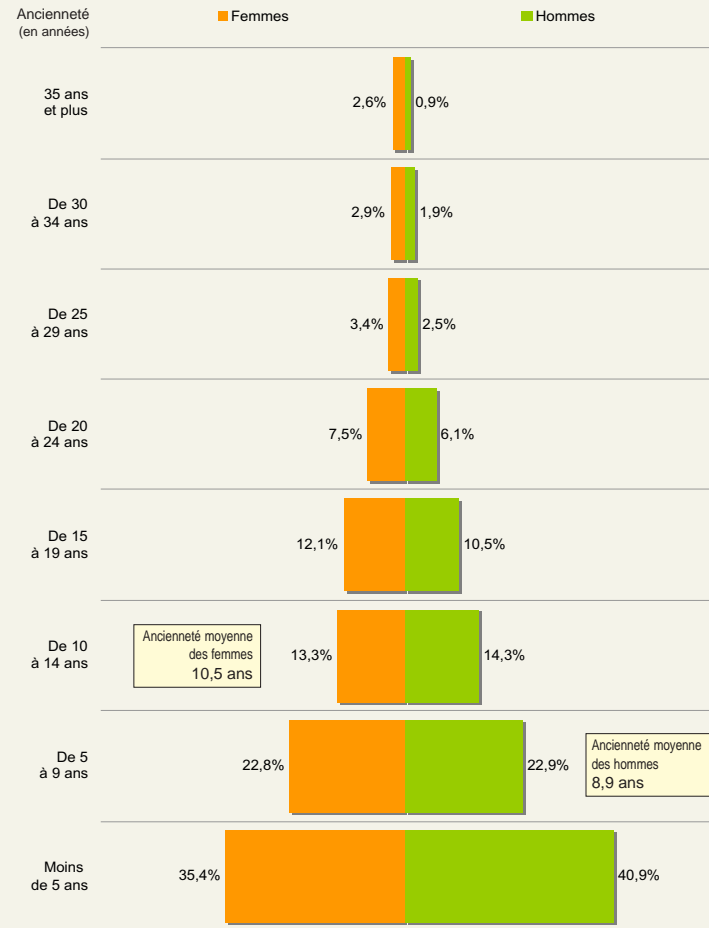
Structure de l'ensemble du personnel (en % de l'effectif total)



Ancienneté et statut hiérarchique (en % de l'effectif de chaque tranche d'ancienneté)



Structure de l'ancienneté par sexes (en % de l'effectif total de chaque sexe)



2

L'évolution de l'emploi

Les flux d'effectifs en 2009 : données chiffrées de base

Caractéristiques techniques <i>Données établies sur la base d'un échantillon de 155 sociétés, dont 82 disposant de personnel en propre (18 074 salariés au 31.12.2009, soit près de 80% de l'effectif total de la profession), 58 sans personnel et 15 ne disposant pas de personnel en propre.</i>	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Non-cadres	Cadres	Hommes non-cadres	Hommes cadres	Femmes non-cadres	Femmes cadres
L'effectif au 31.12.2008	18 365	6 913	11 452	10 357	8 008	2 502	4 411	7 855	3 597
Ensemble CDD+CDI	18 090	6 823	11 267	10 094	7 996	2 417	4 406	7 677	3 590
Salariés titulaires d'un CDD	936	296	640	878	58	266	30	612	28
Salariés titulaires d'un CDI	17 154	6 527	10 627	9 216	7 938	2 151	4 376	7 065	3 562
Autres types de contrats (1)	275	90	185	263	12	85	5	178	7
Les entrées du 1.1.2009 au 31.12.2009	3 839	1 352	2 487	3 298	541	1 064	288	2 234	253
Ensemble CDD+CDI	3 017	1 111	1 906	2 492	525	830	281	1 662	244
Par CDD	1 984	653	1 331	1 907	77	623	30	1 284	47
Par CDI	1 033	458	575	585	448	207	251	378	197
Par autres types de contrats (1)	822	241	581	806	16	234	7	572	9
Les sorties du 1.1.2009 au 31.12.2009	4 130	1 558	2 572	3 321	809	1 082	476	2 239	333
Pour fin de CDD	1 835	609	1 226	1 756	79	579	30	1 177	49
Pour fin de CDI	1 456	688	768	745	711	251	437	494	274
. Démission	511	207	304	324	187	102	105	222	82
. Licenciement(s) pour motif économique	143	77	66	25	118	9	68	16	50
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	297	151	146	160	137	59	92	101	45
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	83	30	53	45	38	8	22	37	16
. Autres causes de fin de CDI (2)	422	223	199	191	231	73	150	118	81
Pour fin d'autres types de contrats (1)	839	261	578	820	19	252	9	568	10
L'effectif au 31.12.2009	18 074	6 707	11 367	10 141	7 933	2 431	4 276	7 710	3 657
Ensemble CDD+CDI	17 824	6 642	11 182	9 901	7 923	2 369	4 273	7 532	3 650
Salariés titulaires d'un CDD	896	292	604	849	47	269	23	580	24
Salariés titulaires d'un CDI	16 928	6 350	10 578	9 052	7 876	2 100	4 250	6 952	3 626
Autres types de contrats (1)	250	65	185	240	10	62	3	178	7

(1) Salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

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

Les flux d'effectifs en 2009 : éléments d'analyse

	Ensemble du personnel	1. Analyse selon le sexe		2. Analyse selon la catégorie hiérarchique		3. Analyse selon le sexe et la catégorie hiérarchique			
		Hommes	Femmes	Non-cadres	Cadres	Hommes non-cadres	Hommes cadres	Femmes non-cadres	Femmes cadres
Variation 2009/2008 de l'effectif CDD+CDI	-1,5%	-2,7%	-0,8%	-1,9%	-0,9%	-2,0%	-3,0%	-1,9%	1,7%
Variation 2009/2008 de l'effectif CDI seul	-1,3%	-2,7%	-0,5%	-1,8%	-0,8%	-2,4%	-2,9%	-1,6%	1,8%
Taux d'embauche	6,0%	7,0%	5,4%	6,3%	5,6%	9,6%	5,7%	5,4%	5,5%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2008	5,2%	4,3%	5,7%	8,7%	0,7%	11,0%	0,7%	8,0%	0,8%
Part des CDD dans l'ensemble CDD+CDI à fin 2009	5,0%	4,4%	5,4%	8,6%	0,6%	11,4%	0,5%	7,7%	0,7%
Structure des fins de CDI (% du total des fins de CDI)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Démissions	35,1%	30,1%	39,6%	43,5%	26,3%	40,6%	24,0%	44,9%	29,9%
Licenciements économiques	9,8%	11,2%	8,6%	3,4%	16,6%	3,6%	15,6%	3,2%	18,2%
Licenciements pour autres motifs	20,4%	21,9%	19,0%	21,5%	19,3%	23,5%	21,1%	20,4%	16,4%
Mises et/ou départ en retraite ou préretraite	5,7%	4,4%	6,9%	6,0%	5,3%	3,2%	5,0%	7,5%	5,8%
Autres causes de fins de CDI	29,0%	32,4%	25,9%	25,6%	32,5%	29,1%	34,3%	23,9%	29,6%
Structure de l'effectif CDD+CDI à fin 2009	100,0%	37,3%	62,7%	55,5%	44,5%	13,3%	24,0%	42,3%	20,5%
Structure de l'effectif CDD seul à fin 2009	100,0%	32,6%	67,4%	94,8%	5,2%	30,0%	2,6%	64,7%	2,7%
Structure de l'effectif CDI seul à fin 2009	100,0%	37,5%	62,5%	53,5%	46,5%	12,4%	25,1%	41,1%	21,4%

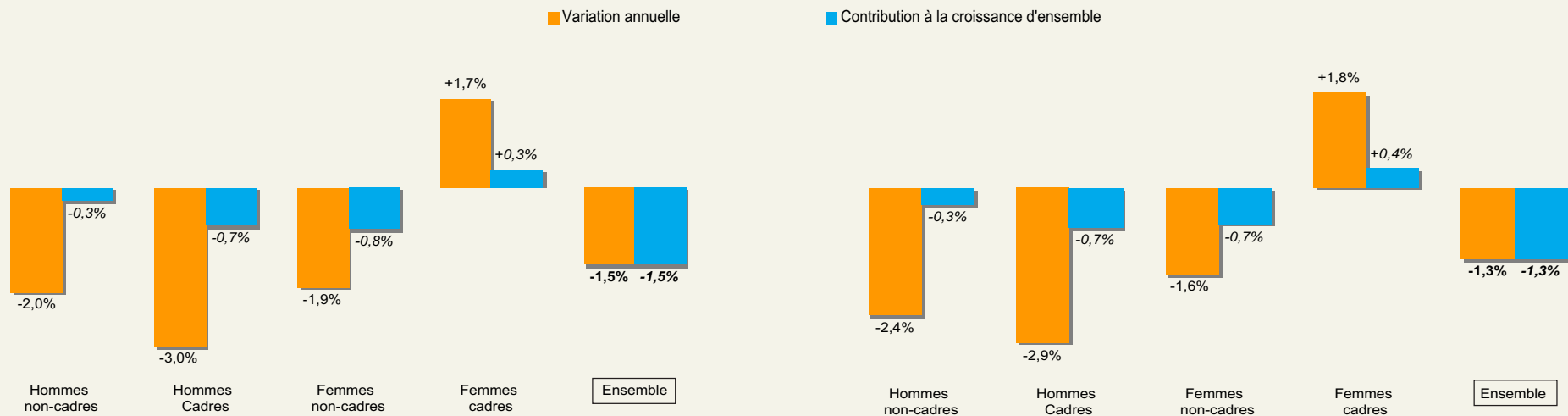
Analyse d'ensemble des flux d'effectifs en 2009

- **Tous contrats confondus, les effectifs se contractent en 2009** (-1,6%), pour la première fois depuis les années 1991 / 1994. **Hors intérimaires**, le recul est de **-1,5%** et de **-1,3%** pour les **seuls contrats à durée indéterminée**.
- Le **taux d'embauche**¹ est ramené à **6%** pour l'ensemble des CDI, en recul de près de -4 points en un an et inférieur de près de moitié au taux moyen des dix années précédentes. Ce taux est de 7% pour les hommes et de 5,4% pour les femmes, de 6,3% pour les non-cadres et de 5,6% pour les cadres.
- **34%** en nombre des sociétés enregistrent une **hausse** de leurs effectifs (de **+8%** en moyenne), **44%** une **baisse** (en moyenne de **-3,7%**), 22% des sociétés ont un effectif stable.
- La **baisse des effectifs** (CDI et CDD confondus, hors intérimaires) est **plus marquée pour les hommes** (-2,7%) que pour les femmes (-0,8%). Les effectifs des salariés non-cadres reculent de -1,9% et de -0,9% pour les cadres. **L'évolution de la catégorie des femmes cadres** (20% de l'effectif total) est **atypique** puisque c'est **la seule qui se traduit par une augmentation des effectifs** (+1,7% contre -1,9% pour les femmes non-cadres, -2% pour les hommes non-cadres et jusqu'à -3% pour les hommes cadres. Cette catégorie contribue ainsi positivement à l'évolution d'ensemble (+0,3 point) et permet ainsi de limiter le recul d'ensemble de -1,8% à -1,5%. Pour les seuls contrats à durée indéterminée, le profil de l'évolution est identique : seuls les effectifs de la catégorie des femmes cadres progressent (+1,8%) et limitent ainsi la contraction d'ensemble de -1,7% à -1,3%.

Evolution des effectifs et contributions à la croissance des différentes catégories de personnel

1. Contrats à durée indéterminée et à durée déterminée

2. Contrats à durée indéterminée seuls



¹ Embauches de l'année n / effectifs de l'année n-1.

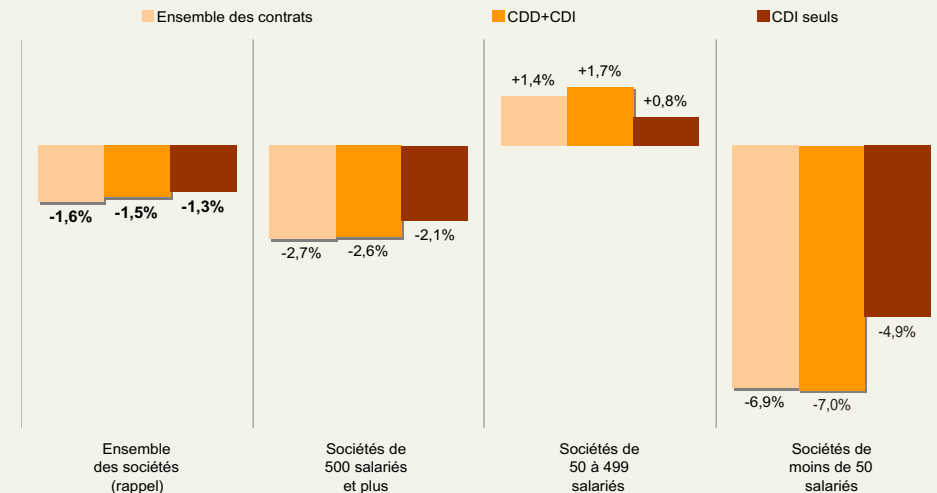
L'incidence de la taille de la société et du type d'activité exercé sur l'évolution des effectifs en 2009

L'incidence de la taille de la société

L'évolution des effectifs diffère sensiblement selon la taille des sociétés :

- Dans les **sociétés de 500 salariés et plus** (qui regroupent 65% de l'effectif total et en moyenne 1175 salariés par établissement), les effectifs (tous contrats confondus) reculent de **-2,7%** et de **-2,1%** **pour les seuls CDI**. On note que la totalité des entreprises de cette catégorie enregistrent une baisse de leurs effectifs.
- Les **sociétés de 50 à 499 salariés** (qui regroupent 31% de l'effectif total et en moyenne 167 salariés par établissement) constituent une **exception notable** puisque c'est la seule catégorie qui enregistre une évolution favorable : les effectifs (tous contrats confondus) y progressent en effet de **+1,4%** et de **+0,8%** **pour les seuls CDI**. 59% en nombre des entreprises de cette catégorie enregistrent une hausse de leurs effectifs (en moyenne de +7,8%), 35% un recul (-7,7% en moyenne) et l'effectif demeure stable pour 6% d'entre elles.
- C'est dans les **sociétés de moins de 50 salariés** (qui regroupent 4% de l'effectif total et en moyenne 17 salariés par établissement) que le **recul des effectifs est le plus marqué** : tous contrats confondus, il atteint **-6,9%** et **-4,9%** **pour les seuls CDI**. 37% en nombre des entreprises de cette catégorie enregistrent une baisse de leurs effectifs (-17,5% en moyenne), 21% une hausse (+14,3% en moyenne) et pour 42% d'entre elles, l'effectif demeure stable.

L'évolution des effectifs en 2009 selon la taille des sociétés

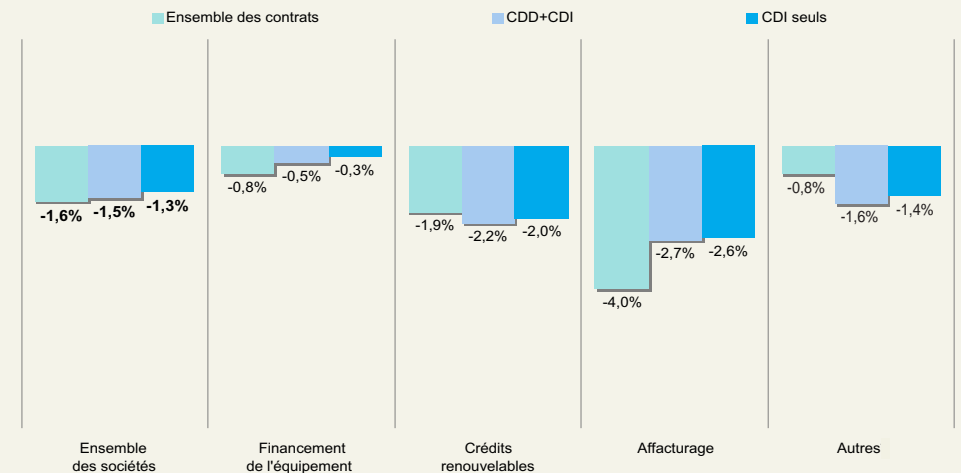


L'incidence du type d'activité exercé

La contraction des effectifs est générale, quelle que soit l'activité considérée, mais les secteurs sont plus ou moins touchés :

- Dans les sociétés spécialisées dans le **financement de l'équipement**, les effectifs (42% du total) reculent globalement de **-0,8%** et de **-0,3%** **pour les seuls CDI**. 56% en nombre des entreprises du secteur enregistrent une baisse de leurs effectifs (-4,1% en moyenne), 32% une hausse (+11%) et, pour 12% d'entre elles, l'effectif est stable.
- Dans les sociétés spécialisées dans les **crédits renouvelables**, les effectifs (31% du total) reculent globalement de **-1,9%** tous contrats confondus et de **-2%** **pour les seuls CDI**. 75% en nombre des entreprises du secteur enregistrent une baisse de leurs effectifs (-2,3% en moyenne) et 25% une hausse (+3,4%).
- Ce sont les sociétés spécialisées dans l'**affacturation** (13% des effectifs totaux) qui enregistrent le **plus fort recul** : la baisse globale est de **-4%** tous contrats confondus et de **-2,6%** **pour les seuls CDI**. 56% en nombre des entreprises du secteur enregistrent une hausse des effectifs (+3,3% en moyenne), 33% une baisse (-6,2%) et 11% une stabilité.
- Dans les **autres secteurs** (prestataires de services d'investissement, financement de l'immobilier, cautions et divers), les effectifs (14% du total) se contractent de **-0,8%** tous contrats confondus et de **-1,4%** **pour les seuls CDI**. Les entreprises du secteur se partagent par tiers entre celles où les effectifs se contractent (en moyenne de -5%), celles où ils progressent (+6,8%) et celles où ils sont stables.

L'évolution des effectifs en 2009 selon le type d'activité des sociétés

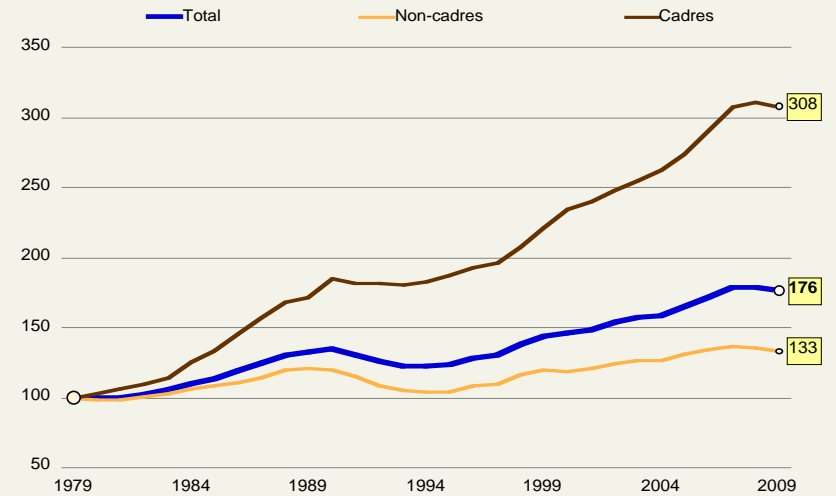


L'évolution des effectifs sur moyenne et longue période

- Sur les **trente dernières années**, l'effectif de la profession aura progressé globalement de **+76%**, résultat de vingt-cinq années de hausse (avec +2,9% l'an en moyenne, dont dix années avec un taux de croissance proche ou supérieur à 4%) qui ont donc plus que compensé les six années de recul (-10% en quatre ans dans les années 1991 / 1994, -0,2% en 1980 et -1,6% en 2009.) et la stabilité enregistrée en 2008. **En moyenne sur la période, le taux annuel de croissance ressort à +2%.**
- Sur une base **100 en 1979**, l'effectif des **salariés non-cadres** s'inscrit à **133 en 2009**. Après le sévère repli des années 1990 / 1995 (-15%) et la légère baisse enregistrée en 2000, il enregistre à nouveau depuis deux ans une contraction, accentuée en 2009 (-2,1% après -0,7%), faisant suite à une croissance moyenne de +2,1% l'an de 2001 à 2007. Sur les trente dernières années, le **taux moyen annuel de croissance** demeure positif, à **+1%**. Sur la même base **100 en 1979**, l'effectif des **salariés cadres** atteint **308 en 2009**. Sur l'ensemble de cette période, 2009 constitue la troisième année où une baisse est enregistrée : -0,9%, après la contraction des années 1991 (-1,9%) et 1993 (-0,6%). Sur l'ensemble de la période, le **taux moyen annuel de croissance** atteint **+3,9%**.
- A la sévère chute d'activité de nombre d'adhérents de l'Association répond **en 2009 une contraction des effectifs salariés, pour la première fois depuis les années 1991/1994**, période du précédent épisode de crise économique aiguë. A population d'entreprises constante - c'est-à-dire sans tenir compte de l'incidence du changement de statut de certains adhérents -, le nombre de salariés - CDD et CDI confondus - recule de **-1,5%** (-1,6% en incluant les salariés intérimaires). Pour les seuls salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI), le repli est de **-1,3%** (après une hausse moyenne de +3% les cinq années précédentes).

L'évolution des effectifs des sociétés financières de 1979 à 2009

(Tous contrats confondus - Indice base 100 en 1979)

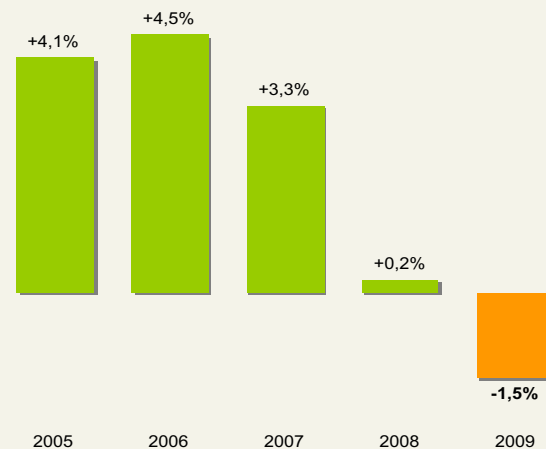


L'évolution des effectifs sur la période récente : les cinq dernières années (taux annuels de variation)

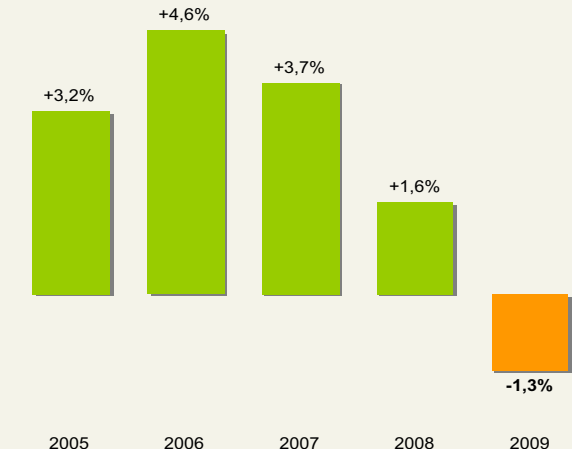
1. Ensemble des effectifs (y compris intérimaires)



2. CDI + CDD seuls



3. CDI seuls



L'évolution récente de l'emploi selon les sexes

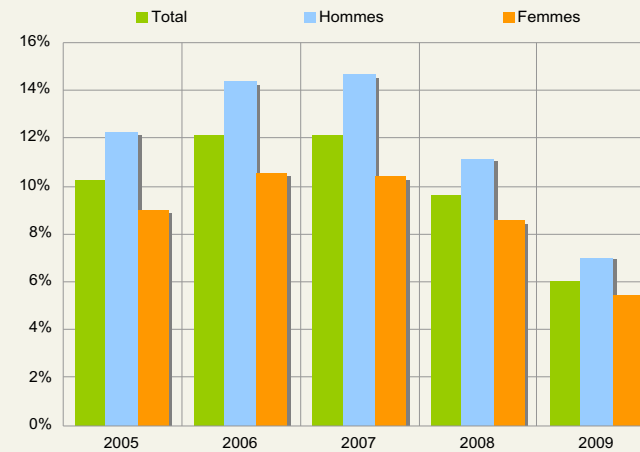
4 indicateurs ont été retenus pour rendre compte de l'évolution récente de l'emploi : l'évolution des effectifs (contrats à durée indéterminée - CDI - et à durée déterminée - CDD - confondus), le taux d'embauche (1), l'évolution de la part des licenciements économiques (2) et l'évolution de la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans l'effectif total. Les données sont relatives à la période 2005 / 2009 ; elles concernent l'ensemble de l'effectif, d'une part, et les salariés de chacun des deux sexes, d'autre part.

Evolution annuelle des effectifs (CDI et CDD confondus)



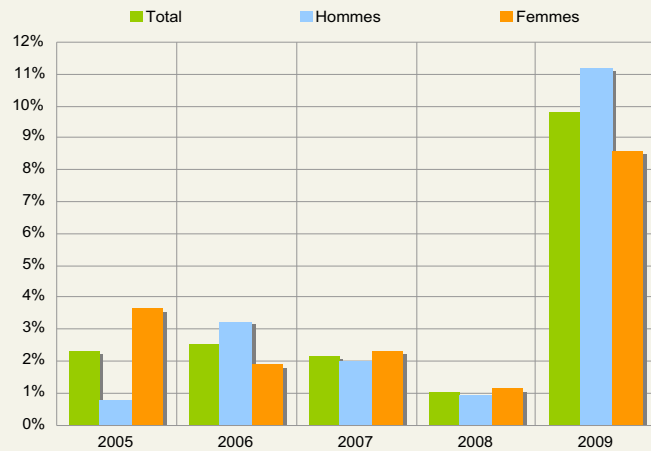
Après une progression sensible en 2005 et 2006, l'évolution des effectifs a été marquée par un ralentissement en 2007, avant d'enregistrer une quasi-stabilité en 2008, prélude à la contraction sensible de 2009, la première depuis 1994. On notera que l'évolution est particulièrement défavorable pour le personnel masculin sur les deux dernières années, marquées par deux replis successifs.

Evolution du taux d'embauche (1)



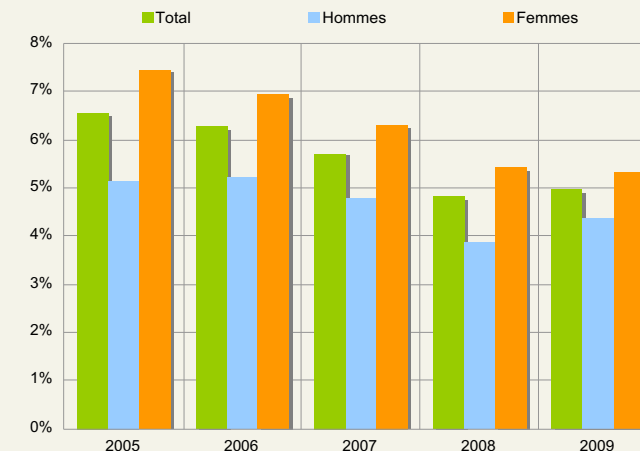
Le taux d'embauche a progressé jusqu'en 2007, tout particulièrement pour le personnel masculin, avant de se contracter depuis 2008 : il est en 2009 réduit de moitié par rapport à 2007. Le profil d'évolution est identique quel que soit le sexe considéré mais le taux apparaît toujours légèrement plus élevé pour le personnel masculin.

Evolution de la part des licenciements économiques (2)



Située à un très bas niveau depuis plusieurs années, la part des licenciements économiques dans le total des fins de contrats à durée indéterminée a spectaculairement progressé en 2009, décuplant par rapport à l'année précédente. A près de 10%, on se rapproche du niveau du taux enregistré lors de la poussée de 2001, tout en restant bien en deçà des pics atteints en 1993/1995 (26% en moyenne sur ces trois années). On note que le personnel masculin est le plus atteint.

Evolution de la part des CDD (en % de l'effectif total)



La tendance enregistrée depuis plusieurs années à une baisse de la proportion de contrats à durée déterminée (CDD) dans l'effectif total s'interrompt en 2009 : globalement, cette proportion se stabilise. La part des CDD demeure plus importante chez les femmes que chez les hommes mais l'écart entre les salariés des deux sexes diminue sensiblement.

(1) Embauches CDI de l'année n / effectifs CDI de l'année n-1.

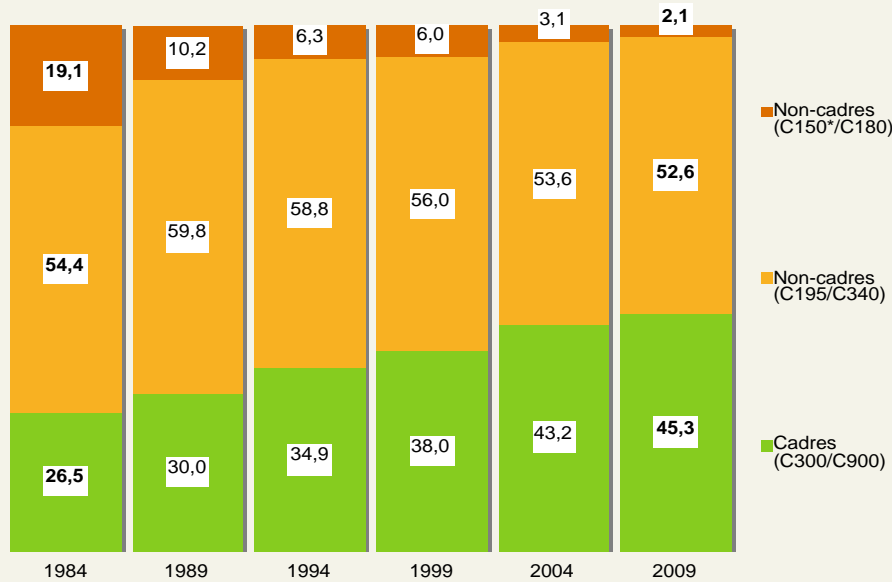
(2) Part des licenciements pour motifs économiques dans le total des fins de CDI.

25 ans d'évolution de la qualification d'ensemble du personnel (1984 / 2009)

Au cours des vingt-cinq dernières années, l'**accroissement régulier de la qualification d'ensemble du personnel** caractérise l'évolution du personnel de la profession.

- Cette qualification accrue est tout d'abord visible dans la forte hausse de la **proportion de cadres** dans l'effectif total qui passe, sur la période, **de 26,5% à 45,3%**.
- Durant cette même période, au sein de la catégorie des non-cadres, la **part du personnel d'exécution** (jusqu'au coefficient 180 compris) a été **divisée par 9**, ramenée de 19,1% de l'effectif total à 2,1%.
- Enfin, la **part du personnel non-cadre qualifié, très qualifié et supérieur** (coefficients 195 à 340), après s'être accrue jusqu'à **près de 60% en 1989**, s'érode régulièrement depuis cette date, s'établissant en **2009 à 52,6%**, soit un taux inférieur de près de 2 points à celui de 1984.

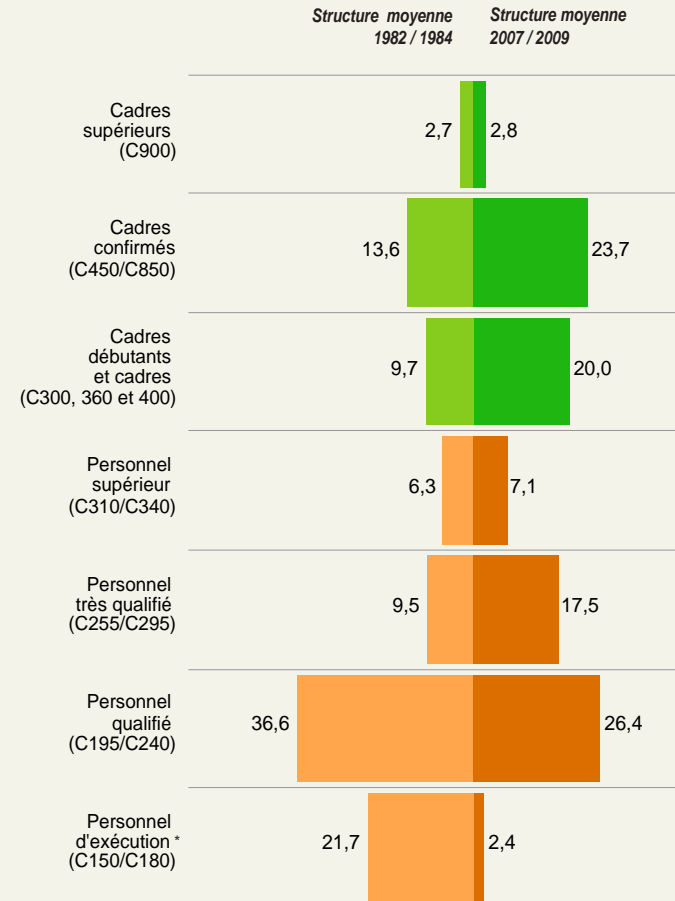
Evolution de la part des grandes catégories de salariés (1984 / 2009)
(en % de l'effectif total)



* Le premier coefficient du personnel d'exécution était C120 en 1984. Il est devenu C135 en 1994 puis C150 en 2001.

Evolution de la structure des effectifs (1984 / 2009)

(en % de l'effectif total, par catégories hiérarchiques conventionnelles)



25 ans d'évolution de la qualification du personnel selon le sexe (1984 / 2009)

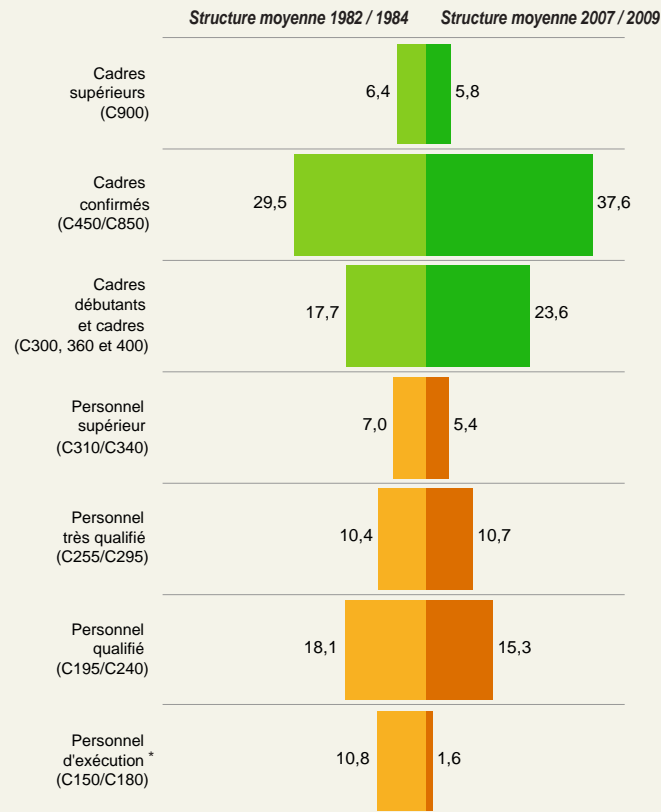
- Dans une situation générale caractérisée par une **qualification accrue de l'ensemble du personnel**, la qualification des femmes demeure encore aujourd'hui en moyenne moindre que celle des hommes mais l'évolution va dans le sens d'une forte réduction de cet écart grâce aux **progrès très sensibles réalisés chez le personnel féminin** au cours des vingt-cinq dernières années.
- Ainsi, pour les hommes, la part du personnel d'exécution (coefficients 150 à 180) passe en moyenne de 10,8% du total de l'effectif dans les années 1982 / 1984 à 1,6% en 2007 / 2009, pendant que, pour les femmes, cette même part est divisée quasiment par 10 sur la même période, ramenée de 28,5% à 2,9%. L'évolution est également spectaculaire pour la catégorie immédiatement supérieure : pour le

personnel qualifié (coefficients 195 à 240), la proportion passe de 18,1% à 15,3% pour les hommes alors qu'elle chute de 48,1% à 33,4% pour les femmes. La part du personnel féminin située dans les deux premières catégories hiérarchiques (C150 à C240) a ainsi été ramenée en vingt-cinq ans de 76,6% à 36,3% alors que pour les hommes, dans le même temps, cette même proportion passait de 28,9% à 16,9%.

- Concernant les cadres, la situation est également beaucoup plus évolutive pour les femmes : sur la même période, la proportion de cadres chez les femmes est multipliée environ par près de 4 pour les cadres débutants et cadres (coefficients 300, 360 et 400), passant de 4,7% à 17,7%, de même que pour les cadres confirmés (de 3,7% à 15%).

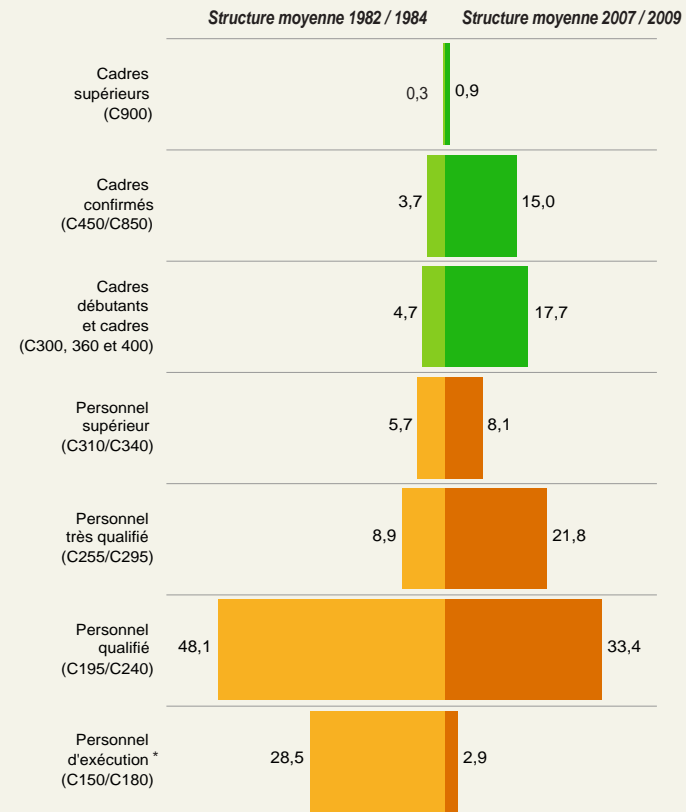
Evolution de la structure du personnel masculin (1984 / 2009)

(en % de l'effectif masculin total, par catégories hiérarchiques conventionnelles)



Evolution de la structure du personnel féminin (1984 / 2009)

(en % de l'effectif masculin total, par catégories hiérarchiques conventionnelles)



* Le premier coefficient du personnel d'exécution était C120 en 1982. Il est devenu C135 en 1994 puis C150 en 2001.

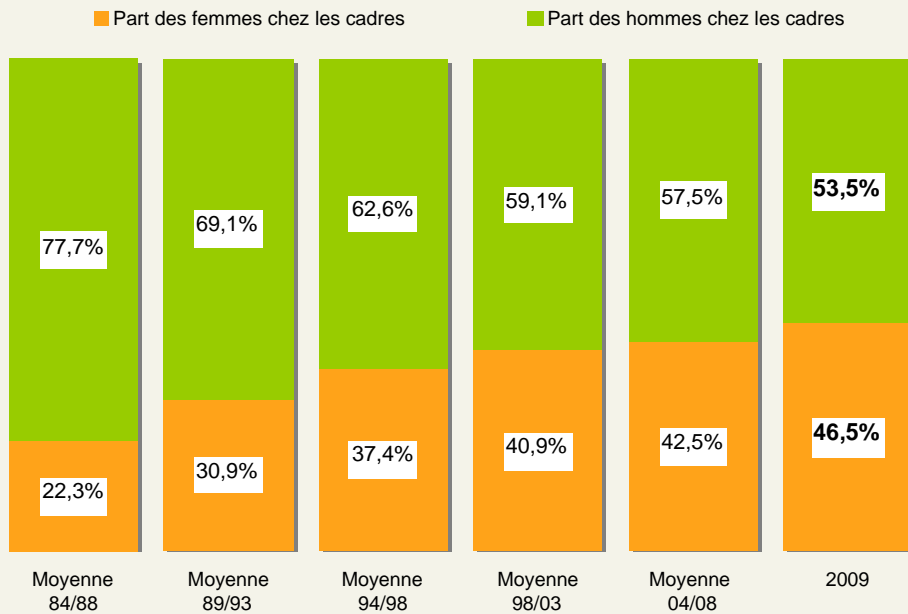
Gros plan sur 25 ans d'évolution de la qualification du personnel féminin (1984 / 2009)

L'évolution est celle d'un **accroissement constant de la qualification** du personnel féminin au cours des vingt-cinq dernières années :

- Passant de 21,2% en 1984 à **46,5% en 2009**, la **part des femmes dans la population cadre** a ainsi été **multipliée par 2,2 en vingt-cinq ans** et tend désormais vers la parité. De 1984 à 2009, cette part passe de 32,3% à 57,3% chez les cadres débutants et cadres (C300 à C400). Cette proportion s'accroît au cours de la même période de 16,7% à 40,1% chez les cadres confirmés (C450 à C850) et enregistre la plus forte progression dans la catégorie des cadres supérieurs, où elle est multipliée par 3,6 (de 5,3% à 19,1%).
- La **proportion de cadres chez les femmes** est passée de 8,7% en moyenne dans la période 1982 / 1984 à 33,7% en 2007 / 2009, selon une trajectoire rectiligne, et a donc été **multipliée par près de 4**. Chez les hommes, cette proportion passe de 53,6% à 67,1%, selon une évolution moins linéaire.

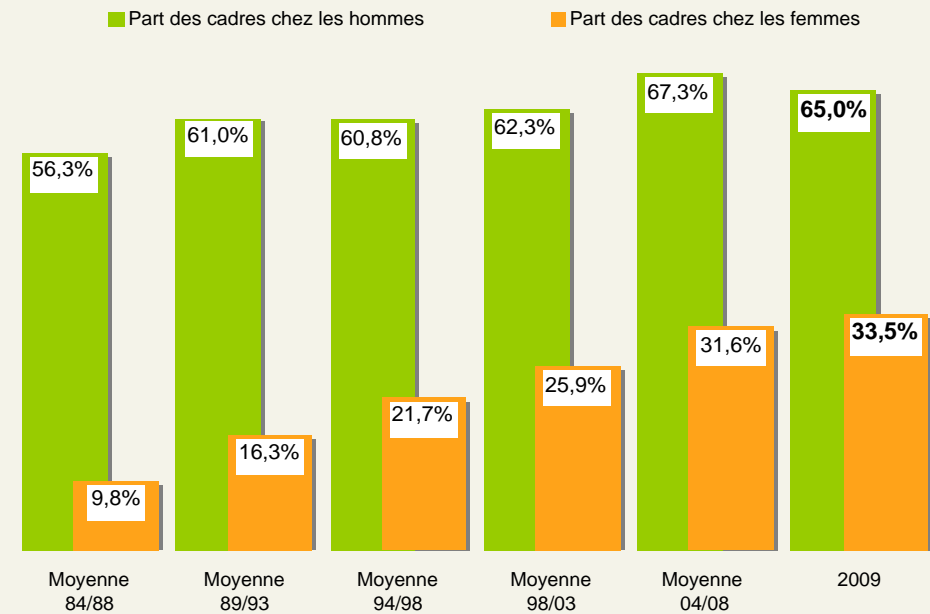
Evolution de la part des hommes et des femmes dans la population cadre

(en % de l'effectif total de la population cadre)



Evolution de la part des cadres dans les populations masculine et féminine

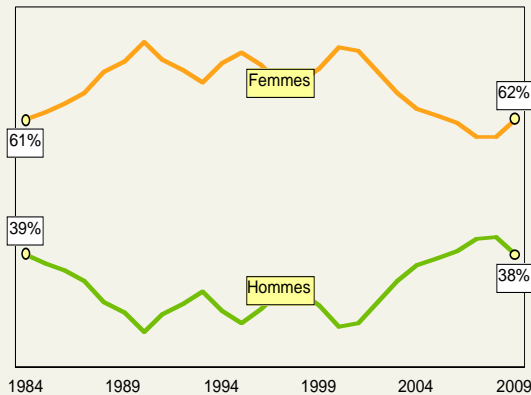
(en % de l'effectif total de la population de chaque sexe)



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

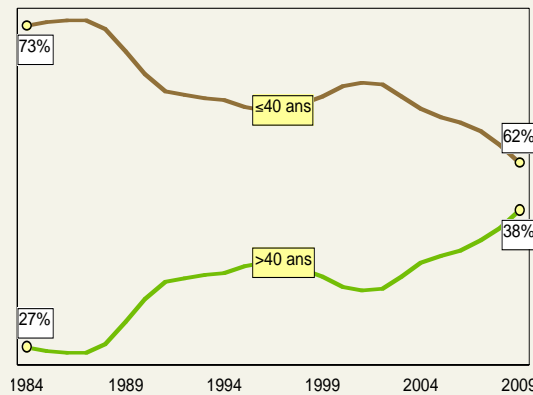
Evolution de la structure selon le sexe*

- L'évolution de la **structure selon le sexe** fait apparaître une relative **stabilité de la part respective des hommes et des femmes** (respectivement, d'environ 38% et 62% en moyenne au cours des deux dernières décennies). On note cependant une tendance récente à une légère remontée du taux de féminisation après plusieurs années de contraction.



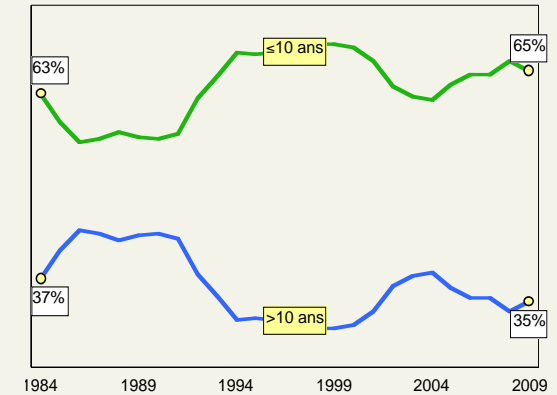
Evolution de la structure selon l'âge*

- L'évolution de la **structure selon l'âge** montre une tendance au **vieillessement de la population** : les salariés âgés de plus de 40 ans, qui constituaient environ le quart de l'effectif il y a vingt-cinq ans, en composent maintenant près de 40%. Cette tendance s'est accélérée depuis le début de l'actuelle décennie, après une courte phase de rajeunissement (la part dans le total des salariés âgés de 40 ans ou moins gagnait trois points de 1995 à 2000).



Evolution de la structure selon l'ancienneté*

- L'évolution de la **structure selon l'ancienneté** : la **tendance à la baisse de l'ancienneté** moyenne enregistrée au cours des années 1990 (hausse moyenne de 5 à 6 points de la part des salariés de moins de 10 ans d'ancienneté) a été interrompue au début des années 2000 avant de reprendre de façon modérée au cours des dernières années. Sur longue période, les proportions sont relativement stables : en 1984 comme en 2009, la population se structure dans le rapport de 2/3 à 1/3 entre les salariés de 10 ans d'ancienneté et moins et ceux de plus de 10 ans.



* En % de l'effectif total. Graphiques en moyennes mobiles sur trois ans.

3

L'état des salaires réels au 1er janvier 2010

Les salaires réels au 1er janvier 2010 (salaires annuels bruts, hors prime d'ancienneté, en euros)

Données de base par coefficients hiérarchiques et par sexes

(données établies sur la base d'un échantillon de 59 établissements)

Coefficients hiérarchiques	Ensemble du personnel					Personnel féminin seul					Personnel masculin seul					
	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10ème décile (2)	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10ème décile (2)	Nombre de salariés par coefficient	Salaires médian	Salaires moyen	Salaires moyen du 1er décile (1)	Salaires moyen du 10ème décile (2)	
Non-cadres	150	18	18 200	19 323	17 017	25 985	14	18 282	18 826	17 017	22 187	4	18 200	21 061	(*)	(*)
	165	60	18 905	19 283	17 748	22 008	39	18 900	19 303	17 711	22 568	21	19 295	19 247	17 936	20 886
	180	240	20 238	20 824	18 796	25 985	174	20 249	20 709	18 762	25 125	66	20 218	21 127	18 864	28 129
	195	742	20 205	20 977	18 222	27 656	602	20 213	20 988	18 169	27 912	140	20 134	20 927	18 452	26 550
	210	958	22 004	23 631	19 224	36 134	718	21 909	23 278	19 290	34 332	240	22 331	24 686	19 224	39 659
	225	1 221	23 167	23 628	18 730	31 573	1 003	23 117	23 539	18 804	31 028	218	23 288	24 036	18 401	33 840
	240	1 229	23 704	24 069	19 955	29 957	916	23 651	23 987	19 920	29 489	313	23 875	24 308	20 062	31 134
	255	1 266	25 323	25 767	20 677	32 914	966	25 138	25 541	20 796	32 120	300	26 059	26 494	20 470	34 671
	275	593	27 963	27 984	22 075	35 615	457	27 783	27 828	22 076	35 176	136	28 535	28 509	22 151	36 804
	295	804	28 079	28 731	23 219	38 370	619	27 958	28 496	23 029	37 772	185	28 584	29 515	23 939	39 814
Cadres	310	419	29 782	30 813	24 078	44 374	298	29 550	30 143	23 925	39 751	121	30 379	32 461	24 522	55 729
	325	292	32 970	33 202	25 700	43 781	200	32 716	32 591	25 478	40 912	92	33 701	34 529	26 228	47 573
	340	375	29 538	31 849	25 385	50 499	273	29 265	30 286	25 267	37 882	102	30 000	36 032	25 612	81 850
	300	214	32 285	32 965	26 963	42 777	115	32 285	32 564	26 800	40 936	99	32 285	33 430	27 371	44 343
	360	559	34 211	35 032	27 686	48 778	377	33 755	34 759	27 393	49 632	182	35 012	35 597	28 658	46 856
	400	2 184	38 279	39 640	29 076	57 291	1 200	37 226	38 304	28 535	54 172	984	40 047	41 269	30 092	60 064
	450	986	45 265	47 857	33 740	74 865	448	43 089	44 915	32 395	66 287	538	46 994	50 308	35 628	80 838
	550	1 227	51 848	55 921	39 539	98 848	501	49 351	54 161	38 574	100 765	726	53 285	57 135	40 753	97 479
	625	434	58 999	63 198	44 641	106 598	173	55 380	57 789	43 434	83 824	261	60 692	66 784	46 224	118 211
	700	559	68 187	72 964	49 629	127 548	184	63 317	66 759	49 233	99 557	375	70 000	76 009	50 131	138 811
850	310	84 131	90 315	60 629	154 664	99	80 793	90 247	58 800	171 248	211	84 897	90 347	61 513	146 600	
900	342	112 148	139 788	68 770	366 977	66	103 470	114 825	65 840	195 132	276	113 532	145 757	70 495	400 584	
		15 032					9 442					5 590				

(1) 10% des salarié(e)s les moins rémunéré(e)s du coefficient.

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

(*) Non significatif compte tenu de la faiblesse de l'effectif.

Profil des salaires réels au 1^{er} janvier 2010

Salaires annuels bruts, hors prime d'ancienneté, ensemble du personnel (y compris coefficient 900)

Tableau 1 : salaires de 16 800 euros à 51 601 euros

Tranches de salaires (montants en euros)	Ensemble du personnel		Personnel féminin		Personnel masculin	
	% du total du personnel	% cumulé	% du total du personnel féminin	% cumulé	% du total du personnel masculin	% cumulé
De 16 800 € à 17 639 €	0,18%	0,2%	0,25%	0,3%	0,05%	0,1%
De 17 640 € à 18 521 €	0,67%	0,9%	0,82%	1,1%	0,43%	0,5%
De 18 522 € à 19 447 €	2,17%	3,0%	2,50%	3,6%	1,61%	2,1%
De 19 448 € à 20 420 €	4,34%	7,4%	5,41%	9,0%	2,52%	4,6%
De 20 421 € à 21 441 €	5,18%	12,5%	6,50%	15,5%	2,95%	7,6%
De 21 442 € à 22 513 €	4,78%	17,3%	6,17%	21,7%	2,43%	10,0%
De 22 514 € à 23 638 €	5,02%	22,3%	6,45%	28,1%	2,59%	12,6%
De 23 639 € à 24 820 €	5,85%	28,2%	7,27%	35,4%	3,47%	16,1%
De 24 821 € à 26 061 €	5,79%	34,0%	7,42%	42,8%	3,02%	19,1%
De 26 062 € à 27 364 €	4,75%	38,7%	5,85%	48,6%	2,90%	22,0%
De 27 365 € à 28 733 €	5,25%	44,0%	6,31%	55,0%	3,45%	25,4%
De 28 734 € à 30 169 €	4,54%	48,5%	5,36%	60,3%	3,15%	28,6%
De 30 170 € à 31 678 €	4,36%	52,9%	4,79%	65,1%	3,65%	32,2%
De 31 679 € à 33 262 €	3,77%	56,6%	3,75%	68,9%	3,79%	36,0%
De 33 263 € à 34 925 €	3,48%	60,1%	3,57%	72,4%	3,33%	39,4%
De 34 926 € à 36 671 €	3,35%	63,5%	3,18%	75,6%	3,63%	43,0%
De 36 672 € à 38 505 €	3,26%	66,7%	3,05%	78,6%	3,61%	46,6%
De 38 506 € à 40 430 €	2,93%	69,7%	2,85%	81,5%	3,06%	49,7%
De 40 431 € à 42 452 €	2,92%	72,6%	2,59%	84,1%	3,47%	53,1%
De 42 453 € à 44 574 €	2,64%	75,2%	1,96%	86,1%	3,79%	56,9%
De 44 575 € à 46 803 €	2,75%	78,0%	2,13%	88,2%	3,79%	60,7%
De 46 804 € à 49 143 €	2,57%	80,5%	1,80%	90,0%	3,86%	64,6%
De 49 144 € à 51 601 €	2,16%	82,7%	1,50%	91,5%	3,27%	67,9%

Tableau 2 : salaires de 51 602 euros à plus de 150 000 euros

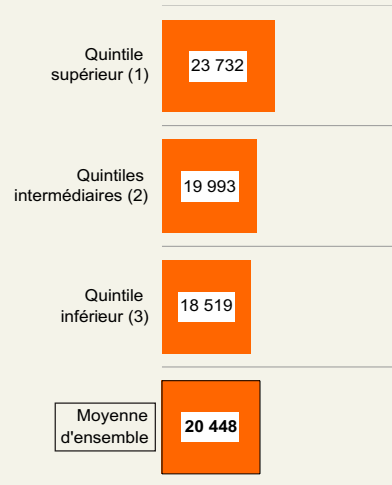
Tranches de salaires (montants en euros)	Ensemble du personnel		Personnel féminin		Personnel masculin	
	% du total du personnel	% cumulé	% du total du personnel féminin	% cumulé	% du total du personnel masculin	% cumulé
De 51 602 € à 54 181 €	2,14%	84,8%	1,36%	92,8%	3,45%	71,3%
De 54 182 € à 56 890 €	1,90%	86,7%	1,09%	93,9%	3,27%	74,6%
De 56 891 € à 59 734 €	1,71%	88,4%	0,91%	94,8%	3,06%	77,6%
De 59 735 € à 62 721 €	1,40%	89,8%	0,76%	95,6%	2,47%	80,1%
De 62 722 € à 65 857 €	1,36%	91,2%	0,68%	96,3%	2,50%	82,6%
De 65 858 € à 69 150 €	1,14%	92,3%	0,62%	96,9%	2,02%	84,6%
De 69 151 € à 72 608 €	1,02%	93,4%	0,39%	97,3%	2,09%	86,7%
De 72 609 € à 76 238 €	0,89%	94,3%	0,53%	97,8%	1,50%	88,2%
De 76 239 € à 80 050 €	0,81%	95,1%	0,38%	98,2%	1,54%	89,8%
De 80 051 € à 84 053 €	0,59%	95,7%	0,20%	98,4%	1,23%	91,0%
De 84 054 € à 88 255 €	0,59%	96,2%	0,26%	98,7%	1,13%	92,1%
De 88 256 € à 92 668 €	0,51%	96,7%	0,22%	98,9%	0,98%	93,1%
De 92 669 € à 97 302 €	0,32%	97,1%	0,15%	99,0%	0,61%	93,7%
De 97 303 € à 102 167 €	0,44%	97,5%	0,17%	99,2%	0,89%	94,6%
De 102 168 € à 107 275 €	0,25%	97,8%	0,10%	99,3%	0,50%	95,1%
De 107 276 € à 112 639 €	0,33%	98,1%	0,06%	99,4%	0,79%	95,9%
De 112 640 € à 118 271 €	0,21%	98,3%	0,07%	99,4%	0,45%	96,4%
De 118 272 € à 124 184 €	0,23%	98,5%	0,06%	99,5%	0,50%	96,9%
De 124 185 € à 130 394 €	0,21%	98,7%	0,06%	99,6%	0,45%	97,3%
De 130 395 € à 136 913 €	0,22%	98,9%	0,05%	99,6%	0,50%	97,8%
De 136 914 € à 143 759 €	0,14%	99,1%	0,06%	99,7%	0,27%	98,1%
De 143 760 € à 150 000 €	0,15%	99,2%	0,08%	99,8%	0,27%	98,3%
Plus de 150 000 €	0,76%	100,0%	0,22%	100,0%	1,66%	100,0%

Salaires réels moyens par catégories hiérarchiques et quintiles au 1^{er} janvier 2010

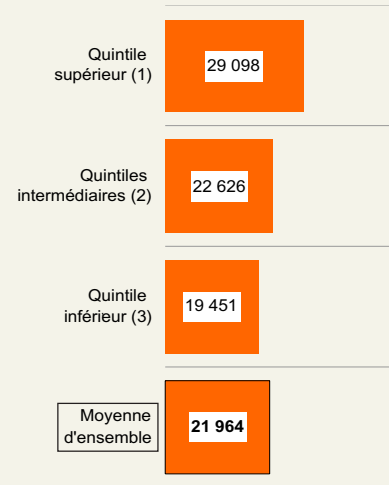
Série 1 : Analyse de l'ensemble du personnel, tous sexes confondus

Il s'agit, pour chacune des **sept catégories hiérarchiques** de la convention collective (regroupements de coefficients) de la **moyenne des salaires annuels réels** (en euros, hors prime d'ancienneté) au 1^{er} janvier 2010, **par quintile** (c'est-à-dire par tranches de 20% de la population concernée) et **pour l'ensemble du personnel de la catégorie**.

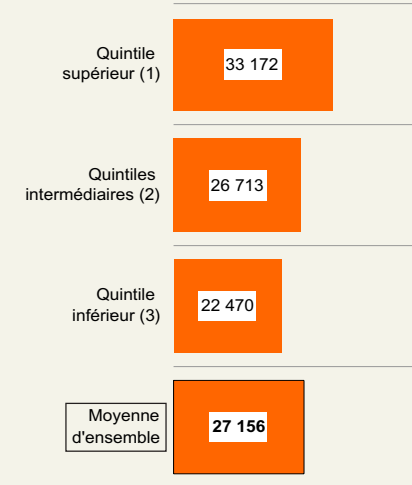
I - Personnel d'exécution (C150 à C180)



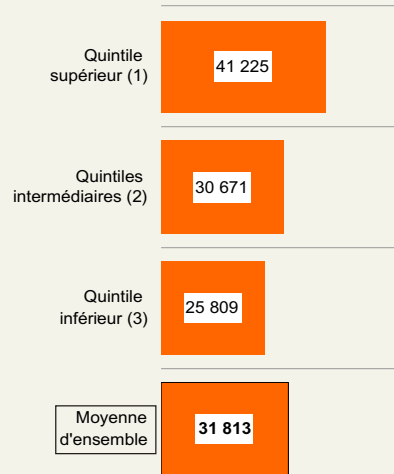
II - Personnel qualifié (C195 à C240)



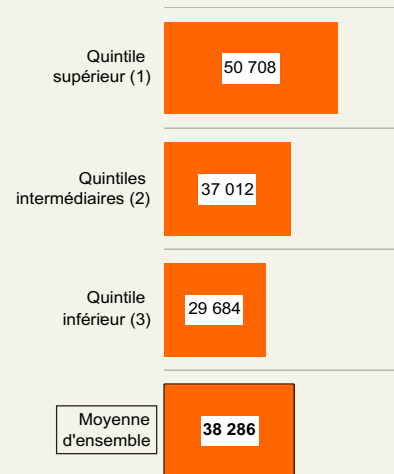
III - Personnel très qualifié (C255 à C295)



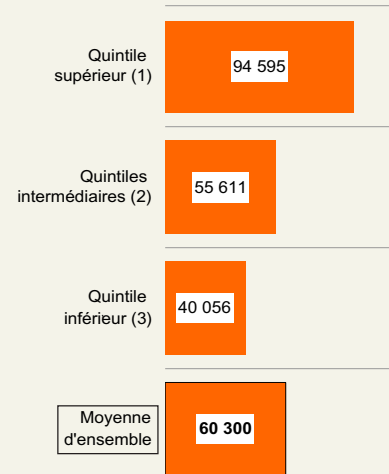
IV - Personnel supérieur (C310 à C340)



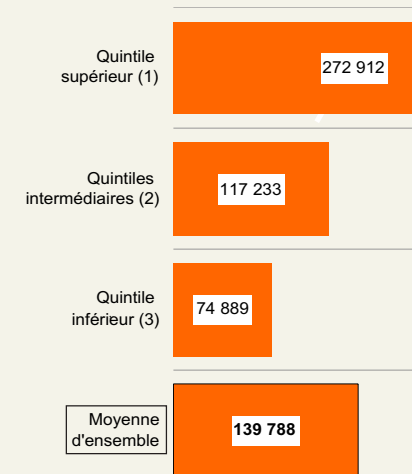
V - Cadres débutants et cadres (C300, 360, 400)



VI - Cadres confirmés (C450 à C850)



VII - Cadres supérieurs (C900)



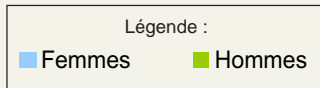
(1) Quintile supérieur : il s'agit du 5^{ème} quintile (Q5), c'est-à-dire des 20% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée les plus rémunérés.

(2) Il s'agit des 60% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée situés dans les quintiles Q2, Q3 et Q4.

(3) Quintile inférieur : il s'agit du 1^{er} quintile (Q1), c'est-à-dire des 20% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée les moins rémunérés.

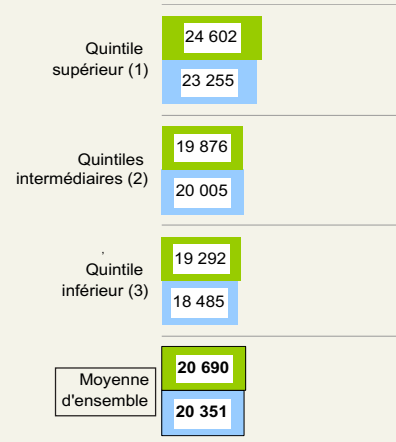
Salaires réels moyens par catégories hiérarchiques et quintiles au 1^{er} janvier 2010

Série 2 : Analyse du personnel selon les sexes

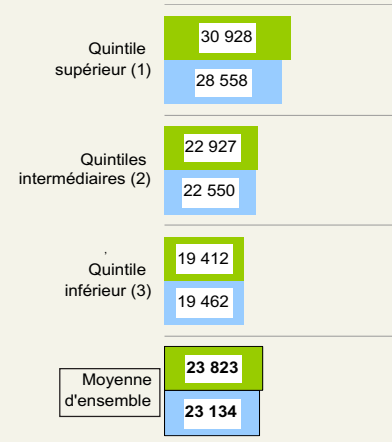


Il s'agit, pour chacune des **sept catégories hiérarchiques** de la convention collective (regroupements de coefficients) de la **moyenne des salaires annuels réels** (en euros, hors prime d'ancienneté) au 1^{er} janvier 2010, **par quintile** (c'est-à-dire par tranches de 20% de la population concernée) et **pour l'effectif de chacun des sexes**.

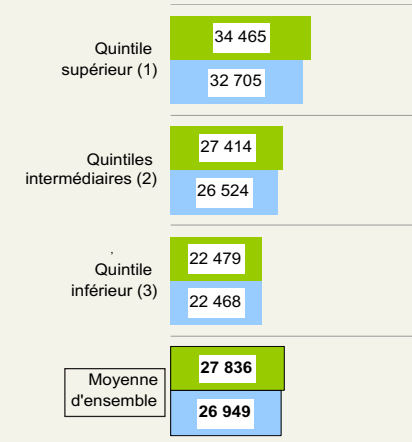
I - Personnel d'exécution (C150 à C180)



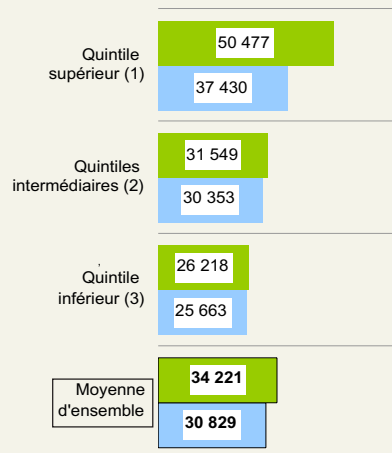
II - Personnel qualifié (C195 à C240)



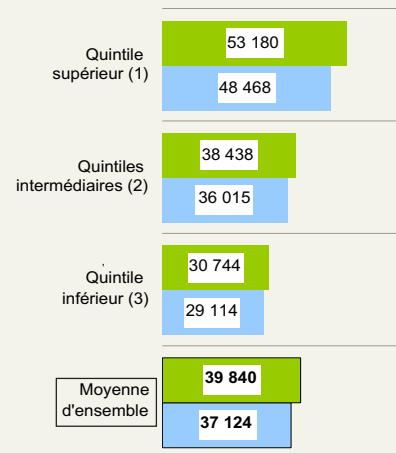
III - Personnel très qualifié (C255 à C295)



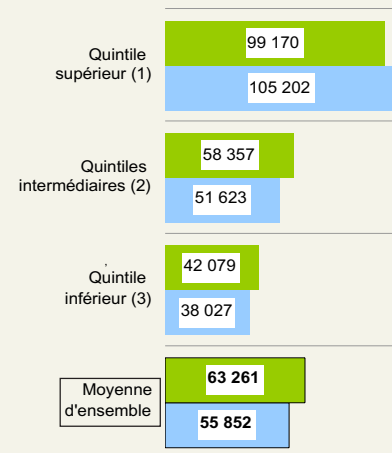
IV - Personnel supérieur (C310 à C340)



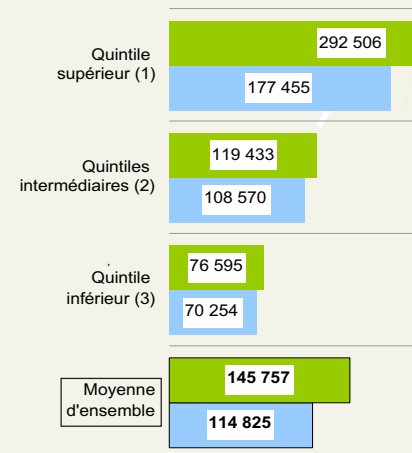
V - Cadres débutants et cadres (C300, 360, 400)



VI - Cadres confirmés (C450 à C850)



VII - Cadres supérieurs (C900)



(1) Quintile supérieur : il s'agit du 5^{ème} quintile (Q5), c'est-à-dire des 20% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée les plus rémunérés.

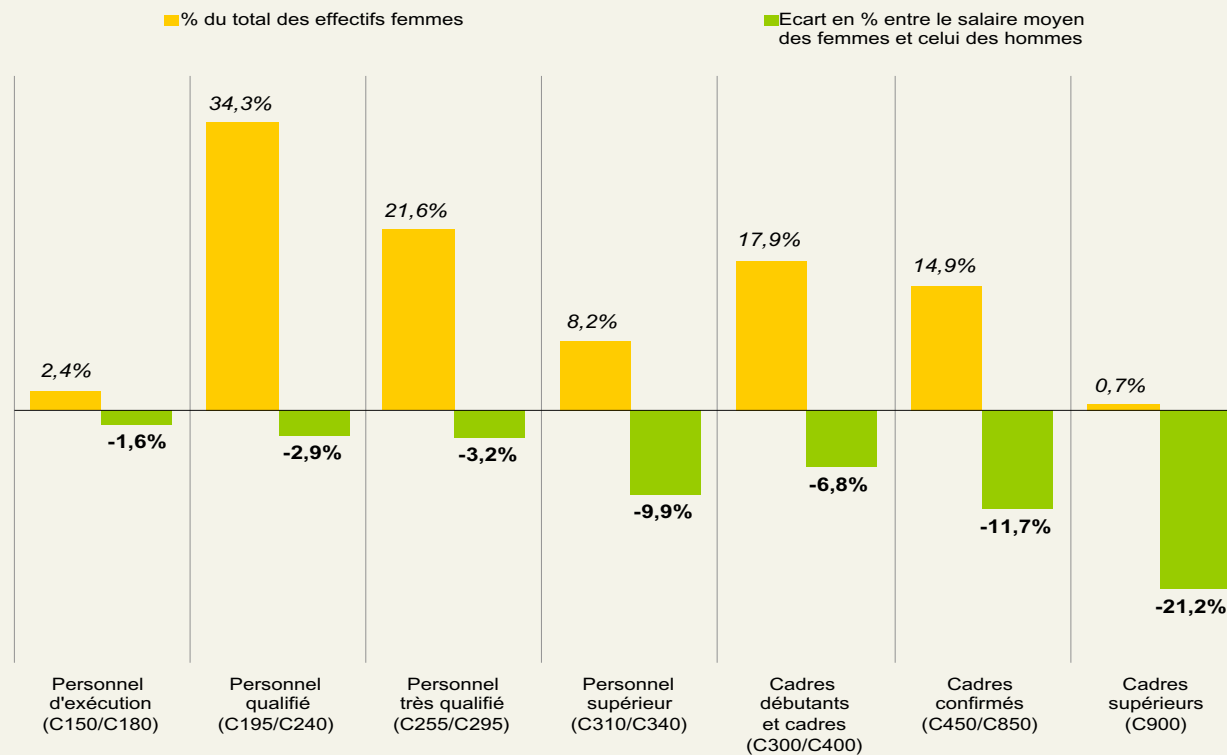
(2) Il s'agit des 60% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée situés dans les quintiles Q2, Q3 et Q4.

(3) Quintile inférieur : il s'agit du 1^{er} quintile (Q1), c'est-à-dire des 20% des salariés de la catégorie hiérarchique considérée les moins rémunérés.

Eléments de comparaison des salaires réels selon les sexes

- Réalisée à **niveau hiérarchique égal**, la comparaison entre les salaires moyens du personnel masculin et ceux du personnel féminin fait apparaître un **écart au bénéfice des salariés hommes**. Les salaires des femmes sont, en moyenne, inférieurs à ceux des hommes, dans des proportions variables selon les niveaux hiérarchiques considérés.
- Au sein de la population des non-cadres, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans une proportion de l'ordre de -3% pour chacune des trois premières catégories hiérarchiques de la convention collective (personnel d'exécution - coefficients 150 à 180 -, personnel qualifié - coefficients 195 à 240 - et personnel très qualifié - coefficients 255 à 295 -). L'écart s'accroît jusqu'à près de 10% pour le personnel situé aux coefficients 310 à 340. **L'écart est, de façon générale, plus accentué dans la population cadre** où les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de -6,8% aux coefficients 300, 360 et 400 (catégories cadres débutants et cadres) qui regroupent 17,9% de la population féminine totale, de -11,7% pour les cadres confirmés (coefficients 450 à 850) qui regroupent 14,9% de la population féminine. Cet écart culmine à -21,2% pour les cadres supérieurs (coefficient 900), position qui concerne 0,7% de la population féminine totale.
- Au total, en raisonnant **en termes de cumul**, on constate que **pour plus de la moitié (58%) de la population féminine** (effectifs des coefficients 150 à 295 compris), et à niveau hiérarchique égal, le salaire moyen est inférieur au salaire moyen des hommes pour une **amplitude n'excédant pas 3,2%**. Pour 84% de cette population (coefficients 150 à 400 compris), cette amplitude n'excède pas 10%.

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

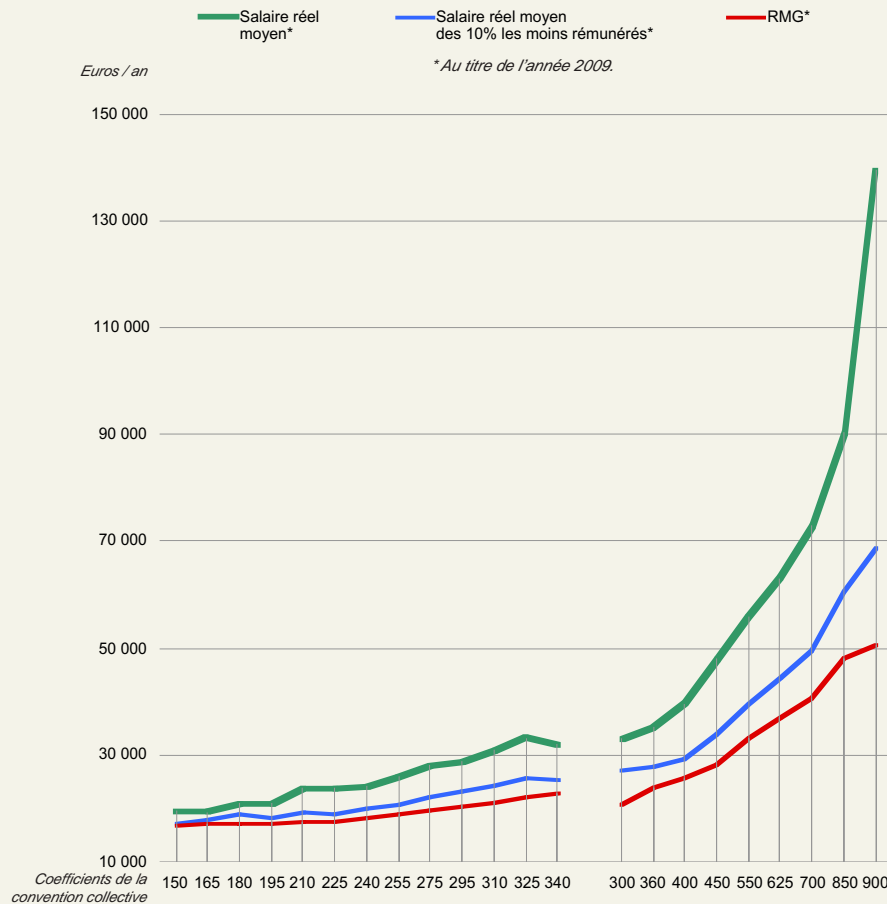


(*) Les données relatives aux salaires sont tirées des informations figurant page précédente.

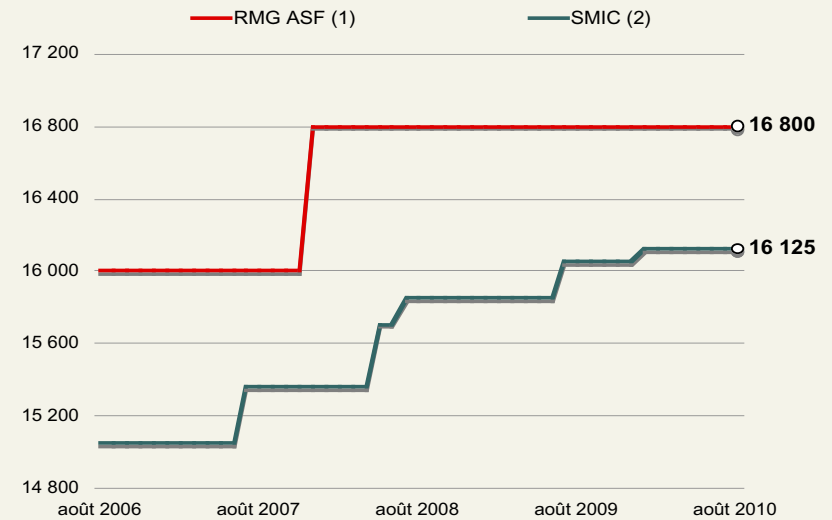
Salaires réels, rémunérations minimales garanties et SMIC

- Au 1er janvier 2010, les **salaires réels moyens** étaient **globalement supérieurs de 36% en moyenne aux rémunérations minimales garanties** pour les salariés des catégories **non-cadres** (41% pour les hommes et 35% pour les femmes) et de **70% pour les cadres** (80% pour les hommes et 57% pour les femmes).
- Le montant de la **rémunération minimale garantie ASF** applicable au premier coefficient hiérarchique conventionnel était **supérieur de +4,2% au SMIC au 1er août 2010**. Cet écart ressort en moyenne à +6,5% sur les cinq dernières années.

Salaires réels (hors prime d'ancienneté) et rémunérations minimales garanties

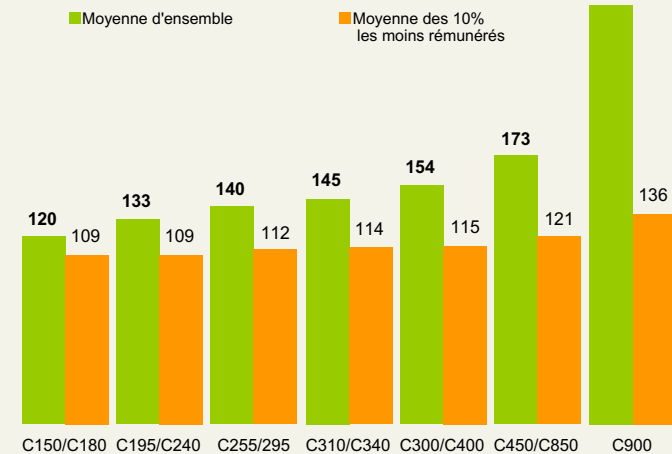


Rémunération minimale garantie (RMG) et SMIC



(1) Montant annuel de la rémunération minimale garantie ASF au coefficient 150.
(2) Montant annuel du SMIC.

Ecart entre les salaires réels moyens et les RMG (RMG = 100)



4

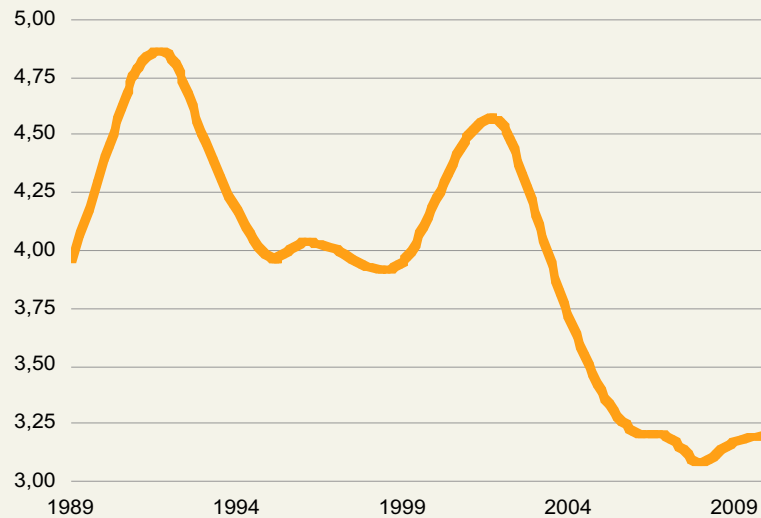
La formation professionnelle continue

L'évolution de la formation professionnelle

Les moyens financiers de la formation

- Les dépenses de formation de la profession représentent en moyenne **3,31% de la masse salariale en 2009**, en **quasi-stabilité par rapport à 2008** (-0,03 point). Comme les années précédentes, la règle selon laquelle **l'effort financier progresse à mesure que l'effectif augmente** se confirme : de 0,99% de la masse salariale chez les établissements de moins de 50 salariés (-0,43 point sur un an), il passe à 2,69% pour ceux de 50 à 499 salariés (+0,21 point) et culmine à 3,71% pour ceux de 500 salariés et plus (-0,13 point). **L'effort financier varie selon l'activité dominante de la société** : il atteint son maximum dans les établissements spécialisés dans les crédits renouvelables (4,65% de la masse salariale, où il gagne 0,35 point par rapport à l'année précédente), suivis par les établissements spécialisés dans l'affacturage (3,05% de la masse salariale, sans changement par rapport à 2008), dont la situation est très proche de celle des établissements spécialisés dans le financement de l'équipement (3,01% de la masse salariale, en recul de -0,24 point), et enfin par les prestataires de services d'investissement et autres sociétés d'activités diverses (2%, avec -0,28 point).
- Sur longue période (vingt dernières années), **en termes de tendance**, on constate un pic historique proche de 5% au début des années 1990, suivi d'une période de recul et d'une stabilisation autour de 4% jusqu'en 1998. Une nouvelle montée en puissance culmine à environ 4,5% au début des années 2000 avant qu'une tendance à la baisse s'instaure jusqu'en 2005, précédant un récent redressement.

La tendance générale au cours des vingt dernières années*



* Evolution du ratio dépenses de formation / masse salariale (moyenne mobile sur trois ans).

L'évolution récente*



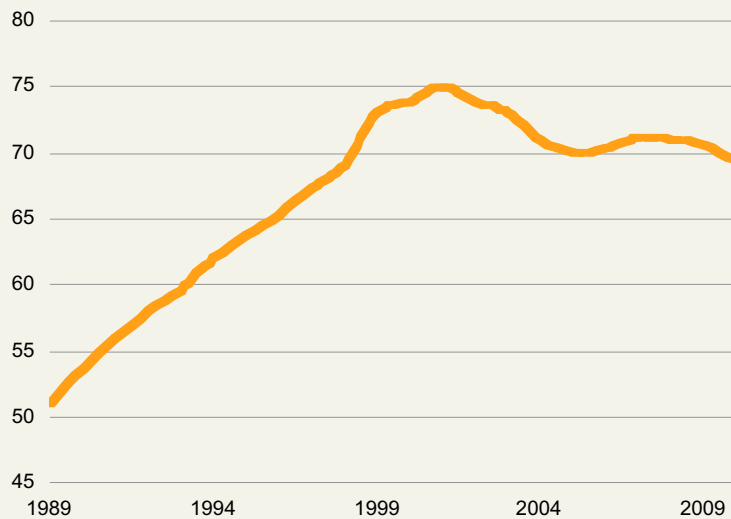
* Variation annuelle en points du ratio "dépenses de formation / masse salariale" (en %).

L'évolution de la formation professionnelle

Les bénéficiaires de la formation : vue d'ensemble

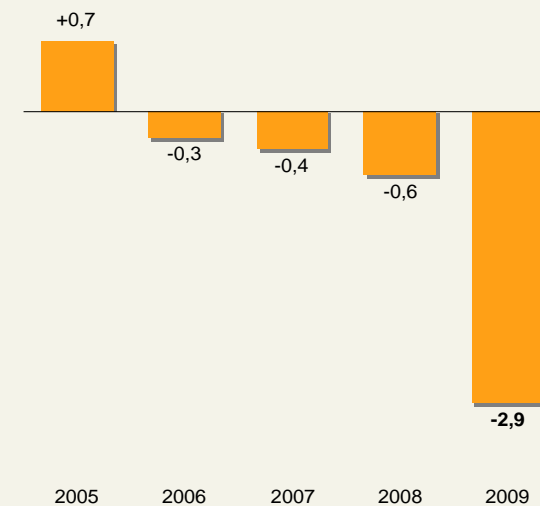
- En 2009, environ **67% des salariés de la profession ont suivi au moins un stage de formation au cours de l'année**. Ce chiffre marque un **recul important**, de près de **-3 points** en un an, qui fait suite à un effritement allant en s'accroissant au cours des trois années précédentes.
- Ce taux est quasiment identique quel que soit le sexe du salarié mais il est légèrement plus important chez les salariés cadres (68%) que chez les non-cadres (66%). Il varie en revanche sensiblement **selon la taille des établissements** : il s'élève ainsi à 68,5% dans les établissements de 500 salariés et plus (-4,7 points par rapport à 2008), il s'établit à 65,3% dans les établissements de 50 à 499 salariés (+3,1 points) et s'abaisse à 41,8% dans les établissements de moins de 50 salariés (en recul de près de -10 points). Il diffère également sensiblement **selon l'activité dominante de l'entreprise** : il atteint 74% dans les établissements spécialisés dans les crédits renouvelables (mais recule de -7,5 points en un an), 68,8% dans l'affacturage (en faisant un bond de +14 points), 60,8% dans les établissements spécialisés dans le financement de l'équipement (-2,9 points) et 67% en moyenne dans les autres catégories (prestataires de services d'investissement, financement immobilier et autres sociétés d'activités diverses), en baisse de -9,1 points.
- Une hausse continue aura amené en quinze ans la proportion moyenne de stagiaires de 48% à 75% en 2000 (soit près de +30 points) avant qu'une période de lente érosion ne ramène ce taux autour de 70% avec une tendance au repli au cours des dernières années.

La tendance générale au cours des vingt dernières années*



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

L'évolution récente*



* Variation annuelle en points du ratio nombre de salariés ayant suivi au moins un stage de formation au cours de l'année considérée / effectif total.

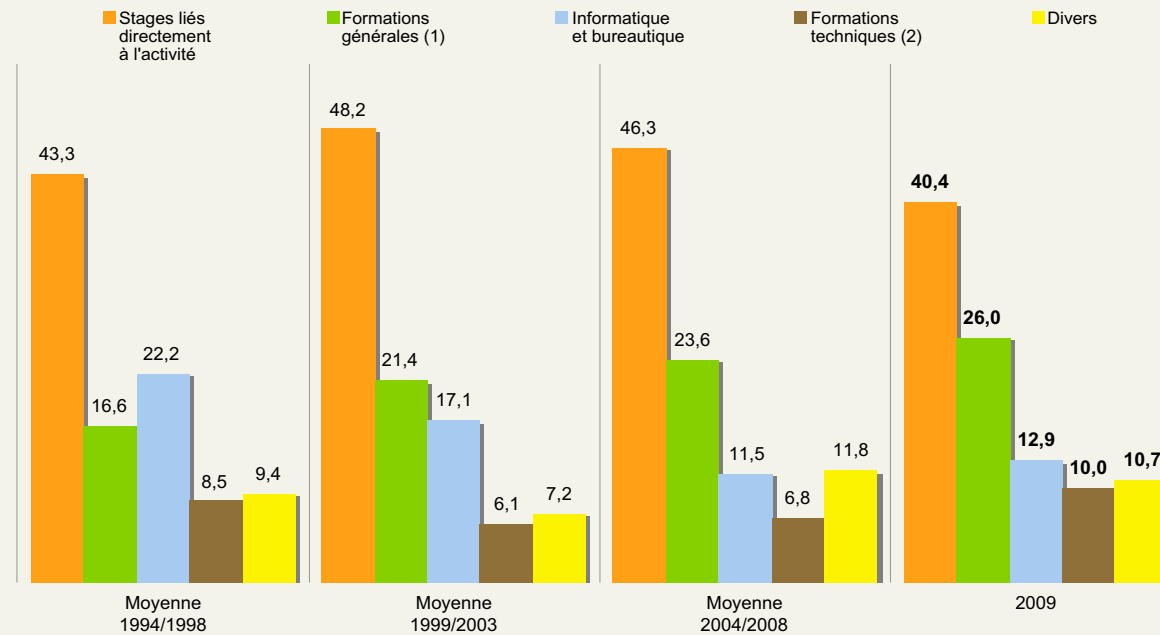
Le contenu et la réalisation de la formation

Le **nombre d'heures-stagiaires** est en **recul** (-17,2% par rapport à l'année précédente). La **durée moyenne** des stages est également en **baisse** : -26,6%, avec 9,3 heures.

La **composition des stages** par grands thèmes est la suivante en 2009 :

- La part des formations directement liées à l'**activité de la société** est de **40,4%**, en baisse de -3,4 points par rapport à l'année précédente. Cette proportion culmine à environ 50% dans les établissements spécialisés dans les crédits renouvelables et dans les activités diverses. La part de ce type de formation s'est accrue au début des années 2000 (de 43,3% en moyenne dans la période 1994/1998 à 48,2% en 1999/2003) avant de décroître ces dernières années.
- Les stages de **formation générale** (expression, communication, langues vivantes) entrent pour **26%** dans l'ensemble, en quasi-stabilité (-0,2 point par rapport à 2008). Cette part culmine à 41,6% dans les établissements spécialisés dans l'affacturage. Ce type de formation a enregistré une croissance continue au cours des quinze dernières années, passant de 16,6% en moyenne dans le total des formations dans la période 1994/1998 à 23,6% en 2004/2008 puis à 26% en 2009 comme on vient de le voir.
- Les **formations techniques** (comptable, économique, fiscale et juridique) composent **10%** du total des heures-stagiaires, en hausse de +2,6 points en un an. Cette part culmine à 22,2% dans les sociétés spécialisées dans l'affacturage. Après une érosion au début des années 2000 (de 8,5% du total en 1994/1998 à 6,1% en 1999/2003), la part de ce type de formation augmente depuis cinq ans (de 6,8% en 2004/2008 à 10% en 2009).
- Les stages d'**informatique** et de bureautique représentent cette année **près de 13%** du total, en hausse de +3,3 points sur un an. Cette part atteint près de 16% dans les établissements spécialisés dans l'affacturage et le financement de l'équipement. Le recul constant qu'enregistrait ce type de formation au cours des quinze dernières années (de 22,2% dans le total dans les années 1994/1998 à 11,5% en 2004/2008) paraît enrayé.
- Des **formations diverses** représentent environ **11%** du total (-2,3 points sur un an).

Evolution dans le temps de la part des principaux stages (pour 100 heures-stagiaires)



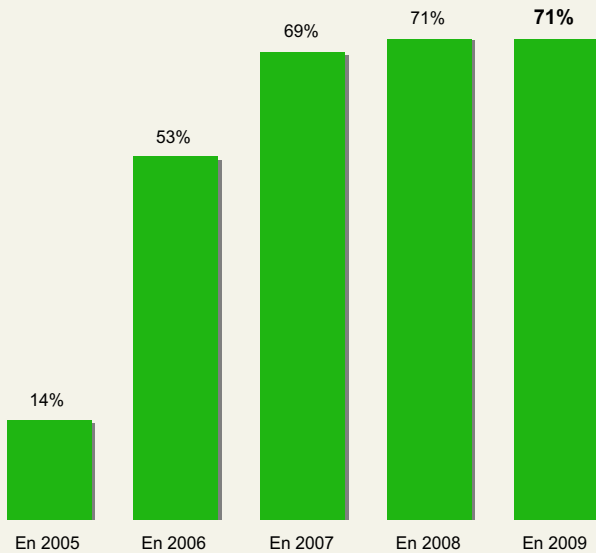
(1) Expression, communication, langues vivantes, etc.

(2) Formations comptable, économique, fiscale et juridique.

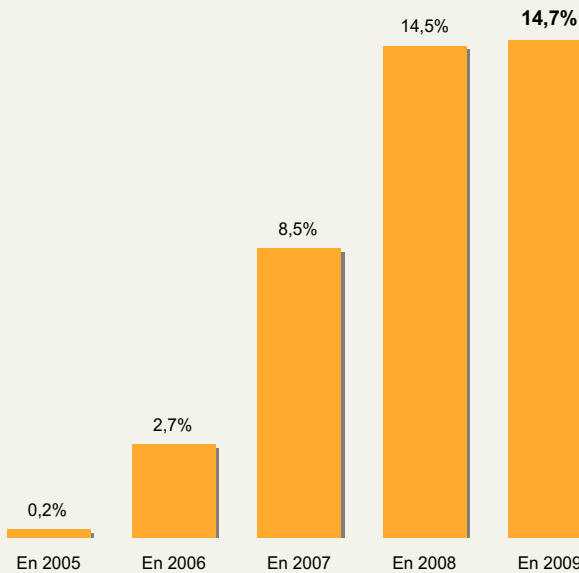
Le droit individuel à la formation (DIF)

- En moyenne, **dans 71% en nombre des sociétés, une demande de DIF a été présentée** (proportion identique à celle de l'année précédente). Cette part est de 100% dans les plus importantes sociétés (500 salariés et plus), de 88% dans les sociétés moyennes (de 50 à 499 salariés) et de 32% dans les plus petites sociétés (moins de 50 salariés). Les salariés ayant présenté une telle demande représentent **14,7% de l'ensemble des salariés de la profession** (proportion très proche de celle enregistrée en 2008).
- En moyenne sur les cinq dernières années, les demandes de DIF ont été **acceptées dans 94% des cas**, 2% d'entre elles ont fait l'objet d'un report et 4% d'un non-accord.
- En 2009, la **composition des formations** tend à s'équilibrer entre celles figurant au plan de formation de l'entreprise (52% du total des demandes acceptées contre 69% en 2008) et celles extérieures à ce plan (48% contre 31% en 2008).

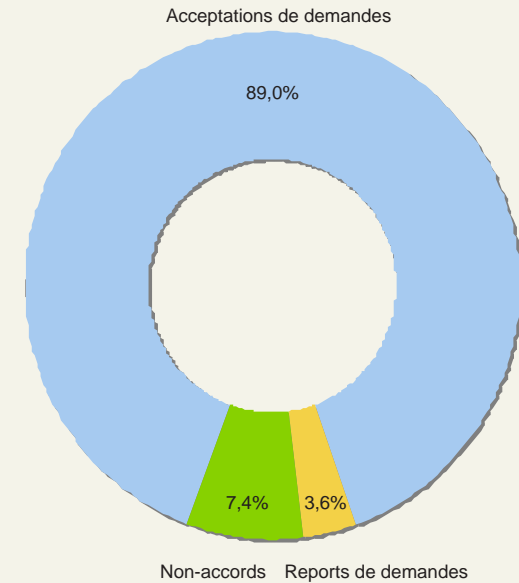
Sociétés où une demande de DIF a été présentée
(en % du nombre total de sociétés)



Salariés ayant déposé une demande de DIF
(en % du nombre total de salariés)



Traitement des demandes de DIF
(en % du nombre total de demandes)



Annexes

- Données chiffrées complémentaires -

	Pages
Annexes 1 à 4 : Structure de l'emploi	35 à 37
Annexes 5 et 6 : Flux d'effectifs	38 à 41
Annexes 7 et 8 : Formation professionnelle	42 et 43

Annexe 1

La structure de l'effectif total par coefficients hiérarchiques*

Coefficients hiérarchiques	En valeur absolue	En % du total	Cumul en valeur absolue	En % cumulé
150	12	0,1%	12	0,1%
165	41	0,4%	53	0,5%
180	160	1,6%	213	2,1%
195	497	5,0%	710	7,1%
210	639	6,4%	1 349	13,5%
225	810	8,1%	2 159	21,6%
240	814	8,1%	2 973	29,7%
255	840	8,4%	3 813	38,1%
275	397	4,0%	4 210	42,1%
295	537	5,4%	4 747	47,5%
310	281	2,8%	5 028	50,3%
325	195	2,0%	5 223	52,2%
340	252	2,5%	5 475	54,8%
300	142	1,4%	5 617	56,2%
360	371	3,7%	5 988	59,9%
400	1 444	14,4%	7 432	74,3%
450	656	6,6%	8 088	80,9%
550	814	8,1%	8 902	89,0%
625	285	2,9%	9 187	91,9%
700	376	3,8%	9 563	95,6%
850	207	2,1%	9 770	97,7%
900	230	2,3%	10 000	100,0%
Total	10 000	100,0%		

Annexe 2

La structure de l'effectif total par coefficients hiérarchiques et par sexes*

Coefficients hiérarchiques	Hommes		Femmes		TOTAL	
	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient	En valeur absolue	En % du coefficient
150	3	25,0%	9	75,0%	12	100,0%
165	14	34,1%	27	65,9%	41	100,0%
180	43	26,9%	117	73,1%	160	100,0%
195	95	19,1%	402	80,9%	497	100,0%
210	162	25,4%	477	74,6%	639	100,0%
225	146	18,0%	664	82,0%	810	100,0%
240	208	25,6%	606	74,4%	814	100,0%
255	201	23,9%	639	76,1%	840	100,0%
275	93	23,4%	304	76,6%	397	100,0%
295	124	23,1%	413	76,9%	537	100,0%
310	82	29,2%	199	70,8%	281	100,0%
325	62	31,8%	133	68,2%	195	100,0%
340	69	27,4%	183	72,6%	252	100,0%
300	66	46,5%	76	53,5%	142	100,0%
360	120	32,3%	251	67,7%	371	100,0%
400	650	45,0%	794	55,0%	1 444	100,0%
450	357	54,4%	299	45,6%	656	100,0%
550	481	59,1%	333	40,9%	814	100,0%
625	173	60,7%	112	39,3%	285	100,0%
700	249	66,2%	127	33,8%	376	100,0%
850	141	68,1%	66	31,9%	207	100,0%
900	186	80,870%	44	19,130%	230	100,0%
Total	3 725	37,3%	6 275	62,8%	10 000	100,0%

* Données établies sur la base d'un échantillon de 59 sociétés regroupant 15 032 salariés, soit près des 2/3 de l'effectif total de la profession. Pour en faciliter la lecture, les informations de base ont été recalculées sur la base d'un total de référence de 10 000 salariés.

Annexe 3

La structure des coefficients hiérarchiques selon l'âge*

Coefficients hiérarchiques	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
150	5	41,7%	4	33,3%	2	16,7%	1	8,3%	12	100,0%
165	18	43,9%	17	41,5%	5	12,2%	1	2,4%	41	100,0%
180	27	16,9%	100	62,5%	30	18,8%	3	1,9%	160	100,0%
195	85	17,1%	326	65,6%	73	14,7%	13	2,6%	497	100,0%
210	34	5,3%	488	76,4%	104	16,3%	13	2,0%	639	100,0%
225	46	5,7%	554	68,4%	189	23,3%	21	2,6%	810	100,0%
240	67	8,2%	565	69,4%	159	19,5%	23	2,8%	814	100,0%
255	37	4,4%	511	60,8%	262	31,2%	30	3,6%	840	100,0%
275	9	2,3%	227	57,2%	136	34,3%	25	6,3%	397	100,0%
295	5	0,9%	246	45,8%	240	44,7%	46	8,6%	537	100,0%
310	5	1,8%	143	50,9%	105	37,4%	28	10,0%	281	100,0%
325			82	42,1%	99	50,8%	14	7,2%	195	100,0%
340	1	0,4%	106	42,1%	115	45,6%	30	11,9%	252	100,0%
300	25	17,6%	117	82,4%					142	100,0%
360			204	55,0%	155	41,8%	12	3,2%	371	100,0%
400	13	0,9%	995	68,9%	392	27,1%	45	3,1%	1 444	100,0%
450	1	0,2%	405	61,7%	230	35,1%	20	3,0%	656	100,0%
550			271	33,3%	463	56,9%	80	9,8%	814	100,0%
625			95	33,3%	166	58,2%	24	8,4%	285	100,0%
700			101	26,9%	228	60,6%	47	12,5%	376	100,0%
850			71	34,3%	114	55,1%	22	10,6%	207	100,0%
900			39	17,0%	141	61,3%	50	21,7%	230	100,0%
Total	378	3,8%	5 667	56,7%	3 408	34,1%	548	5,5%	10 000	100,0%

* Données établies sur la base d'un échantillon de 59 sociétés regroupant 15 032 salariés, soit près des 2/3 de l'effectif total de la profession. Pour en faciliter la lecture, les informations de base ont été recalculées sur la base d'un total de référence de 10 000 salariés.

Annexe 4

La structure des coefficients hiérarchiques selon l'ancienneté*

Coefficients hiérarchiques	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
150	7	58,3%	3	25,0%			2	16,7%	12	100,0%
165	32	78,0%	7	17,1%	1	2,4%	1	2,4%	41	100,0%
180	98	61,3%	40	25,0%	5	3,1%	17	10,6%	160	100,0%
195	320	64,4%	119	23,9%	17	3,4%	41	8,2%	497	100,0%
210	234	36,6%	317	49,6%	25	3,9%	63	9,9%	639	100,0%
225	176	21,7%	388	47,9%	108	13,3%	138	17,0%	810	100,0%
240	274	33,7%	385	47,3%	47	5,8%	108	13,3%	814	100,0%
255	148	17,6%	288	34,3%	154	18,3%	250	29,8%	840	100,0%
275	87	21,9%	156	39,3%	39	9,8%	115	29,0%	397	100,0%
295	50	9,3%	181	33,7%	89	16,6%	217	40,4%	537	100,0%
310	35	12,5%	114	40,6%	33	11,7%	99	35,2%	281	100,0%
325	13	6,7%	64	32,8%	24	12,3%	94	48,2%	195	100,0%
340	15	6,0%	59	23,4%	58	23,0%	120	47,6%	252	100,0%
300	142	100,0%							142	100,0%
360			161	43,4%	97	26,1%	113	30,5%	371	100,0%
400	413	28,6%	652	45,2%	130	9,0%	249	17,2%	1 444	100,0%
450	154	23,5%	314	47,9%	70	10,7%	118	18,0%	656	100,0%
550	97	11,9%	274	33,7%	130	16,0%	313	38,5%	814	100,0%
625	47	16,5%	99	34,7%	50	17,5%	89	31,2%	285	100,0%
700	43	11,4%	124	33,0%	73	19,4%	136	36,2%	376	100,0%
850	37	17,9%	70	33,8%	37	17,9%	63	30,4%	207	100,0%
900	35	15,2%	75	32,6%	36	15,7%	84	36,5%	230	100,0%
Total	2 457	24,6%	3 890	38,9%	1 223	12,2%	2 430	24,3%	10 000	100,0%

* Données établies sur la base d'un échantillon de 59 sociétés regroupant 15 032 salariés, soit près des 2/3 de l'effectif total de la profession. Pour en faciliter la lecture, les informations de base ont été recalculées sur la base d'un total de référence de 10 000 salariés.

Annexe 5 Les flux d'effectifs en 2009

Analyse selon l'effectif de la société

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Sociétés de 500 salariés et plus	Sociétés de 50 à 499 salariés	Sociétés de moins de 50 salariés
I - DONNEES DE BASE				
1 L'effectif au 31.12.2008	18 365	12 068	5 598	699
- Salariés titulaires d'un CDD	936	676	227	33
- Salariés titulaires d'un CDI	17 154	11 221	5 276	657
- Autres types de contrats (1)	275	171	95	9
2 Les entrées du 1.1.2009 au 31.12.2009	3 839	2 495	1 223	121
- Par CDD	1 984	1 437	507	40
- Par CDI	1 033	455	524	54
- Autres types de contrats (1)	822	603	192	27
3 Les sorties du 1.1.2009 au 31.12.2009	4 130	2 817	1 144	169
- Pour fin de CDD	1 835	1 405	386	44
- Pour fin de CDI	1 456	798	560	98
. Démission	511	321	168	22
. Licenciement(s) pour motif économique	143	11	119	13
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	297	179	95	23
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	83	59	17	7
. Autres causes de fin de CDI (2)	422	228	161	33
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	839	614	198	27
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2009	192	132	57	3
4 L'effectif au 31.12.2009	18 074	11 746	5 677	651
- Salariés titulaires d'un CDD	896	605	274	17
- Salariés titulaires d'un CDI	16 928	10 983	5 320	625
- Autres types de contrats (1)	250	158	83	9
Transformations de CDD en CDI au cours de 2009	189	103	74	12

(1) Salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

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

Annexe 5 (suite)

Les flux d'effectifs en 2009

(analyse selon l'effectif de la société)

ENSEMBLE
DES
SOCIETESSociétés de
500 salariés
et plusSociétés de
50 à 499
salariésSociétés de
moins de 50
salariés

II - ELEMENTS D'ANALYSE

1 L'analyse structurelle

Nombre total de sociétés de l'échantillon	155	10	34	111
Nombre de sociétés ayant du personnel en propre	82	10	34	38
<i>Dont sociétés ayant une part de leur personnel détaché</i>	29	1	6	22
Nombre total de salariés détachés (1)	547	1	92	454
Effectif moyen (personnel en propre) / société au 31.12.2009	220	1175	167	17
Proportion d'hommes au 31.12.2009	37,1%	35,9%	38,8%	43,8%
Proportion de femmes au 31.12.2009	62,9%	64,1%	61,2%	56,2%
Variation de la proportion de femmes en 2009	0,5%	0,4%	1,0%	-0,3%
Proportion de cadres au 31.12.2009	43,9%	41,2%	47,2%	63,7%
Variation de la proportion de cadres en 2009	0,3%	0,8%	-1,2%	2,4%
Part des non-cadres promus cadres en 2009 (% des non-C)	1,86%	1,87%	1,87%	1,26%
Taux de CDD au 31.12.2009	5,0%	5,2%	4,8%	2,6%
Variation du taux de CDD en 2009	-0,1%	-0,5%	0,8%	-2,1%
Part des CDD transformés en CDI en 2009	17,4%	14,5%	21,3%	41,4%

2 L'analyse des flux

Variation de l'effectif total 2009/2008	-1,6%	-2,7%	+1,4%	-6,9%
Variation de l'effectif CDI+CDD 2009/2008	-1,5%	-2,6%	1,7%	-7,0%
Variation de l'effectif CDI seul 2009/2008	-1,3%	-2,1%	0,8%	-4,9%
Variation de l'effectif CDD seul 2009/2008	-4,3%	-10,5%	20,7%	-48,5%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	9,8%	1,4%	21,3%	13,3%
Sociétés dont l'effectif a été stable en 2009	18	0	2	16
<i>Proportion du total</i>	11,6%	0,0%	5,9%	42,1%
Sociétés dont l'effectif a été en hausse en 2009	28	0	20	8
<i>Proportion du total</i>	18,1%	0,0%	58,8%	21,1%
Taux d'évolution moyen	+8,0%	-	+7,8%	+14,3%
Sociétés dont l'effectif a été en baisse en 2009	36	10	12	14
<i>Proportion du total</i>	23,2%	100,0%	35,3%	36,8%
Taux d'évolution moyen	-3,7%	-2,6%	-7,7%	-17,5%

(1) Salariés hors champ d'application de la convention collective des sociétés financières.

Annexe 6

Les flux d'effectifs en 2009

Analyse selon
l'activité dominante de la société

	ENSEMBLE DES SOCIETES	Financement de l'équipement	Crédits renouvelables	Affecturation	PSI et autres activités diverses*
I - DONNEES DE BASE					
1 L'effectif au 31.12.2008	18 365	7 643	5 740	2 522	2 460
- Salariés titulaires d'un CDD	936	383	354	70	129
- Salariés titulaires d'un CDI	17 154	7 126	5 321	2 391	2 316
- Autres types de contrats (1)	275	134	65	61	15
2 Les entrées du 1.1.2009 au 31.12.2009	3 839	1 691	1 309	297	542
- Par CDD	1 984	667	949	122	246
- Par CDI	1 033	605	129	131	168
- Autres types de contrats (1)	822	419	231	44	128
3 Les sorties du 1.1.2009 au 31.12.2009	4 130	1 751	1 418	399	562
- Pour fin de CDD	1 835	611	915	109	200
- Pour fin de CDI	1 456	703	287	212	254
. Démission	511	161	156	113	81
. Licenciement(s) pour motif économique	143	124	0	0	19
. Licenciement(s) pour autre(s) motif(s)	297	120	84	33	60
. Mise et/ou départ en retraite ou préretraite	83	50	6	16	11
. Autres causes de fin de CDI (2)	422	248	41	50	83
- Pour fin d'autres types de contrats (1)	839	437	216	78	108
Salariés non-cadres promus cadres au cours de 2009	192	97	54	20	21
4 L'effectif au 31.12.2009	18 074	7 583	5 631	2 420	2 440
- Salariés titulaires d'un CDD	896	369	339	66	122
- Salariés titulaires d'un CDI	16 928	7 104	5 212	2 329	2 283
- Autres types de contrats (1)	250	110	80	25	35
Transformations de CDD en CDI au cours de 2009	189	70	49	17	53

* Prestataires de services d'investissement, établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier, les cautions et autres activités.

(1) Salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires).

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

Annexe 6 (suite)

Les flux d'effectifs en 2009

(analyse selon l'activité dominante de la société)

ENSEMBLE DES SOCIETES	Financement de l'équipement	Crédits renouvelables	Affecturation	PSI et autres activités diverses*
-----------------------------	-----------------------------------	--------------------------	---------------	---

II - ELEMENTS D'ANALYSE

1 L'analyse structurelle

Nombre total de sociétés de l'échantillon	155	55	4	11	85
Nombre de sociétés ayant du personnel en propre	82	34	4	9	35
<i>Dont sociétés ayant une part de leur personnel détaché</i>	29	8	0	1	20
Nombre total de salariés détachés (1)	547	148	0	121	278
Effectif moyen (personnel en propre) / société au 31.12.2009	220	223	1408	269	70
Proportion d'hommes au 31.12.2009	37,1%	38,9%	30,2%	42,1%	42,6%
Proportion de femmes au 31.12.2009	62,9%	61,1%	69,8%	57,9%	57,4%
Variation de la proportion de femmes en 2009	0,5%	1,0%	0,2%	-0,3%	0,7%
Proportion de cadres au 31.12.2009	43,9%	49,1%	34,0%	45,9%	48,4%
Variation de la proportion de cadres en 2009	0,3%	-0,6%	1,0%	1,4%	-0,3%
Part des non-cadres promus cadres en 2009 (% des non-C)	1,86%	2,45%	1,43%	1,50%	1,64%
Taux de CDD au 31.12.2009	5,0%	4,9%	6,0%	2,7%	5,0%
Variation du taux de CDD en 2009	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,0%	-0,2%
Part des CDD transformés en CDI en 2009	17,4%	15,9%	12,6%	20,5%	30,3%

2 L'analyse des flux

Variation de l'effectif total 2009/2008	-1,6%	-0,8%	-1,9%	-4,0%	-0,8%
Variation de l'effectif CDI+CDD 2009/2008	-1,5%	-0,5%	-2,2%	-2,7%	-1,6%
Variation de l'effectif CDI seul 2009/2008	-1,3%	-0,3%	-2,0%	-2,6%	-1,4%
Variation de l'effectif CDD seul 2009/2008	-4,3%	-3,7%	-4,2%	-5,7%	-5,4%
Part des licenciements économiques (% des sorties CDI)	9,8%	17,6%	0,0%	0,0%	7,5%
Sociétés dont l'effectif a été stable en 2009	18	4	0	1	13
<i>Proportion du total</i>	22,0%	11,8%	0,0%	11,1%	37,1%
Sociétés dont l'effectif a été en hausse en 2009	28	11	1	5	11
<i>Proportion du total</i>	34,1%	32,4%	25,0%	55,6%	31,4%
Taux d'évolution moyen	+8,0%	+11,0%	+3,4%	+3,3%	+6,8%
Sociétés dont l'effectif a été en baisse en 2009	36	19	3	3	11
<i>Proportion du total</i>	43,9%	55,9%	75,0%	33,3%	31,4%
Taux d'évolution moyen	-3,7%	-4,1%	-2,3%	-6,2%	-5,0%

* Prestataires de services d'investissement, établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier, les cautions et autres activités.

(1) Salariés hors champ d'application de la convention collective des sociétés financières.

Annexe 7

La formation professionnelle continue en 2009*

Analyse selon l'effectif de la société

I - Le plan de formation

. L'effort de formation : les moyens financiers de la formation

. Dépenses de formation en % de la masse salariale

ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS		Sociétés de 500 salariés et plus		Sociétés de 50 à 499 salariés		Sociétés de moins de 50 salariés	
En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008
3,31%	-0,03	3,71%	-0,13	2,69%	0,21	0,99%	-0,43

. L'effort de formation : les bénéficiaires de la formation

. Effectif total au 31 décembre

. Nombre de stagiaires

. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total

. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes

. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes

. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres

. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires non-cadres en % de l'effectif non-cadres

. Composition des stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon la qualification : stagiaires non-cadres pour 100 stagiaires

16 548	-1,1%	11 950	-1,2%	4 151	-0,5%	447	-3,0%
11 076	-5,2%	8 180	-7,5%	2 709	4,4%	187	-21,4%
66,9%	-2,9	68,5%	-4,7	65,3%	3,1	41,8%	-9,8
67,2%	-5,4	69,7%	-5,7	64,5%	-3,9	33,3%	-10,6
66,8%	-1,4	67,7%	-4,1	65,7%	7,5	48,1%	-9,4
68,5%	-5,5	70,7%	-4,7	67,4%	-6,1	38,9%	-13,8
65,7%	-0,9	66,9%	-4,7	63,0%	13,3	47,0%	-3,0
37,0%	-1,6	36,7%	-0,7	38,1%	-4,9	33,7%	-2,9
63,0%	1,6	63,3%	0,7	61,9%	4,9	66,3%	2,9
45,0%	-1,2	42,0%	0,9	53,2%	-8,9	58,8%	-3,8
55,0%	1,2	58,0%	-0,9	46,8%	8,9	41,2%	3,8

. Le contenu et la réalisation de la formation : composition des stages

. Total (nombre d'heures-stagiaires)

. Informatique et bureautique

. Formations directement liées à l'activité de la société

. Formation générale comptable, économique, fiscale et juridique

. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)

. Divers

299 211	-17,2%	220 719	-21,1%	72 912	-0,4%	5 580	-31,9%
12,9%	3,3	14,0%	4,1	10,1%	2,1	8,2%	-6,8
40,4%	-3,4	39,2%	-5,0	44,7%	0,4	30,9%	4,9
10,0%	2,6	10,0%	3,5	8,6%	-1,1	26,6%	13,1
26,0%	-0,2	26,3%	0,8	24,3%	-2,2	33,0%	-10,6
10,7%	-2,3	10,5%	-3,4	12,3%	0,9	1,3%	-0,6

. Le contenu et la réalisation de la formation : nombre total de stages réalisés

. Durée moyenne des stages (en heures)

32 060	12,9%	25 237	10,1%	6 386	29,4%	437	-18,6%
9,33	-26,6%	8,75	-28,3%	11,42	-23,1%	12,77	-16,3%

II - L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

. Sociétés où une demande de DIF a été présentée (% du nombre total de sociétés)

. Demandes de DIF présentées par des salariés (% du nombre total de salariés)

. Nombre de demandes acceptées (% du nombre total de demandes)

. Dont % de demandes correspondant à des stages figurant au plan de formation

. Nombre de demandes reportées (% du nombre total de demandes)

. Nombre de non-accords (% du nombre total de demandes)

En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008
70,9%	1,8	100,0%	0,0	88,5%	0,0	31,6%	5,3
14,7%	1,8	13,4%	-0,1	19,3%	7,4	6,0%	0,8
89,0%	-4,5	86,3%	-6,1	94,0%	-3,2	100,0%	4,2
52%	-17,3	58%	-15,8	42%	-14,2	56%	-27,1
3,6%	0,3	5,2%	1,3	0,6%	-0,8	0,0%	0,0
7,4%	4,2	8,5%	4,8	5,4%	4,0	0,0%	-4,2

* Données établies sur la base d'un échantillon de 55 établissements regroupant environ 75% de l'effectif total de la profession.

Annexe 8

La formation professionnelle continue en 2009*

Analyse selon l'activité dominante de la société

I - Le plan de formation

. L'effort de formation : les moyens financiers de la formation

. Dépenses de formation en % de la masse salariale

ENSEMBLE DES SOCIETES		Financement de l'équipement		Crédits renouvelables		Affacturage		PSI et autres activités diverses**	
En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008
3,31%	-0,03	3,01%	-0,24	4,65%	0,35	3,05%	0,00	2,00%	-0,28

. L'effort de formation : les bénéficiaires de la formation

. Effectif total au 31 décembre

. Nombre de stagiaires

. Taux de stagiaires : total des stagiaires en % de l'effectif total

. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes en % de l'effectif hommes

. Taux de stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes en % de l'effectif femmes

. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres en % de l'effectif cadres

. Taux de stagiaires selon la qualification : stagiaires non-cadres en % de l'effectif non-cadres

. Composition des stagiaires selon le sexe : stagiaires hommes pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon le sexe : stagiaires femmes pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon la qualification : stagiaires cadres pour 100 stagiaires

. Composition des stagiaires selon la qualification : stagiaires non-cadres pour 100 stagiaires

16 548	-1,1%	7 130	-0,8%	5 588	-2,0%	2 161	-1,3%	1 669	1,1%
11 076	-5,2%	4 337	-5,3%	4 134	-11,0%	1 487	24,2%	1 118	-11,1%
66,9%	-2,9	60,8%	-2,9	74,0%	-7,5	68,8%	14,2	67,0%	-9,1
67,2%	-5,4	61,2%	-6,0	77,5%	-6,0	66,0%	1,2	67,7%	-9,5
66,8%	-1,4	60,6%	-0,8	72,4%	-8,2	70,8%	23,2	66,5%	-8,9
68,5%	-5,5	67,0%	-5,3	71,4%	-3,3	74,1%	1,1	62,4%	-17,5
65,7%	-0,9	54,9%	-0,3	75,3%	-9,5	64,4%	24,2	72,8%	1,3
37,0%	-1,6	39,3%	-2,7	31,8%	0,4	40,1%	-8,4	42,8%	-0,4
63,0%	1,6	60,7%	2,7	68,2%	-0,4	59,9%	8,4	57,2%	0,4
45,0%	-1,2	53,9%	-2,6	32,4%	3,0	48,8%	-10,1	52,0%	-6,4
55,0%	1,2	46,1%	2,6	67,6%	-3,0	51,2%	10,1	48,0%	6,4

. Le contenu et la réalisation de la formation : composition des stages

. Total (nombre d'heures-stagiaires)

. Informatique et bureautique

. Formations directement liées à l'activité de la société

. Formation générale comptable, économique, fiscale et juridique

. Autres formations générales (expression, communication, langues vivantes ...)

. Divers

299 211	-17,2%	117 540	-18,3%	117 488	-18,7%	33 272	-8,7%	30 911	-15,3%
12,9%	3,3	15,4%	3,3	11,8%	3,4	15,6%	6,4	5,0%	0,1
40,4%	-3,4	35,9%	-4,5	49,4%	-2,5	14,0%	-0,1	51,7%	-3,2
10,0%	2,6	11,9%	4,0	5,0%	1,7	22,2%	7,5	8,4%	-5,2
26,0%	-0,2	26,7%	-2,3	20,1%	1,2	41,6%	-6,4	28,5%	6,7
10,7%	-2,3	10,0%	-0,4	13,8%	-3,8	6,6%	-7,4	6,3%	1,5
32 060	12,9%	9 360	-12,1%	15 510	36,0%	4 159	11,2%	3 031	16,8%
9,33	-26,6%	12,56	-7,0%	7,57	-40,2%	8,00	-17,9%	10,20	-27,5%

II - L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

. Sociétés où une demande de DIF a été présentée (% du nombre total de sociétés)

. Demandes de DIF présentées par des salariés (% du nombre total de salariés)

. Nombre de demandes acceptées (% du nombre total de demandes)

. Dont % de demandes correspondant à des stages figurant au plan de formation

. Nombre de demandes reportées (% du nombre total de demandes)

. Nombre de non-accords (% du nombre total de demandes)

En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008	En 2009	2009/2008
70,9%	1,8	76,0%	4,0	100,0%	0,0	87,5%	0,0	52,6%	0,0
14,7%	1,8	14,7%	1,6	14,9%	0,8	14,2%	5,3	14,2%	1,4
89,0%	-4,5	91,3%	-1,5	84,0%	-9,2	91,2%	-6,2	93,7%	-1,1
52%	-17,3	48%	-17,5	56%	-23,0	71%	-0,5	32%	-15,0
3,6%	0,3	5,6%	1,3	3,4%	0,2	0,0%	0,0	0,4%	-1,9
7,4%	4,2	3,0%	0,2	12,7%	9,0	8,8%	6,2	5,9%	3,1

* Données établies sur la base d'un échantillon de 55 établissements regroupant environ 75% de l'effectif total de la profession.

** Prestataires de services d'investissement, établissements spécialisés dans le financement de l'immobilier, les cautions et autres activités.

