

# Les banques ont plus de mal à attirer les jeunes diplômés

[Anne Drif](#) / Journaliste | Le 03/07 à 18:21, mis à jour à 19:33

- 

image: [http://www.lesechos.fr/medias/2015/07/03/1134397\\_les-banques-ont-plus-de-mal-a-attirer-les](http://www.lesechos.fr/medias/2015/07/03/1134397_les-banques-ont-plus-de-mal-a-attirer-les)



Les banques ont plus de mal à attirer les jeunes diplômés - Shutterstock

1 / 1

- [Précédent](#)
- [Suivant](#)

## **Avec le vieillissement de la pyramide des âges au sein des banques d'investissement, la fidélisation des jeunes est un enjeu majeur.**

Les efforts des banques pour mieux encadrer les stagiaires ne sont pas qu'une affaire de bonne conscience. Ils est en effet devenu stratégique de retenir les jeunes générations [davantage séduites par les géants de la tech](#) ou par l'entrepreneuriat. « *Au moins 20 % de ma promotion est partie créer sa start-up* », raconte un ancien d'HEC.

Cette tendance est devenue une réelle source de fragilité dans l'environnement sous tension des banques d'investissement. « *Le turnover que nous connaissons est trop faible, de 4 % à*

6 %, contre 20 % au moment de la crise, explique le patron d'une banque d'investissement. *Et surtout ce n'est pas le bon, ce sont les jeunes qui partent au lieu des plus âgés moins motivés. Or de véritables mutations et changements de cultures s'imposent à nous* ».

Lire aussi > [Comment les banques limitent la pression sur leurs traders stagiaires](#)

Tout en lançant des plans de départ pour les seniors, [les banques ont donc relevé le salaire d'entrée](#) autour de 40.000 à 50.000 livres depuis l'an dernier, rapporte un jeune analyste à Londres, passé par des établissements français et anglo-saxons. Mais, si cela a pu alléger les effectifs de quinquagénaires, aujourd'hui majoritaires dans le secteur, cela n'a pas empêché au printemps, après la saison des bonus, certaines banques d'affaires de voir plus d'une dizaine de leurs juniors partir. « *C'est une population très courtisée et très mobile. Elle est aussi plus exigeante sur son équilibre professionnel et privé, son environnement de travail et la qualité de ses managers* », explique Corinne Orémus chez Vendôme.

## **L'appât du digital**

BNP Paribas a dans ce contexte mis en place un parcours international avec des missions variées pour ses stagiaires. « *Ils sont d'autant plus stratégiques qu'ils constituent le vivier principal de recrutement en CDI d'analystes pour le métier Corporate Finance, directement après leurs stages ou à la suite d'un VIE* », souligne Sophie Javary, responsable du corporate finance en EMEA. Le groupe a par ailleurs externalisé certaines activités, comme les travaux de recherche qui sont confiés à des équipes au Portugal afin d'alléger le travail des jeunes embauchés juniors de Paris et Londres. De son côté, la Société Générale a développé une véritable politique d'insertion et d'entrée en réseaux au sein du groupe à la manière des banques anglo-saxonnes. La banque a développé un « junior programme » de 6 à 24 mois proposé aux stagiaires comme aux jeunes recrutés, qui leur offre formations, création de relations internes et conseils de carrière. L'an dernier 70 % des recrutements externes du groupe ont ainsi concerné des juniors et près d'un recrutement de ces jeunes sur deux a été pourvu par le vivier interne d'anciens stagiaires, VIE et alternants.

Les banques ont aussi bien compris l'importance de mettre l'accent sur le « e-business » : les métiers informatiques et de vendeurs autour des plate-formes électroniques où se traitent les produits de flux. Martine Boutinet, directrice des ressources humaines de Crédit Agricole CIB reconnaît que la banque n'est pas Google mais « *nous faisons aussi en sorte que dès le niveau le plus junior, il y ait de la diversité dans le champs d'actions métiers afin de gérer un projet dès le départ avec un certain degré de responsabilité* ».

Dans la même logique, BNP Paribas a lancé en début d'année une nouvelle activité M&A dans le digital. « *C'est un moyen aussi de faire valoir aux jeunes diplômés qu'ils peuvent retrouver l'éco-système de la tech au sein d'une banque* », explique Sophie Javary, responsable du corporate finance en EMEA. La banque a aussi pris [une participation dans le Partech Shaker](#), pour identifier les starts-ups à potentiel et les flux d'affaires à venir. Enfin, les banquiers seniors sont mis à contribution pour donner des cours en école de commerce. Une manière de capter l'attention des meilleurs profils, avant que les traditionnelles sessions de recrutement ne débutent.

## **Un pont à Dauphine entre banques et jeunes diplômés**

**L'université Paris Dauphine qui, faute de candidats dans un secteur en pleine tourmente, avait dû fermer en 2009 son célèbre master 203 à l'origine de générations de spécialistes de l'analyse quantitative, mène depuis quelques années une initiative originale. Elle a lancé un master en alternance en banque d'investissement (le BIM), un type de formation jusque-là plutôt réservée aux métiers de [back-office](#) qu'aux traders. Ce master a noué des partenariats avec sept banques de la place parisienne et la quasi-totalité des formateurs sont en exercice dans une banque de financement et d'investissement. Le but ? Via l'interdisciplinarité, assurer l'évolution professionnelle des étudiants et côté banques, capter tôt des diplômés formés aux pratiques maison.**

En savoir plus sur <http://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/021185812772-les-banques-ont-plus-de-mal-a-attirer-les-jeunes-diplomes-1134397.php?5K5tFIMRGTcUBQCB.99>