

L'EXPRESS

EMPLOI

RÉUSSIR

CHAQUE SEMAINE DANS VOTRE MAGAZINE
ET TOUS LES JOURS SUR INTERNET
WWW.LEXPRESS.FR/EMPLOI

Banque et assurance Opération séduction

Rares secteurs à recruter et à employer à tout niveau et à tout âge, les métiers de la banque et de l'assurance offrent de vraies opportunités de carrière. Revue de détail des postes à pourvoir.

Deux locomotives de l'emploi ! Depuis des années, les secteurs de la banque et de l'assurance embauchent à tour de bras, se moquant des aléas conjoncturels et des tensions économiques, qui les ont à peine ébranlés (-0,4% seulement de décélération des recrutements au premier trimestre 2010). Les départs à la retraite massifs expliquent en partie cette santé de fer, mais le développement de nouvelles activités y est également pour beaucoup. Les métiers de ces deux secteurs, soumis à davantage de contrôles et de réglementations, sont devenus plus complexes, imposant des recrutements quasi permanents. Résultat, banquiers et assureurs affichent des prévisions d'emplois à faire tourner la tête.

« A lui seul, le secteur de la banque embauche chaque année de 10 000 à 12 000 personnes en CDI, principalement dans la banque de détail. L'assurance est moins généreuse, mais elle recrute tout de même 6 000 salariés par an », explique Jean-Louis Guastavino, directeur senior des départements banque et assurance chez Page Personnel. La Société générale annonce ainsi 4 000 recrutements en 2011 ; Groupama, 3 000 ; Axa, 1 200 ; BNP Paribas, 4 000 ; HSBC, plus de 500... Si la majorité des postes



S. INDICEX POUR L'EXPRESS

« L'ALTERNANCE, UNE OPPORTUNITÉ »

« J'ai choisi de préparer mon master 2 BIM [banque d'investissement et de marché] à Paris-Dauphine en alternance, car ce dispositif permet non seulement de se former, mais aussi d'acquérir de l'expérience. Dans le contexte actuel de l'emploi, cette double

casquette est indispensable. A l'issue de mon contrat, qui se termine en août, je compte entrer dans la vie active. La Société générale m'a d'ores et déjà proposé un VIE à Madrid : c'est une bonne opportunité pour continuer par la suite au sein de l'entreprise. » ●

MATHILDE NANCY,
22 ans, en alternance
à la Société générale.

concernent les métiers commerciaux (57,3 % des embauches en 2009), les fonctions de management/support (contrôle, marketing, juridique...) et de traitement des opérations (informatique, expertise...) progressent nettement. Conséquence : le secteur recrute non seulement des jeunes, mais cherche aussi des compétences du côté des cadres plus expérimentés, voire experts dans certains domaines très pointus.

Priorité aux jeunes

Près des deux tiers des recrutements concernent les jeunes de moins de 30 ans, avec une première expérience de un à trois ans. Les bac + 2 sont très appréciés pour les métiers commerciaux (chargé d'accueil, chargé de clientèle, gestionnaire de patrimoine...), mais, depuis quelques années, le niveau de qualification à l'embauche a augmenté. Les titulaires d'un bac + 4/5 font désormais partie des profils les plus recherchés pour les métiers supports au siège ou en tant que chargés de clientèle (professionnels, entreprise...).

Pour attirer cette jeunesse, la banque et l'assurance ne manquent ni d'atouts ni d'initiatives. Elles mettent notamment le paquet sur l'alternance, qui permet aux jeunes de 18 à 25 ans de combiner formation en école et mise en pratique dans l'entreprise. De plus en plus

« JE TRANSMETS MON SAVOIR-FAIRE »

« Je suis entré dans l'entreprise en 1978 comme dessinateur industriel et j'ai changé plusieurs fois de métier au cours de ma carrière. Aujourd'hui, à un an de la retraite, je prends très à cœur mon rôle de tuteur auprès des jeunes en apprentissage. Je donne autant que je reçois et je trouve très valorisant, et enrichissant, de transmettre mon savoir-faire à la nouvelle génération. » ●



S. ROUDEN POUR L'EXPRESS

59 ans, contrôleur de gestion à Axa France.

de sociétés du secteur recourent d'ailleurs à cette formule et l'intègrent dans leurs politiques de recrutement. Ainsi BNP Paribas va accueillir 1 300 alternants de bac + 2 à bac + 5 en 2011, la Société générale va signer 1 100 contrats cette année ; Axa, 300 ; Groupama, 600... « L'alternance représente une véritable passerelle pour l'emploi. Nous sélectionnons de 150 à 200 alternants chaque année avec un accent sur le niveau bac + 5. Entre 60 et 70 % sont embauchés à l'issue de leur formation pour occuper des postes dans nos activités de banque de détail ou de banque d'investissement, de financement et de marché », relate Pascale Martin-Sauty, directrice adjointe de la formation et du développement à

HSBC. Outre l'alternance, les acteurs du secteur et, notamment, de la banque font la part belle aux jeunes diplômés. Ils n'hésitent d'ailleurs pas à organiser des *serious games* (jeux en ligne) pour développer leur attractivité et devenir des « marques employeur » de référence.

Des postes d'expert pour les quadras

En avril dernier, le jeu de BNP Paribas, baptisé « Ace Manager », a ainsi totalisé plus de 12 800 inscriptions d'étudiants. A la clef, pour les trois équipes finalistes, des stages à l'international dans le groupe, qui peuvent déboucher sur des emplois.

Les cadres expérimentés ont aussi une carte à jouer, car la banque et l'assurance recherchent

Pour en savoir plus

Observatoire des métiers de la banque : www.observatoire-metiers-banque.fr

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance : www.metiers-assurance.org

Cabinet Robert Half : « Etude de rémunération banque et assurance ». www.roberthalf.fr

Fédération bancaire française : Guide complet sur les métiers de la banque. www.fbf.fr

QUATRE MÉTIERS DE LA BANCASSURANCE QUI NE CONNAISSENT PAS LA CRISE

1. Actuaire « Il n'y a pas d'assurance sans actuaire » ! Cet adage, historique dans le secteur, est d'autant plus vrai aujourd'hui que les nouvelles normes et le contrôle se multiplient. Car l'actuaire est un spécialiste du contrôle. Il prend en charge la mise à jour des données, réalise les projections pour les nouveaux produits et participe à la construction de la tarification. Ces compétences sont rares, à l'image du nombre d'écoles qui proposent des formations

spécialisées (moins d'une dizaine). Résultat, on se les arrache sur le marché et les entreprises leur font des ponts d'or pour les attirer. Un jeune débute autour de 40 000 euros annuels.

2. Analyste en fusion-acquisitions Avec le redémarrage de l'activité économique et la multiplication des transactions, ce professionnel expérimenté est très convoité. Il guide les entreprises dans l'exécution de

leurs projets financiers : opérations d'achat, de vente, d'introduction en Bourse et de restructurations. Salaire annuel de 60 000 à 100 000 euros.

3. Directeur service client Il a la responsabilité d'une plate-forme de commerciaux (de 30 à 100 personnes) opérant par téléphone auprès des clients. Cette fonction, relativement récente dans l'assurance, accompagne la transformation des centres d'appels désormais

orientés vers les services et le conseil. Ce poste s'adresse principalement à des cadres avec de dix à quinze ans d'expérience. Salaire de 80 000 à 130 000 euros par an.

4. Chargé de clientèle C'est la fonction qui recrute le plus dans la banque de détail, avec 10 000 postes à pourvoir par an en moyenne. Il s'adresse plus particulièrement aux jeunes avec un ou deux ans d'expérience. Salaire à partir de 23 000 euros par an. ●

des compétences et des savoir-faire dans les métiers d'expertise. Groupama réserve, par exemple, 35 % de ses recrutements à des profils possédant plusieurs années d'expérience pour occuper des postes dans la finance, la gestion des risques, le marketing stratégique, le juridique ou l'informatique. Pour ce type de fonctions, souvent très pointues, le secteur est ouvert aux candidats extérieurs au secteur. « Nous n'hésitons pas à recruter des informaticiens passés, par exemple, par des SSII, car ils ont des compétences techniques que nous recherchons », confie Sandie Rozental, responsable du recrutement à la Société générale.

Des postes de manager dans les fonctions support (RH, contrôle de gestion...) ou dans les agences sont aussi proposés, ainsi que dans les centres d'appels qui se développent à grande vitesse dans le secteur. « Pour la création de notre plate-forme Web Lille, nous recrutons 50 personnes en 2011, dont 50 % de jeunes diplômés et 50 % de profils expérimentés pour des postes de chefs de projet et de développeurs », explique Jean-Loup Bonvin, directeur de l'emploi et des compétences à Axa.

Politiques de mobilité de carrière

Outre les recrutements, la banque et l'assurance offrent aux quadras de réelles opportunités de carrière. Les politiques de mobilité sont courantes dans le secteur et il est tout à fait possible de changer de poste et d'évoluer régulièrement. « Nous enregistrons en moyenne 1 500 mobilités par an. Les quadras sont particulièrement sensibles à ces passerelles, car ils peuvent, par exemple, évoluer d'un poste dans une caisse régionale de Groupama vers une fonction différente dans une entreprise GAN ou une filiale de Groupama SA. Ces progressions sont

un vrai plus », analyse Laurent Bekaert, directeur de la marque employeur à Groupama.

Développer l'employabilité des seniors est essentiel aujourd'hui. Les seniors représentent une population dominante dans ces deux secteurs. A Axa, par exemple, 50 % des salariés ont plus de 50 ans. A HSBC, 42 % des collaborateurs sont âgés de 45 ans et plus. « Ces profils possèdent un savoir-faire qu'il est important de transmettre aux plus jeunes », alerte Jean-Louis Guastavino.

Mise en place d'actions de tutorat

Les entreprises l'ont compris et misent de plus en plus sur l'employabilité de leurs aînés en mettant en place des actions de tutorat ou des programmes de management intergénérationnel. Axa fait figure de pionnier en la matière. A partir de 45 ans, tous les salariés du groupe bénéficient d'entretiens de carrière, qui leur permettent de se projeter dans l'entreprise, mais aussi de se former. Résultat : 67 % des plus de 55 ans suivent des sessions de formation.

« Nous faisons également largement appel aux seniors dans les fonctions du tutorat. Ils connaissent les métiers, les process et les clients. Il est important de valoriser et de transmettre leurs compétences », déclare Jean-Loup Bonvin. Si le maintien dans l'emploi des seniors reste une priorité, quelques entreprises nagent à contre-courant, et embauchent ponctuellement des plus de 50 ans. « Environ 5 % de nos recrutements concernent des seniors. Il s'agit essentiellement de postes de managers ou d'expert de haut vol dans le conseil, la finance ou le contrôle », déclare Laurent Beckaert, de Groupama. Une maturité bienvenue mais encore sous-employée dans la plupart des entreprises. Car, en dépit de progrès, le chantier reste ouvert. ● **VALÉRIE FROGER**