

# L'EMPLOI DANS LES BANQUES

---



- **Le secteur bancaire est-il un employeur important ?**
- **Comment évoluent les recrutements ?**
- **Quelle est la part des jeunes et des femmes ?**
- **Quels sont les métiers porteurs ?**
- **Quels challenges pour le secteur ?**

# LA BANQUE, UN EMPLOYEUR ACTIF

## Un acteur dynamique du marché de l'emploi

Le secteur bancaire français est un acteur important du marché de l'emploi.

+ de **41 000**  
EMBAUCHES EN 2016  
FBF



C'est un des premiers employeurs du secteur privé en France. **Les 370 300 personnes** travaillant dans les banques, adhérent à la Fédération bancaire française (FBF), représentent **2,3% de l'emploi salarié privé en France**.

Les effectifs globaux sont en baisse depuis 2011, avec en 2016 un recul de 0,3% (après -0,6% en 2015)<sup>(1)</sup>.

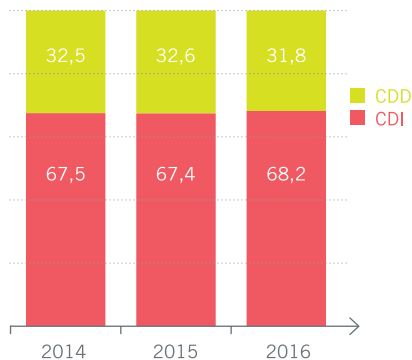
(1) Le périmètre FBF regroupe toutes les entreprises du secteur bancaire : les banques commerciales réunies au sein de l'AFB et les banques coopératives et mutualistes.

## Des emplois durables et qualifiés

Le secteur propose des emplois durables : **2 recrutements sur 3 se font en CDI** dans les banques, contre 2 sur 10 en moyenne au niveau national. Près de 99% des salariés en poste dans les banques bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée.

## RÉPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRATS

Source : AFB<sup>(2)</sup>



(2) L'Association française des banques est l'organisme professionnel des banques commerciales dans le domaine social. Chiffres sur le périmètre AFB.

Ce sont des emplois qui sont **de plus en plus qualifiés**. Les jeunes diplômés de niveau Bac +4 /5 représentent plus de la moitié des recrutements (54% en 2016).

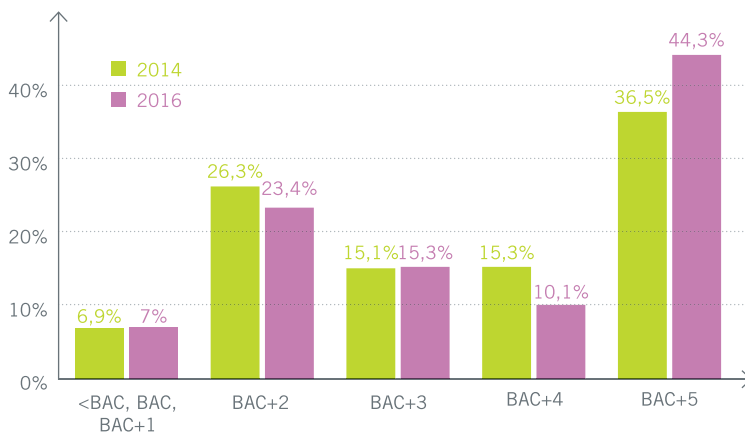
Ceci accompagne l'évolution des métiers vers plus de spécialisation et

s'explique par une hausse des recrutements de Bac+5 qui passe de 36% en 2014 à 44% en 2016.

En outre, **les deux tiers des personnes embauchées** ont le statut de cadre : 60,8% en 2016 (58% en 2014).

## RÉPARTITION DES EMBAUCHES CDI PAR DIPLÔMES

Source : AFB



## Une pyramide des âges qui évolue

La part des jeunes de moins de 30 ans reste prépondérante dans la majorité des métiers qui recrutent. Le métier de chargé de clientèle particuliers est ainsi souvent un poste de début de carrière professionnelle dans la banque. Les **profils bénéficiant d'une plus grande expérience sont recherchés** pour certains métiers, comme l'informatique et l'organisation par exemple, dont le poids dans les embauches s'est accru ces dernières années.

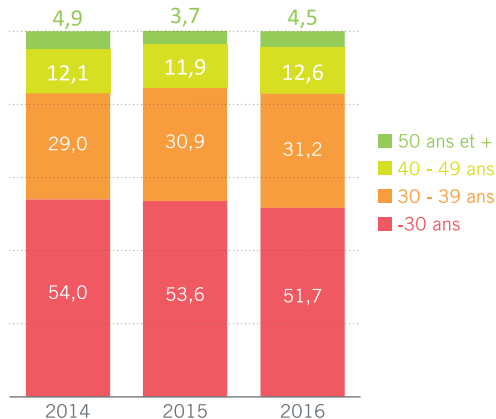
Ainsi, globalement, on observe que **la répartition des embauches CDI se modifie progressivement.**

Alors qu'en 2014 les salariés de moins de 30 ans représentaient 54% des recrutés, **en 2016 ils sont moins de 52%**. Parallèlement, la part des nouveaux recrutés entre 30 et 39 ans a progressé.

**La pyramide des âges évolue** donc avec une baisse de la part des moins de 30 ans au profit des 30-44 ans, plus marquée pour les cadres, signe de **l'augmentation de l'âge moyen à l'embauche**, qui se situe à 31,5 ans pour les salariés en CDI.

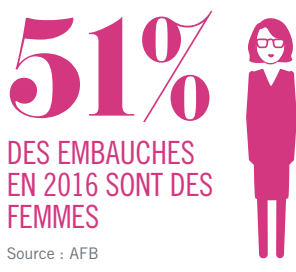
### EMBAUCHES CDI PAR ÂGE (en %)

Source : AFB



## Un taux de féminisation de l'encadrement élevé

La banque est un secteur déjà très féminisé : **plus d'un banquier sur deux est une banquière**, une tendance accentuée ces dernières années.



**Près de la moitié des cadres de la banque sont des femmes** (contre 46% en 2014).

A titre de comparaison, les femmes représentent 47,9% de la population active et 39,9% des professions « cadres », selon l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises (édition 2017).

## Des engagements durables en faveur de l'emploi

En 2015, les banques (périmètre AFB) se sont engagées, dans le cadre du relevé de conclusions du Pacte de responsabilité, à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- ▶ plus de 40 000 embauches sur la période 2015-2017,
- ▶ augmentation des contrats en alternance,
- ▶ augmentation de la part des femmes dans l'encadrement,
- ▶ la création d'une certification professionnelle sur les compétences numériques.

Des objectifs qui sont en passe d'être atteints.

## DES MÉTIERS PLUS SPÉCIALISÉS

### Une part croissante de cadres

L'élévation du niveau des diplômes à l'embauche, conjuguée à la formation continue diplômante, fait évoluer fortement le **niveau général de qualification** de l'ensemble des collaborateurs. **En 2016, la part des cadres dans les effectifs passe de 54,9% à 61,1%<sup>(1)</sup>.**



**Observatoire  
des métiers  
de la banque**

Il a pour principales missions :

- ▶ d'élaborer des statistiques sur les effectifs,
- ▶ d'analyser et présenter les différents métiers de la banque et leur évolution.
- ▶ de mener des études spécifiques (grands dispositifs sociaux, diversité des recrutements, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...).

Pour en savoir plus :  
[www.observatoire-metiers-banque.fr](http://www.observatoire-metiers-banque.fr)

### Des métiers d'experts

**La part des métiers commerciaux atteint la moitié des effectifs** et représente 58%<sup>(1)</sup> des embauches en 2016. Si les métiers de proximité en relation avec la clientèle comptent encore pour deux tiers des recrutements, on assiste à un **renforcement des métiers de la conformité et de l'informatique.**

**Les métiers « support »** représentent **20,6% des effectifs**. Il s'agit des fonctions d'expertise (juriste, fiscaliste, contrôleur périodique, comptable, expert logistique...), souvent pour des postes de niveau cadre. **Ces métiers continuent à augmenter** : ils représentent 19% des recrutements en 2016.<sup>(1)</sup>

(1) Chiffres sur le périmètre AFB.

## LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE PRIORITÉ

### Un effort de formation important

En 2016, **le secteur bancaire a consacré 4,4 % de sa masse salariale<sup>(1)</sup>**, soit près de **500 millions d'euros**, à la formation continue de ses personnels (contre 2,7 % en moyenne pour les entreprises françaises).

Les banques permettent ainsi à leurs collaborateurs de développer leurs compétences et d'évoluer au sein de leur entreprise : **plus de 4 salariés sur 5 bénéficient d'au moins une formation par an.**<sup>(1)</sup>

La **promotion interne** est très importante : **13 %** des techniciens ont ainsi bénéficié d'une promotion en 2016.<sup>(1)</sup>

L'Institut technique de banque (ITB), le Centre d'études supérieures de banque (CESB) et les parcours internes constituent des moyens reconnus, pour les salariés, d'évoluer dans la banque vers des emplois plus qualifiés.

**L'investissement en faveur de la qualification et de l'évolution professionnelle** des collaborateurs au sein des banques est **un enjeu majeur** pour celles-ci.

### Une politique active d'alternance

La profession bancaire attache une grande importance à l'insertion professionnelle, notamment dans le cadre de l'alternance qui permet de nombreux jeunes de bénéficier d'une formation en entreprise parallèlement à leur cursus scolaire.

En 2016, les banques ont accueilli **6 300 nouveaux contrats** (apprentissage, contrat de professionnalisation) essentiellement en Licence (42%), Master (40,5%) ou BTS-DUT (17%). Elles ont également accueilli environ **1000 VIE** dans leurs filiales à l'étranger.

6 300 

**NOUVEAUX CONTRATS D'ALTERNANCE EN 2016**

Source : AFB





Retrouvez l'enquête sur [www.observatoire-metiers-banque.fr](http://www.observatoire-metiers-banque.fr)

L'alternance est un mode de recrutement pour les entreprises et permet une bonne insertion professionnelle.

En effet, **72% des alternants occupent un emploi six mois après l'obtention de leur diplôme dont près de 58% dans la même entreprise d'accueil.**<sup>(1)</sup>

A noter que **les jeunes femmes représentent la majorité des alternants (56,7%).**<sup>(1)</sup>

Le poste le plus occupé par les alternants est celui de chargé de clientèle particuliers pour 36% d'entre eux.<sup>(1)</sup>

## Des actions en faveur de l'insertion professionnelle

La profession s'est engagée également dans la mise en œuvre d'un **plan d'insertion dans le secteur bancaire des jeunes éloignés de l'emploi**. Dans cette démarche, elle privilégie les partenariats avec le tissu associatif. Ainsi, au-delà des actions individuelles des banques, deux partenariats ont déjà été signés par l'AFB avec **l'Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS)** et **la Fédération des entreprises d'insertion (FIE)**.



(1) Chiffres sur le périmètre AFB.

# UN PROFIL DE L'EMPLOI EN PLEINE TRANSFORMATION

## L'impact du digital sur l'emploi

Comme pour toutes les industries, le numérique est un sujet fondamental pour les banques. Acteurs digitaux, elles sont à la fois des acteurs directs de la transformation numérique et les chefs de file naturels de la filière numérique financière en France.

**La proximité et le conseil sont les valeurs fondamentales de la profession bancaire.**

Le réseau d'agences implantées sur le territoire est un actif essentiel des banques. **Il existe une complémentarité entre le modèle relationnel d'agence de proximité et le développement des services bancaire digitalisés.**

# 56%

**DES FRANÇAIS ESTIMENT  
QUE LE MODÈLE IDÉAL  
DE BANQUE REPOSE SUR  
UN CONSEILLER ATTITRÉ**

Source : Etude BVA - Image des banques 2016

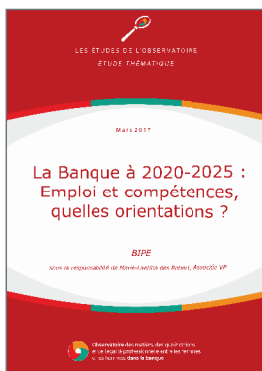
S'il est vrai que la banque au quotidien voit des modifications comportementales des clients, **les métiers d'expertise et de conseil clientèle sont en progression.**

La banque de détail s'adapte aujourd'hui au digital : dans son organisation et ses modes de fonctionnement, et donc dans ses métiers. Cela a notamment conduit la profession à s'engager à la création d'une **certification autour d'un socle de compétences en matière de numérique** (cf. relevé de conclusions du Pacte de responsabilité - Périmètre AFB).

## Quelles évolutions à venir ?

L'Observatoire des métiers de la banque de l'AFB a demandé au cabinet d'analyse prospective BIPE de mener une **étude** dont l'objectif était de réaliser un **diagnostic des besoins du secteur bancaire** en terme d'emplois et de compétences à 5-10 ans et de mettre en évidence les différents facteurs d'évolution.

Cette étude précise que les prévisions vont s'ajuster en fonction de l'impact d'un certain nombre d'éléments exogènes présents dans chaque scénario : évolution technologique, concurrence, nouveaux acteurs, réglementation...etc. mais aussi de la combinaison des scénarios et de la stratégie adoptée par chaque établissement. Tout cela se fera également avec un facteur clé déterminant : le temps.



Etude consultable sur le site [www.observatoire-metiers-banque.fr](http://www.observatoire-metiers-banque.fr)

Sur le plan de l'évolution des effectifs l'étude souligne que les départs à la retraite et le turn-over du secteur pourraient absorber l'adaptation des effectifs. En 2016, ce sont déjà 1/3 des départs qui sont des départs en retraite.<sup>(1)</sup>

Ce sont donc surtout les **impacts qualitatifs** qui sont essentiels à retenir, avec un renforcement ou une **évolution des compétences** nécessaires à la transformation du modèle bancaire, par exemple sur la capacité d'analyse, de synthèse, le travail en équipe et l'autonomie.

**Les métiers qui restent porteurs sont :  
les conseillers clientèle entreprises,  
les conseillers clientèle professionnels,  
les conseillers clientèle patrimoniaux...**

(1) Chiffre sur le périmètre AFB.

18, RUE LA FAYETTE  
75440 PARIS CEDEX 09  
TÉL : 01 48 00 52 52

**FBF.FR**



Mis à jour en octobre 2017

