

Chiffres clés et évolution de l'emploi dans la banque en 2019

Point presse du 25 juin 2020



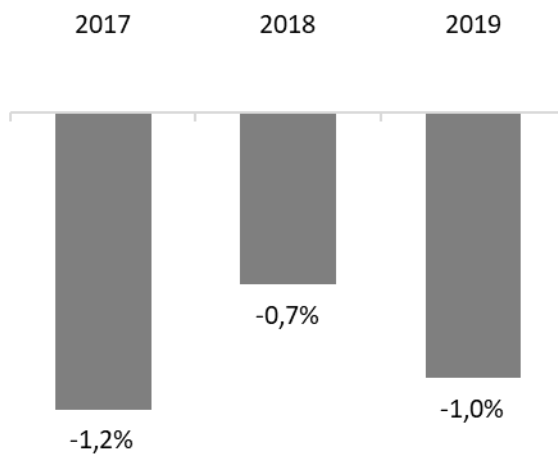
L'emploi dans le secteur bancaire

Effectifs au 31/12/2019

360 000* (FBF)

soit 1,8 % de l'emploi salarié privé en France

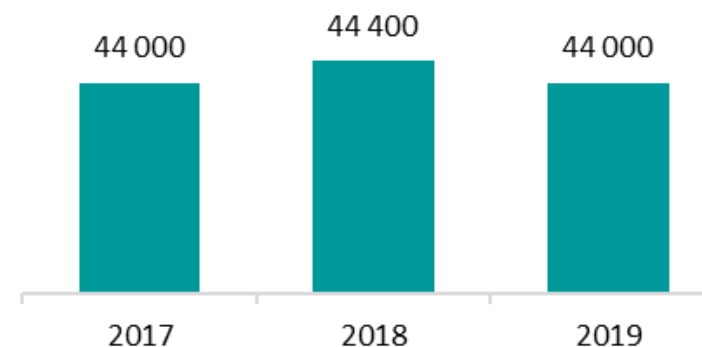
191 600
(AFB) **168 400***
(Mutualistes)



Une érosion limitée des effectifs

Un acteur majeur et dynamique du marché de l'emploi

EMBAUCHES
(CDI+CDD hors alternants)



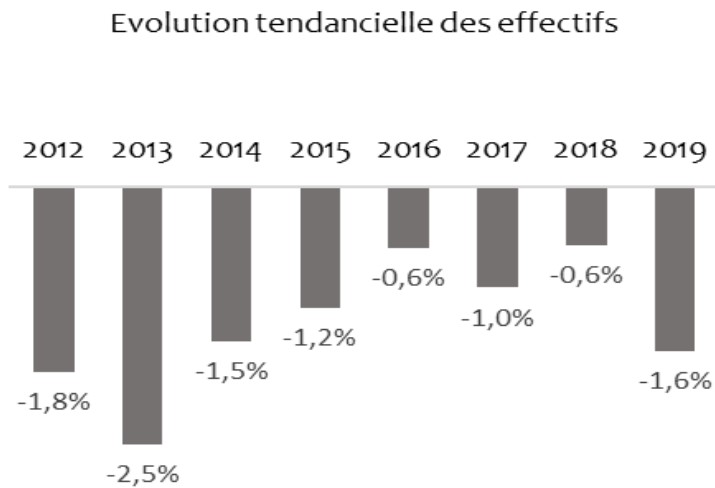
6 embauches sur 10 en CDI

* chiffres estimés

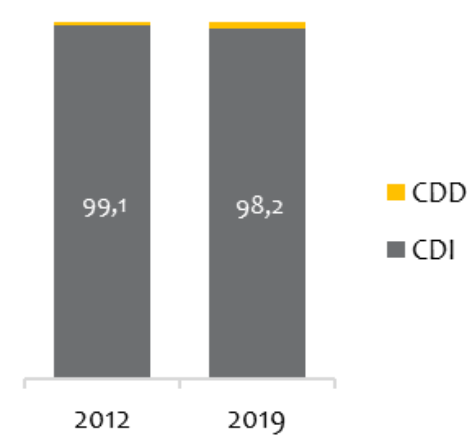
L'emploi dans la banque (branche AFB)

Effectifs : des emplois pérennes et très qualifiés

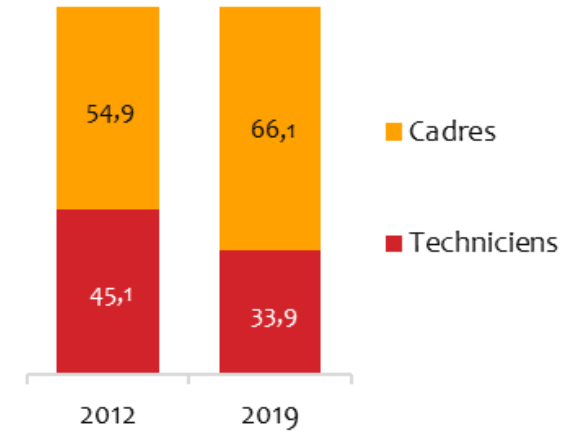
191 600 salariés au 31/12/2019



98 % des salariés en CDI au 31/12/2019



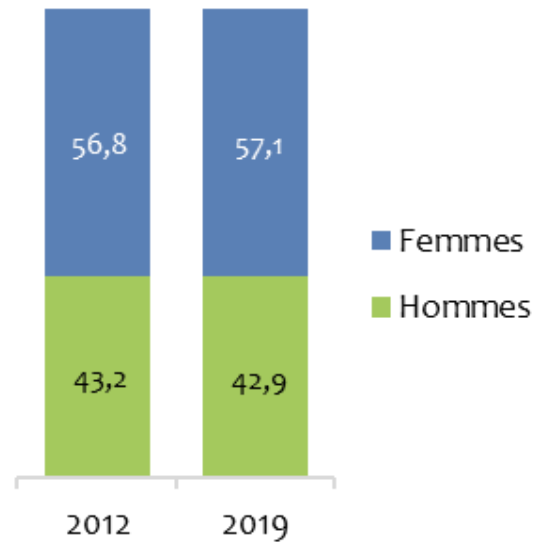
66 % de Cadres (+ 11 points depuis 2012)



15 ans d'ancienneté moyenne

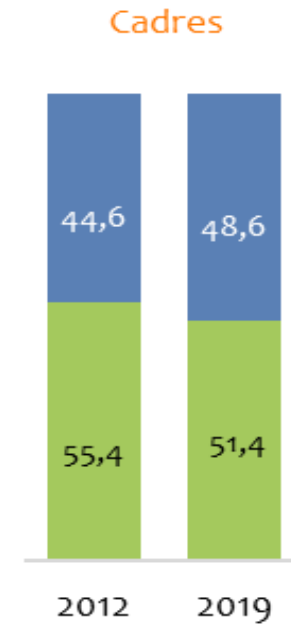
Effectifs : un taux de féminisation en progression chez les Cadres

57 % de Femmes
(stable depuis 2012)



*Les femmes représentent 48,3 % des actifs occupés
(Insee, enquête emploi 2018)*

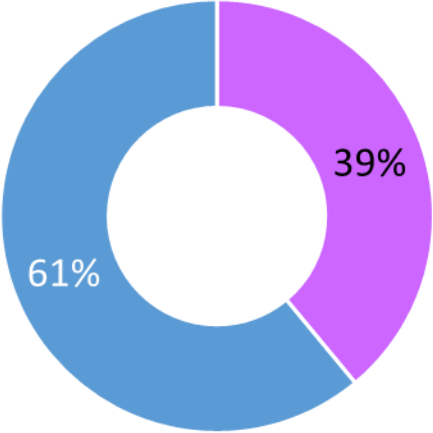
48,6 % de Femmes parmi les Cadres
(+ 4 points depuis 2012)



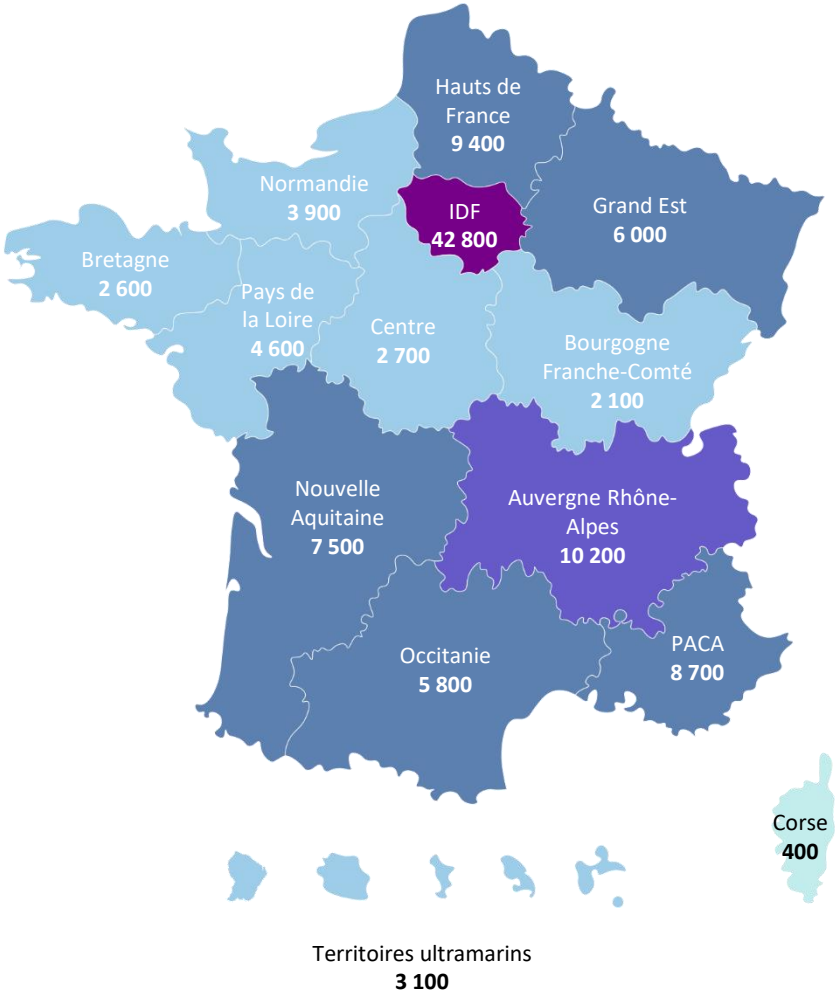
*Les femmes représentent 41,3 % des Cadres et professions
intellectuelles supérieures (Insee, enquête emploi 2018)*

Effectifs : 61 % des salariés du Réseau sont hors Île de France

Effectifs du Réseau (%)



- IDF
- Hors Ile de France

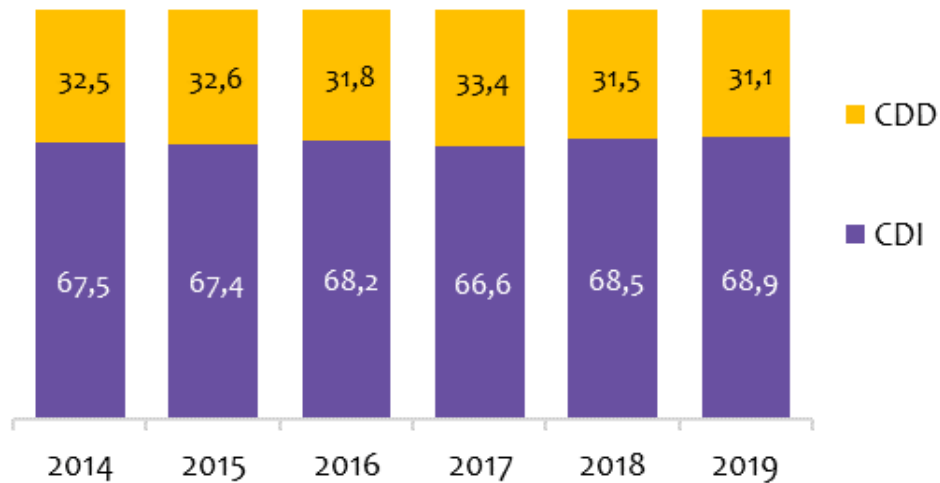


Embauches : Un secteur qui recrute en CDI

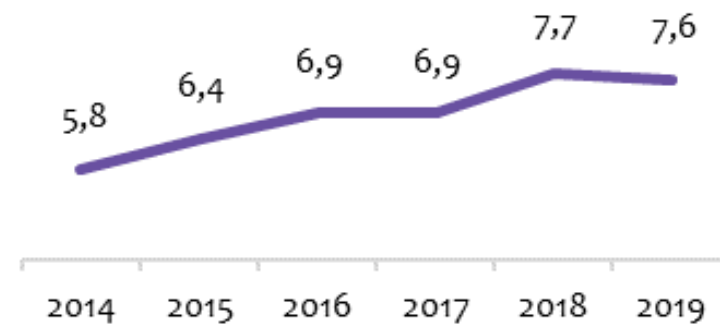
21 200 embauches en 2019

dont **14 600** en **CDI**

Près de 7 embauches sur 10 en CDI

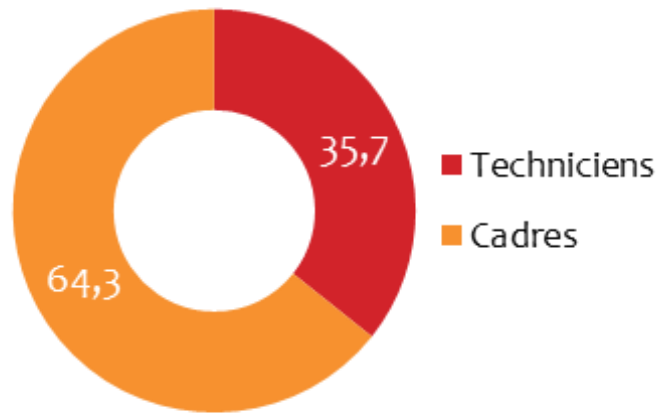


Taux de nouveaux entrants CDI (%)



Embauches : des profils de recrutement très qualifiés

Près de **2/3** des recrutements (CDI) au statut **Cadres**



Près d'**1 recruté sur 2** est un jeune de moins de 30 ans

Âge moyen à l'embauche en hausse à **32,6 ans** (+ 1 an depuis 2014)

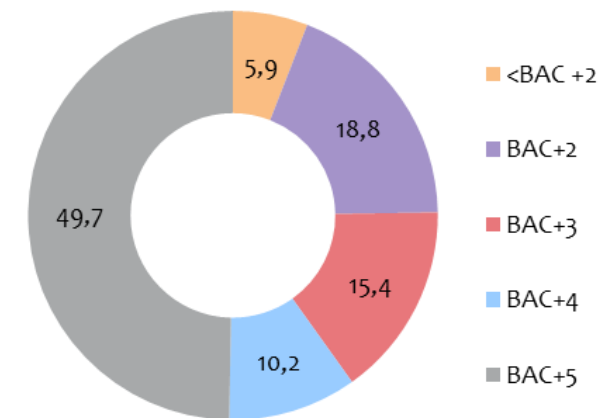
Mixité des embauches : 52 % de femmes

Recrutements CDI:

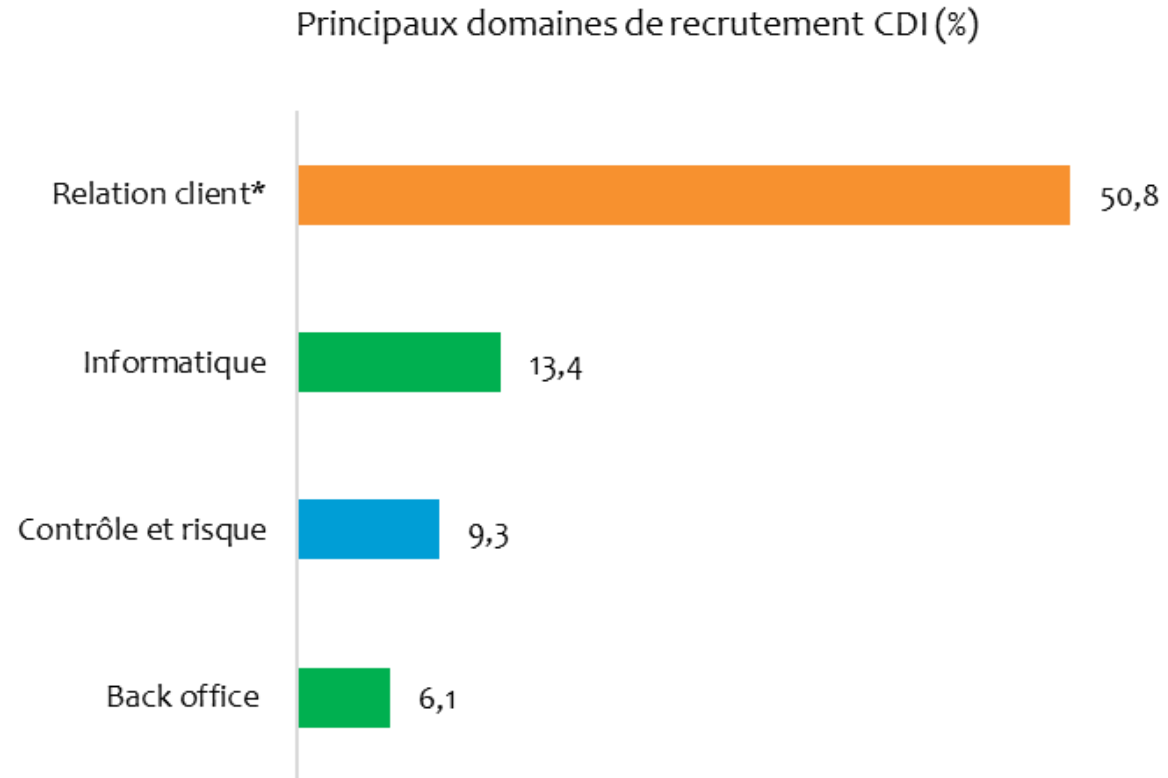
60 % à Bac +4/5

34 % à Bac +2/3

6% à inférieur à Bac +2



Embauches CDI : 1 embauche sur 2 en relation client



* Chargé d'accueil, Chargé de clientèle (particulier, professionnel et entreprise), Conseiller patrimoine

Favoriser l'insertion

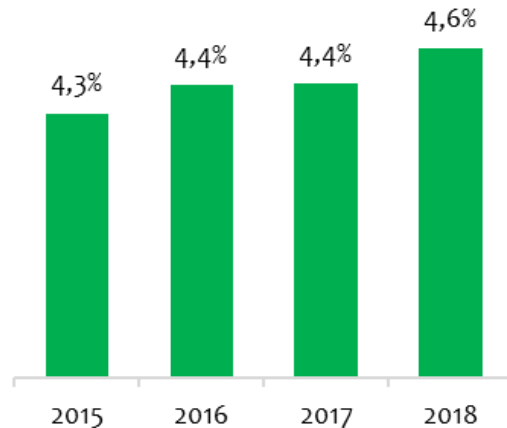
- **La banque aide à l'insertion de publics éloignés de l'emploi**
- L'insertion de jeunes sportifs issus des quartiers prioritaires de la ville en partenariats avec APELS « Déclics Sportifs », depuis 2015
 - 359 jeunes sportifs ont suivi une formation les préparant à l'insertion dans le monde du travail et à la connaissance de l'environnement bancaire (APELS / CFPB)
 - Dont 34 jeunes ont intégré depuis 2017 les promotions interbancaires AFB
 - 88% ont poursuivi en contrat de professionnalisation
 - 42% ont été embauchés dans le secteur bancaire (61% tout secteur confondu)
- L'insertion de réfugiés politiques hautement qualifiés en partenariat avec WERO/WINTEGREAT, depuis 2018
 - 35 réfugiés ont suivi une formation bancaire
 - 31 ont poursuivi en contrat de professionnalisation
 - 10 (promotion 2018) ont été embauchés dans le secteur bancaire (17 poursuivent leur contrat de professionnalisation, promotion 2019)

Formation : un enjeu majeur

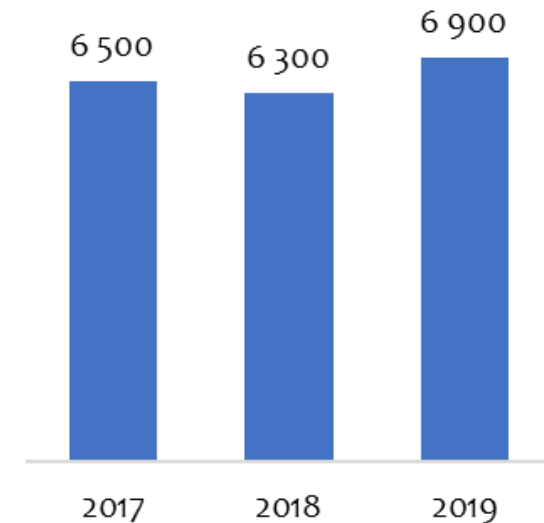
Formation des salariés :

4,6 % de la masse salariale

Près de 5 millions d'heures de formation



6 900 nouveaux contrats d'alternance



Un engagement pour accompagner la transformation des métiers et répondre aux nouvelles exigences réglementaires

35 heures par an de formation pour les métiers de la Relation Client

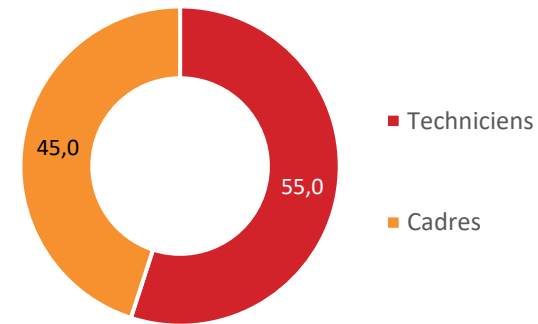
30 heures par an de formation pour les métiers du Contrôle

Une grande majorité sur des formations à Bac +4/5

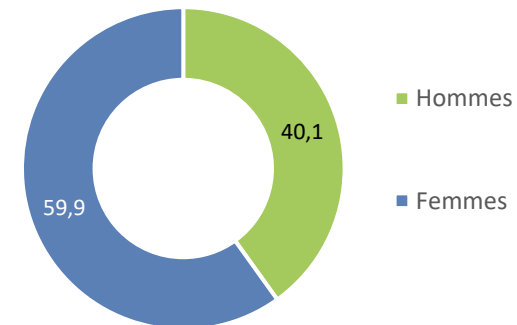
Promotion: favoriser l'ascenseur social

Les Techniciens représentent 55% des promotions alors qu'ils pèsent 34% des effectifs.

16% des promus accèdent à l'encadrement.



Les promotions concernent à 60% des femmes (versus 57% des effectifs)



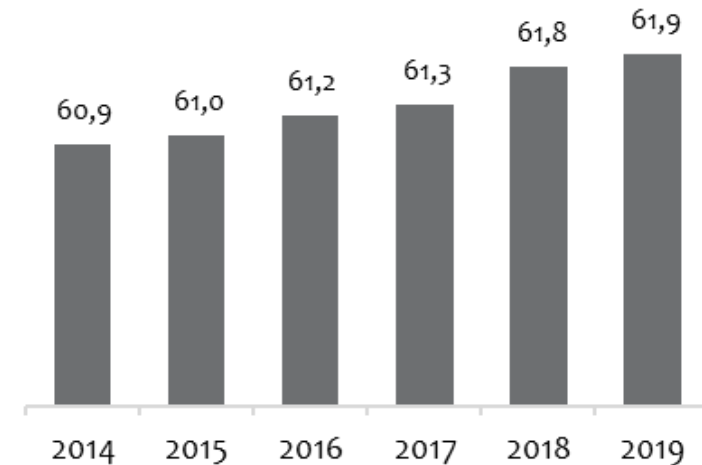
Départs : un turn-over limité

Un taux de départ CDI à 8,7 %, nettement inférieur au taux national (16,5 %)

1 départ sur 5 correspond à un départ à la retraite

Des politiques Seniors qui contribuent à un relèvement progressif de l'âge des départs

Age de départ à la retraite



Des études prospectives

- **L'Observatoire des métiers de la banque de l'AFB mène des travaux paritaires prospectifs sur la transformation des métiers depuis plusieurs années**

Quelques enseignements clés:

2016 : « la Banque à 2020-2025 : Emploi et compétences, quelles orientations ? » :

- Les transformations qualitatives seront fortes et toucheront tant les métiers, que l'organisation ou le management,
- Les départs à la retraite et le turn-over contribueront à une gestion responsable des effectifs,
- Les évolutions de compétences devront être accompagnées par un effort de formation conséquent,
- Les enjeux RH seront plus que jamais un axe-clé de l'élaboration de la trajectoire stratégique des établissements bancaires.

2017 : « l'intelligence artificielle dans la Banque : emploi et compétences » (1^{ère} étude sectorielle)

- Les métiers semblent rester stables, aucune création et aucune disparition liées à l'IA n'est à prévoir à court terme
- Les transformations opérationnelles induites par l'IA touchent non seulement les activités mais également la nature même des compétences à mobiliser, voire les fonctions cognitives.

Des études prospectives

2018 : « croissance verte : faire de nos collaborateurs les acteurs clés d'une économie responsable »:

- 2/3 des collaborateurs du secteur verront leurs compétences ou leur mise en œuvre, impactées par la transition écologique,
- La formation des collaborateurs apparaît comme un enjeu déterminant pour porter au plus loin cette croissance verte,
- L'activité en faveur de la croissance verte constitue un facteur d'attractivité des talents et de motivation des collaborateurs.

2019 : « les métiers des Ressources Humaines dans la banque »

- Les enjeux humains dans le secteur de la Banque n'ont jamais été aussi importants : capacité d'adaptation, compréhension des enjeux business et des organisations de travail , maîtrise et exploitation des données, agilité avec les outils numériques...

Des études prospectives

- **2020 : « Impact de la Blockchain sur les métiers de la Banque »**
- Les métiers de la Banque devront s'adapter à un nouvel écosystème incluant la Blockchain,
- Les Banques devront proposer à leurs collaborateurs un accompagnement qui va au-delà d'un processus d'acculturation global, et qui portera sur l'évolution des processus métiers et la maîtrise de nouveaux outils de travail.
- **À paraître :**
 - « Le management dans la Banque : évolution ou révolution ? »
 - « Les métiers de la Direction Financière et Comptable »

Un dialogue social dynamique et de qualité

L'année 2019 est marquée par la poursuite d'un dialogue social soutenu et par l'ouverture d'une négociation sur la formation professionnelle au sein de la profession bancaire.

- **Accord salarial** unanime du 7 février 2019
- Ouverture de la négociation d'un **accord de branche Formation** : octobre 2019
- Ouverture de la négociation d'un **accord de branche GPEC** : décembre 2019
- Mise en place de **la filière « Banque, Financements spécialisés et de Marchés »** dans le cadre de la réforme des OPCO

Un dialogue social dynamique et de qualité

- **Un dialogue au-delà des accords :**

Formation Sciences Po des responsables syndicaux : deux sessions de formation (une vingtaine d'inscrits)

Egalité professionnelle : lancement de supports de communication pour lutter contre les stéréotypes genrés

Conditions de travail, sécurité, prévention des risques psycho-sociaux : suivi des accords sur la sécurité dans les agences et sur la prévention des incivilités.

Formation professionnelle : élaboration paritaire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, de la politique de la Branche

Santé au travail : défense des Services de Santé au Travail Inter Bancaires (SSTIB) paritaires dans le cadre de la future réforme de la santé au travail

