Statistiques

AFB

Juin 2021

Profil de branche

2021

Emploi

Données statistiques au 31/12/2020

Association Française des Banques

PROFIL DE BRANCHE 2021 SUR L'EMPLOI

Données statistiques à fin 2020

1. EFFECTIFS EN FIN D'ANNÉE **Pages 6 à 11**

2. EMBAUCHES **Pages 12 à 15**

3. PROMOTIONS ET MOBILITÉS **Page 16**

4. DÉPARTS **Pages 17 à 20**

5. ABSENTÉISME **Page 21**

6. ALTERNANCE ET STAGE **Page 21**

ANNEXE : Liste des métiers-repères

Fin 2020, les banques adhérentes à l'AFB employaient **186 800 salariés** (CDI+CDD ,hors alternants).

	Banques (%)	Effectifs (nombre)	Effectifs (%)
Moins de 50 salariés	33%	1 100	1%
50 à 249 salariés	27%	5 800	3%
250 à 999 salariés	25%	19 500	10%
1000 salariés et plus	14%	160 400	86%
Ensemble	**100%**	**186 800**	**100%**

Le tableau ci-après présente la situation au 31 décembre de chaque année : il tient compte des nouvelles adhésions comme des résiliations intervenues dans l'année. Les effectifs recensés intègrent les mouvements issus d'opérations de rachat/fusion ou cession d'activité. En conséquence, ils ne permettent pas de mesurer l'évolution de l'emploi à périmètre constant.

	2012	2020
Effectifs adhérents	*208 300*	*186 800*
Effectifs répondants enquête AFB	187 309	169 277
Taux de réponse	90%	91%

Le présent rapport Profil de branche est établi à partir de l'enquête annuelle AFB. Il porte sur la période 2012 à 2020. Cette enquête permet de mesurer une évolution tendancielle des effectifs à partir d'une base de données constante sur deux exercices consécutifs (périmètre des banques répondantes identiques).

Éléments de méthodologie de l'enquête AFB

Périmètre étudié : effectif inscrit (rémunéré ou non rémunéré), sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel.

Sont exclus des effectifs étudiés : les alternants *(quelques éléments sont présentés en fin de document)*, les auxiliaires de vacances, les intérimaires.

Les embauches et départs intervenus au cours de l'année comptabilisent le nombre de contrats en CDI et CDD, hors contrats d'alternance. Les promotions correspondent à un changement de niveau de classification AFB.

Le volume total des embauches, départs et promotions est estimé pour l'ensemble des adhérents AFB à partir des répondants à l'enquête annuelle.

Dans l'ensemble du document, le terme « Techniciens » désigne l'ensemble du personnel dont le niveau de classification se situe entre A et G ; le terme « Cadres » comprend les salariés dont le niveau de classification est compris entre H et K ainsi que les cadres « Hors Classe ».

Chiffres clés 2020

EFFECTIFS

186 800 salariés en CDI ou CDD (hors alternants),

- 2,9 % par rapport à 2019 *(à périmètre constant)*

32 % Techniciens / 68 % Cadres

43 % Hommes / 57 % Femmes

49 % métiers Force de vente / 28 % Traitement / 21 % Support

EMBAUCHES

16 000 embauches CDI + CDD (hors alternants)

dont 10 700 recrutements CDI

37 % Techniciens / 63 % Cadres

49 % Hommes / 51 % Femmes

58 % métiers Force de vente / 20 % Traitement / 21 % Support

51 % Bac +5 / 8 % Bac +4 / 17 % Bac +3 / 17 % Bac +2 / 7 %< Bac +2

DÉPARTS

20 600 départs CDI + CDD (hors alternants)

dont 14 400 départs CDI

40 % Techniciens / 60 % Cadres

46 % Hommes / 54 % Femmes

55 % métiers Force de vente / 21 % Traitement / 21 % Support

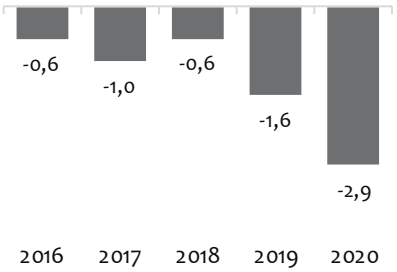
35 % Démissions / 22 % Retraite / 12 % Mobilités groupe

1. SITUATION DES EFFECTIFS

RECUL DE 2,9 % DES EFFECTIFS

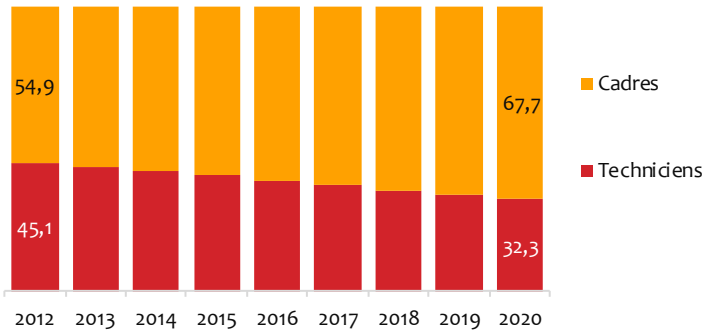
Dans un contexte de crise sanitaire et économique inédit, les effectifs des banques commerciales se sont réduits de 2,9 % par rapport à 2019. En moyenne sur les 5 dernières années, la baisse tendancielle de l'emploi ressort à 1,3 %.
Le volume des départs s'est sensiblement réduit et les embauches ont été notamment freinées. Ainsi, globalement, le taux de turn-over a diminué par rapport aux années précédentes: 6,5 % en 2020 versus 8,1 % en 2019.

Evolution des effectifs (%)
périmètre constant N et N-1



UNE PART CROISSANTE DE CADRES

Structure des effectifs selon le statut (%)

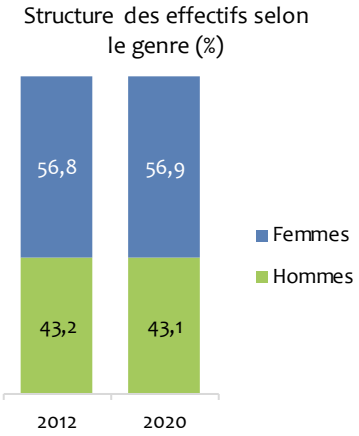


Les tendances structurelles qui se dessinaient depuis plusieurs années se sont confirmées.

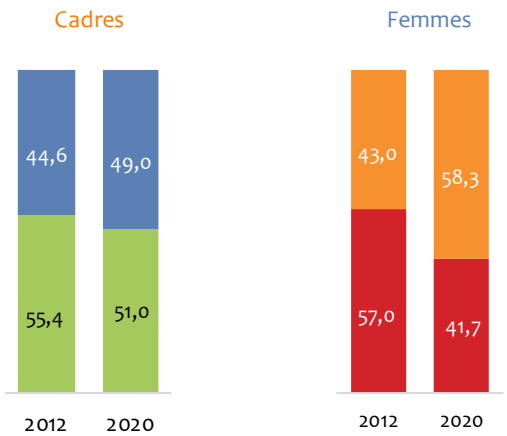
En lien avec le renforcement du niveau d'expertise des métiers bancaires, la part des cadres continue de progresser atteignant près de 68 % en 2020, soit 13 points de plus qu'en 2012.

PLUS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EST UNE FEMME

Structure des effectifs selon le genre (%)



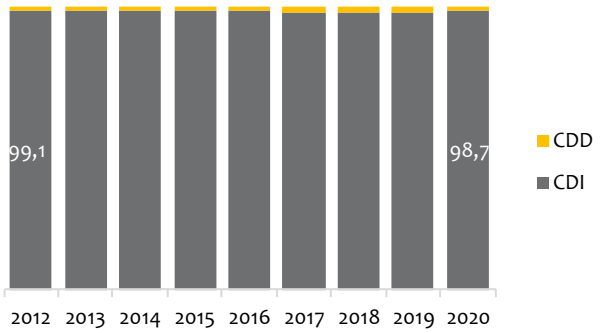
DAVANTAGE DE FEMMES CADRES



Si le secteur reste très féminisé avec une part stable des femmes dans les effectifs à 57 %, on constate qu'en 2020 plus de 58 % des femmes ont le statut cadres, en hausse de 15 points depuis 2012. En parallèle, près d'un cadre sur deux (49 %) est une femme, un ratio en progression de 4,4 points sur la même période.

Près de 99 % des salariés sont en CDI

Structure des effectifs selon la nature du contrat (%)

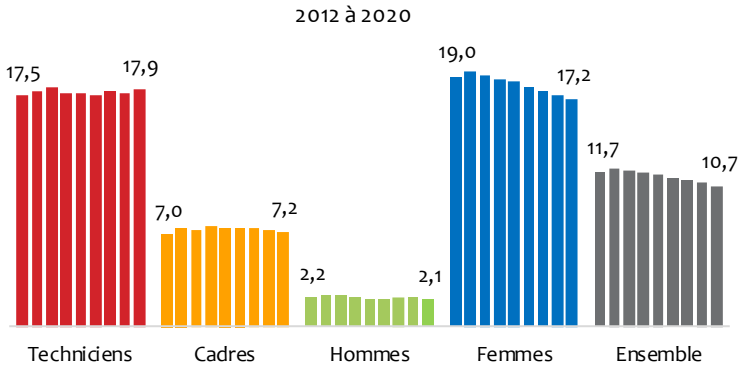


Les emplois dans le secteur n'ont pas enregistré d'évolutions significatives : 98,7 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée à fin 2020, versus 98,2 % en 2019. La pérennité de l'emploi est caractéristique du secteur depuis de nombreuses années : la part des contrats à durée limitée n'a jamais dépassé 2 % depuis 2012.

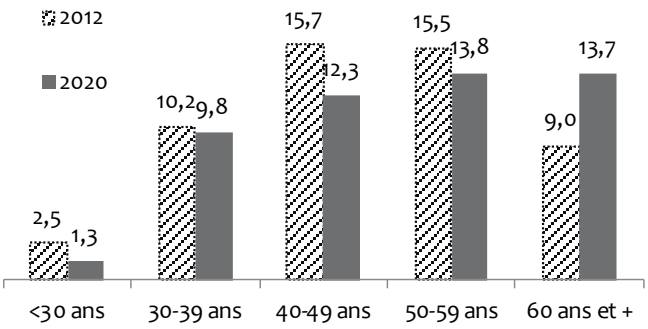
Moins de 11 % des effectifs travaillent à temps partiel

Les effectifs travaillant à temps partiel représentent moins de 11 % des salariés, une proportion qui tend à se réduire : - 1 point depuis 2012. Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps réduit même si ce ratio a sensiblement diminué ces dernières années. À peine 2 % des hommes ont choisi de travailler à temps partiel, ratio assez stable.

Part du temps partiel (%)



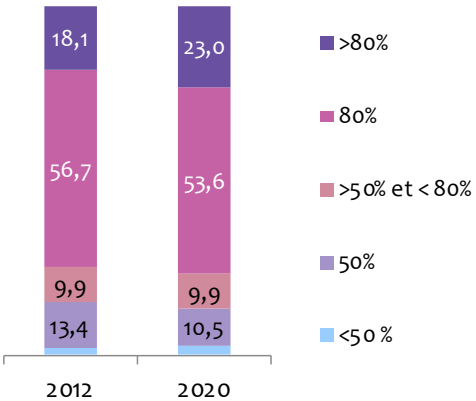
Part de temps partiel selon l'âge (%)



La part des effectifs à temps partiel selon la tranche d'âge nous montre une nette montée de la part du temps de travail réduit chez les salariés de 60 ans et plus : 13,7 % d'entre eux ont choisi de réduire leur activité contre 9 % en 2012. En revanche, on observe un fléchissement pour les autres tranches d'âge, à l'exception des 30 à 39 ans, pour lesquels le ratio est relativement stable.

Les salariés en activité réduite, travaillent majoritairement au moins à 80 % de la durée en vigueur dans leur entreprise. Moins de 15 % d'entre-eux sont présents à mi-temps ou moins.

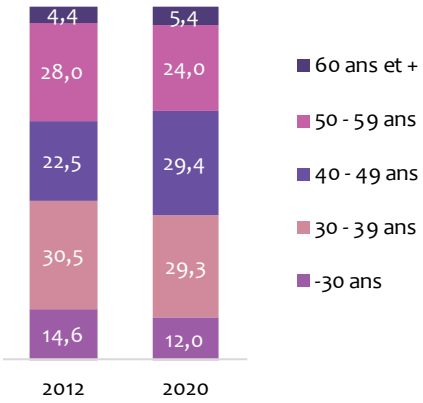
Structure des effectifs à temps partiel selon la durée de travail (%)



UN ÂGE MOYEN PROCHE DE 43 ANS

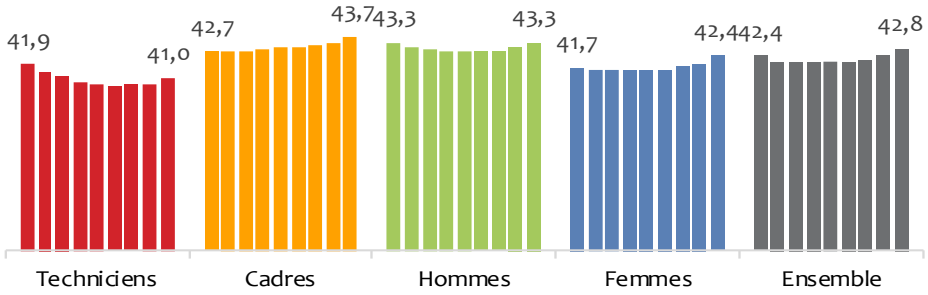
La structure par âge tend à se déformer légèrement avec une proportion réduite de 3 points des salariés des plus de 50 ans : 29,4 % en 2020 versus 32,4 % en 2012. En revanche, une hausse significative des salariés âgés entre 40 et 49 ans est observée. Globalement, les salariés du secteur sont âgés en moyenne de 42,8 ans, en faible progression depuis 2012. Pourtant l'analyse par catégorie professionnelle montre un relèvement d'un an de l'âge moyen des Cadres sur la période tandis qu'on note un léger rajeunissement chez les Techniciens.

Structure des effectifs selon l'âge (%)



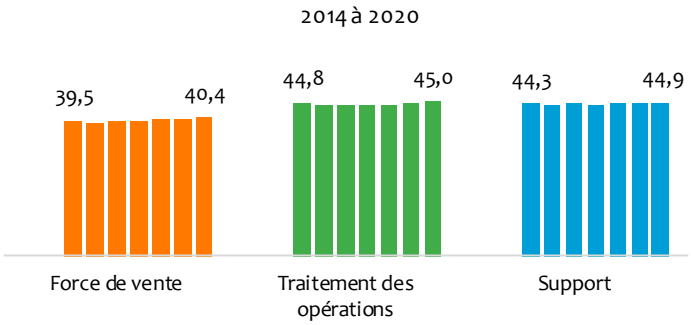
Âge moyen (années)

2012 à 2020



Âge moyen par famille de métiers (années)

2014 à 2020

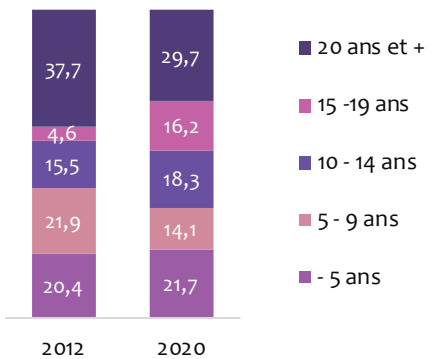


Par famille de métiers, l'âge moyen est moins élevé pour les métiers de la relation client (autour de 40 ans), tandis que les emplois du traitement des opérations ou les métiers support affichent une moyenne d'âge de 45 ans.

UNE ANCIENNETÉ MOYENNE AUTOUR DE 15 ANS

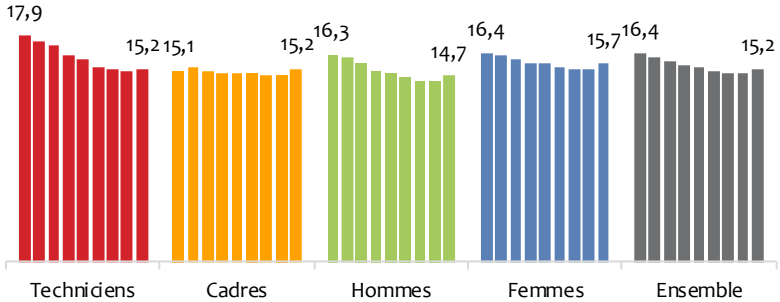
La structure des effectifs par classe d'ancienneté montre une nette déformation, notamment pour les salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté. En lien avec le dynamisme de l'emploi depuis plusieurs années, qui s'est traduit par des flux d'embauches et de départs plus conséquents, la part des salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté a perdu 6 points depuis 2012 (35,8 % versus 42,3 %) . En moyenne, les salariés du secteur travaillent au sein du même groupe bancaire depuis 15 ans. En lien avec de nombreux départs, notamment pour cause de retraite, l'ancienneté chez les Techniciens s'est réduite de près de 3 ans depuis 2012. Chez les Cadres, une stabilité est observée. Par genre, on note une baisse significative de l'ancienneté chez les hommes et de façon moins marquée chez les femmes.

Structure des effectifs selon l'ancienneté (%)



Ancienneté moyenne (années)

2012 à 2020



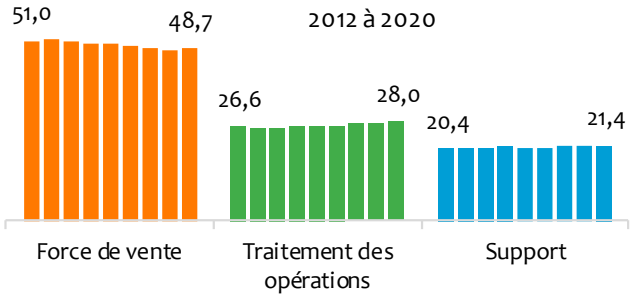
PRÈS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EXERCE UN MÉTIER COMMERCIAL

Les métiers en relation avec la clientèle concernent 48,7 % des salariés du secteur, dont près de 16 % sont des chargés de clientèle Particuliers. Les marchés de la clientèle Professionnelle et des Entreprises représentent plus de 11 % des salariés, en hausse de 4 points depuis 2012. Le métier de conseiller en patrimoine s'est également renforcé (5,8 % des effectifs 2020 versus 4,5 % en 2012).

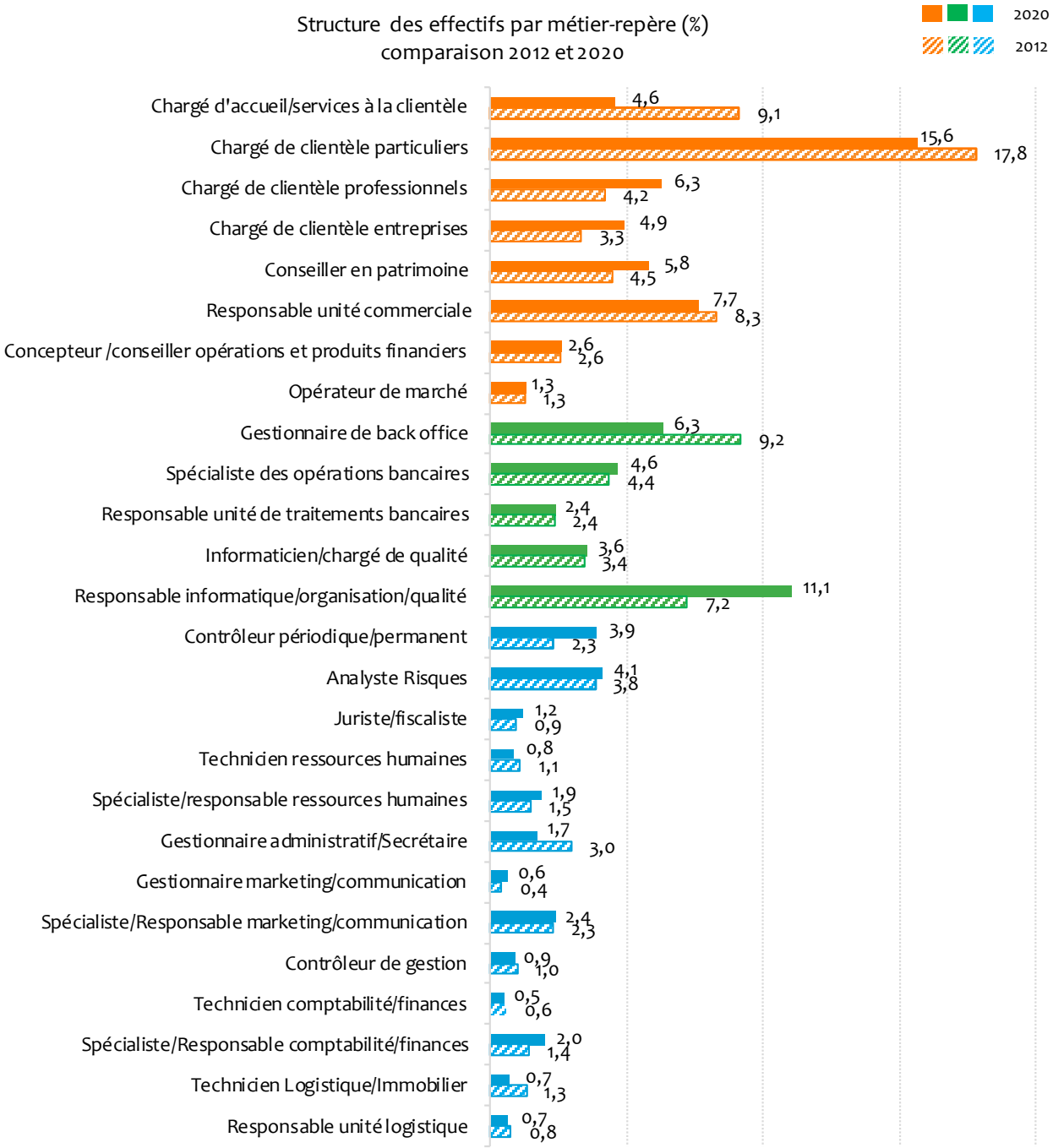
Les métiers du traitement des opérations a pris une part croissante, atteignant 28 % en 2020, en lien notamment avec le renforcement des équipes informatiques.

La part des fonctions Support a légèrement progressé, tirée par les emplois de la Conformité (3,9 % des effectifs 2020 versus 2,3 % en 2012).

Structure des effectifs par famille de métiers (%)

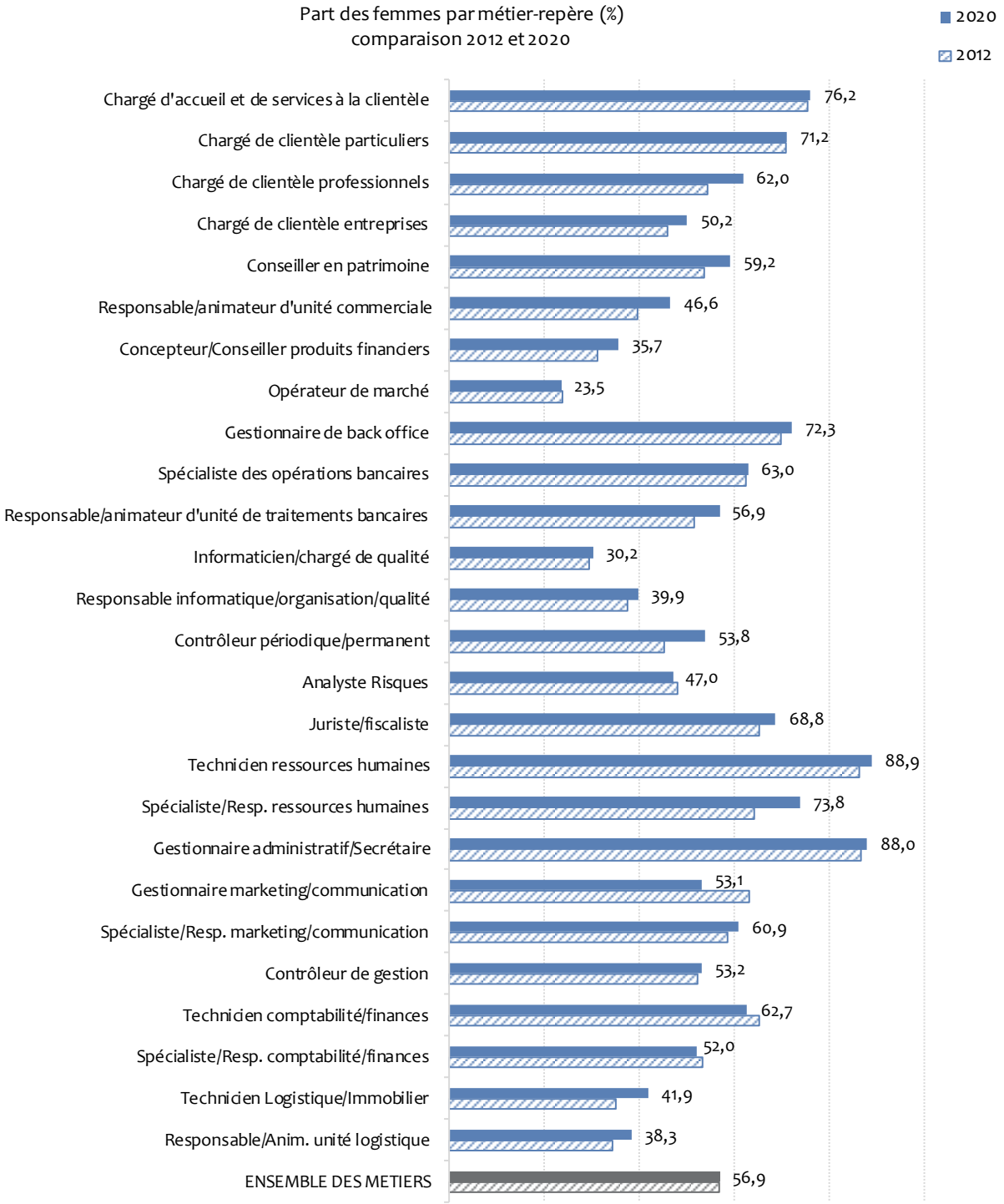


Structure des effectifs par métier-repère (%) comparaison 2012 et 2020

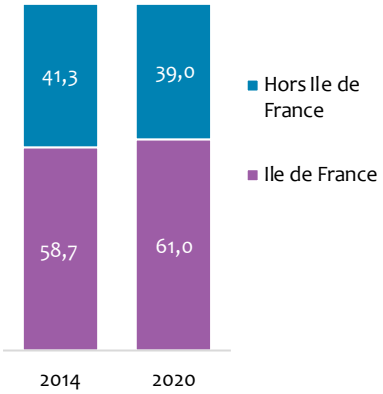


Les métiers de la relation client restent largement féminisés, notamment chez les chargés de clientèle particuliers avec plus de 70 % de femmes dans la profession. Chez les chargés de clientèle professionnels et les conseillers en patrimoine la part des femmes avoisine 60 %.

Au sein des fonctions support, hormis les métiers des ressources humaines (78 % de femmes) et à l'opposé les métiers de la logistique (40 %), on atteint une mixité des équipes au sein des métiers de la conformité-risque (50 %), ainsi que celles de la comptabilité-finances-contrôle de gestion (54 %).



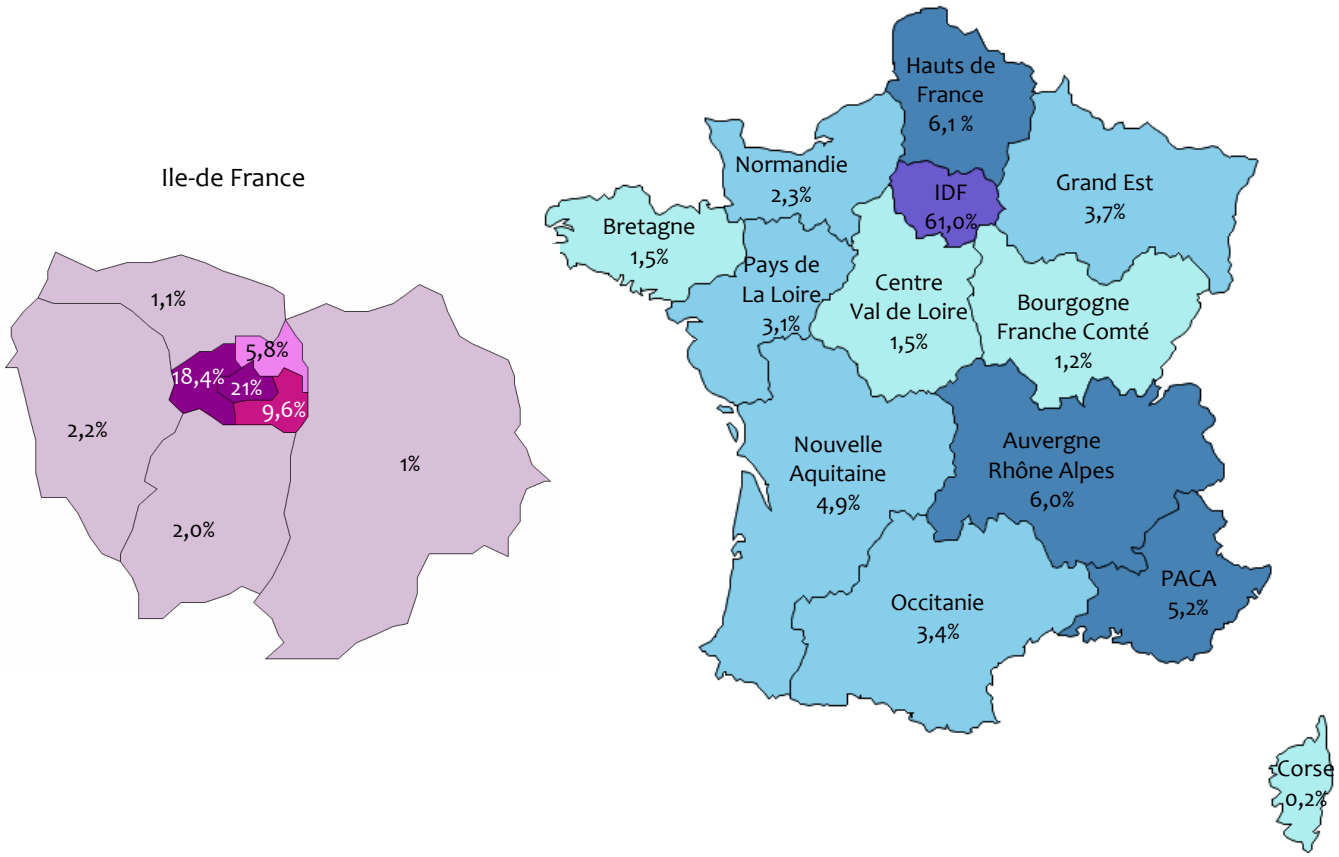
6 salariés sur 10 travaillent en Île de France



Plus de 6 salariés sur 10 travaillent en région Île-de-France, où les fonctions Sspport sont essentiellement localisées.

Hors Île-de-France, les régions Auvergne Rhône-Alpes et Hauts-de-France sont les territoires où la densité des effectifs est la plus élevée avec plus de 6% des effectifs.

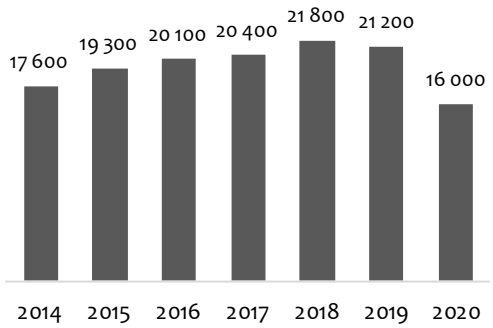
Répartition des effectifs en France métropolitaine-2020



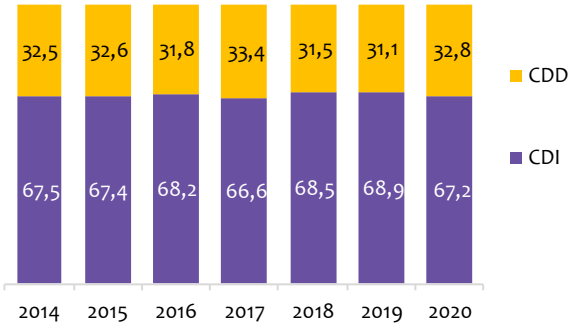
2. EMBAUCHES

PRÈS DE 7 RECRUTEMENTS SUR 10 SE FONT EN CDI

Nombre total d'embauches (CDI+CDD)



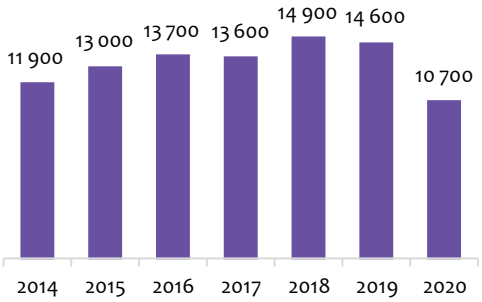
Structure des embauches (%)



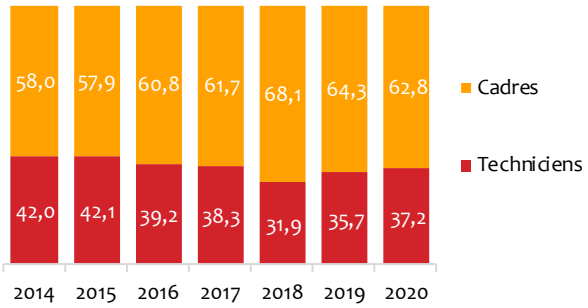
Le contexte économique très incertain en lien avec les impacts de la crise sanitaire a fortement impacté le marché de l'emploi en France. Si on constate un net ralentissement, le secteur bancaire a toutefois continué de renouveler ses effectifs avec un volume de 16 000 embauches au cours de l'année, dont plus des deux-tiers en CDI.

EMBAUCHES CDI

Nombre d'embauches CDI



Structure des embauches CDI (%)

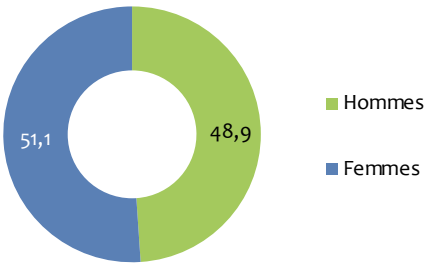


En 2020, 10 700 nouveaux collaborateurs en CDI ont rejoint le secteur bancaire, ce qui correspond à un taux de nouveaux entrants de 5,6 %. Plus de 6 recrutés sur 10 ont été embauchés majoritairement au statut cadres, tendance confirmée depuis plusieurs années.

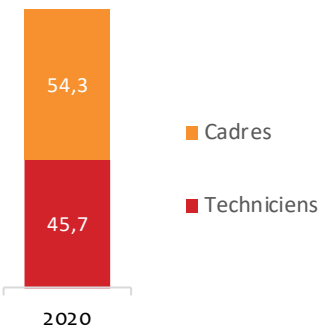
UN RECRUTÉ SUR DEUX EST UNE FEMME

Un nouvel embauché (CDI) sur deux est une femme, dont plus de 54 % au statut cadres. Ainsi, parmi les recrutements de cadres, plus de 44 % sont des femmes.

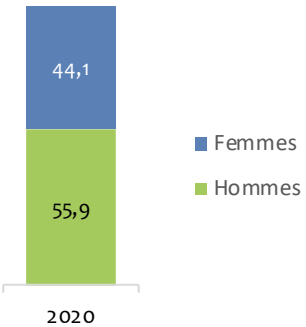
Structure des embauches CDI (%)



Femmes

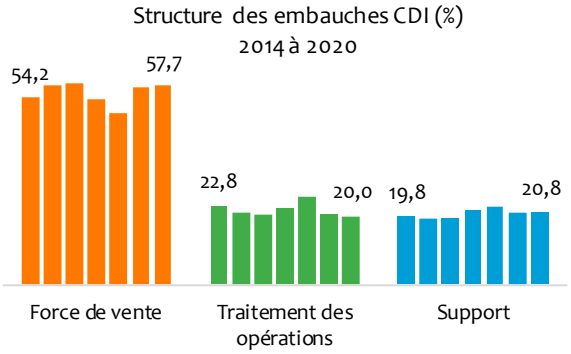


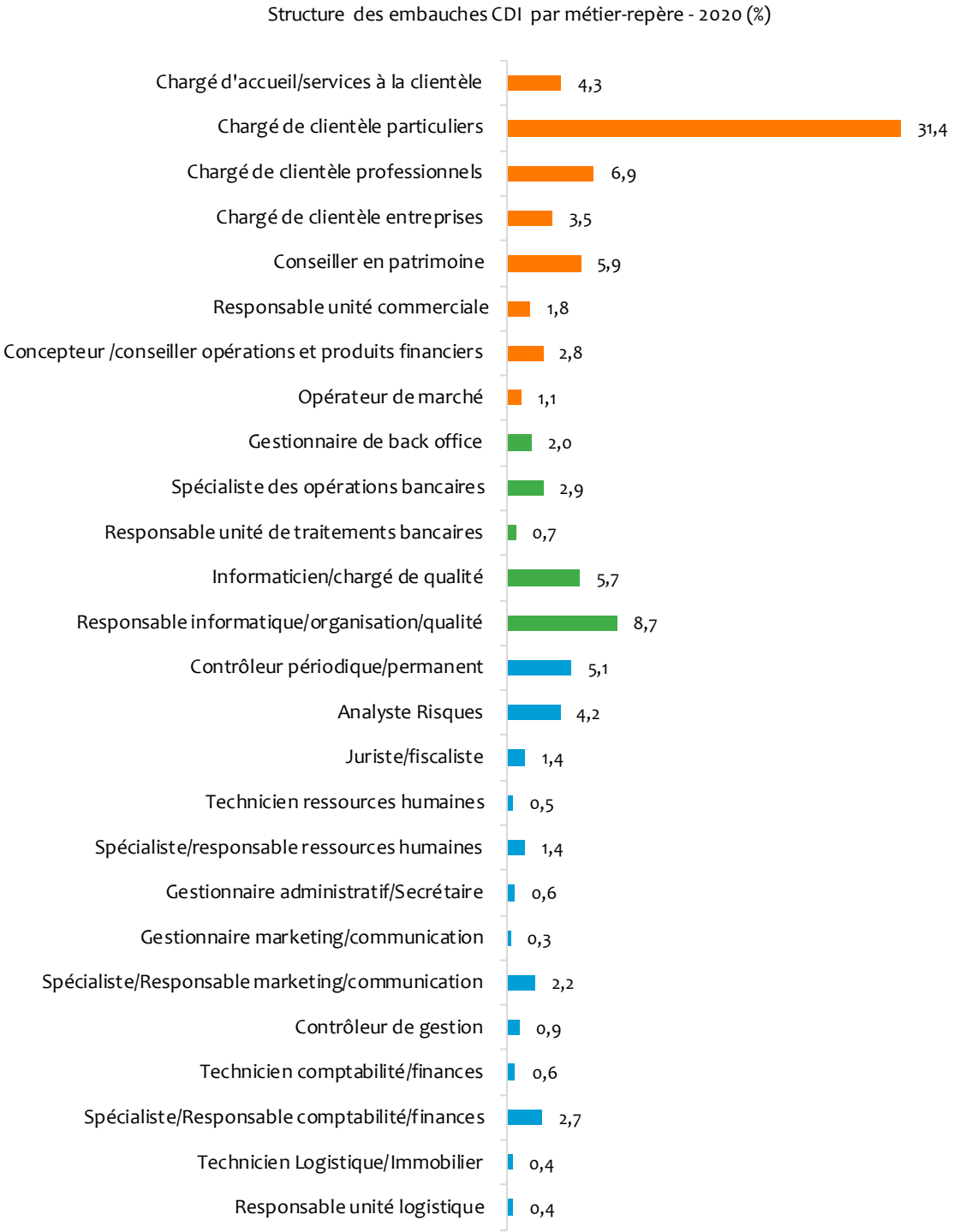
Cadres



Si le volume global des embauches s'est réduit, les profils recrutés ne marquent pas de rupture. Ainsi, les métiers en relation avec la clientèle restent la principale cible, avec près de 58 % des recrutements CDI. Le poste de chargé de clientèle particuliers représente près d'un tiers des nouveaux recrutés en 2020, soit un volume de près de 3 400 nouveaux embauchés tandis que les flux d'embauches de chargé d'accueil se réduisent (moins de 500 recrutés CDI versus 1 400 en 2014).

Les profils informatiques sont également depuis quelques années très recherchés : ils concernent plus de 14 % des embauches.

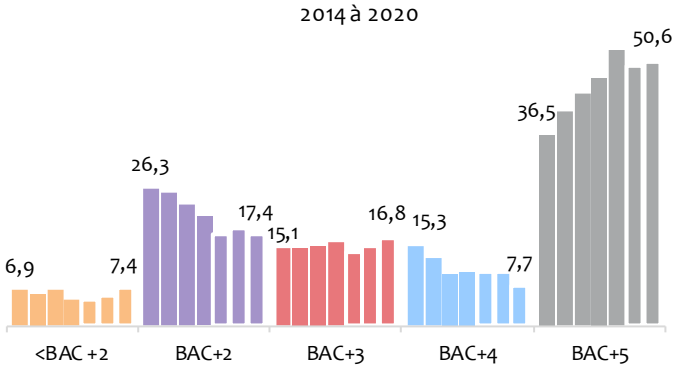




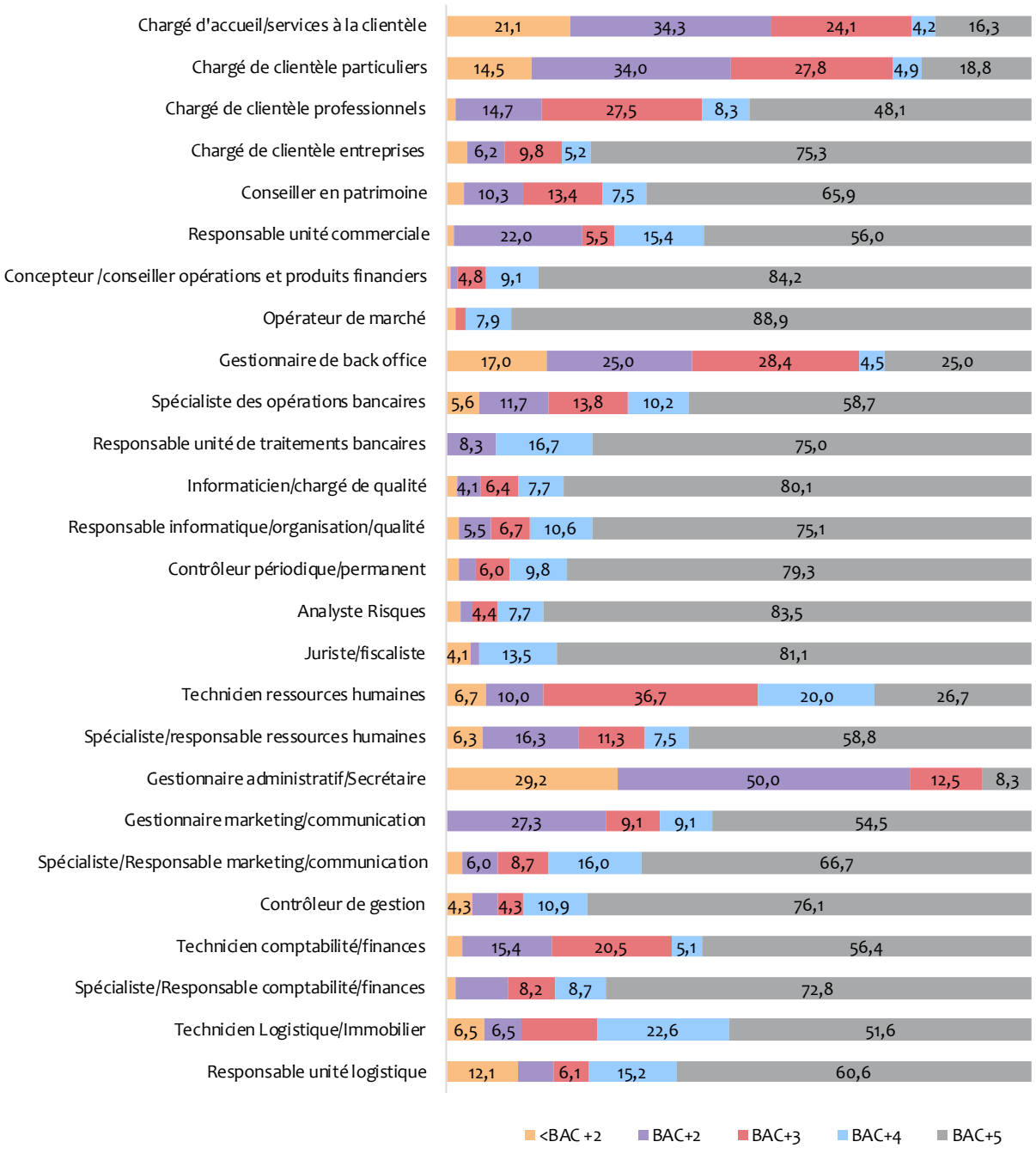
UN RECRUTEMENT CDI SUR DEUX À BAC +5

Avec l'élévation du niveau de diplôme à l'embauche observée depuis quelques années en lien avec le renforcement des niveaux d'expertise, un recruté sur deux est désormais titulaire d'un diplôme Bac+5, poids en hausse de 14 points en 6 ans. Les salariés à Bac+2 et Bac+3 représentent plus d'un tiers des embauches, ces profils étant notamment les principales cibles pour les recrutements de chargé de clientèle particuliers.

Répartition des embauches CDI (%)
2014 à 2020



Structure des embauches CDI par diplôme en 2020 (%)

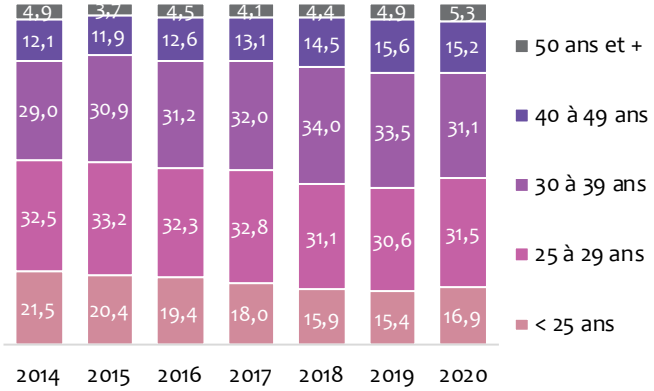


Les recrutés ont en moyenne 32 ans

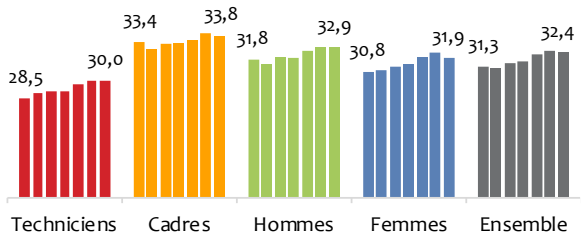
Près d'un recruté sur deux en 2020 est âgé de moins de 30 ans, dont 17 % ont moins de 25 ans.

Globalement les salariés recrutés au statut cadres sont plus âgés, proche de 34 ans, tandis que les profils techniciens sont embauchés à 30 ans en moyenne. Ainsi, compte tenu de la structure des effectifs par catégorie professionnelle, la moyenne d'âge à l'embauche est de 32,4 ans, soit un an de plus depuis 2014.

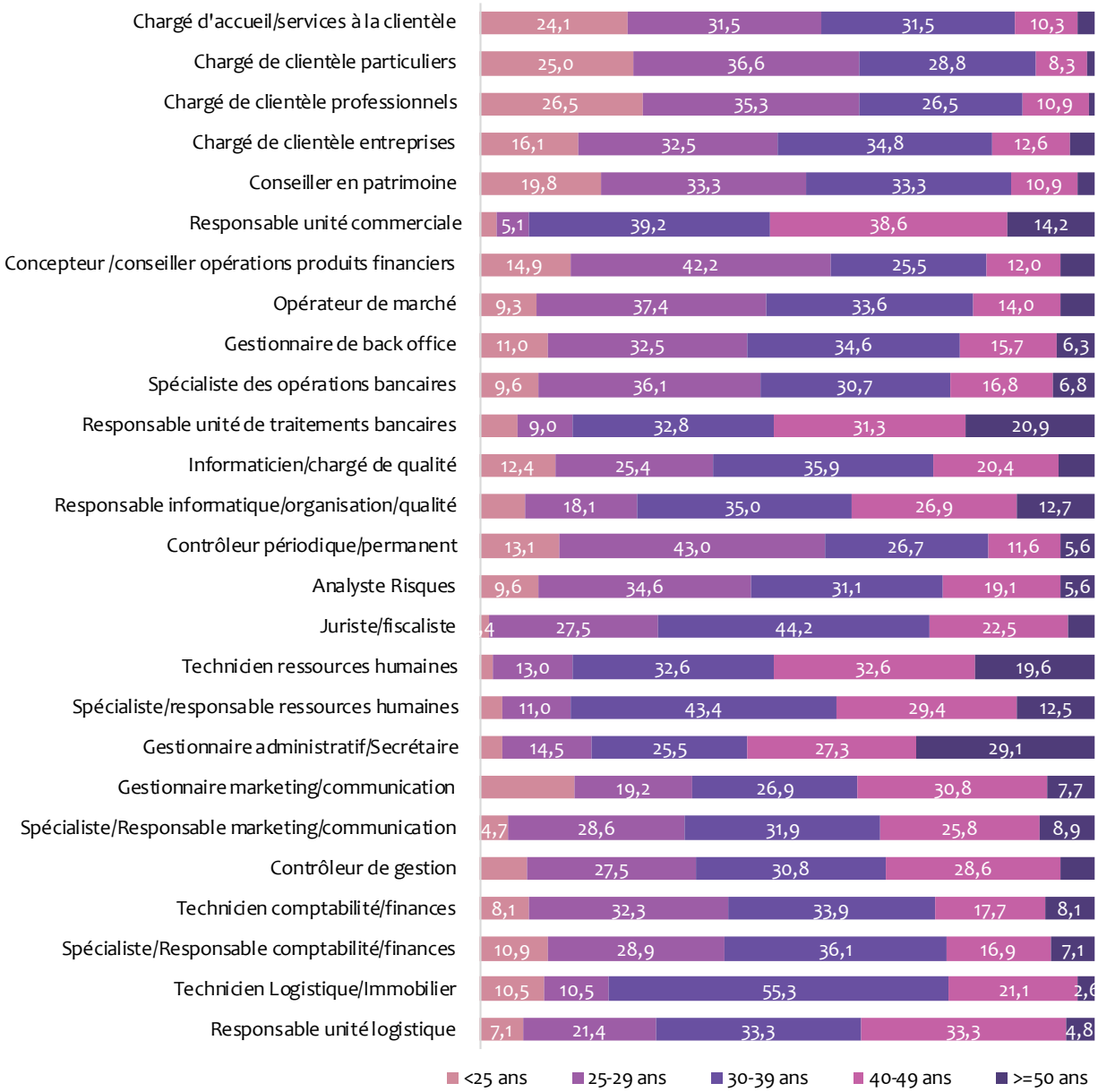
Structure des embauches CDI selon l'âge (%)



Âge moyen à l'embauche CDI (années)
2014 à 2020



Structure des embauches CDI par âge en 2020 (%)



3. PROMOTIONS ET MOBILITÉS

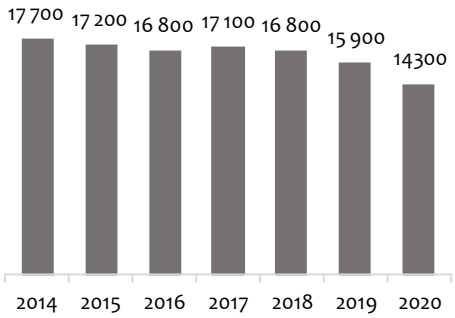
Une promotion s'entend comme le passage à un niveau supérieur de la classification de la convention collective de la Banque.

Une mobilité interne correspond à un changement d'emploi et/ou de département de travail.

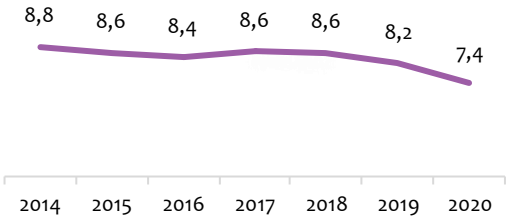
PLUS DE 14 000 PROMOTIONS EN 2020

14 300 salariés ont changé de niveau de classification en 2020, ce qui correspond à un taux de promotion de 7,4 % (*nombre de promotions durant l'année N rapporté à l'effectif N-1*). Si on observe une diminution du volume des promotions depuis 3 ans, le contexte économique de 2020 a accentué le mouvement. Le taux de promotion global a fléchi de 0,8 point en un an.

Nombre de promotions

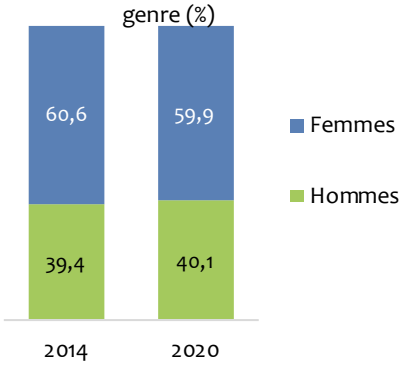


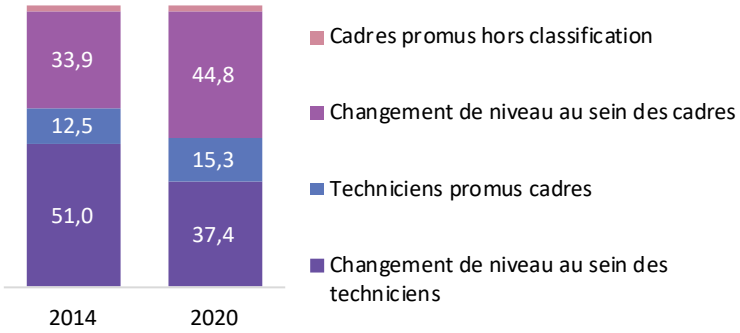
Taux de promotion (%)



60% des promus sont des femmes, soit un ratio un peu plus important que leur poids dans les effectifs (57 %). Compte tenu du poids croissant de la population Cadres, ces derniers représentent près de la moitié des promus en regard de 36,5 % en 2014. Les passages techniciens vers statut cadres sont également proportionnellement plus nombreux, gagnant 3 points sur la période.

Structure des promotions par genre (%)



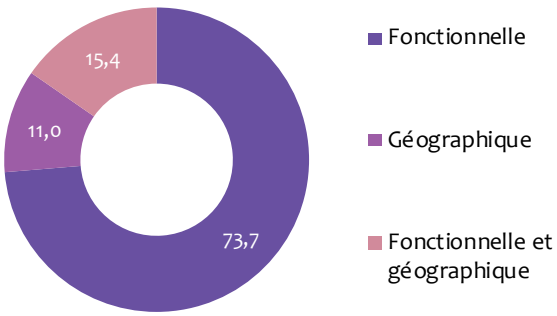


PRÈS DE 26 000 MOBILITÉS INTERNES EN 2020

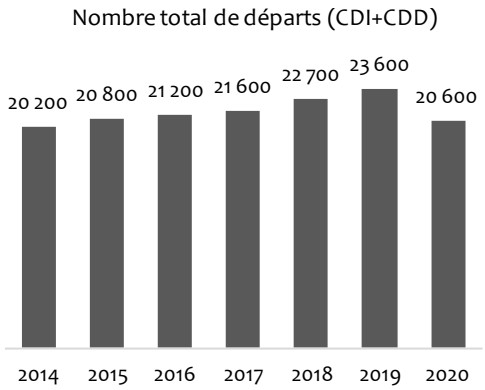
En 2020, les mobilités internes sont restées dynamiques avec plus de 13 % salariés qui ont changé d'emploi et/ou de département de travail au cours de l'année, soit un ratio équivalent à 2019.

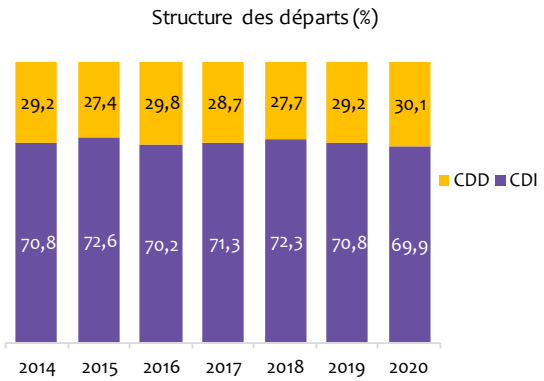
Près des trois-quarts de ces mobilités correspondent à un changement d'emploi. 15% des salariés ont bénéficié d'une mobilité complète avec changement de département de travail et d'emploi en même temps.

Répartition des mobilités internes (%)



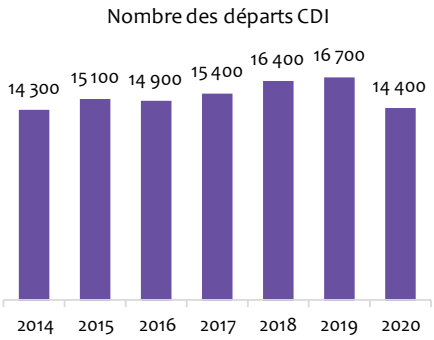
4. DÉPARTS

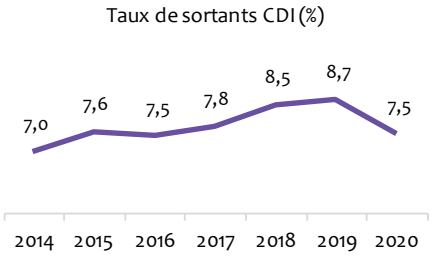




L'activité économique particulière de 2020 a freiné le turn-over, réduisant le volume de départ. 3 départs sur 10 correspondent à des fins de contrat à durée déterminée, proportion équivalente à l'année précédente.

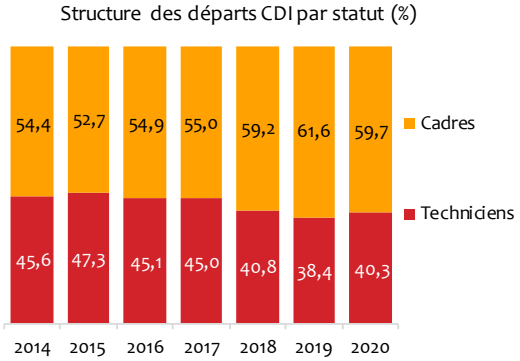
DÉPARTS CDI

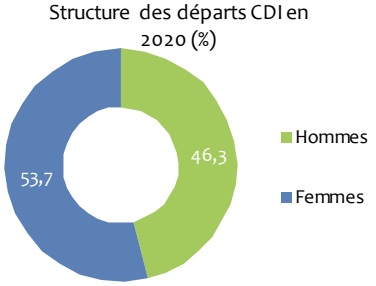




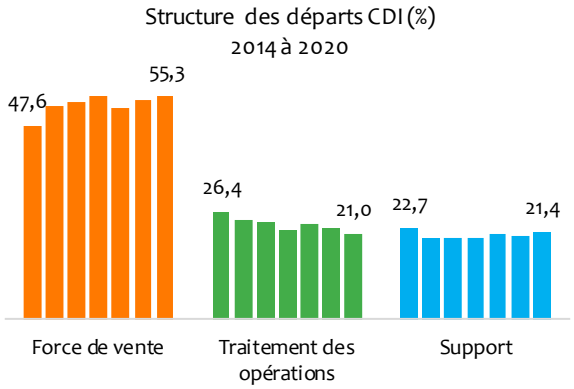
Moins de 8 % des effectifs présents début 2020 ont quitté leur entreprise au cours de l'année, soit un ratio inférieur d'un point par rapport à 2019. Ainsi, rapporté au taux de nouveaux entrants CDI (5,6 % en 2020), le taux de turn-over ressort à 6,6 %.

Parmi les sortants, 6 sur 10 avaient le statut cadres, proportion relativement stable depuis 3 ans, et près de 54% étaient des femmes, soit une part inférieure à leur part dans les effectifs (57 %).





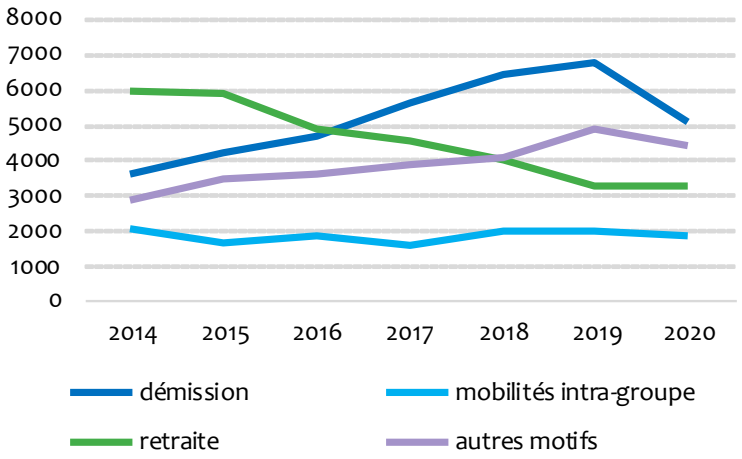
La répartition des départs selon la famille de métiers est globalement similaire à celle de l'année passée. Plus d'un départ sur deux concerne un métier de la relation client, en tendance haussière depuis quelques années. On observe en revanche un mouvement baissier de la part des départs pour les métiers du traitement des opérations.



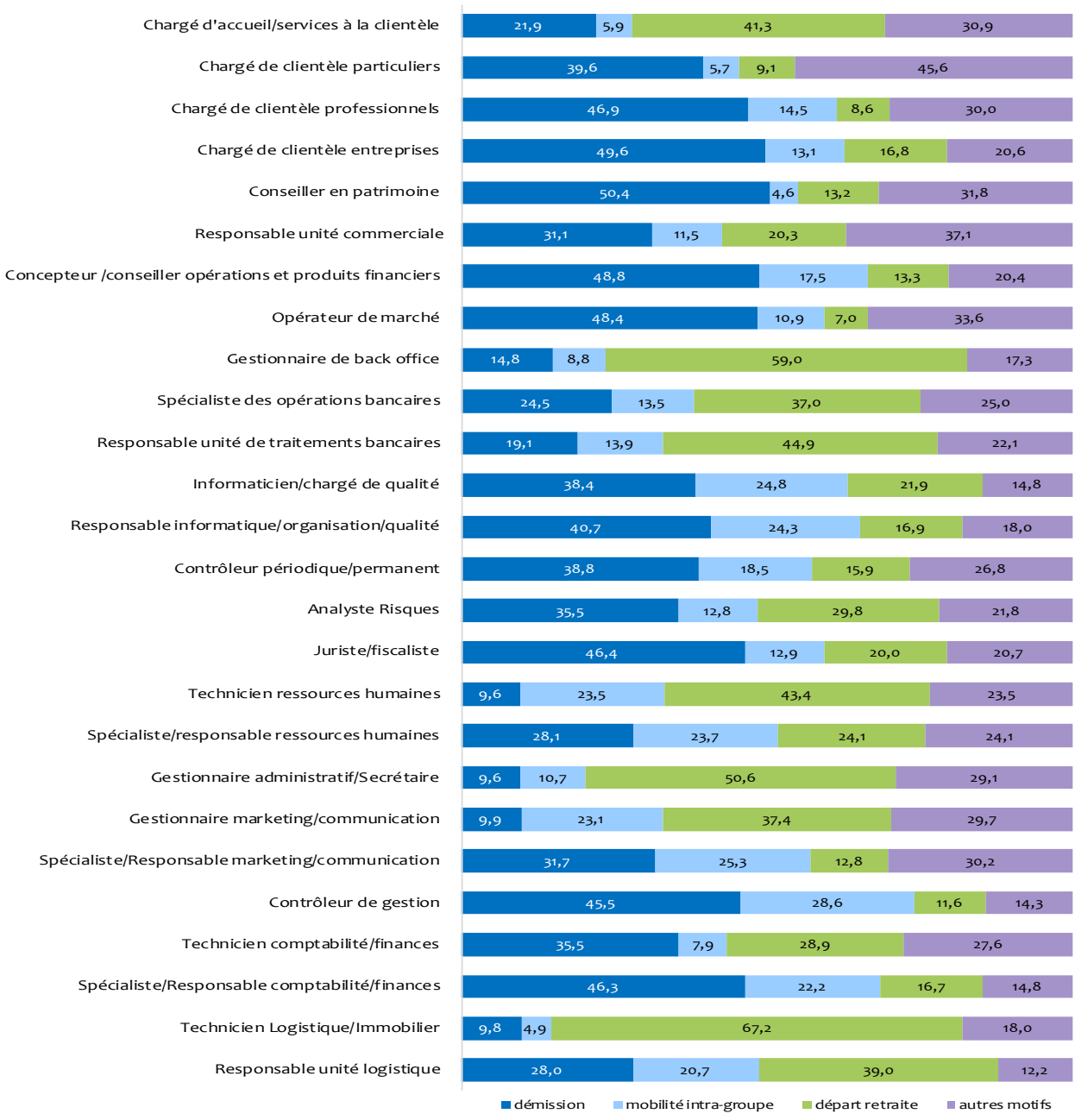
Après une tendance baissière depuis quelques années, le volume de départs en retraite en 2020 est demeuré équivalent à celui 2019 tandis que les départs pour d'autres motifs de rupture se sont réduits.

Les salariés ont été notamment moins nombreux à changer d'entreprise en 2020, alors qu'une mobilité accrue est constatée depuis quelques années.

Evolution du nombre de départs par motifs

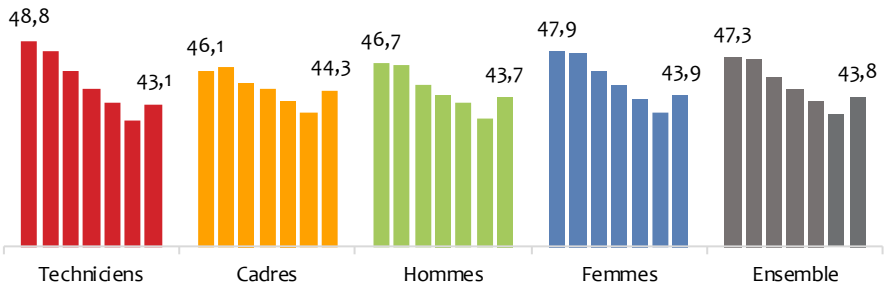


Structure des départs CDI par métier-repère selon le motif en 2020 (%)



L'âge moyen au moment du départ en baisse depuis quelques années s'est redressé en 2020 en lien avec une part proportionnellement plus importante de départs en retraite durant l'année. Ainsi, un salarié ayant quitté son entreprise en 2020 était âgé en moyenne de 43,8 ans contre 42 ans en 2019. Cette remontée s'observe pour tous les salariés quel que soit le statut ou le genre.

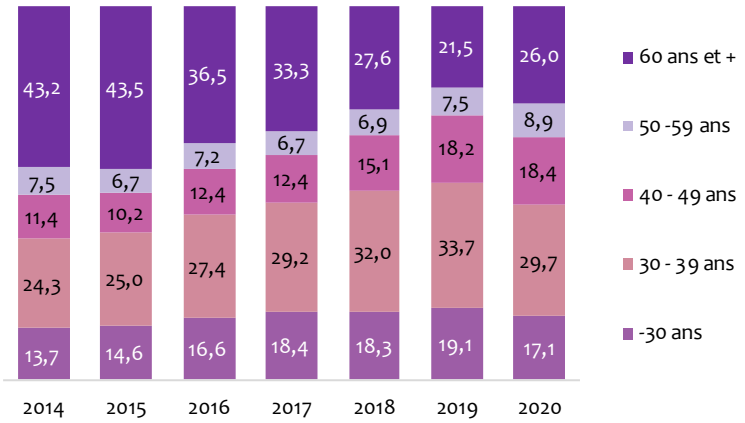
Âge moyen au moment du départ (CDI) (années)
2014 à 2020



Plus d'un salarié sur cinq ayant quitté l'entreprise était âgé d'au moins 60 ans, en lien avec le volume de départ pour motif de retraite.

De même, compte tenu du moindre volume des démissions, on observe un retrait marqué de la part des salariés de moins de 40 ans dans les départs (47 % versus 53 % en 2019).

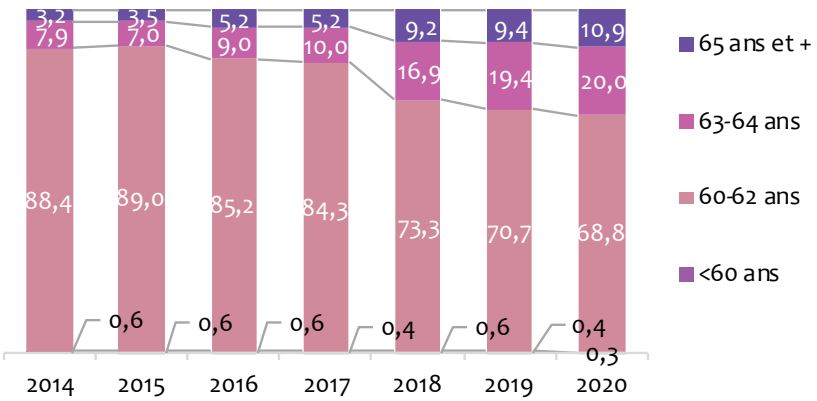
Structure des départs CDI par âge (%)



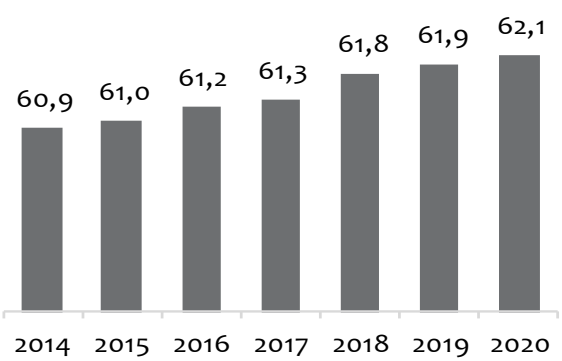
UN ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE À 62 ANS

Les salariés ayant quitté l'entreprise pour faire valoir leurs droits à la retraite étaient âgés en moyenne d'un peu plus de 62 ans en 2020, confirmant la lente montée de l'âge au départ observée depuis plusieurs années : + 1,2 ans depuis 2014. Près de 7 départs à la retraite sur 10 se font entre 60 et 62 ans, une proportion qui s'est réduite de 19,6 points en 6 ans. Plus de 10 % des salariés quittent l'entreprise après 65 ans.

Structure des départs à la retraite par âge (%)



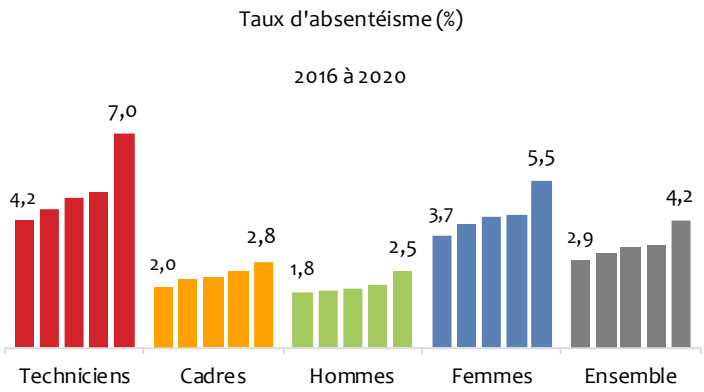
Âge moyen de départ à la retraite



5. ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme *(maladie et accident de travail/ trajet)* s'établit à 4,2 % en 2020 après 3,4 % en 2019.

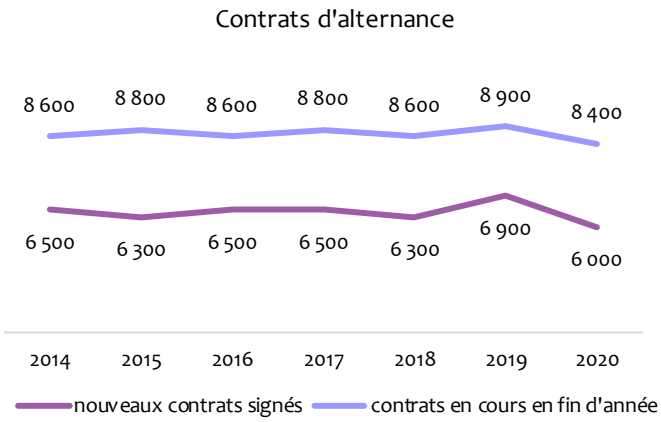
Dans le contexte de la crise sanitaire, les absences pour maladie ont nettement progressé, mouvement accentué par les dispositions temporaires permettant aux salariés de bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé au titre de la maladie jusqu'au 30 avril 2020 pour garde d'enfants/personnes vulnérables.



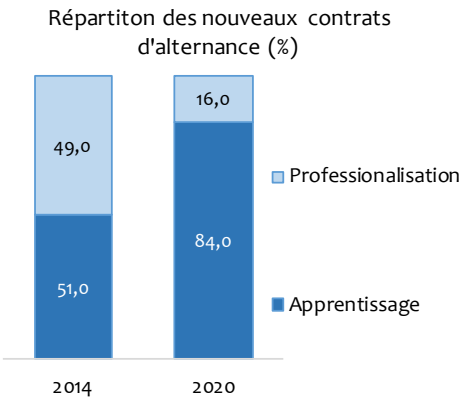
$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence rémunérée}}{\text{Nombre de jours calendaires de l'année x Effectif rémunéré moyen de l'année}} \times 100$$

6. ALTERNANCE ET STAGE

8 400 ALTERNANTS PRÉSENTS DANS LES BANQUES FIN 2020



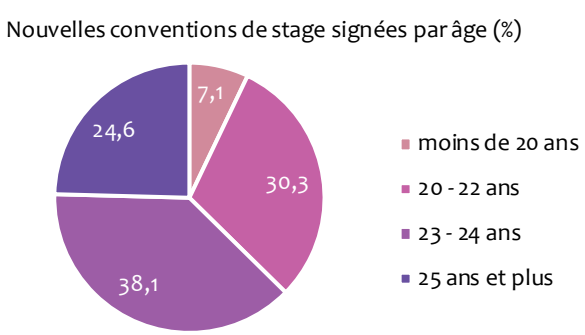
6 000 NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS EN 2020



Compte tenu des changements instaurés par la réforme de la formation concernant l'apprentissage, plus de 8 contrats d'alternance sur 10 signés en 2020 se sont faits sous le statut d'apprentissage, les contrats de professionnalisation ne représentant plus que 16 % des nouveaux contrats.

4 800 STAGIAIRES «ÉCOLE » ACCUEILLIS EN 2020

Les banques ont également signé un peu moins de 5 000 conventions de stage « école » afin d'accueillir des jeunes durant leur cursus de formation. Près des deux-tiers des jeunes étaient âgés d'au moins 23 ans.



Annexe

Liste de métiers-repères

FORCE DE VENTE

- **Chargé d'accueil et de services à la clientèle**
  Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur…

- **Chargé de clientèle particuliers**
  Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller…

- **Chargé de clientèle professionnels**
  Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels…

- **Chargé de clientèle entreprises**
  Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle Institutionnel/Associations, chargé de développement clientèle entreprises…

- **Conseiller en patrimoine**
  Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier…

- **Responsable/animateur d'une unité commerciale (Banque de détail)**
  Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeurs centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de plateforme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger…

- **Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers**
  Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique…

- **Opérateur de marché**
  Vendeur produits de marché *(sales)*, négociateur produits de marché *(trader)*, originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables *desk*), arbitragiste…

MÉTIERS DU TRAITEMENT

Traitement des opérations bancaires

- **Gestionnaire de back office**
  Opérateur de traitements bancaires, technicien de *back-office,* gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux…

- **Spécialiste des opérations bancaires**
  Gestionnaire de *back-office* international, gestionnaire de *back-office* marchés, gestionnaire de *back-office* grandes entreprises, gestionnaire de middle-office (Siège ou Réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires…

- **Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires**
  Responsable de *back-office*, animateur d'équipe de *back-office*, responsable de *back-office* international, responsable de *back-office* marchés, responsable de *back-office* grandes entreprises, responsable de *middle-office*, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux…

Informatique / Organisation / Qualité

- **Informaticien**
  Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur/spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode…

- **Responsable informatique/organisation/qualité**
  Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsables relations clients S.I., responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode…

FONCTIONS SUPPORT

Contrôle et Risques

- **Contrôleur périodique/permanent**
  Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale…), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne…

- **Analyste risques**
  Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risque crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits…

Juridique / Fiscalité

- **Juriste, fiscaliste**
  Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières…) chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal…

Ressources Humaines

- **Technicien ressources humaines**
  Gestionnaire paye/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier…

- **Spécialiste/responsable ressources humaines**
  Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paye/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social…

Gestion administrative

- **Gestionnaire administratif/Secrétaire**
  Secrétaire/assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative …

Marketing / Communication

- **Gestionnaire marketing / communication**
  Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché.

- **Spécialiste/responsable marketing/communication**
  Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché…

Contrôle de gestion

- **Contrôleur de gestion**
  Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion…

Comptabilité / Finances

- **Technicien comptabilité/finances**
  Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable…

- **Spécialiste/responsable comptabilité/finances**
  Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité - finances, responsables comptabilité/finances, responsable financier…

Logistique / Immobilier

- **Technicien logistique/Immobilier**
  Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité…

- **Responsable/animateur d'unité ou expert logistique**
  Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique…

Équipe statistique de l'AFB

Christel Bénard / Barbara Gicquel

Édition du 17 juin 2021

Association Française des Banques

OPCO Atlas
Soutenir les compétences

Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque