

Profil de branche

2020

Emploi



Données statistiques au 31/12/2019

PROFIL DE BRANCHE 2020 SUR L'EMPLOI

Données statistiques à fin 2019

1. EFFECTIFS EN FIN D'ANNÉE	Pages 6 à 13
2. EMBAUCHES	Pages 14 à 17
3. PROMOTIONS	Page 18
4. DÉPARTS	Pages 19 à 22
5. ABSENTÉISME	Page 23
6. ALTERNANCE ET STAGE	Page 23

ANNEXE : Liste des métiers-repères

Fin 2019, les banques adhérents à l'AFB employaient **191 600 salariés** (CDI+CDD ,hors alternants).

	Banques (%)	Effectifs (nombre)	Effectifs (%)
Moins de 50 salariés	34%	1 200	1%
50 à 249 salariés	29%	6 400	3%
250 à 999 salariés	23%	19 500	10%
1000 salariés et plus	14%	164 500	86%
Ensemble	100%	191 600	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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs adhérents	208 300	203 400	200 500	201 100	198 500	196 400	195 300	191 600
Effectifs répondants enquête AFB	187 309	182 950	176 533	183 445	179 144	179 004	176 916	173 053
Taux de réponse	90%	90%	88%	91%	90%	91%	91%	90%

Le présent rapport Profil de branche est établi à partir de l'enquête annuelle AFB. Il porte sur la période 2012 à 2019. 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 identique).

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 2019

EFFECTIFS

191 600 salariés en CDI ou CDD (hors alternants),

- 1,6 % par rapport à 2018 (à périmètre constant)

34 % Techniciens / 66 % Cadres

43 % Hommes / 57 % Femmes

48 % métiers Force de vente / 28 % Traitement / 21 % Support

EMBAUCHES

21 200 embauches CDI + CDD (hors alternants)

dont 14 600 recrutements CDI

36 % Techniciens / 64 % Cadres

48 % Hommes / 52 % Femmes

57 % métiers Force de vente / 20 % Traitement / 21 % Support

50 % Bac +5 / 10 % Bac +4 / 15 % Bac +3 / 19 % Bac +2 / 6 % < Bac +2

DÉPARTS

23 600 départs CDI + CDD (hors alternants)

dont 16 700 départs CDI

38 % Techniciens / 62 % Cadres

48 % Hommes / 52 % Femmes

54 % métiers Force de vente / 23 % Traitement / 21 % Support

40 % Démissions / 19 % Retraite / 12 % Mobilités groupe

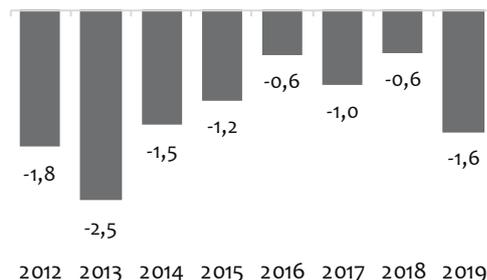
1. SITUATION DES EFFECTIFS

RECUL DE 1,6 % DES EFFECTIFS

Après une baisse contenue à moins de 1 % entre 2016 et 2018, les effectifs se sont repliés de 1,6 % durant l'année 2019. Si le volume de départs est encore soutenu, les banques continuent également de recruter, et majoritairement en CDI.

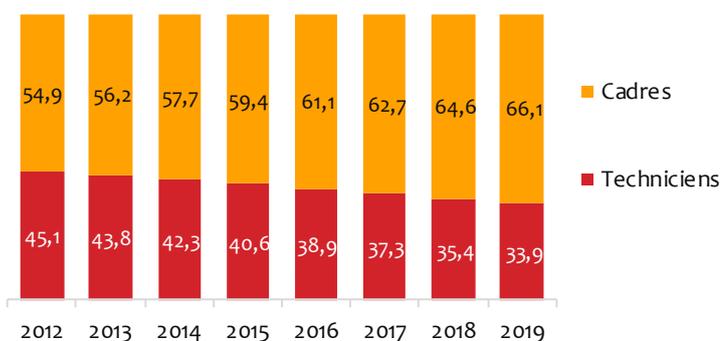
Les tendances de fond se confirment : part croissante des salariés au statut Cadres ; hausse de la proportion de femmes parmi les Cadres ; élévation de l'âge moyen à l'embauche ...

Evolution des effectifs (%)

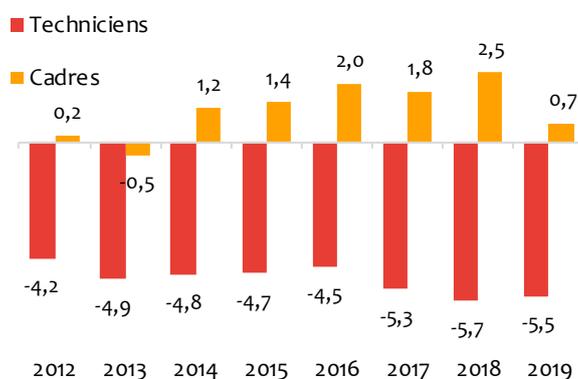


DEUX TIERS DES SALARIÉS ONT LE STATUT CADRES

Structure des effectifs selon le statut (%)



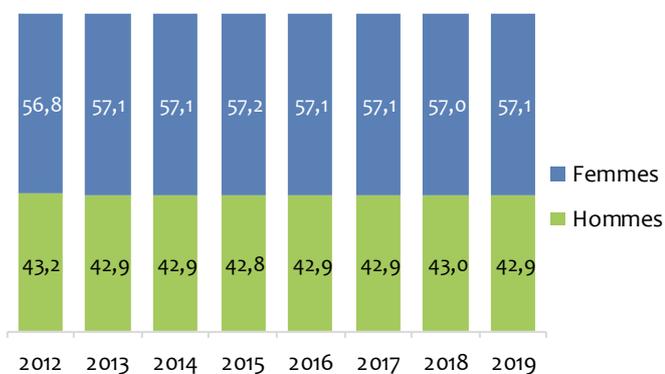
Evolution des effectifs selon le statut (%)



Les transformations organisationnelles dans les banques et le renforcement des effectifs dans certaines équipes, tels que les métiers Informatiques et ceux de la Conformité-Risque, contribuent notamment à la poursuite de la progression de la part des Cadres, qui s'est accrue de plus de 11 points depuis 2012.

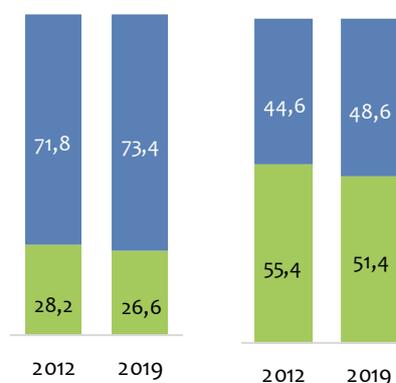
PLUS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EST UNE FEMME

Structure des effectifs selon le genre (%)



PRÈS D'1 CADRE SUR 2 EST UNE FEMME

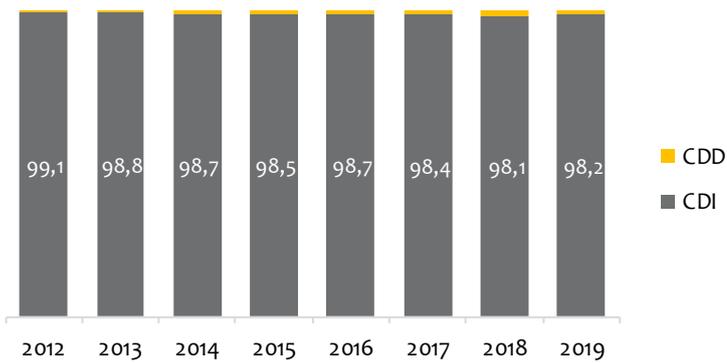
Techniciens Cadres



La féminisation dans le secteur bancaire est stable dans le temps avec plus de 57 % de femmes. Derrière cette stabilité, des avancées significatives sont à noter : elles sont désormais plus de 56 % (56,3 %) à avoir le statut Cadres en regard de 43 % en 2012. Ainsi, aujourd'hui, parmi les salariés au statut Cadres, elles représentent près de 49 %, une part en hausse de 4 points depuis 2012.

PLUS DE 98 % DES SALARIÉS SONT EN CDI

Structure des effectifs selon la nature du contrat (%)



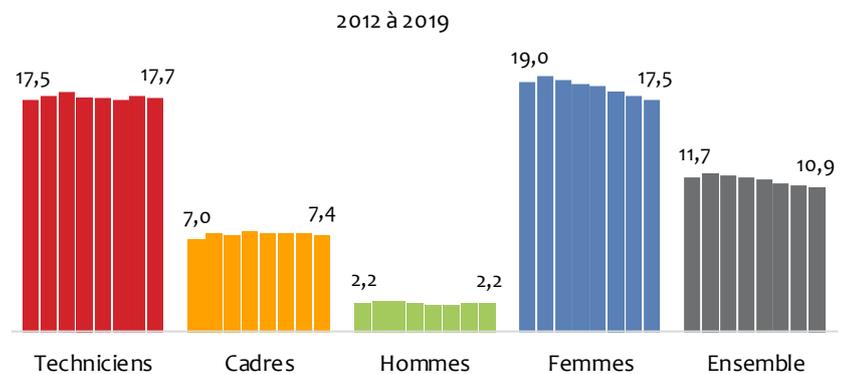
La Banque offre des emplois stables avec plus de 98 % des salariés présents en fin d'année en contrat à durée indéterminée.

Malgré un contexte de transformations importantes dans le secteur, ce ratio est globalement stable dans le temps, un recul de moins de 1 point étant observé depuis 2012.

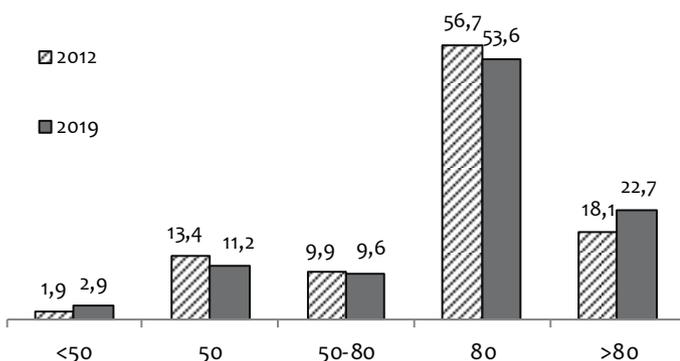
MOINS DE 11 % DES EFFECTIFS TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

La part du temps partiel tend légèrement à se réduire depuis quelques années, passant juste sous la barre des 11 % en 2019, en lien avec l'évolution de la structure des effectifs. Si le taux de temps partiel chez les Techniciens est relativement stable autour de 17,5 %, il a légèrement progressé chez les Cadres, restant à un niveau bas à 7,4 %. On note également une baisse du taux de temps partiel chez les femmes (- 1,5 points depuis 2012).

Part du temps partiel (%)



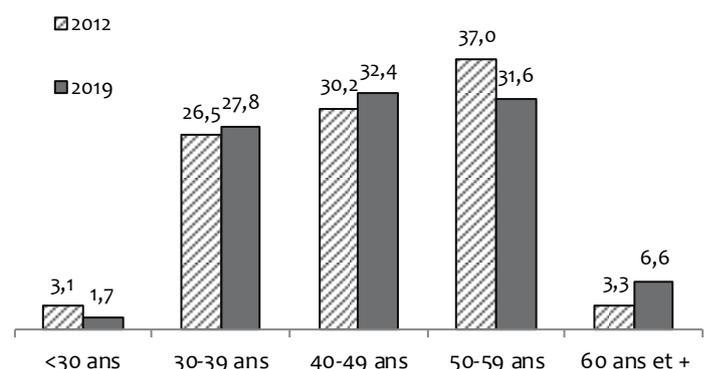
Structure des effectifs à temps partiel selon la durée de travail (%)



Trois-quarts des salariés à temps partiel ont choisi d'exercer à au moins 80 % de la durée en vigueur. Si cette proportion est stable, on note cependant une légère diminution de la part des salariés à 80 % au profit d'une durée un peu plus importante. Moins de 15 % des salariés à temps partiel travaillent à mi-temps ou moins.

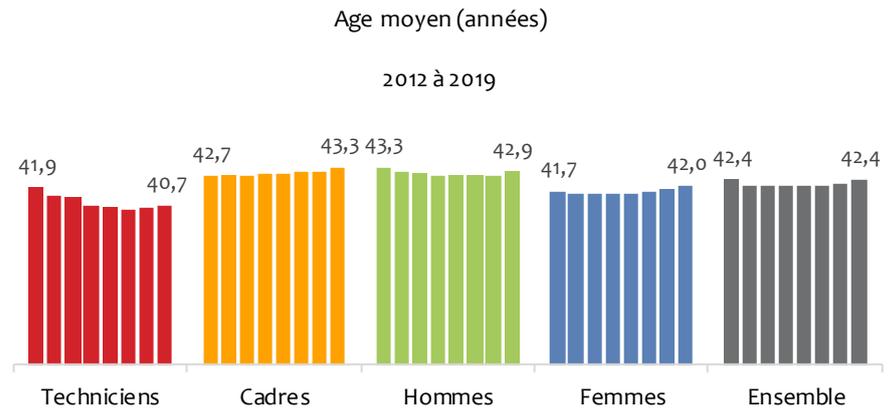
Le profil des salariés à temps partiel s'est sensiblement modifié ces dernières années. Les Seniors proches de leur fin d'activité professionnelle sont plus nombreux à exercer leur activité à temps réduit : 15 % des 60 ans et plus travaillent à temps partiel en 2019 contre 9 % en 2012. En parallèle, la part du temps partiel a diminué pour la tranche d'âge 40 à 49 ans.

Structure des effectifs à temps partiel selon l'âge (%)

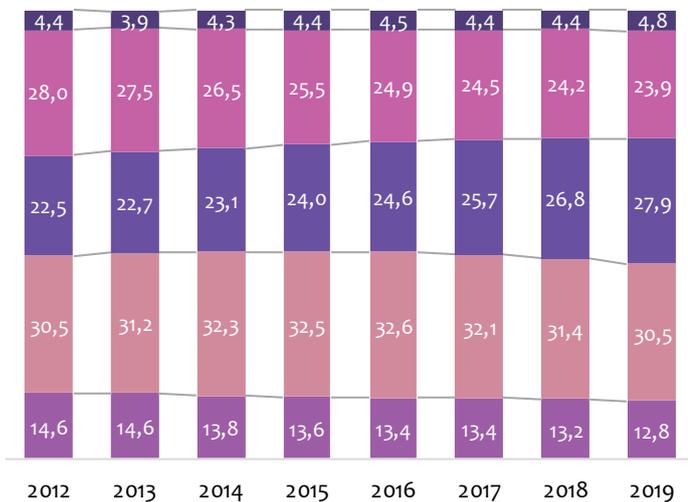


UN ÂGE MOYEN STABLE AUTOUR DE 42 ANS

Si l'âge moyen de l'ensemble des salariés est stable, on observe cependant un léger vieillissement de la population Cadres dont l'âge moyen dépasse 43 ans depuis 2017 tandis que les nombreux départs à la retraite des Techniciens ces dernières années ont fait baisser de deux années la moyenne d'âge de cette catégorie.



Structure des effectifs selon l'âge (%)

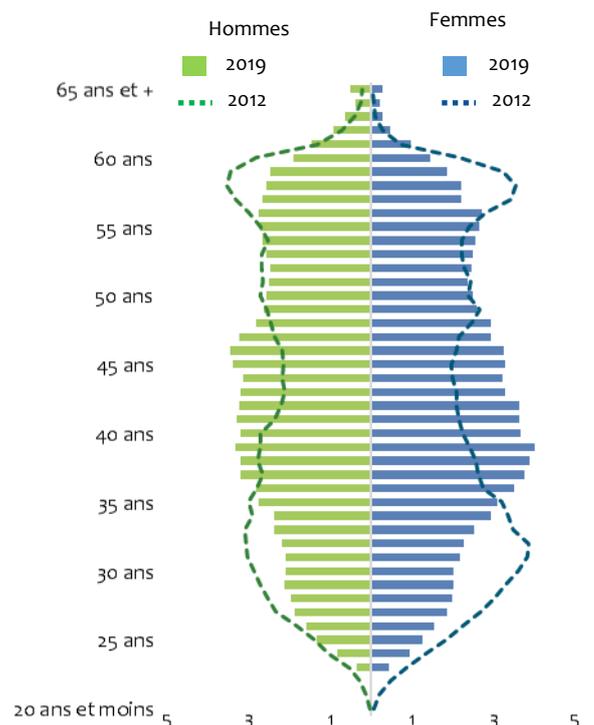


Derrière une relative stabilité de la moyenne d'âge globale, on note également une évolution de la structure des effectifs par classe d'âge avec une part grandissante des 40 à 49 ans tandis que le poids des 50 à 59 ans s'est réduit d'autant sur la période 2012 à 2019. La part des moins de 30 ans dans les effectifs s'inscrit également en baisse, de l'ordre de 2 points.

La pyramide des âges par genre confirme l'amincissement de la classe d'âges des moins de 30 ans tant chez les hommes que les femmes, et à l'autre extrémité celle des 55 ans et plus.

De même on note une part plus importante des effectifs entre 35 ans et 45 ans, phénomène particulièrement marqué chez les femmes : 34 % d'entre elles sont dans cette classe d'âges, soit 10 points de plus qu'en 2012. Les hommes sont un peu moins nombreux dans cette classe d'âges : 3 sur 10 sont âgés de 35 à 45 ans contre 1 sur 4 en 2012.

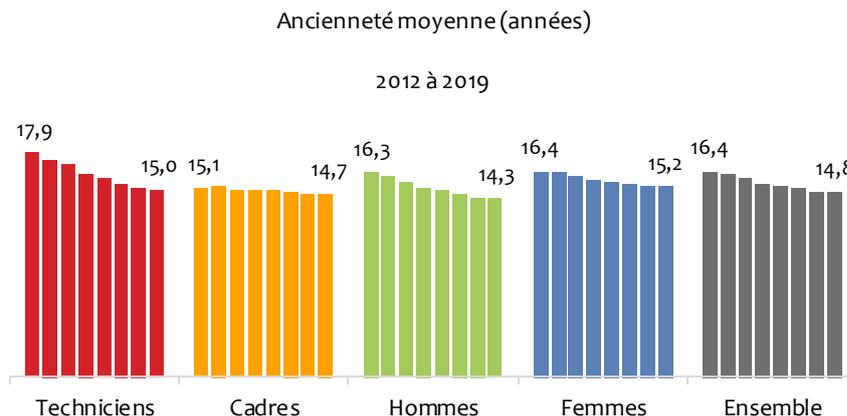
Pyramide des âges (%)
comparaison 2012 et 2019



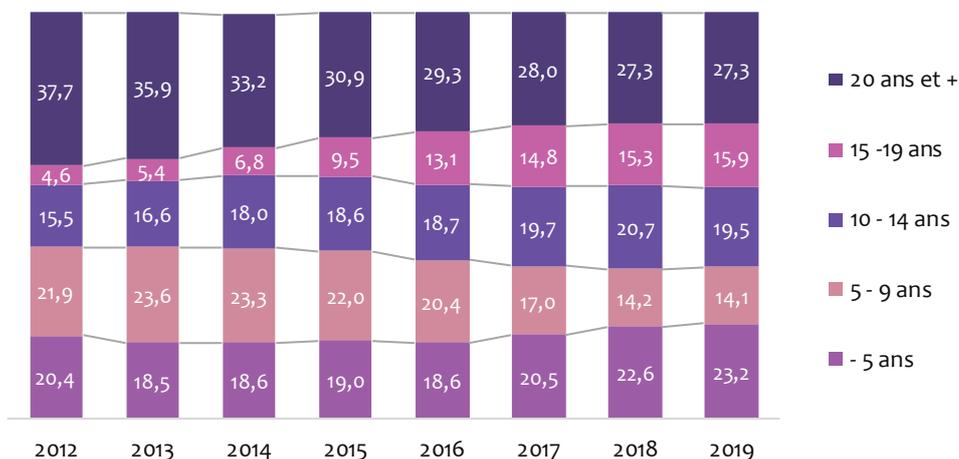
UNE ANCIENNETÉ MOYENNE INFÉRIEURE À 15 ANS

L'ancienneté moyenne diminue lentement : elle est passée sous la barre des 15 ans en 2018 pour atteindre 14,8 ans, soit 1,6 ans de moins qu'en 2012.

La décre est particulièrement significative chez les Techniciens pour lesquels l'ancienneté moyenne était la plus élevée, rattrapant le niveau des Cadres. Le constat est similaire pour les hommes avec une baisse de 2 ans, faisant tomber leur ancienneté moyenne en dessous de celle des femmes.



Structure des effectifs selon l'ancienneté (%)

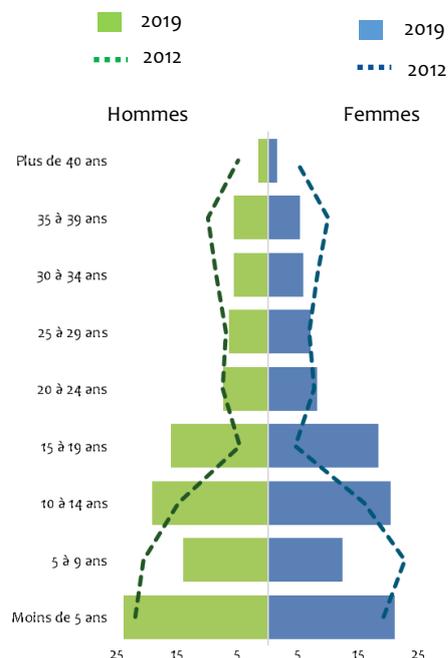


La part des salariés ayant au moins 30 années d'ancienneté s'est notablement réduite. Elle représentait plus de 23 % des effectifs masculins comme féminins en 2012 contre 14 % et 15 % aujourd'hui.

Les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses à être dans le même groupe bancaire depuis plus de 15 ans : 44,7 % versus 41,4 % pour les hommes ; alors que plus d'un sur quatre a une ancienneté inférieure à 5 ans, signe d'une mobilité professionnelle extérieure plus importante.

Globalement, la structure des effectifs par ancienneté a sensiblement évolué depuis 2012 : la part des effectifs ayant plus de 20 ans d'ancienneté a perdu 10 points en 7 ans, tandis que celle des salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté s'est repliée de plus de 5 points depuis 2012 (37,3 % versus 42,3 %).

Pyramide des anciennetés (%) comparaison 2012 et 2019



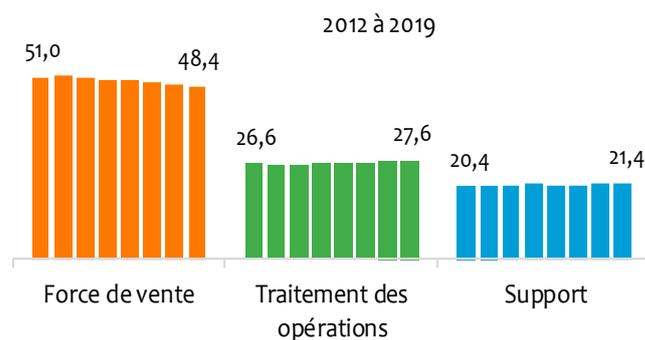
PRÈS D'UN SALARIÉ SUR DEUX EXERCE UN MÉTIER COMMERCIAL

La part des salariés travaillant en relation avec la clientèle suit une pente légèrement baissière : elle atteint 48,4 % en regard de 51 % en 2012. Le repli concerne essentiellement les postes de Chargés d'accueil dans un contexte de réorganisation des modèles bancaires. Les postes à expertise plus importante tels que les Chargés de clientèle entreprise et les Conseillers patrimoine se sont renforcés depuis 2012.

La légère progression du poids des métiers du Traitement est tirée par les Responsables informatique, en forte progression (plus de 10 % des effectifs en 2019, soit + 3 points depuis 2012).

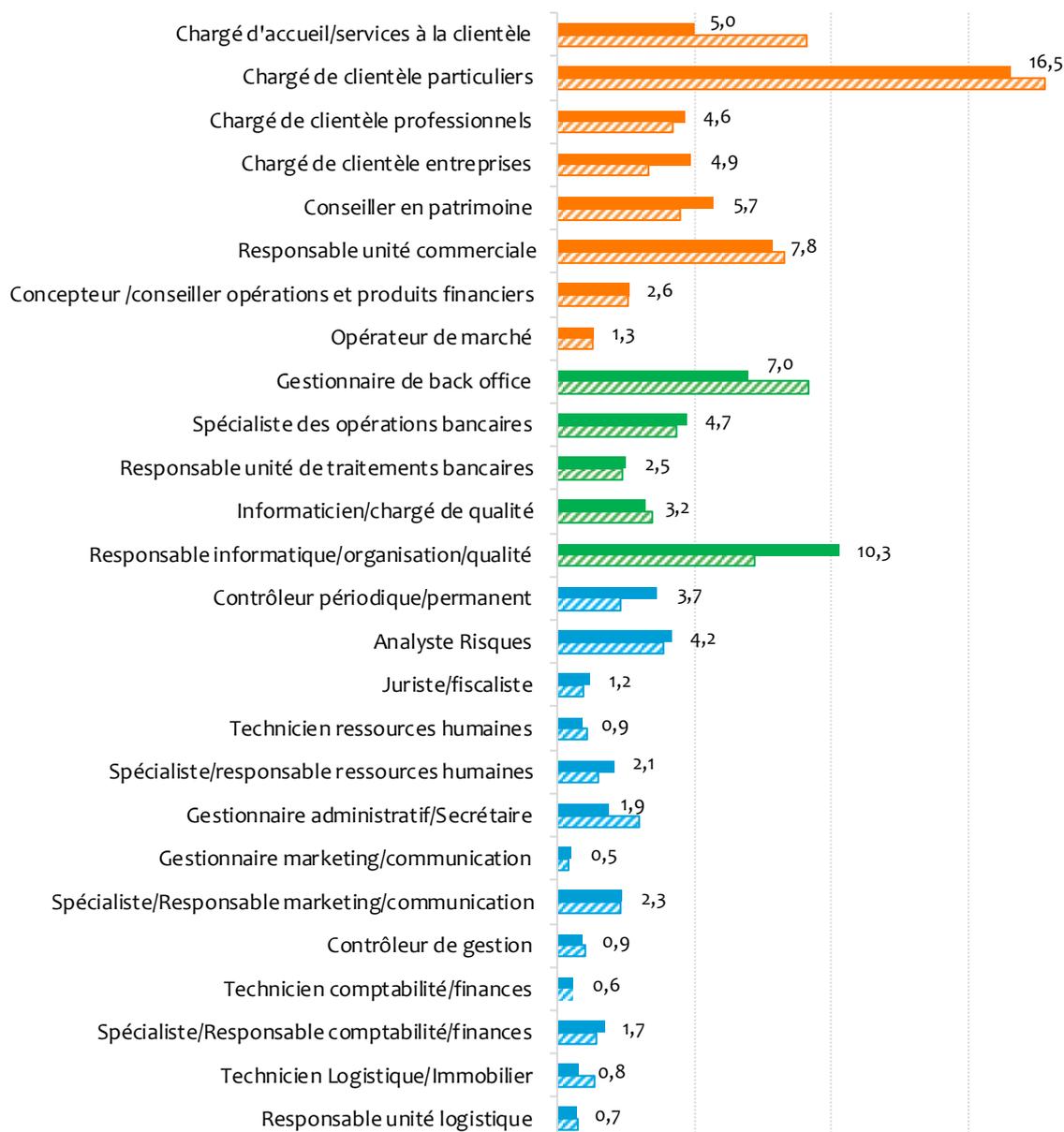
Du côté des fonctions Support, ce sont essentiellement les métiers du Contrôle et Risques qui connaissent un essor notable (près de 8 % des effectifs en 2019 versus 6 % en 2012).

Structure des effectifs par famille de métiers (%)



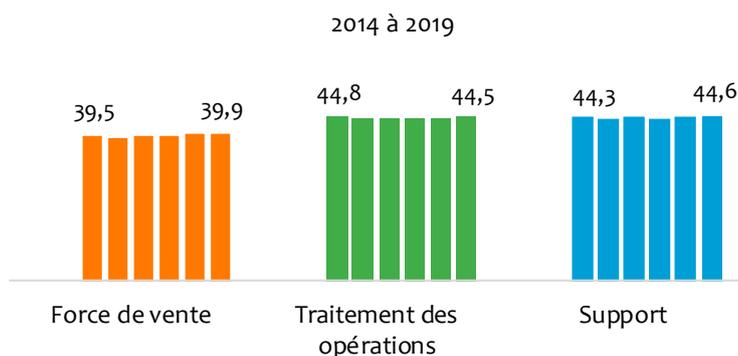
2019
2012

Structure des effectifs par métier-repère (%)
comparaison 2012 et 2019

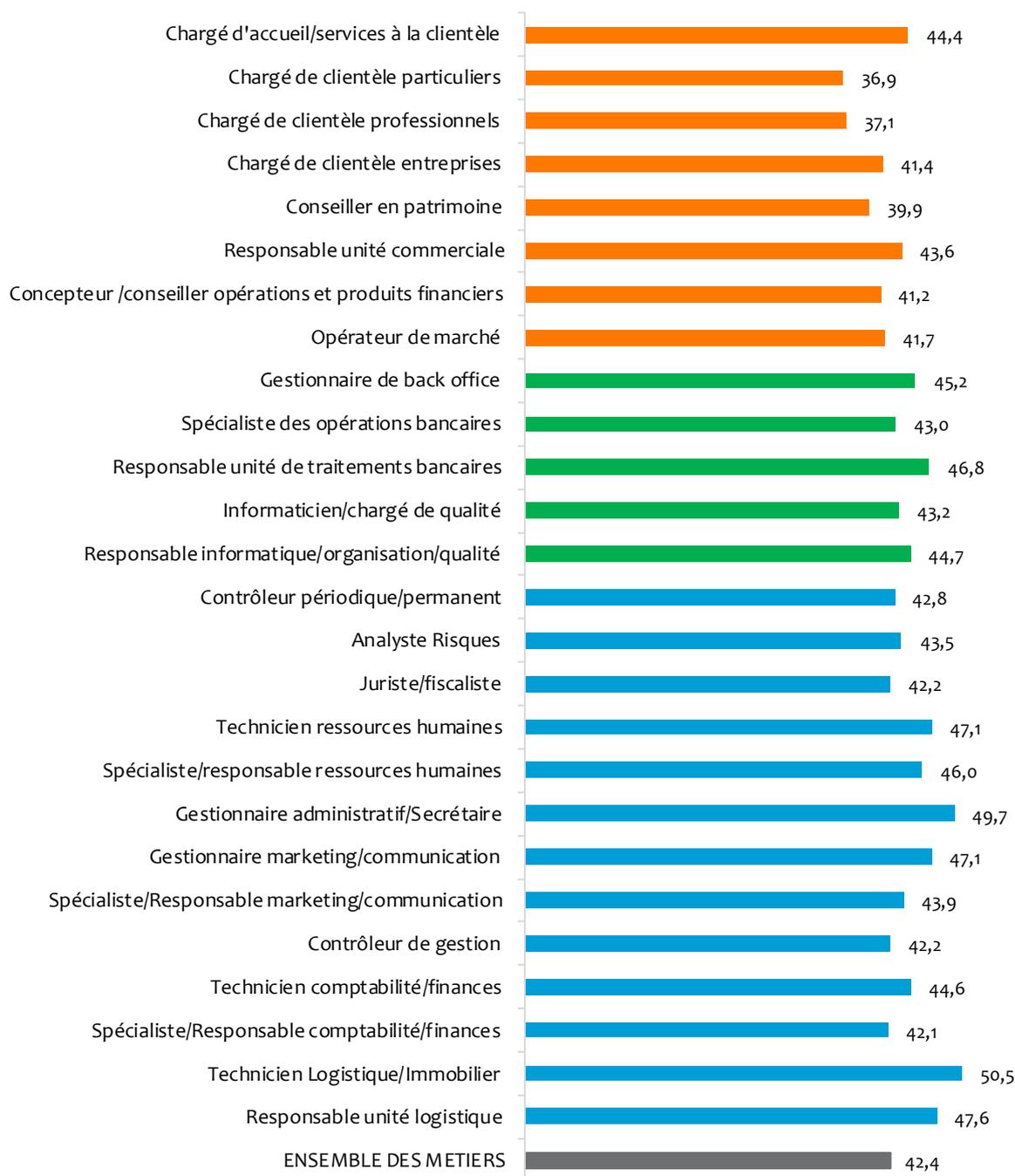


Age moyen par famille de métiers (années)

Globalement, on ne note pas de disparités d'évolution de la moyenne d'âge selon les métiers. Les postes des métiers Force de vente restent occupés par des salariés un peu plus jeunes (39,9 ans contre 42,4 ans en moyenne), tandis que les fonctions Traitement et Support dépassent de 2 années la moyenne.



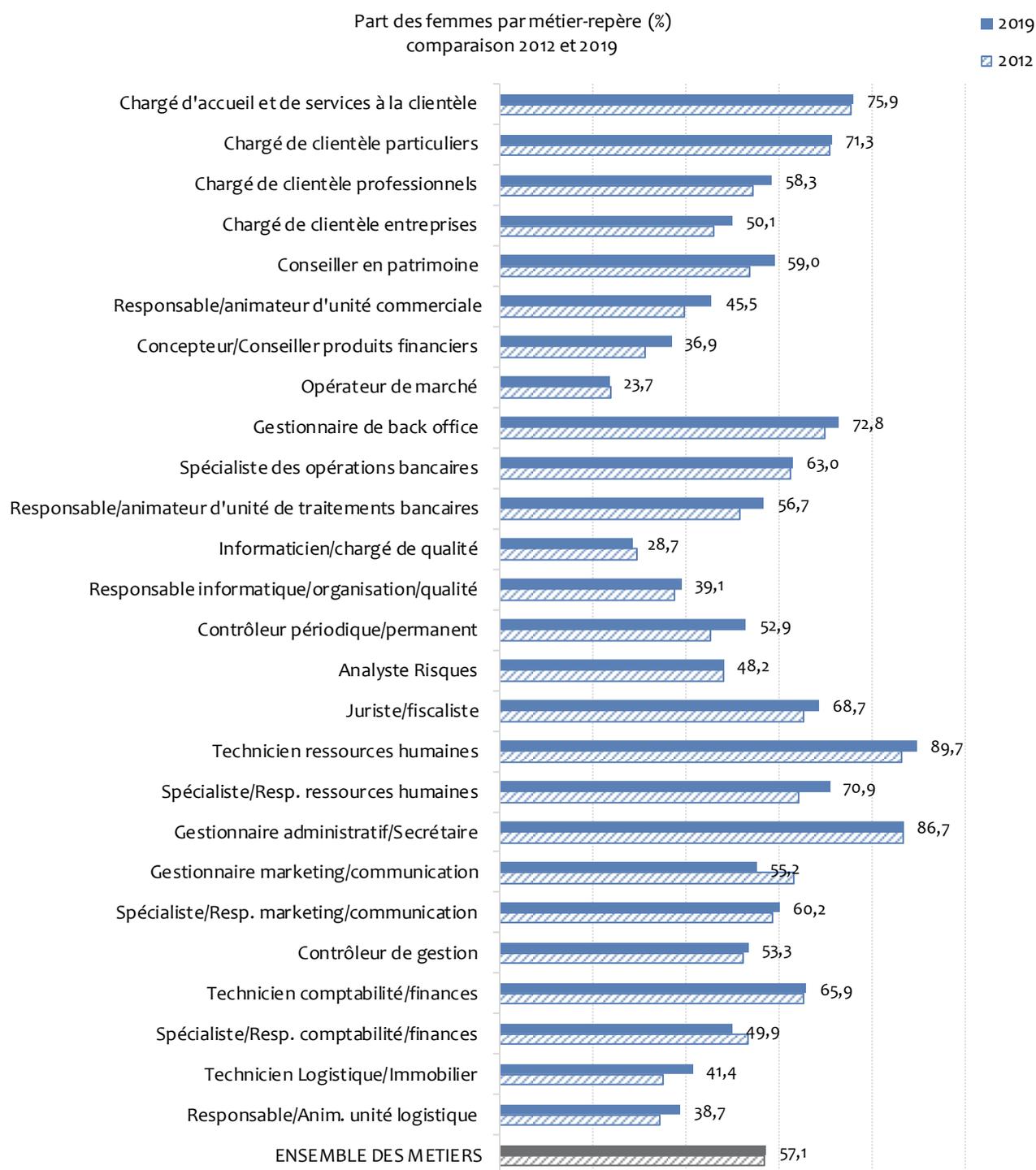
Age moyen par métier-repère en 2019 (années)



Si certaines fonctions demeurent encore assez genrées, des évolutions sont notables pour certains métiers.

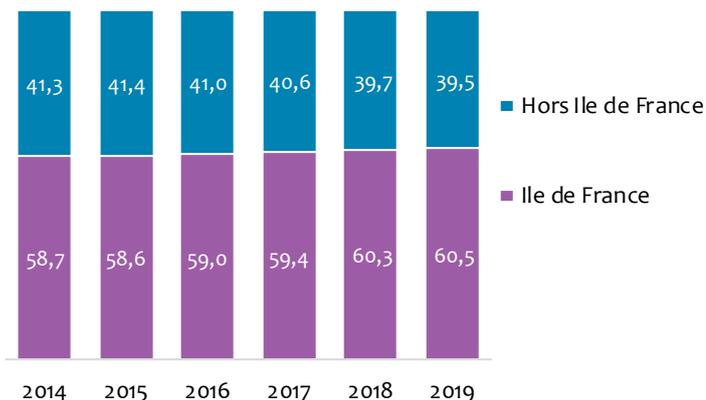
Le poids des femmes s'est renforcé au sein de certains métiers en déficit de parité : par exemple, les postes de Responsable d'unité commerciale sont occupés à 45,5 % par des femmes en regard de 39,8 % en 2012. Elles sont également plus nombreuses sur les métiers de Chargés de clientèle entreprise, à équité avec les hommes en 2019, et les métiers du Contrôle.

En revanche, certains métiers restent fortement féminisés, au-delà de la part moyenne des femmes dans les effectifs (57,1%). Les Chargés de clientèle particuliers ou les métiers Ressources Humaines en sont des illustrations.



6 SALARIÉS SUR 10 TRAVAILLENT EN ÎLE DE FRANCE

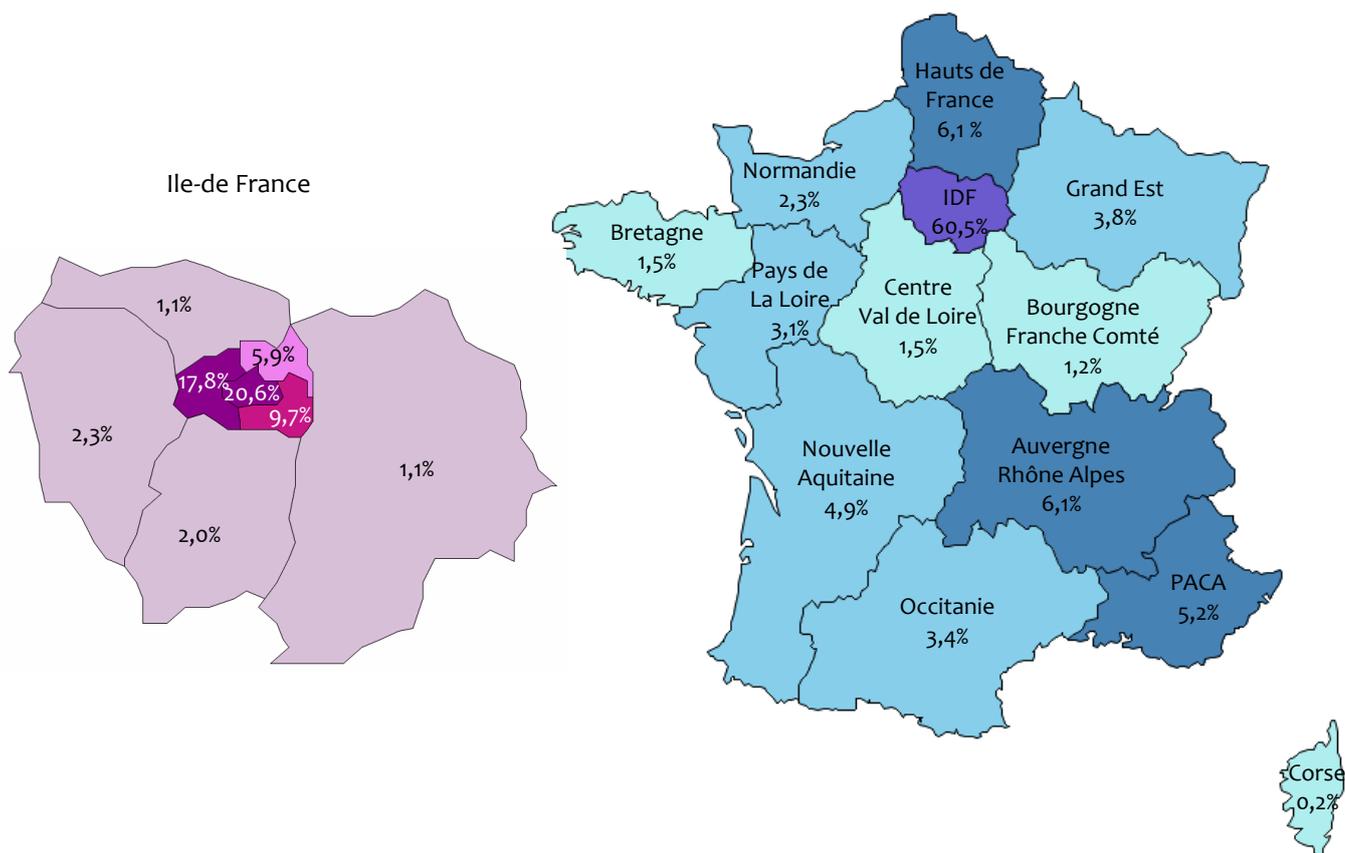
Structure des effectifs en France métropolitaine (%)



La majorité des salariés travaille en région Île de France, essentiellement Paris et Hauts-de-Seine. Cette proportion s'est légèrement accentuée depuis quelques années, de l'ordre de 2 points par rapport à 2014.

En dehors de l'Île de France, la région Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France accueillent chacune plus de 6 % des effectifs.

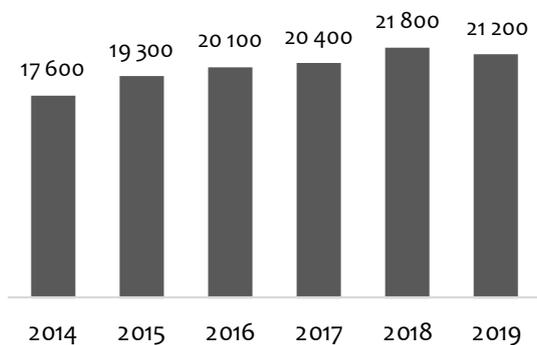
Répartition des effectifs en France métropolitaine-2019



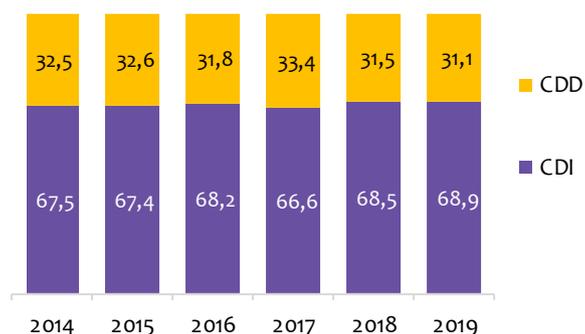
2. EMBAUCHES

PRÈS DE 7 RECRUTEMENTS SUR 10 SE FONT EN CDI

Nombre total d'embauches (CDI+CDD)



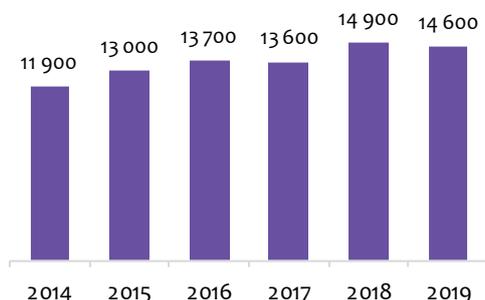
Structure des embauches (%)



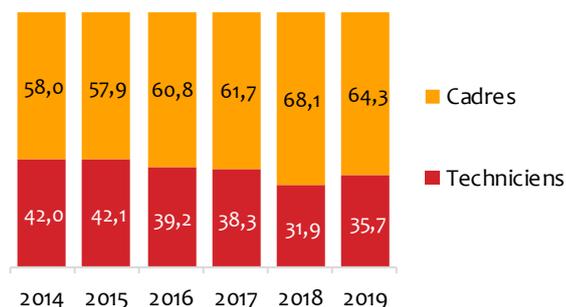
En dépit d'un léger tassement, les recrutements sont restés nombreux en 2019, avec une part des embauches en CDI de près de 69 % en légère augmentation depuis deux ans.

EMBAUCHES CDI

Nombre d'embauches CDI

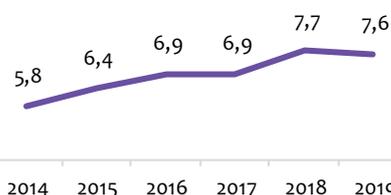


Structure des embauches CDI (%)



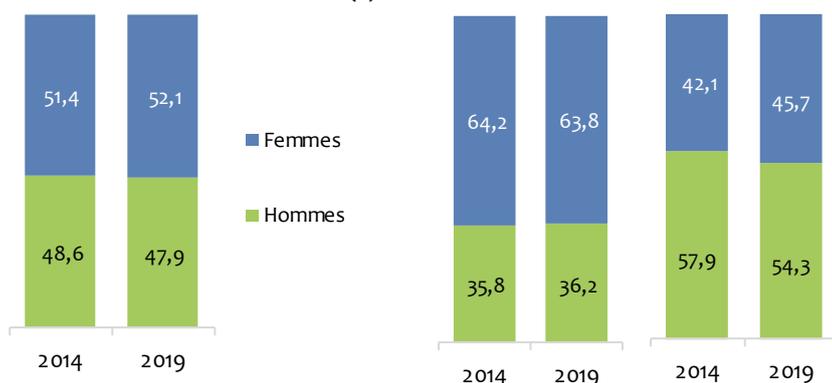
Les embauches CDI, qui représentent près de 7 recrutements sur 10, demeurent à un niveau conséquent : le taux d'embauche CDI, qui est le rapport entre le nombre d'entrées en CDI durant l'année et les effectifs CDI en fin d'année N-1, se maintient à un niveau élevé : 7,6 % en 2019.

Taux d'embauche CDI (%)



PLUS D'UN NOUVEL EMBAUCHÉ SUR DEUX EST UNE FEMME

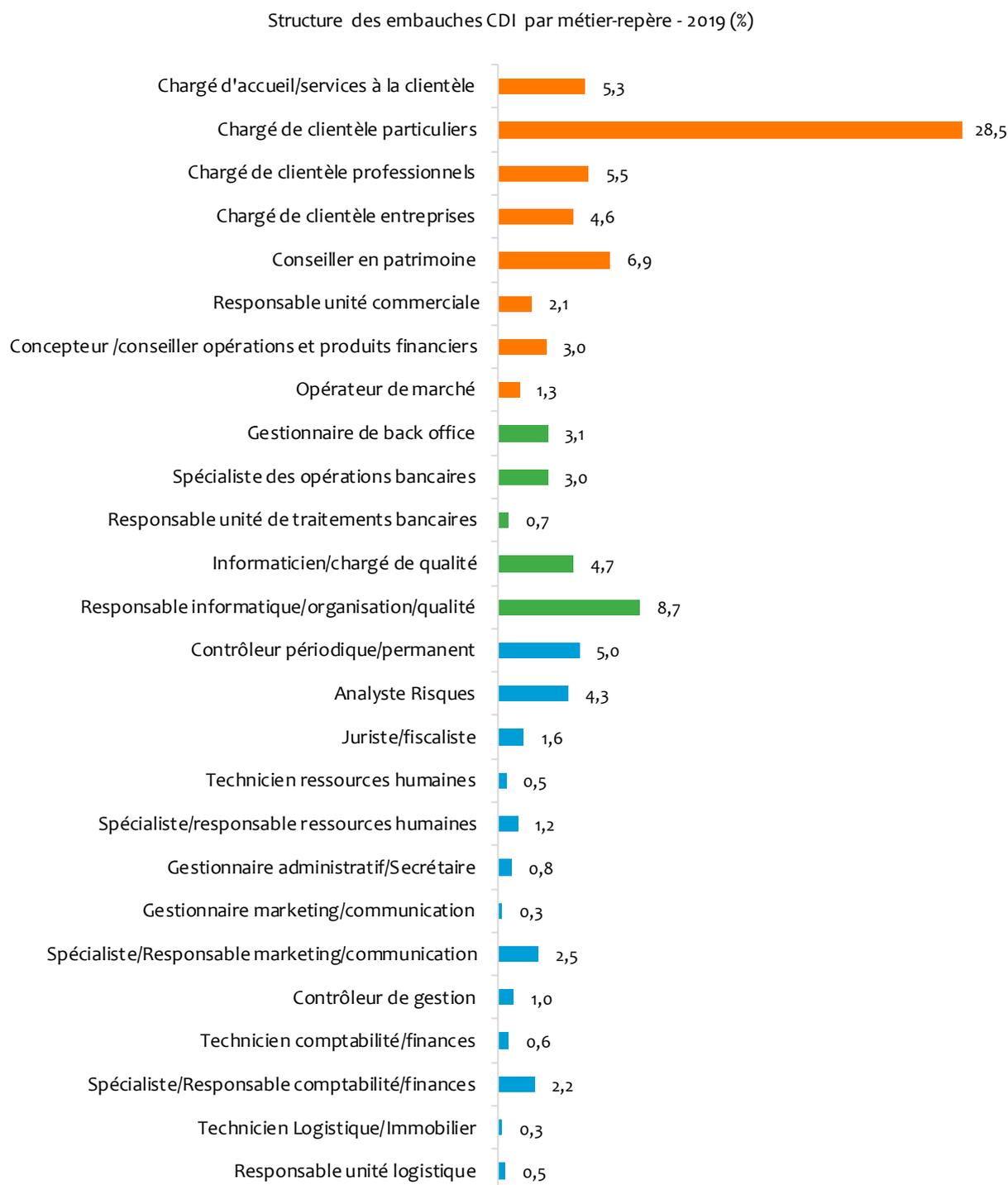
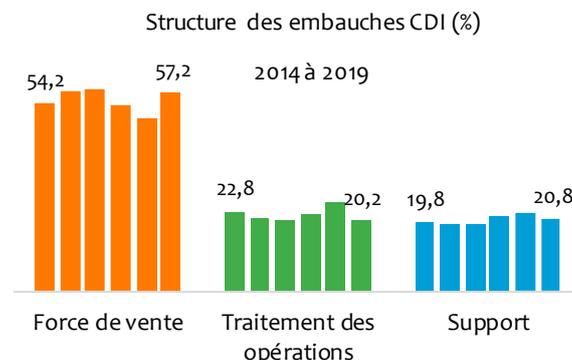
Structure des embauches CDI (%)



Un recrutement CDI sur deux concerne une femme. Derrière cette stabilité, on observe une progression de la part des femmes dans les recrutements de Cadres : elles représentent près de 46 % des nouveaux embauchés, en 2019 soit près de 4 points de plus qu'en 2014.

Les embauches portent essentiellement sur la famille Force de vente, qui représente plus de 57 % des recrutements CDI en 2019, soit un volume global de l'ordre de 8 400 nouveaux entrants, en progression par rapport aux deux dernières années. Le métier de Chargé de clientèle particuliers reste la première cible des recrutements suivi des autres postes plus spécialisés de relation avec la clientèle (Chargé de clientèle professionnels/entreprises et Conseillers patrimoine).

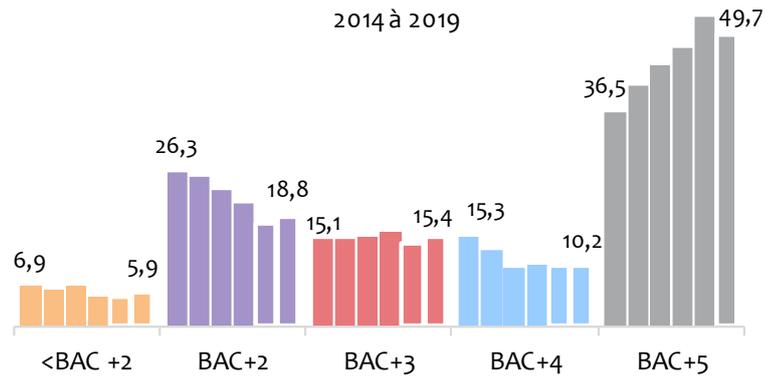
Si un tassement est observé sur les autres familles de métiers, les recrutements demeurent importants: les métiers informatiques ont concerné 13,4 % des embauches CDI tandis que ceux du Contrôle et Risque pèsent encore plus de 9%.



UN RECRUTEMENT CDI SUR DEUX À BAC +5

Le niveau de diplôme à l'embauche demeure élevé : la moitié des recrutés sont titulaires d'un bac +5 ou plus. Ces profils sont notamment prédominants pour les postes en recrutement ces dernières années : Informatique et Contrôle-Risque. Les niveaux Bac +2/3 ont été également recherchés, représentant plus d'un tiers des embauches CDI. Ils sont notamment les cibles privilégiées pour les postes de Chargés de clientèle particuliers : 2/3 des recrutés sur ce métier en 2019 détiennent un Bac +2 ou 3.

Répartition des embauches CDI (%)



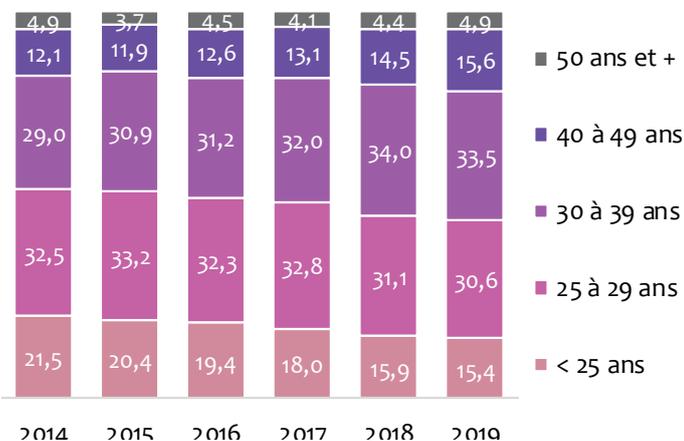
Structure des embauches CDI par diplôme en 2019 (%)



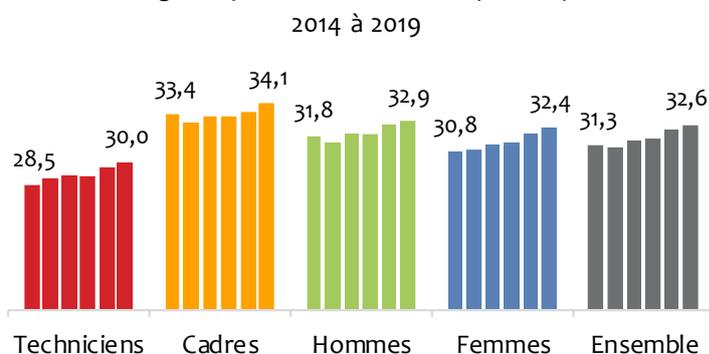
UN ÂGE MOYEN À L'EMBAUCHE SUPÉRIEUR À 32 ANS

La montée progressive de l'âge moyen à l'embauche se confirme : 32,6 ans en 2019 versus 32,3 ans l'année précédente. Depuis 2014, la moyenne d'âge des nouveaux entrants a progressé de plus d'un an. Ce mouvement est général : il s'observe chez les Techniciens comme les Cadres, chez les Hommes comme les Femmes. La structure par âge montre une nette progression de la part des salariés recrutés entre 40 et 49 ans. L'accueil des salariés de 50 ans et plus reste également dynamique, représentant plus d'un recrutement CDI sur cinq.

Structure des embauches CDI selon l'âge (%)



Age moyen à l'embauche CDI (années)



Structure des embauches CDI par âge en 2019 (%)



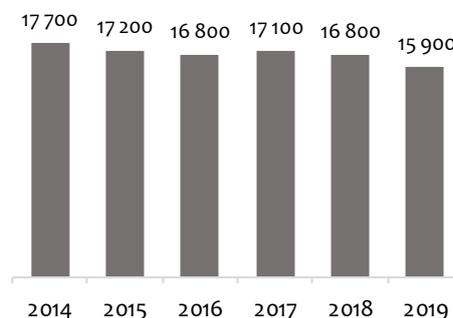
3. PROMOTIONS

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

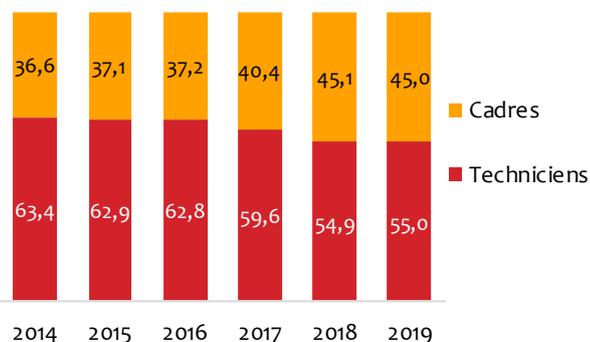
PRÈS DE 16 000 PROMOTIONS EN 2019

Le volume annuel des promotions s'est légèrement tassé depuis 2014, évolution à mettre en relation avec celle de la structure des effectifs. Parmi les promus, la part des Techniciens demeure plus élevée que leur poids dans les effectifs. Ce constat est également observé pour les femmes : elles représentent 57 % des effectifs et près de 60 % des promus.

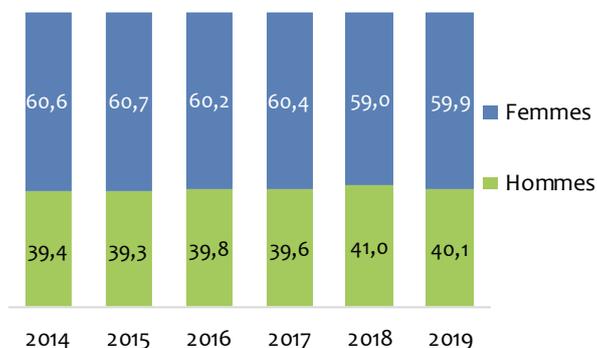
Nombre de promotions



Structure des promotions par statut (%)

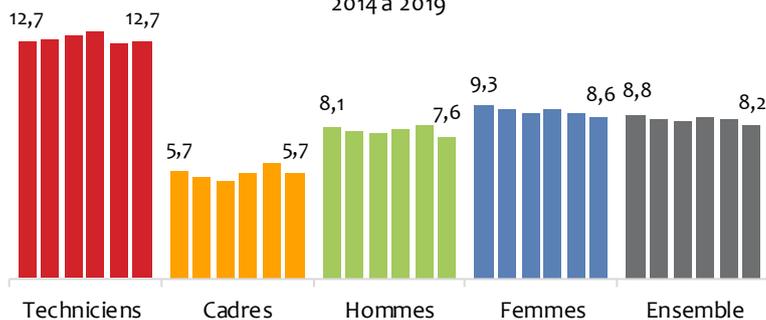


Structure des promotions par genre (%)



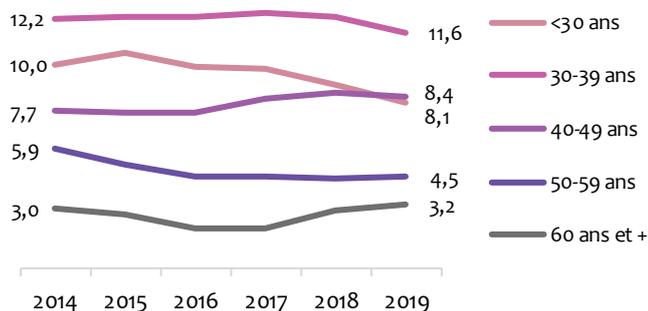
Taux de promotion (%)

2014 à 2019

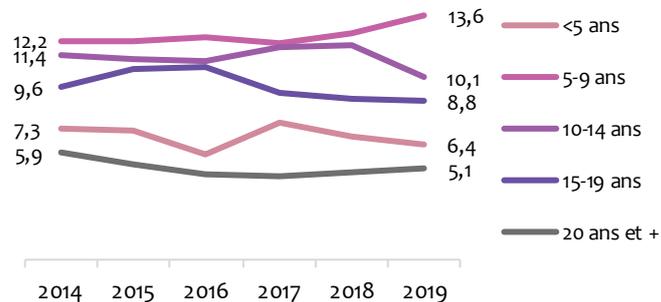


En dépit du léger repli du nombre de promus, le taux de promotion (nombre de promotions durant l'année N rapporté à l'effectif N-1) demeure supérieur à 8 %. Le ratio reste le plus élevé pour les salariés âgés entre 30 et 39 ans et est en progression pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 5 et 9 ans.

Taux de promotion par âge (%)

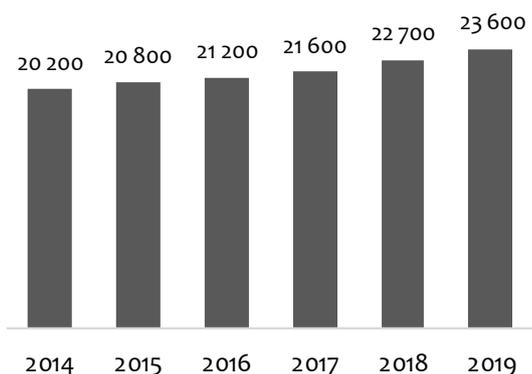


Taux de promotion par ancienneté (%)

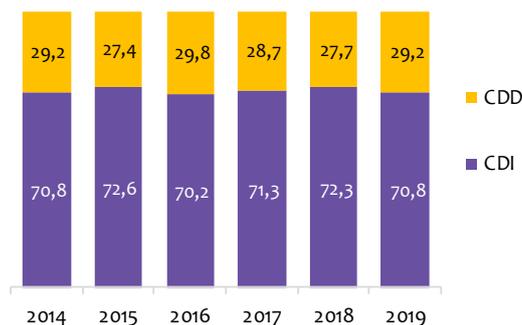


4. DÉPARTS

Nombre total de départs (CDI+CDD)



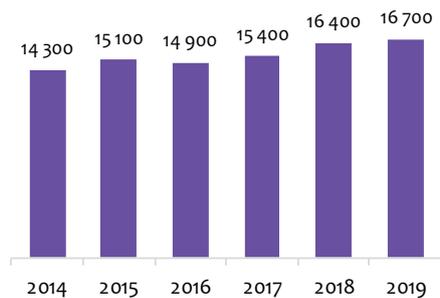
Structure des départs (%)



La tendance haussière du volume annuel de départs se poursuit. Les départs CDI, représentent près de 7 départs sur 10, une proportion plutôt stable depuis 2014.

DÉPARTS CDI

Nombre des départs CDI



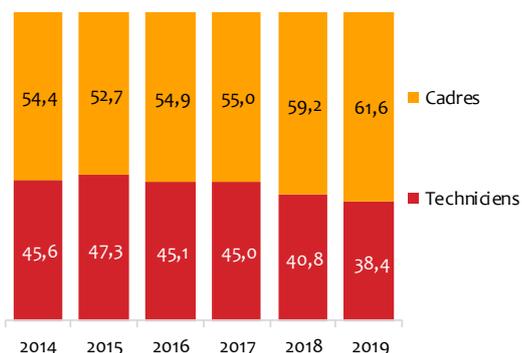
Taux de départ CDI (%)



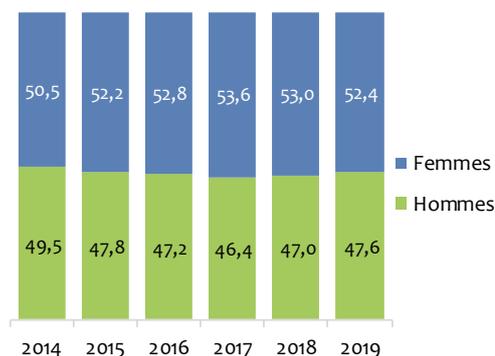
Le taux de départ CDI, rapport entre le nombre de départs CDI durant l'année et les effectifs CDI en fin d'année N-1, s'établit à 8,7 % en 2019, soit 1,7 points de plus qu'en 2014. Il reste près de moitié inférieur au taux calculé par la Dares pour l'ensemble des secteurs (enquête ACEMO), qui se situe à 16,5 % (données 2017).

En lien avec leur poids croissant dans les effectifs, la part des Cadres dans les départs CDI progresse, représentant plus de 6 départs sur 10 en 2019. Les femmes sont proportionnellement un peu moins mobiles que les hommes : elles représentent 57 % des effectifs mais seulement 52 % des départs.

Structure des départs CDI par statut (%)

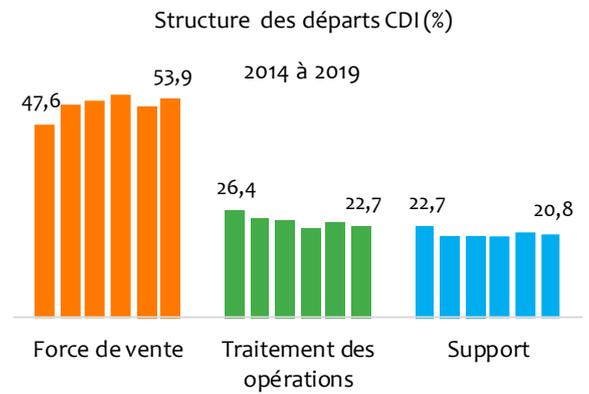


Structure des départs CDI par genre (%)



Les départs dans les métiers Force de vente tendent à progresser tandis qu'un léger repli est observé pour les fonctions liées au Traitement des opérations et au Support.

Plus d'un départ sur cinq concerne les postes de Chargés de clientèle particuliers.

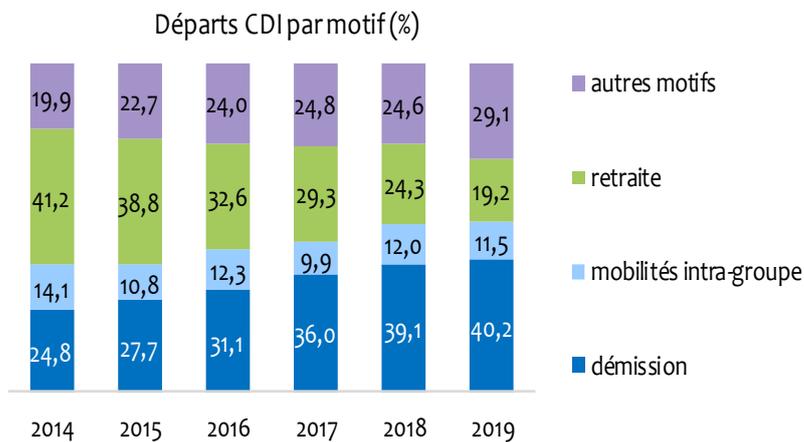


Structure des départs CDI par métier-repère - 2019 (%)

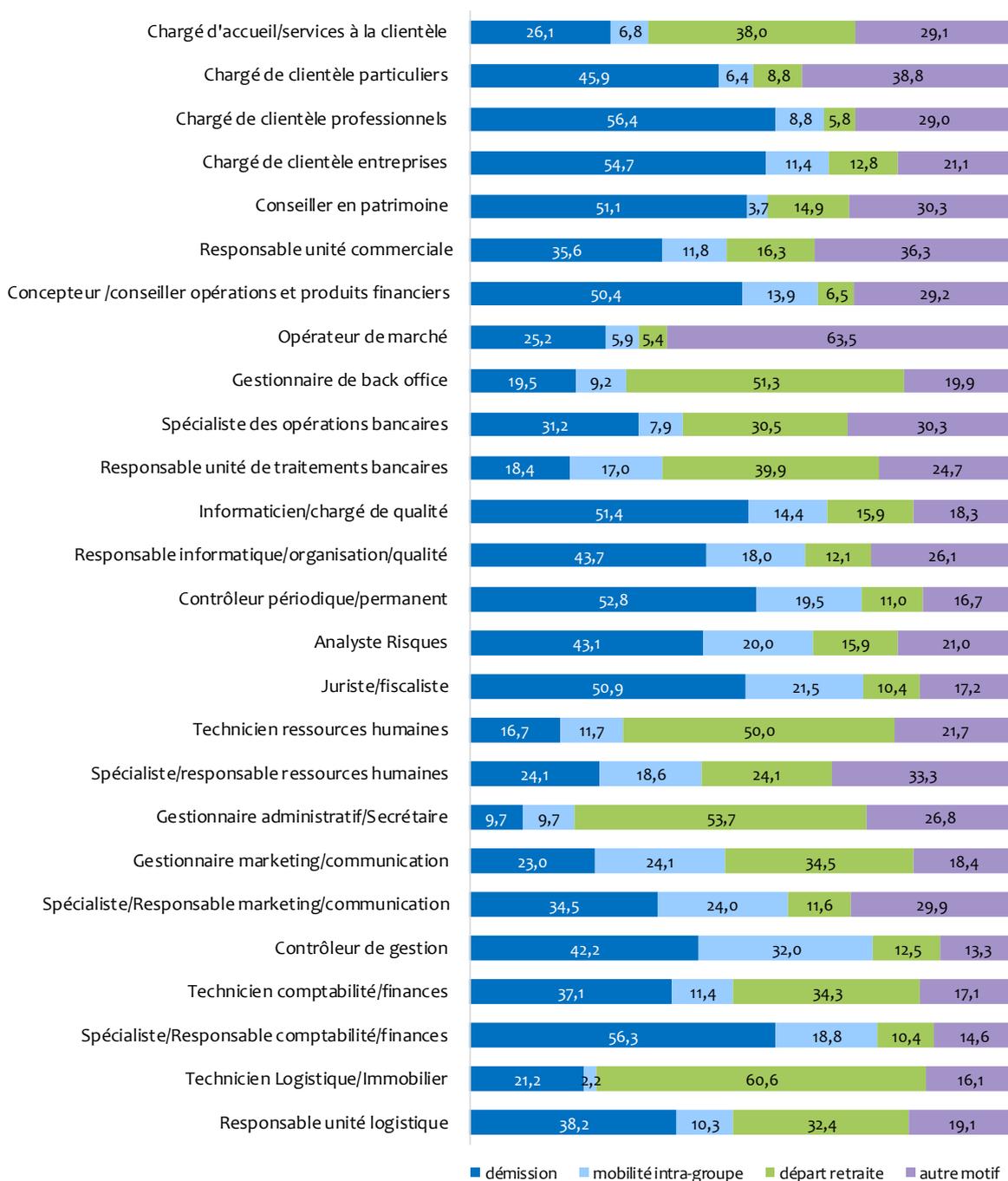


Les départs en retraite, même s'ils sont moins nombreux, représentent encore pour certains métiers où le poids de la population en fin de carrière est importante, la principale cause de fin du contrat.

La part des démissions progresse depuis quelques années, signe d'une mobilité professionnelle accrue des salariés au cours de leur carrière.

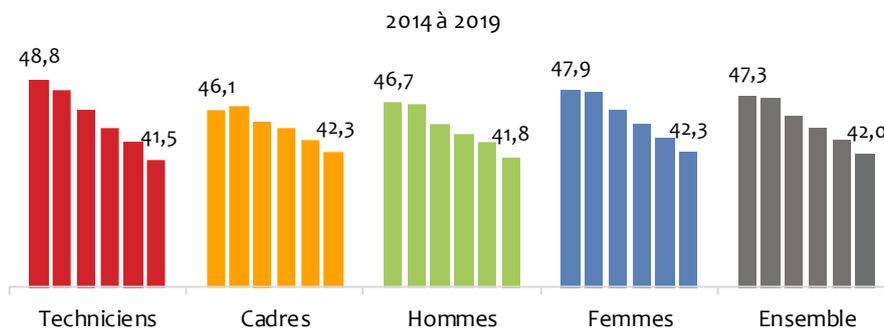


Structure des départs CDI par métier-repère selon le motif en 2019 (%)



L'âge moyen au moment du départ suit une tendance baissière : en 2019, les salariés ayant quitté l'entreprise avaient en moyenne 42 ans contre plus de 47 ans en 2014. Ce mouvement s'observe pour tous les salariés quels que soient le statut ou le genre.

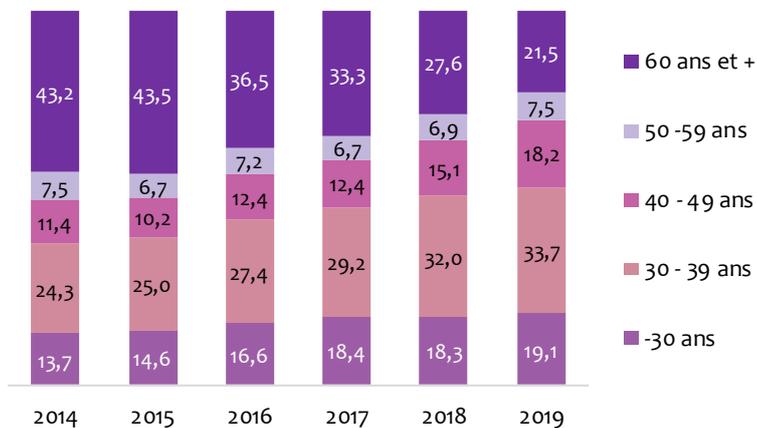
Age moyen au moment du départ (CDI) (années)



On constate davantage de mobilités des salariés au cours de leur parcours professionnel, notamment en début de carrière. Ainsi, plus d'un départ sur deux concerne un salarié de moins de 40 ans en regard de 38 %, 5 ans auparavant.

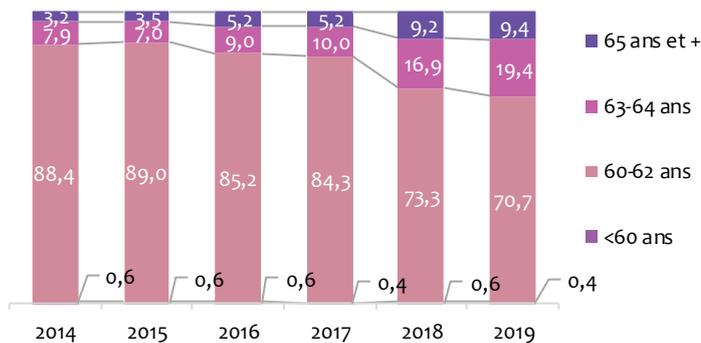
Par ailleurs compte tenu de l'amincissement du haut de la pyramide des âges depuis quelques années et du recul de l'âge de départ à la retraite, le poids des salariés de 60 ans et plus dans les départs CDI continue de diminuer.

Structure des départs CDI par âge (%)

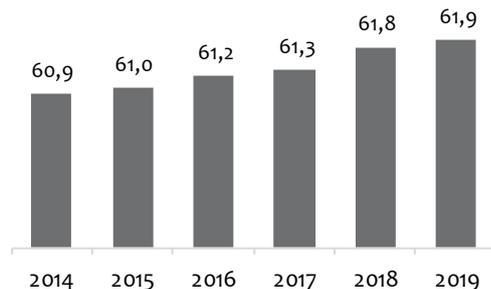


Les salariés quittant l'entreprise pour la retraite ont en moyenne près de 62 ans : 61,9 ans en 2019, soit un an de plus qu'en 2014. Ainsi, si 7 départs sur 10 se font entre 60 et 62 ans, une proportion en net repli depuis quelques années, 29 % des salariés partent en retraite à partir de 63 ans.

Structure des départs à la retraite par âge (%)



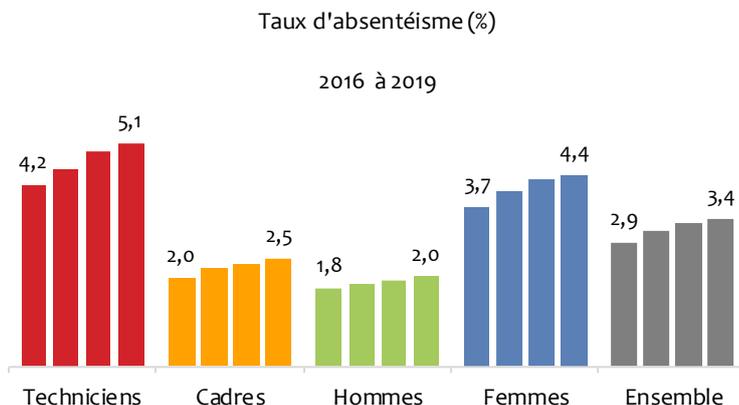
Age moyen de départ à la retraite



5. ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme (*maladie et accident de travail/trajet*) s'établit à 3,4 % en 2019, un ratio qui a progressé de 0,5 point depuis 2016.

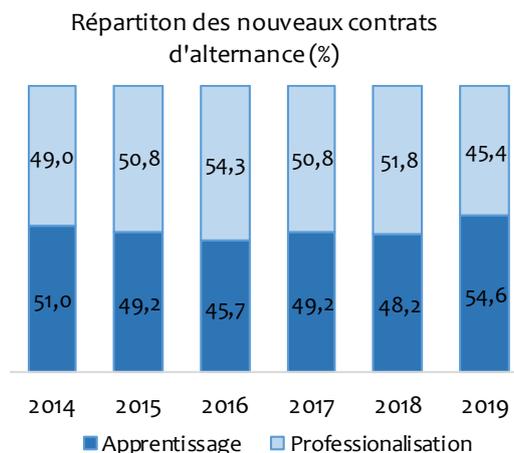
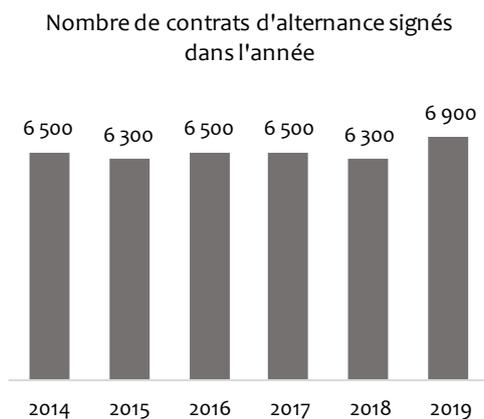
Selon le dernier baromètre Ayming, le taux d'absentéisme tend à progresser dans tous les secteurs : il ressortait en 2018 à 5,1% contre 4,6 % en 2016.



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

6. ALTERNANCE ET STAGE

6 900 NOUVEAUX CONTRATS D'ALTERNANCE EN 2019



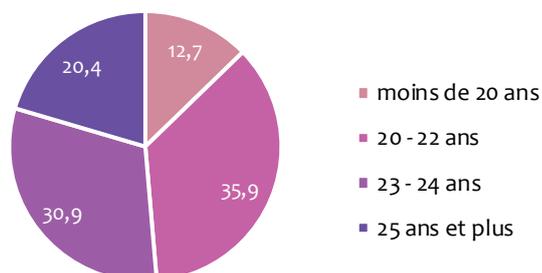
L'alternance reste dynamique dans le secteur bancaire. En lien avec la réforme de la formation, la part des contrats d'alternance qui se font en apprentissage a progressé sensiblement en 2019 (+ 6 points en un an).

Compte-tenu des nouveaux contrats signés et des fins de contrats intervenus dans l'année, 8 900 alternants étaient accueillis dans les banques en fin d'année 2019.

7 000 STAGIAIRES « ÉCOLE » ACCUEILLIS EN 2019

Les banques ont également signé environ 7 000 conventions de stage « école » afin d'accueillir des jeunes durant leur cursus de formation. Plus d'un jeune sur deux était âgé d'au moins 23 ans.

Nouvelles conventions de stage signées par âge (%)



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



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