



Observatoire
des métiers de la banque

Profil de branche emploi 2024

Données statistiques au 31/12/2023

Association Française des Banques

Sommaire

PRÉAMBULE	3
Éléments de méthodologie de l'enquête AFB	3
Éléments marquants 2023	4
1. Situation des effectifs	5
2. Embauches	11
3. Promotions	15
4. Départs	16
5. Absentéisme	20
6. Alternance et stages	20
Annexe : Liste de métiers-repères	21



Fin 2023, les banques adhérentes à l'AFB employaient **182 000 salariés** (CDI+CDD, hors alternants).

	Banques (%)	Effectifs (nombre)	Effectifs (%)
Moins de 50 salariés	31%	900	0,5%
50 à 249 salariés	30%	5 400	3%
250 à 999 salariés	26%	18 600	10%
1000 salariés et plus	14%	157 100	86%
Ensemble	100%	182 000	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	2023
Effectifs adhérents	208 300	182 000
Effectifs répondants - enquête AFB	187 309	162 221
Taux de réponse	90%	89%

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 ».

L'ancienneté s'entend comme l'ancienneté dans le groupe, c'est-à-dire les années passées dans l'entreprise ainsi que celles passées dans une autre entreprise appartenant au même groupe.

Certains chiffres de 2022 ont été révisés suite à l'intégration de nouvelles informations.

Les statistiques par métiers-repères utilisent une nouvelle nomenclature (cf. annexe) issue de l'accord du 16 mars 2023.

Éléments marquants 2023

EFFECTIFS

182 000 salariés en CDI ou CDD (hors alternants),

- 0,6 % par rapport à 2022 (à périmètre constant)

29 % Techniciens / 71 % Cadres

43 % Hommes / 57 % Femmes

53 % métiers du client / 35 % métiers supports / 10 % métiers transverses

EMBAUCHES

22 300 embauches CDI + CDD (hors alternants)

Dont 16 600 recrutements CDI

37 % Techniciens / 63 % Cadres

49 % Hommes / 51 % Femmes

63 % métiers du client / 26 % métiers supports / 10 % métiers transverses

51 % Bac+5 / 6 % Bac+4 / 16 % Bac+3 / 18 % Bac+2 / 9 % < Bac+2

DÉPARTS

23 300 départs CDI + CDD (hors alternants)

Dont 17 400 départs CDI

37 % Techniciens / 63 % Cadres

47 % Hommes / 53 % Femmes

61 % métiers du client / 29 % métiers supports / 9 % métiers transverses

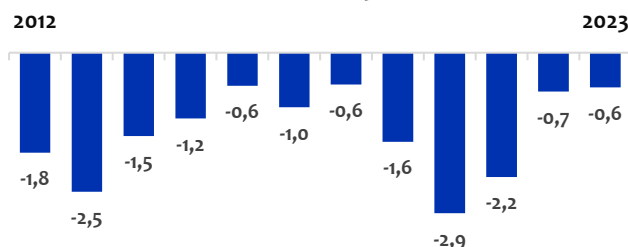
43 % démissions / 20 % retraite / 11 % mobilités groupe

1. SITUATION DES EFFECTIFS

En 2023, les banques AFB emploient 182 000 salariés, auxquels s'ajoutent 10 400 alternants accueillis dans le cadre de leur cursus de formation.

La diminution des effectifs ralentit et retrouve son niveau d'avant crise. Après deux années marquées par la crise sanitaire et économique, la baisse des effectifs a significativement ralenti en 2022 et continue de se modérer en 2023, atteignant -0,6 % (iso périmètre).

Évolution annuelle des effectifs (%)
2012 à 2023

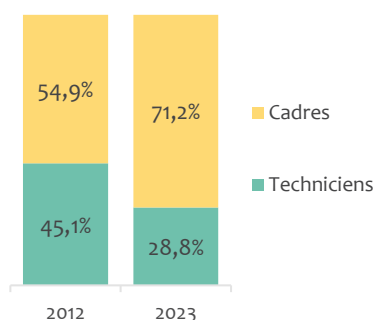


Note :

Calcul sur la base des mêmes banques entre deux années consécutives.

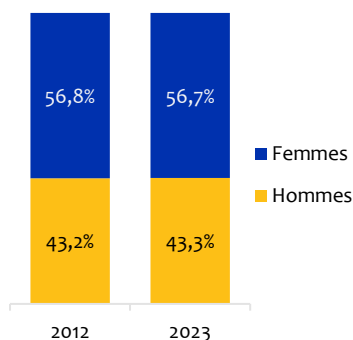
Chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.

PLUS DE 7 SALARIES SUR 10 SONT CADRES

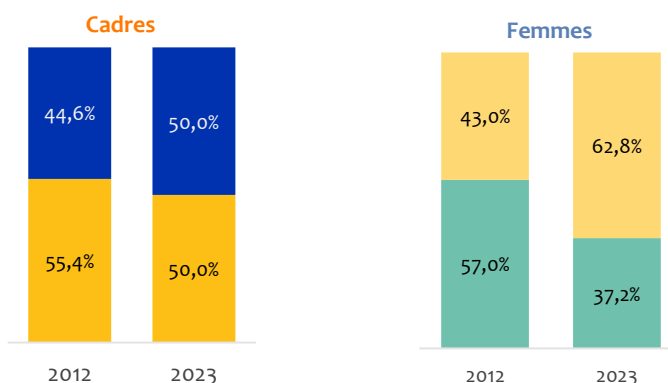


La proportion de salariés cadres continue d'augmenter en 2023, atteignant plus de 71 %, soit une hausse de 1,2 point par rapport à 2022 et de 16,3 points depuis 2012.

PLUS D'UN SALARIE SUR DEUX EST UNE FEMME



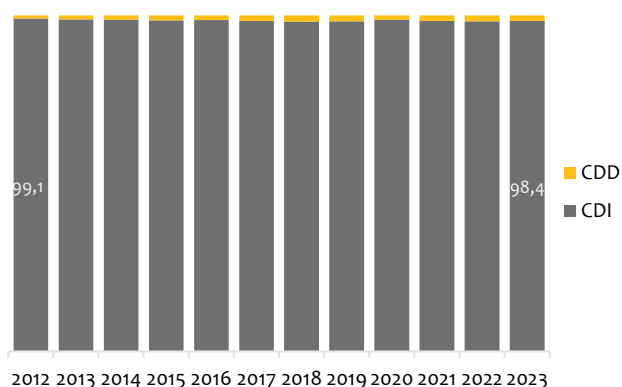
UN CADRE SUR DEUX EST UNE FEMME



Le secteur bancaire continue d'être majoritairement féminin, avec près de 57 % de ses effectifs, une proportion stable depuis plusieurs années. À souligner, la féminisation des Cadres poursuit sa progression constante, atteignant 62,8 % en 2023, soit une augmentation de 1,6 point par rapport à 2022 et de 3,2 points par rapport à 2021. Notons qu'un Cadre sur deux est une femme.

DES EMPLOIS STABLES AVEC PLUS DE 98 % DE SALAIRES EN CDI

Structure des effectifs selon la nature du contrat (%)

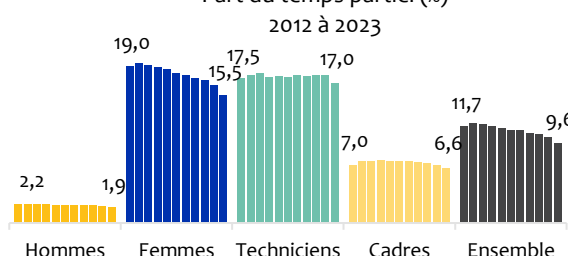


Comme depuis plusieurs années, le taux d'emploi en contrat à durée indéterminée dépasse les 98 % et continue de croître. Cela confirme la stabilité et la durabilité de l'emploi dans le secteur bancaire.

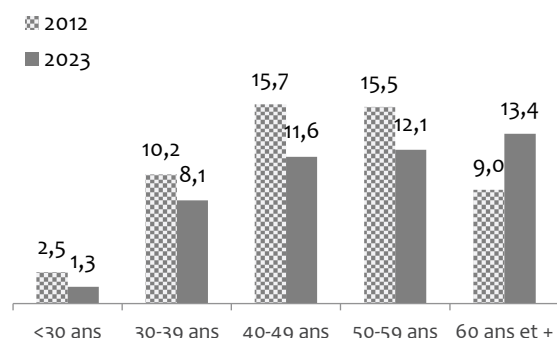
ENVIRON 10 % DES SALARIÉS TRAVAILLENT A TEMPS PARTIEL

La proportion de salariés travaillant à temps partiel continue de diminuer lentement, atteignant 9,6 % en 2023, contre 9,9 % en 2022 et 11,7 % en 2012. Cette tendance à la baisse est légèrement plus marquée chez les femmes, dont la part est passée de 16 % en 2022 à 15,5 % en 2023, soit une réduction de près de -3,5 points depuis 2012. Les techniciens, avec 17 % de leurs effectifs en temps partiel, sont la population la plus représentée pour la cinquième année consécutive.

Part du temps partiel (%)



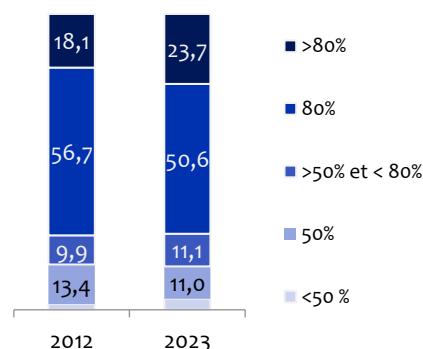
Part du temps partiel selon l'âge (%)



Les données pour l'exercice 2023 ne révèlent pas de changements significatifs par rapport à l'année précédente. Ainsi, comme en 2022, les salariés âgés de 60 ans et plus demeurent la catégorie exerçant le plus leur fonction à temps partiel, avec 13,4 %, contre 9 % en 2012.

En 2023, près de trois-quarts des travailleurs à temps partiel exercent leur métier au moins à 80 % de la durée de référence du temps de travail dans leur entreprise, une proportion stable par rapport à 2012.

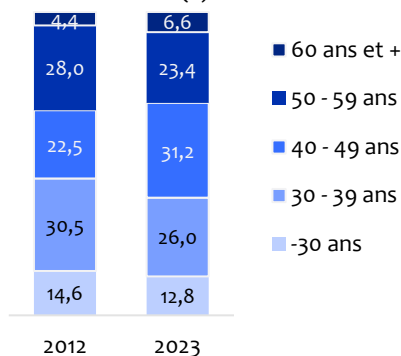
Structure des effectifs à temps partiel selon la durée de travail (%)



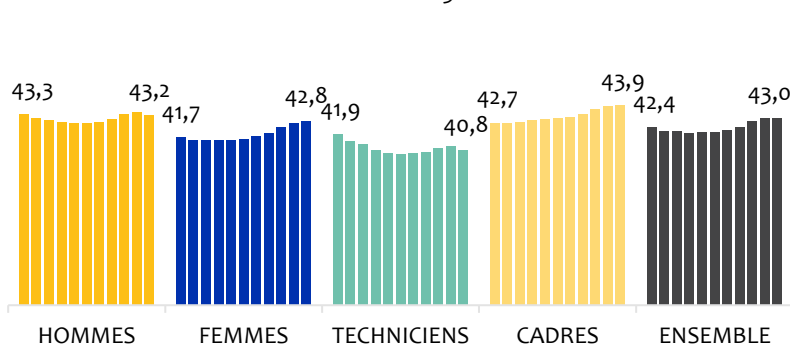
UN AGE MOYEN DE 43 ANS

Depuis 2012, l'âge moyen des salariés se situe entre 42 et 43 ans. En 2023, bien que l'âge moyen continue de diminuer pour les Techniciens et les hommes, il augmente légèrement pour les femmes et les Cadres. Avec une légère baisse par rapport à 2012, trois salariés sur dix ont plus de 50 ans. Par ailleurs, la proportion des jeunes de moins de 30 ans continue de croître. Après plusieurs années de déclin, aggravé par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 en 2020 et 2021, la part des jeunes reprend une tendance à la hausse.

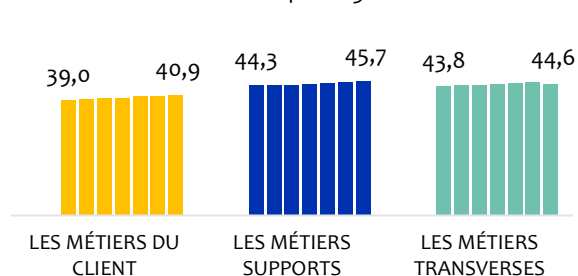
Structure des effectifs selon l'âge (%)



Âge moyen (années)
2012 à 2023



Âge moyen par famille de métiers (années)
2014 à 2023

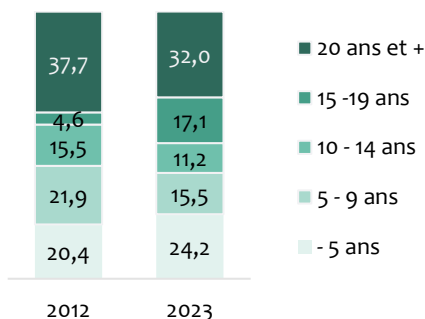


Avec la nouvelle classification des familles de métiers et le transfert de certains postes d'une famille à une autre, l'âge moyen reste quasiment stable, augmentant d'environ un an depuis 2014 pour les familles de métiers supports et transverses.

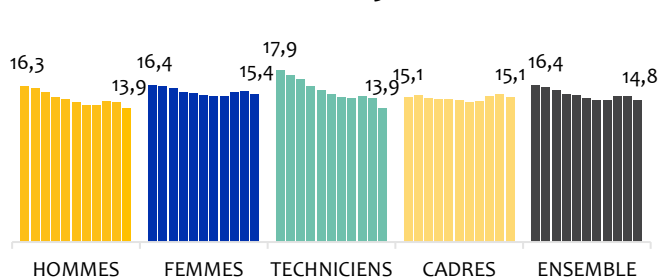
UNE ANCIENNETÉ MOYENNE DE 15 ANS

La diminution de l'ancienneté moyenne des salariés se poursuit lentement et reste quasi stable, atteignant quasiment 15 ans en 2023 (-0,2 an par rapport à 2022 et -1,6 an par rapport à 2012). Toutefois, la baisse est plus marquée chez les Techniciens, avec une réduction de 4 ans depuis 2012. En revanche, près de la moitié des salariés (49,2 %) travaillent au sein du même groupe bancaire depuis plus de 15 ans.

Structure des effectifs selon l'ancienneté (%)



Ancienneté moyenne (années)
2012 à 2023



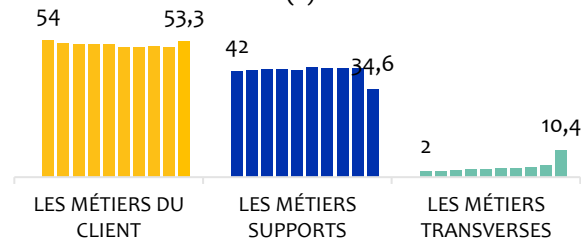
PRES D'UN SALARIE SUR DEUX DANS « LES METIERS DU CLIENT »

En 2023, la proportion de salariés en relation avec la clientèle demeure stable à près de 38 %, par rapport à 2022, bien qu'elle ait légèrement diminué depuis 2013 (près de 39 %).

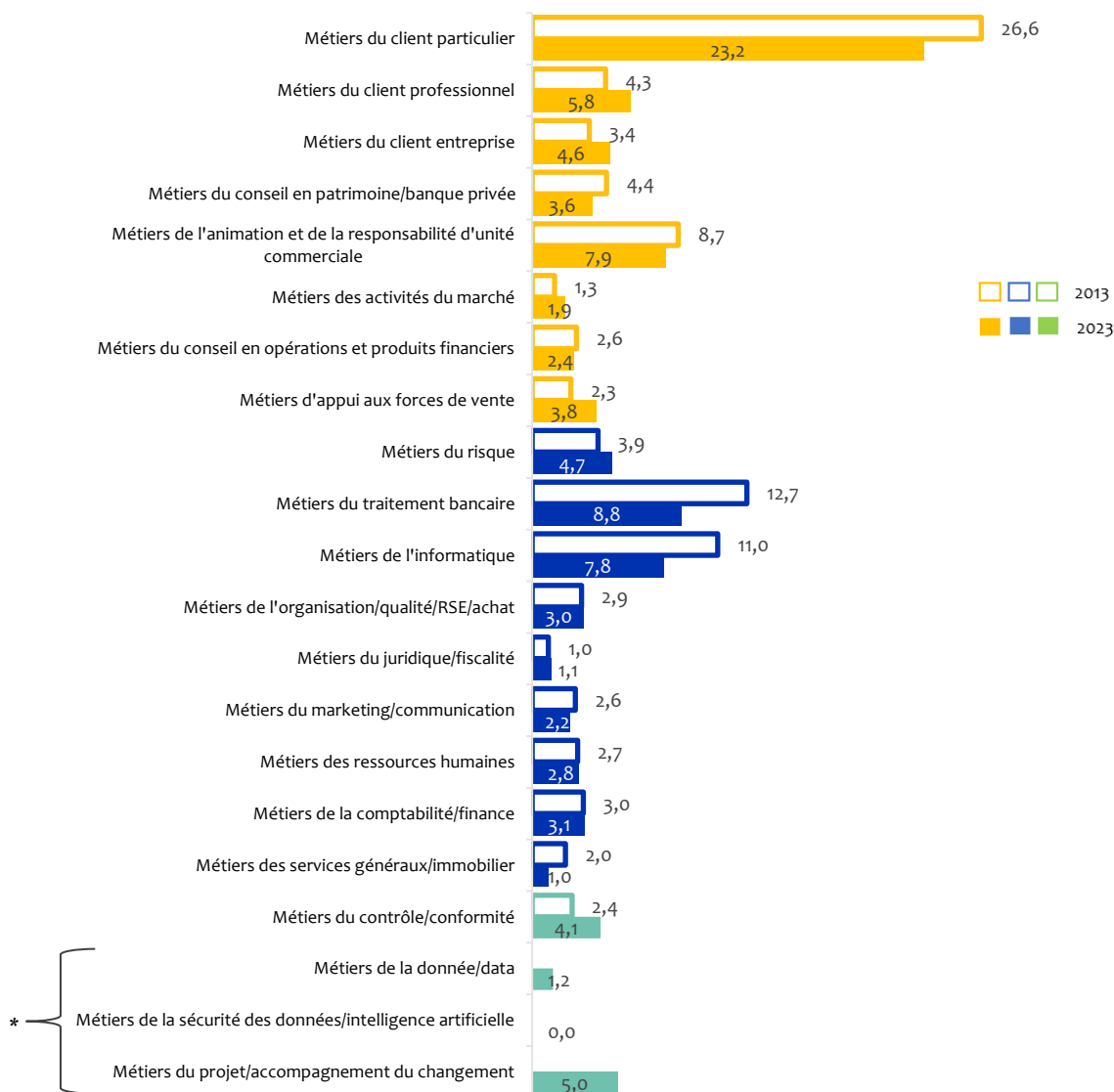
Les fonctions informatiques (plus de 14 % des effectifs) et contrôle et risques (près de 9 %) restent également stables. Cependant, elles ont enregistré une progression par rapport à 2013, avec des augmentations respectives de +3,1 et +2,5 points.

Ces volumes importants d'effectifs commerciaux et informatiques reflètent la forte dynamique commerciale du secteur bancaire ainsi que son engagement continu dans les développements technologiques.

Structure des effectifs par famille de métiers (%)



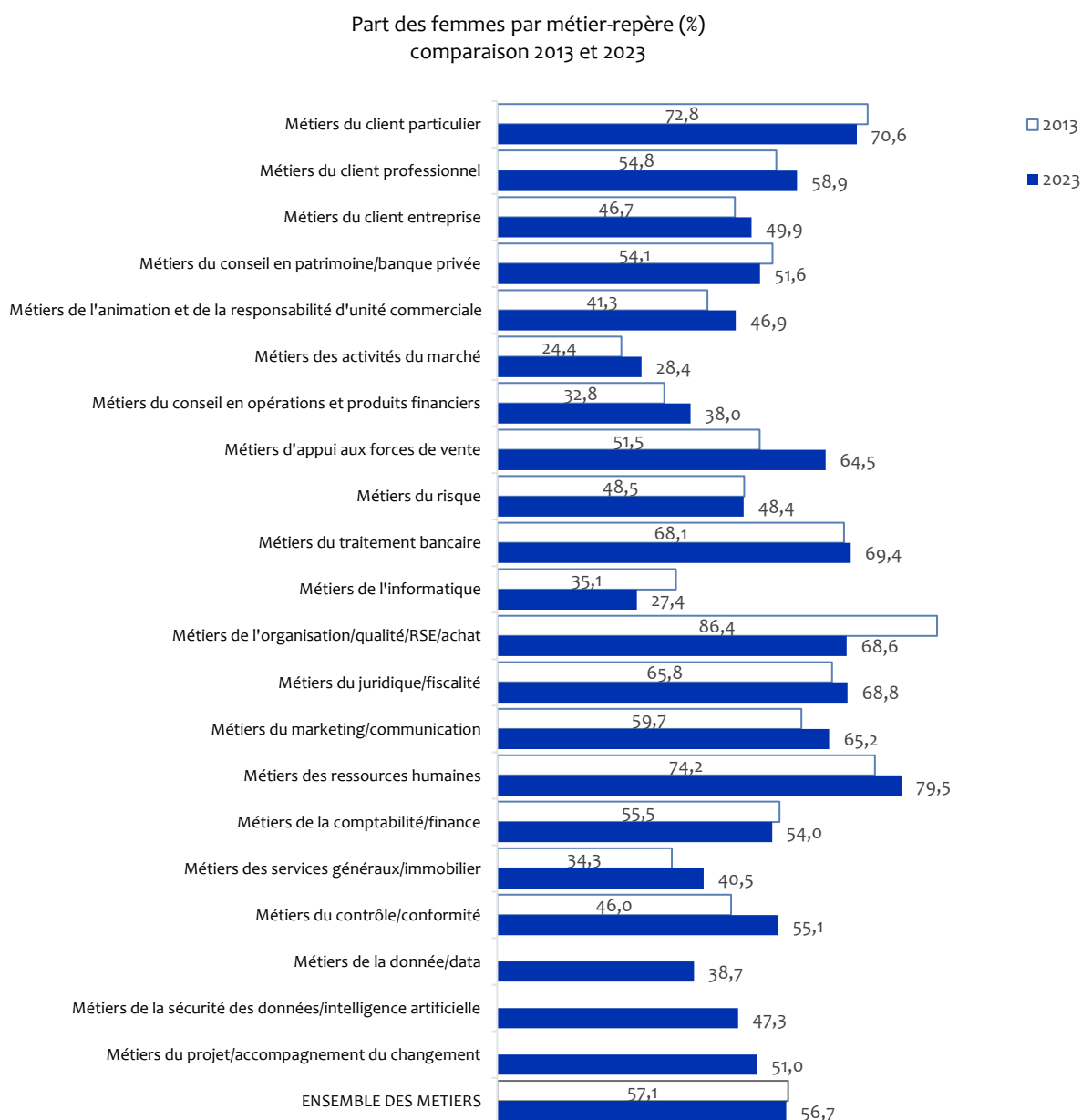
Structure des effectifs par métier-repère (%)
comparaison 2013 et 2023



* Note : il s'agit de nouveaux métiers issus du nouvel accord ce qui explique l'absence de comparaison.

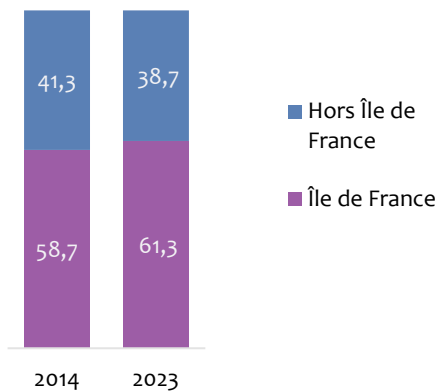
En 2023, la proportion de femmes continue de croître dans certains métiers, comme ceux de la relation client. Les métiers du clients professionnels/entreprises et d'appui aux forces de vente comptent une plus grande part de femmes qu'il y a dix ans (+4, +3 et +13 points respectivement par rapport à 2013). Les secteurs du traitement bancaire, du marketing/communication et du contrôle/conformité demeurent également majoritairement féminins.

Dans le domaine de l'informatique, où les métiers se diversifient avec l'émergence de nouveaux postes, la proportion de femmes a progressé légèrement, atteignant 36,9 % en 2023 contre 34,6 % en 2013. Ces évolutions témoignent de l'engagement du secteur bancaire à intégrer davantage de femmes dans ses lignes métiers.



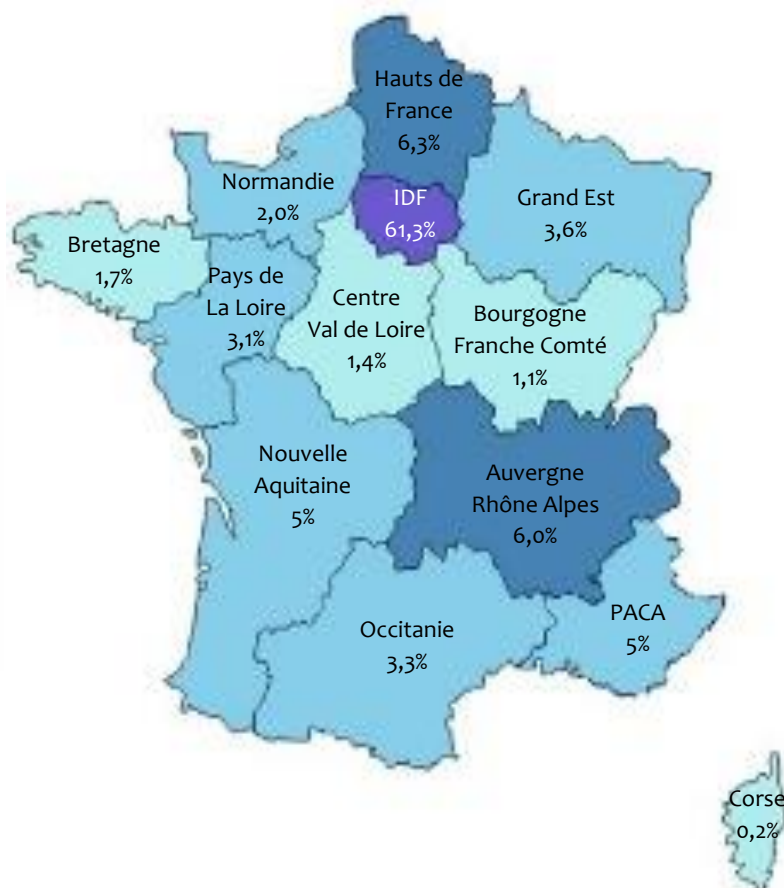
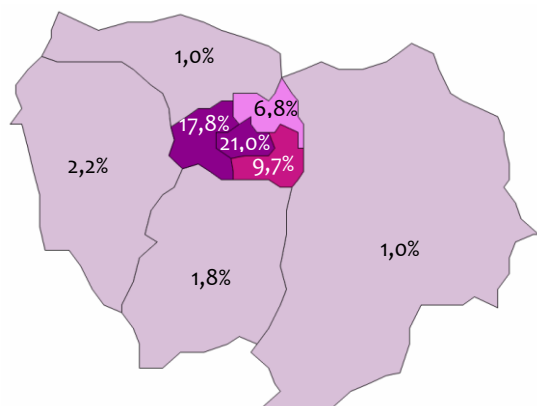
PLUS DE 6 SALAIRES SUR 10 TRAVAILLENT EN ÎLE DE FRANCE

Structure des effectifs en France métropolitaine (%)



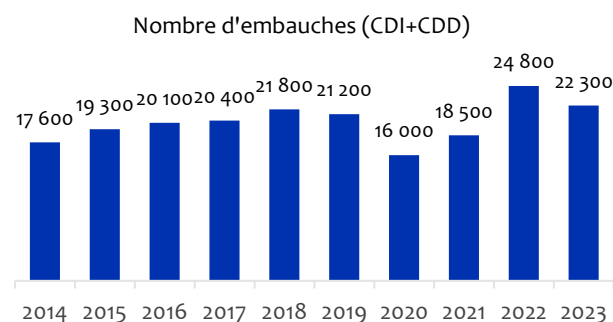
Plus de 60 % des salariés travaillent en Île-de-France, en raison notamment de la concentration des fonctions supports et informatiques, principalement associées aux sièges centraux des banques.

En dehors de cette région, les Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes emploient chacune environ 6 % des salariés.

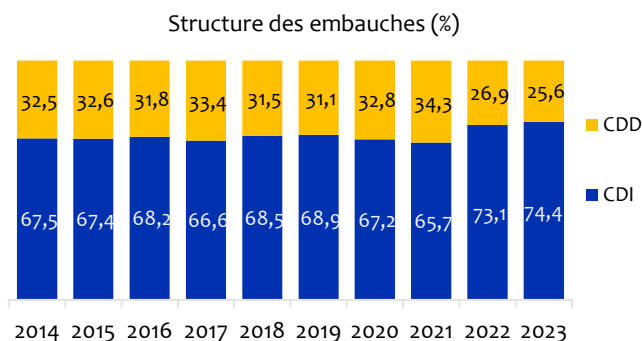


2. EMBAUCHES

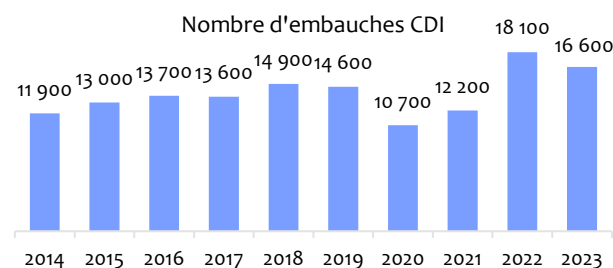
En 2023, les banques maintiennent un haut niveau de recrutement. Ils représentent 22 300 embauches, dont 16 600 en contrat à durée indéterminée.



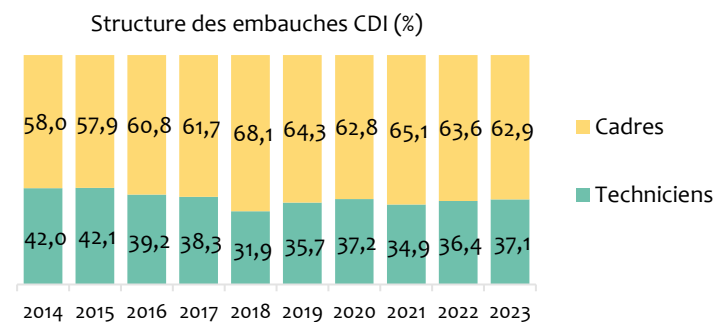
Note : chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.



EMBAUCHES CDI



Note : chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.

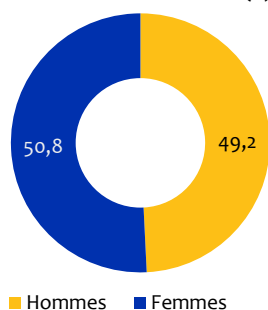


Les recrutements en CDI représentent près de 75 % du total des embauches, soit 16 600 salariés, avec près de deux tiers de ces recrutements au statut Cadres, une tendance stable et confirmée depuis plusieurs années. Cependant, bien que progressive, la tendance à la hausse des recrutements de Techniciens en CDI se poursuit, après une interruption en 2021 due à la crise sanitaire.

MIXITE DES EMBAUCHES CDI

En 2023, plus de la moitié des recrutements en CDI concernent des femmes, confirmant ainsi la tendance observée l'année précédente. De plus, le recrutement de femmes au statut Cadres reste stable par rapport à 2022 : plus de la moitié des embauchées sont Cadres, ce qui renforce leur proportion au sein de cette population de +1,6 point par rapport à l'année précédente.

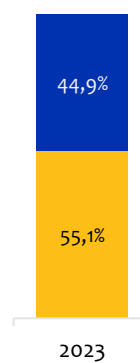
Structure des embauches CDI (%)



Femmes



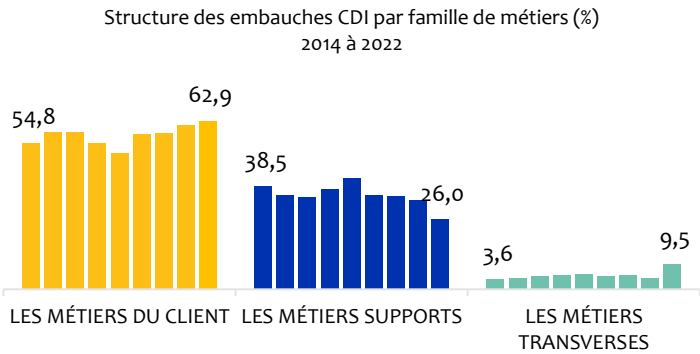
Cadres



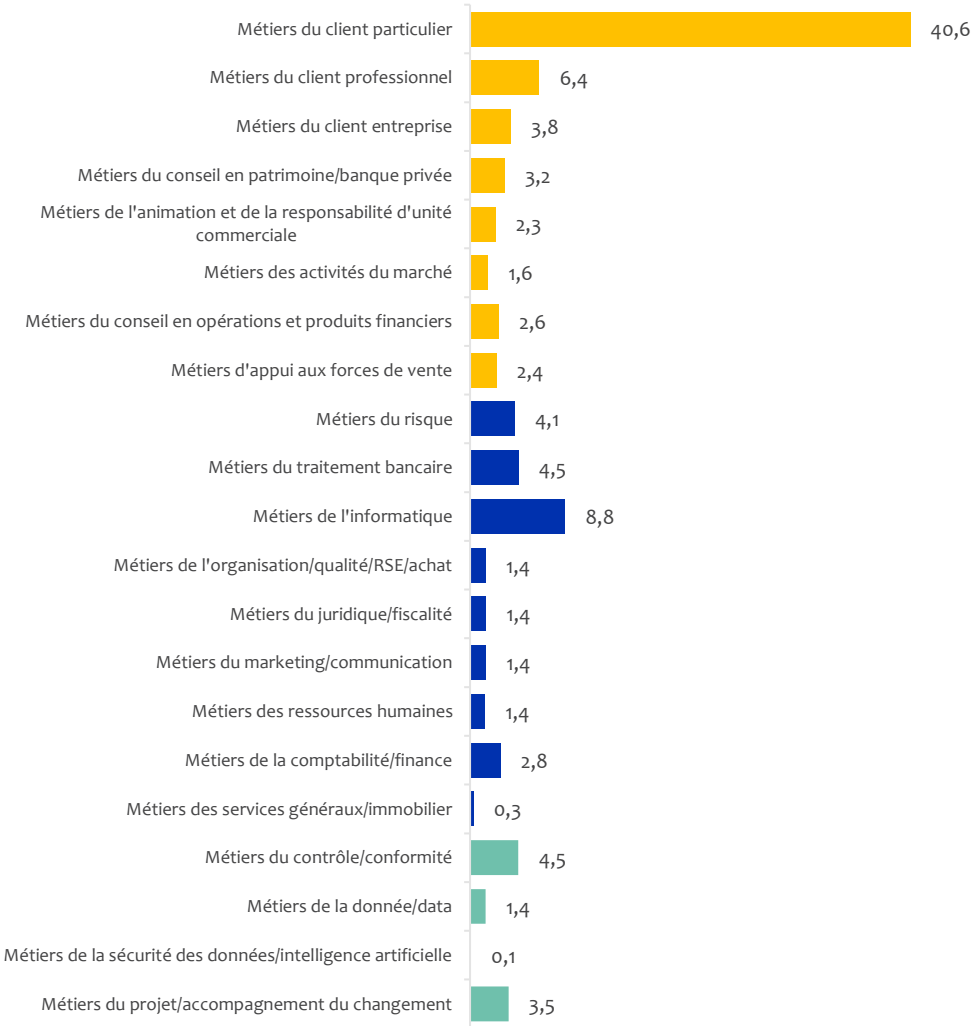
Les recrutements en CDI dans les métiers de la relation client maintiennent leur niveau élevé en 2023, représentant près de 54 % des embauches en CDI, comme en 2022.

Après un léger recul en 2022, les recrutements dans les métiers de l'informatique, importants pour le secteur, affichent une hausse en 2023, atteignant 13,8 % contre 13,4 % l'année précédente.

Les fonctions relatives au contrôle et aux risques, qui représentent presque 9 % des embauches, enregistrent une progression modérée par rapport à 2022.



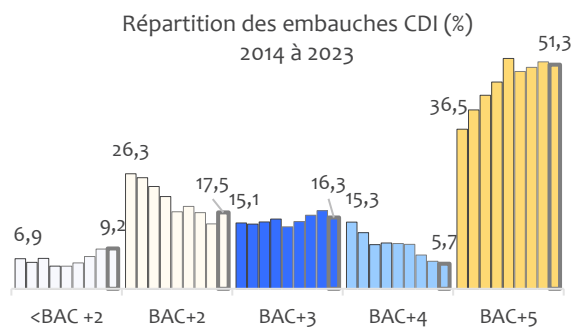
Structure des embauches CDI par métier-repère en 2023 (%)



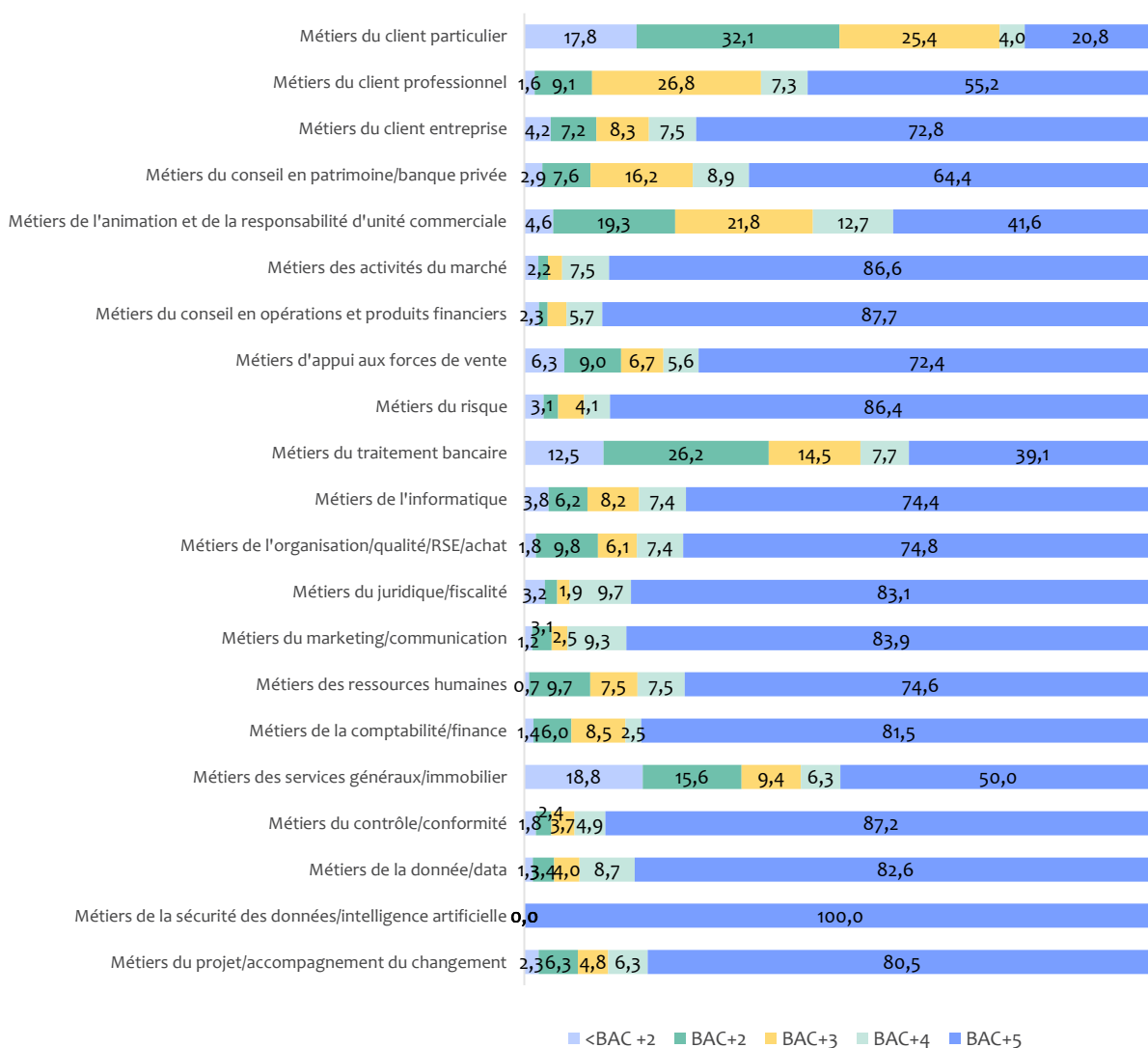
RECRUTEMENT PAR NIVEAU DE DIPLOME

Comme les années précédentes, la majorité des recrutements en CDI concernent des profils diplômés à Bac+5. Le secteur conserve une place importante aux recrutements des titulaires de Bac+2 et Bac+3, qui représentent respectivement plus de 17 % et 16 % des recrutés en 2023.

Les banques s'engagent également dans une politique d'ouverture à l'embauche pour les niveaux inférieurs à Bac+2, dans le but de promouvoir divers métiers et parcours professionnels. En 2023, cette catégorie représente 9,2 % des embauches, soit une augmentation de 2,3 points par rapport à 2014.



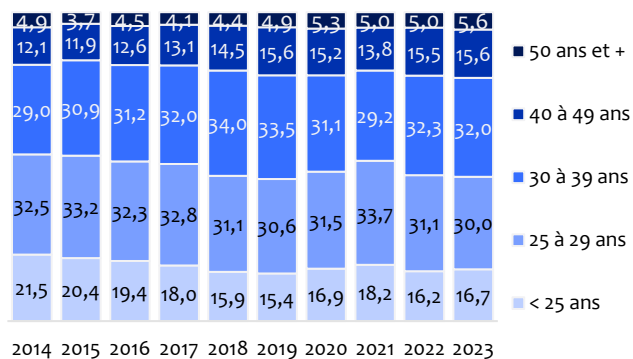
Structure des embauches CDI par diplôme en 2023 (%)



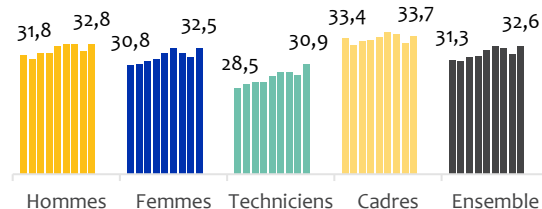
ÂGE MOYEN AU RECRUTEMENT

En 2023, l'âge moyen des embauchés est de 32,6 ans, stable par rapport à 2022. La proportion des jeunes de moins de 30 ans reste également stable, représentant près de 47 % des embauches. Parallèlement, la part des salariés de plus de 50 ans continue d'augmenter, passant de 20,5 % en 2022 à 21,2 % en 2023.

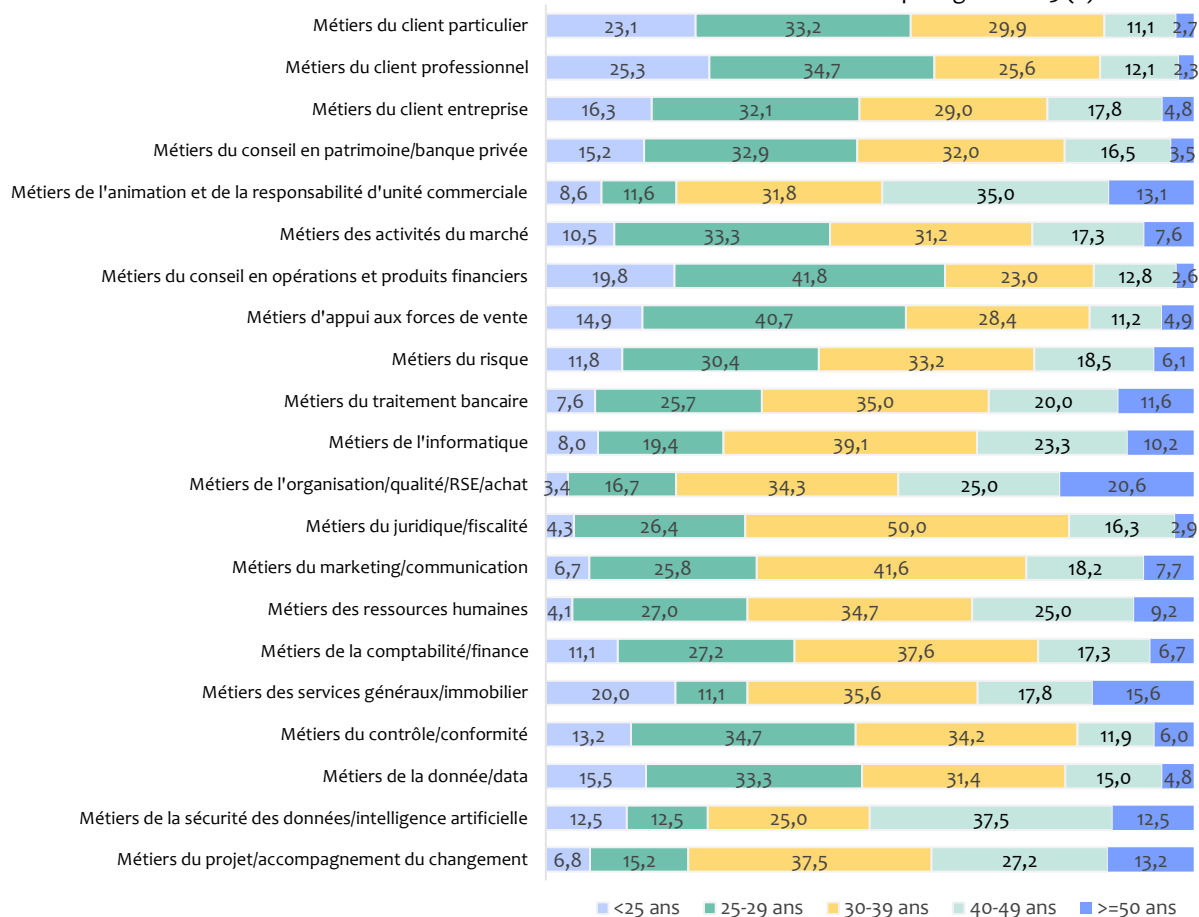
Structure des embauches CDI selon l'âge (%)



Âge moyen à l'embauche CDI (années)
2014 à 2023



Structure des embauches CDI par âge en 2023 (%)



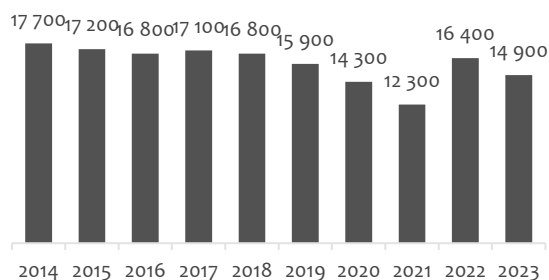
3. PROMOTIONS ET MOBILITÉS INTERNES

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.

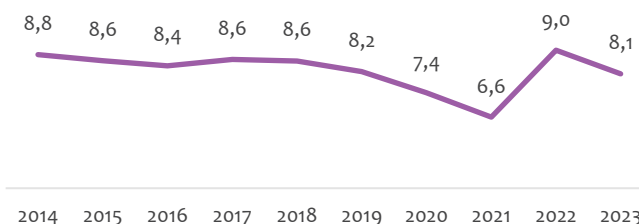
En 2023, 14 900 salariés ont été promus à un niveau de classification supérieur. Malgré un léger recul, le nombre de promotions demeure aligné avec la tendance des dernières années, hors la période de crise sanitaire. Le taux de promotion s'établit ainsi à 8,1 %.

Nombre de promotions



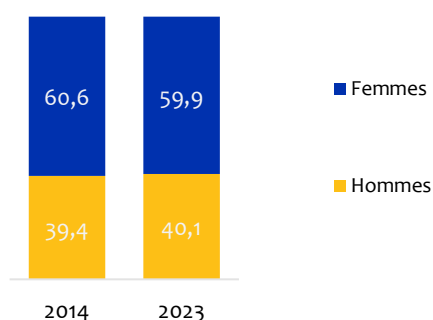
Note : chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.

Taux de promotion (%)

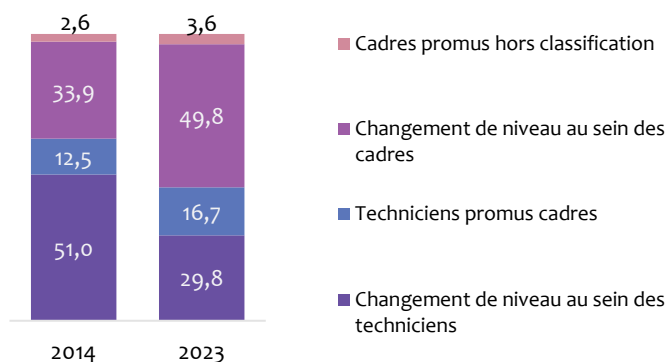


60 % DES PROMOTIONS CONCERNENT LES FEMMES ALORS QU'ELLES REPRESENTENT PRES DE 57 % DES EFFECTIFS

Structure des promotions par genre (%)



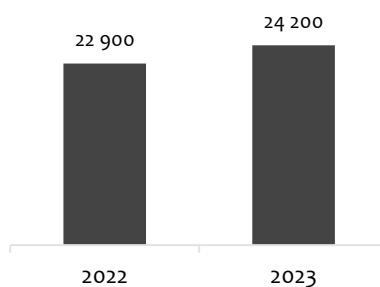
PLUS DE 46 % DES PROMOTIONS CONCERNENT LES TECHNICIENS ALORS QU'ILS PESENT MOINS DE 30 % DES EFFECTIFS



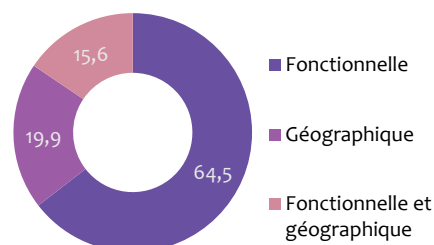
MOBILITES INTERNES

En 2023, 24 200 salariés ont bénéficié d'une mobilité interne au sein de leur entreprise, soit une augmentation de 6 %. La mobilité géographique a progressé de 6,8 points par rapport à 2022, tandis que la mobilité fonctionnelle atteint 80,1 %.

Nombre de mobilités internes

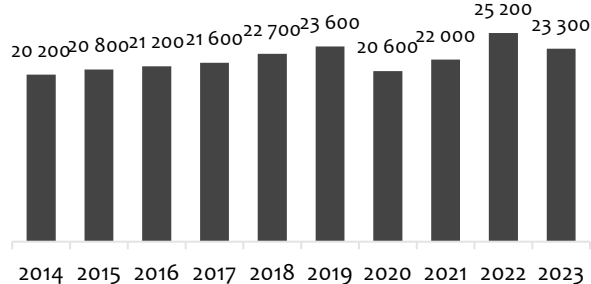


Répartition des mobilités internes (%) en 2023



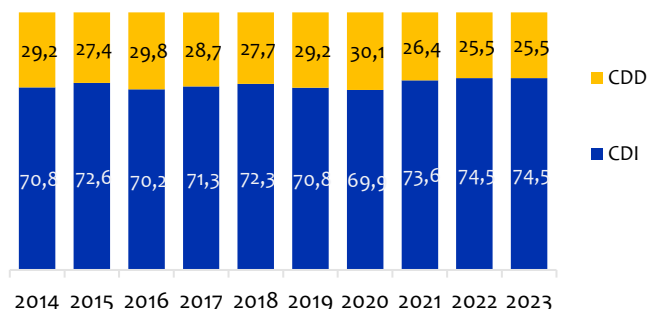
4. DÉPARTS

Nombre de départs (CDI+CDD)



Note : chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.

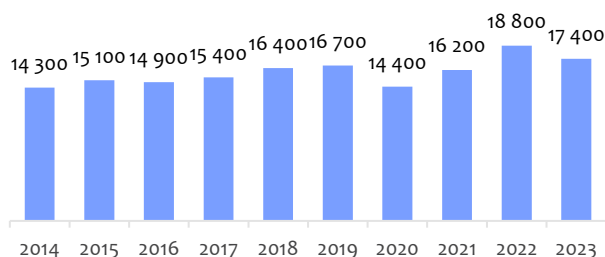
Structure des départs (%)



Après avoir atteint un pic en 2022 en raison du rebond de l'activité économique post-crise sanitaire, le nombre de départs en 2023 revient à son niveau d'avant crise, avec 23 300 départs. Selon une étude réalisée par l'Apec¹, les Cadres considèrent de plus en plus la mobilité externe comme une opportunité pour augmenter leur rémunération. En effet, malgré le ralentissement de l'inflation en 2023, celle-ci reste toutefois élevée, renforçant les préoccupations des cadres concernant leur pouvoir d'achat : 69 % d'entre eux se déclarent inquiets à ce sujet, soit une augmentation de 4 points par rapport à septembre 2022. Les projets de mobilité des Cadres sont principalement motivés par la recherche d'une meilleure rémunération. Près de la moitié des Cadres à la recherche d'un nouveau poste le font dans l'optique de gagner davantage.

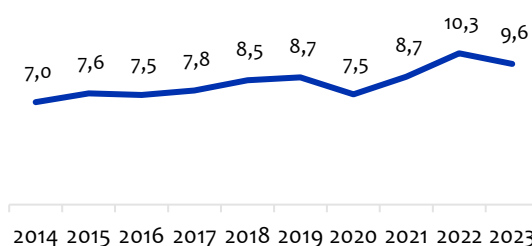
DÉPART CDI

Nombre de départs CDI



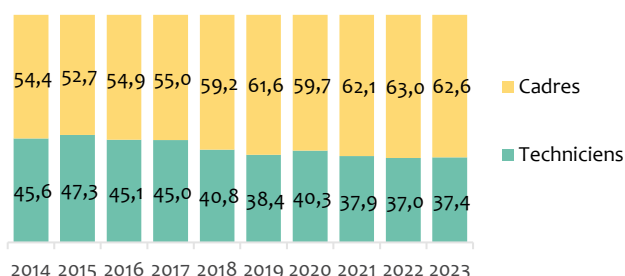
Note : chiffre 2022 corrigé du fait de la prise en compte d'informations nouvelles.

Taux de sortants CDI (%)

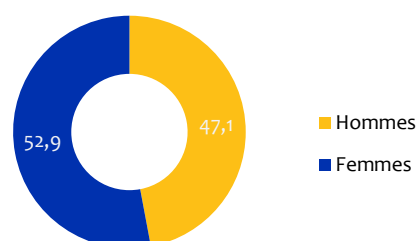


En 2023, le taux de turn-over a diminué, passant de 10,2 % en 2022 à 9,4 %, restant nettement inférieur à la moyenne nationale de 22,2 %². Le taux de sortants en CDI, qui correspond au ratio entre le nombre de fins de contrats CDI durant l'année et l'effectif en début de période, s'établit à 9,6 %, enregistrant ainsi une baisse par rapport à 2022.

Structure des départs CDI (%)



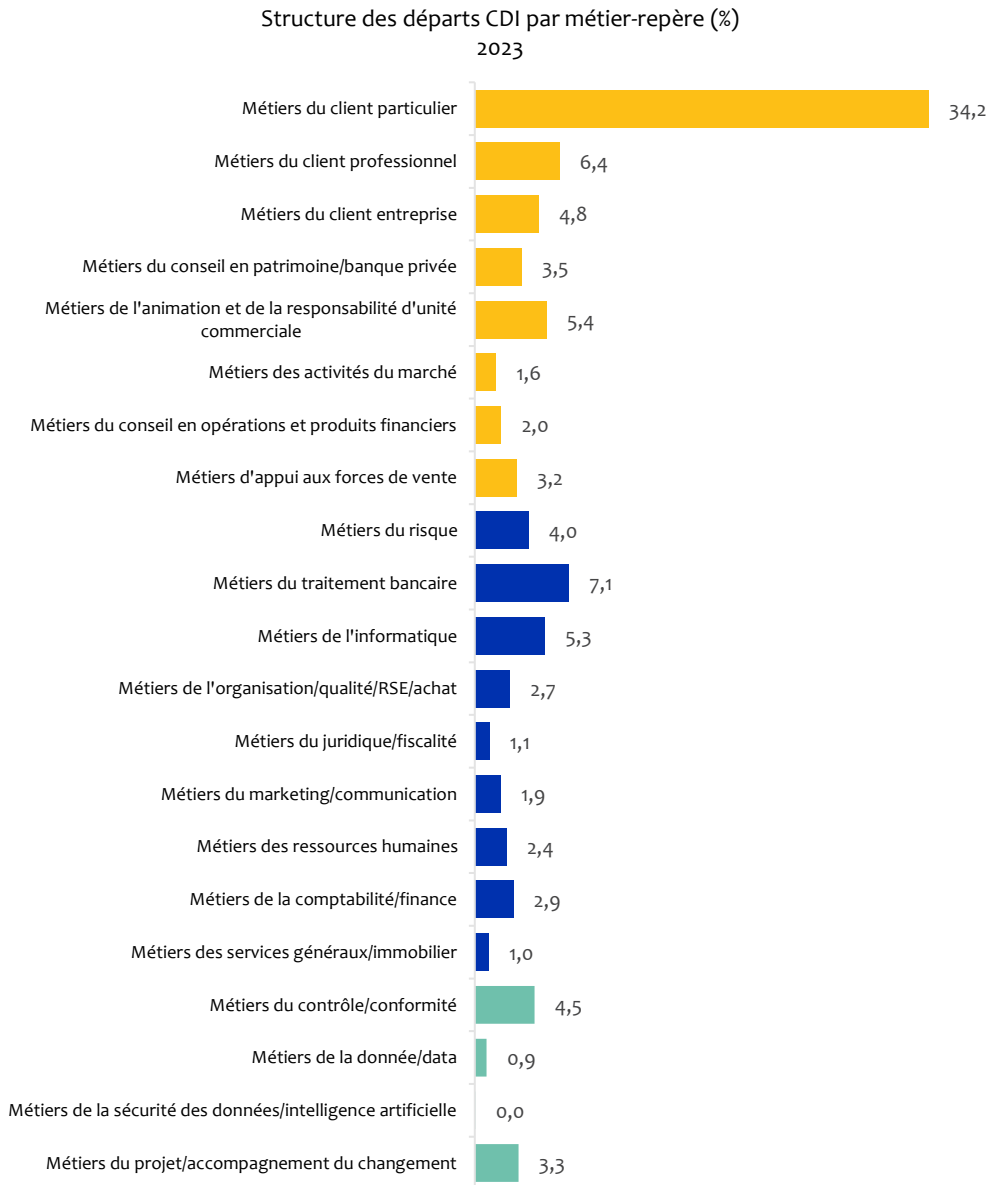
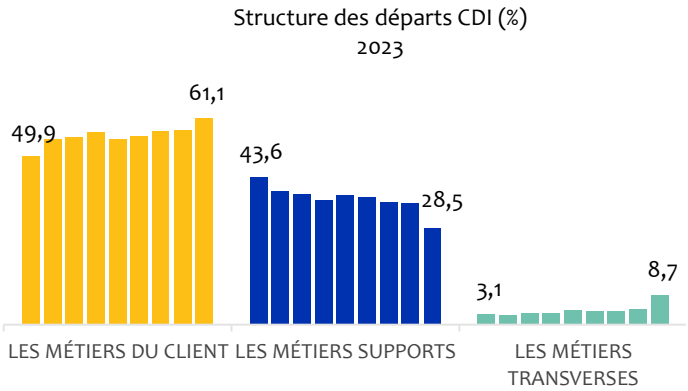
Structure des départs CDI (%)



¹ Source : Apec, Baromètre Apec du 4e trimestre 2023, novembre 2023

² Source : Insee, les mouvements de main-d'œuvre 2023 (les données sont susceptibles d'être révisées).

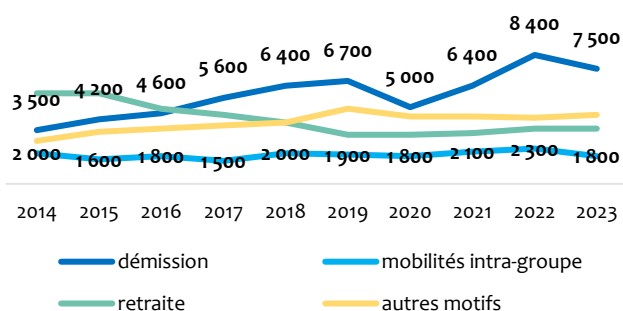
Parallèlement aux embauches, les métiers de la relation client représentent une part significative des mouvements au sein de l'entreprise, avec environ 49 % des départs. Les départs dans les métiers de l'informatique s'élèvent à 9,5 %, affichant une légère baisse par rapport à 2022. De même, les fonctions de back office enregistrent un recul, passant de 8,1 % en 2022 à 7,1 % en 2023.



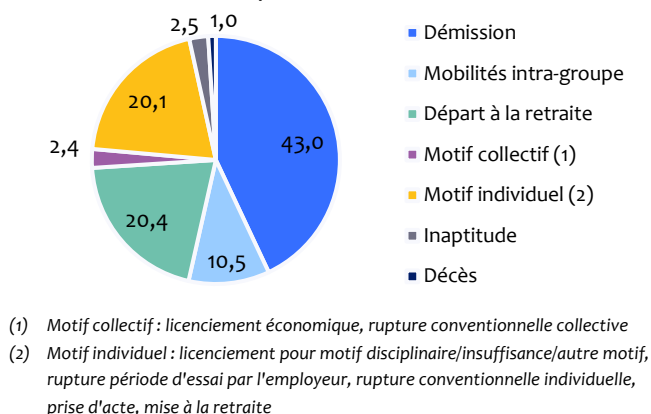
DEPARTS PAR MOTIF

Suite à la reprise économique post-crise sanitaire en 2022, marquée par un nombre significatif de départs, les démissions ont diminué en 2023, passant de 8 400 en 2022 à 7 500, représentant environ 43 % des départs (-2 points par rapport à 2022). Tandis que les retraites restent stables, les mobilités intra-groupes, tout comme les démissions, sont en baisse par rapport à 2022.

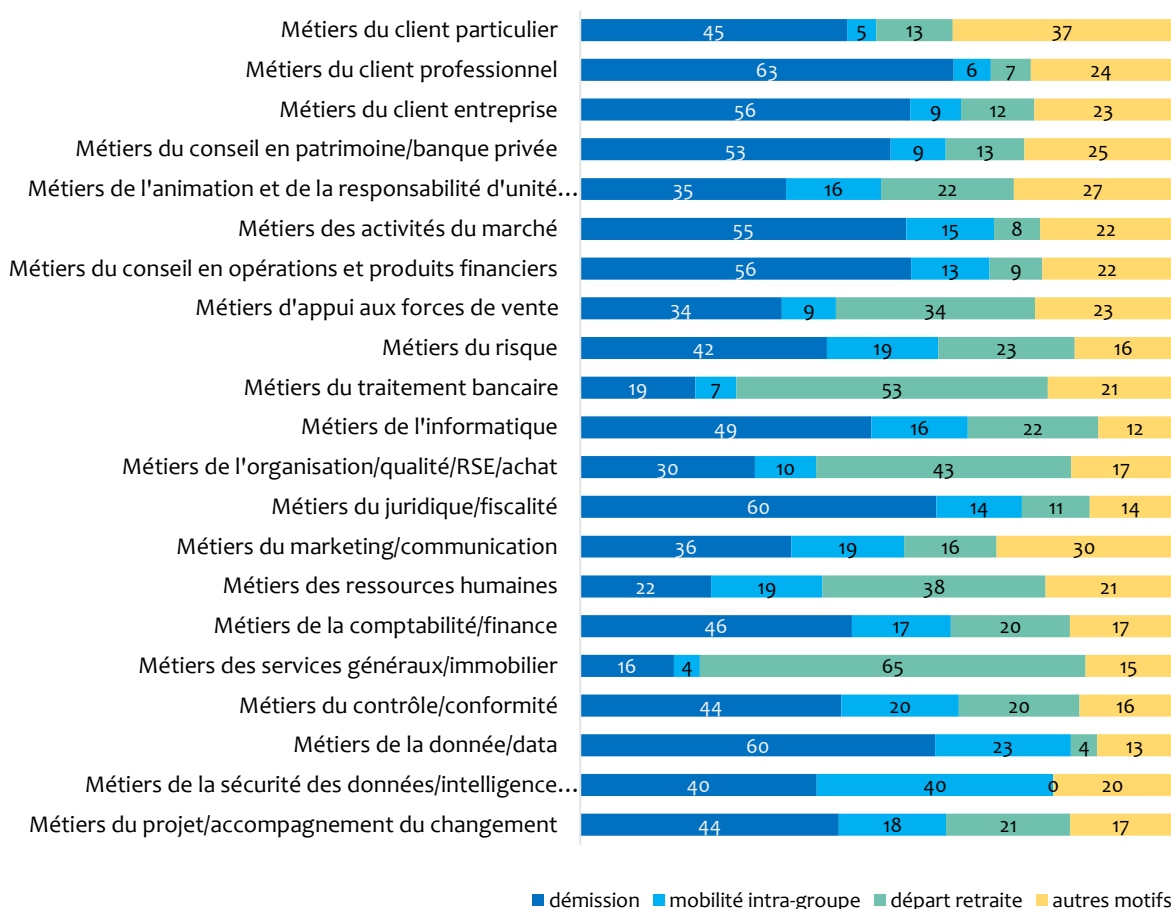
Évolution du nombre de départs par motifs



Départs CDI - 2023



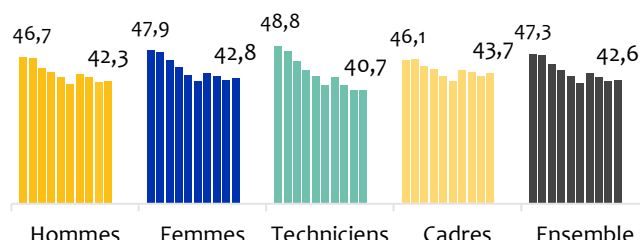
Structure des départs CDI par métier-repère selon le motif en 2023 (%)



ÂGE MOYEN AU DEPART

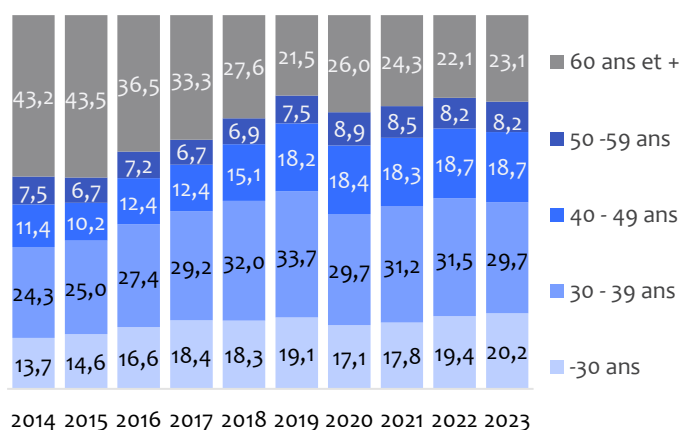
En 2023, l'âge moyen de départ reste stable autour de 42 ans. Il demeure pratiquement inchangé par rapport à 2022 pour les femmes, comme pour les hommes. Cependant, pour les Cadres, l'âge moyen de départ a légèrement augmenté, se rapprochant des 44 ans. Pour la première fois après plusieurs années de baisse, l'âge moyen de départ des Techniciens se stabilise et s'établit à près de 41 ans.

Âge moyen au moment du départ CDI (années)
2014 à 2023



Structure des départs CDI selon l'âge (%)

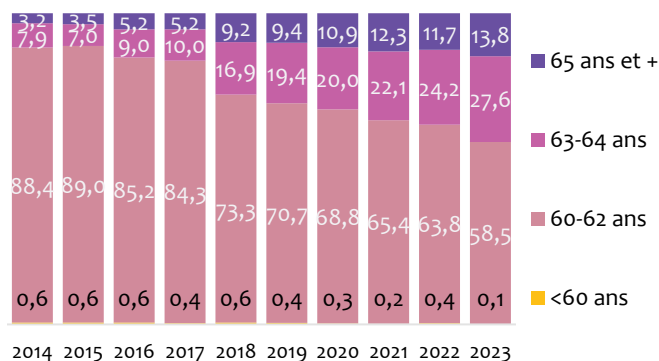
La proportion des départs des salariés âgés de 40 ans et plus augmente légèrement, atteignant 50 % du total des départs, due à une augmentation des départs des salariés de 60 ans et plus qui enregistre une hausse de 1 point s'établissant à 23,1 % des départs..



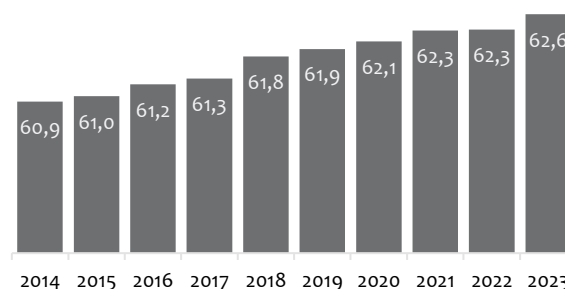
ÂGE MOYEN AU DEPART A LA RETRAITE

En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite est légèrement supérieur à celui de 2022, approchant ainsi 63 ans. Fin 2021, l'âge moyen de départ à la retraite pour les retraités de droit direct résidant en France était de 62 ans et 7 mois³.

Structure des départs à la retraite selon l'âge (%)



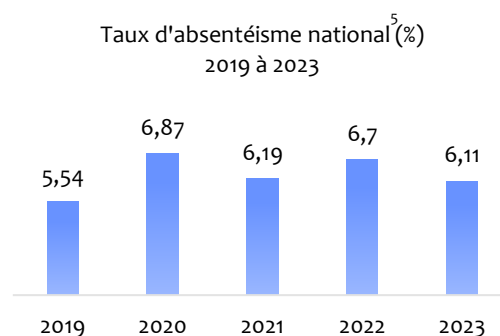
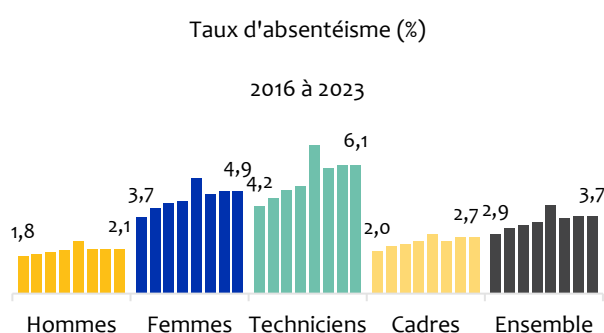
Âge moyen de départs à la retraite (années)



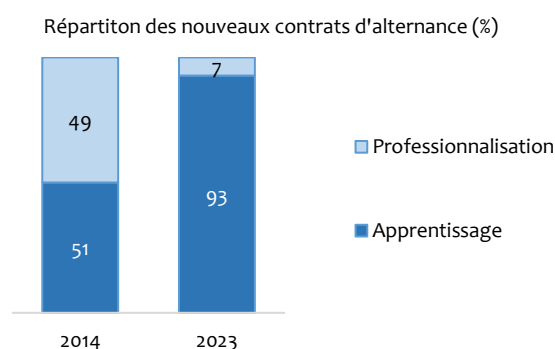
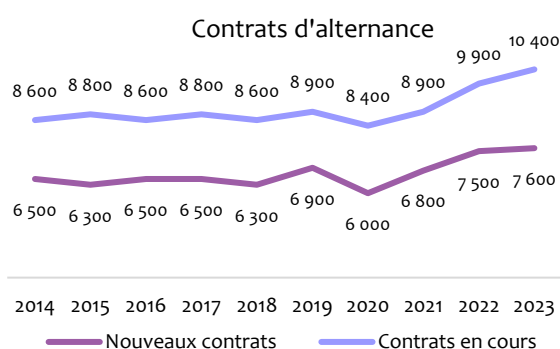
³ Sources : « les retraités et les retraites – édition 2023 » DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

5. ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme pour maladie ou accident de travail/trajet diminue légèrement, passant de 3,8 % en 2022 à 3,7 % en 2023, dans un contexte national où l'absentéisme est nettement plus élevé à 6,11 %⁴.



6. ALTERNANCE ET STAGE

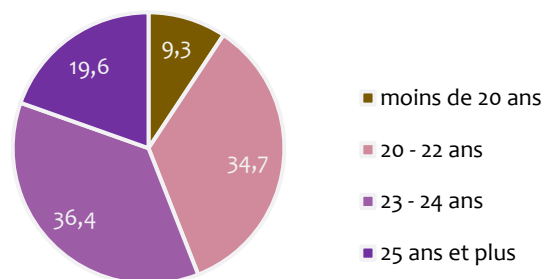


À fin de 2023, le nombre d'alternants continue d'augmenter, atteignant 10 400 contrats, dont un nouveau record de 7 600 nouveaux contrats signés au cours de l'année. Suite à la réforme de la formation, 93 % de ces contrats sont des contrats d'apprentissage, contre seulement la moitié en 2014.

PRES DE 6 300 STAGIAIRES ACCUEILLIS EN 2023

En 2023, près de 6 300 jeunes ont été accueillis dans le cadre de leur formation. Par ailleurs, en 2022, près de 450 jeunes étaient en mission à l'étranger dans le cadre d'un Volontariat International en Entreprise (VIE).

Nouvelles conventions de stage signées par âge (%)



⁴ Source : 16e Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement réalisé par Ayming et AG2R la mondiale. Données issues de la déclaration sociale nominative DSN.

Annexe

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères (Accord de branche du 16 mars 2023)

Les métiers du client

- *Métiers du client particulier*
Emplois-types : conseiller clientèle particulier / chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance « client particulier », chargé de relation à distance / conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller « clients séniors », chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.
- *Métiers du client professionnel*
Emplois-types : conseiller clientèle professionnels / chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique / digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance « client professionnel », etc.
- *Métiers du client entreprise*
Emplois-types : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels / associations, spécialiste des startup / nouvelle économie, chargé de renfort commercial « client entreprise », conseiller assurance « client entreprise », etc.
- *Métiers du conseil en patrimoine / banque privée*
Emplois-types : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant / banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat / analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.
- *Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale*
Emplois-types : directeur commercial / responsable développement commercial, directeur d'agence / de centre d'affaires, responsable d'agence / de point de vente, responsable de groupes d'agences / multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers / responsable d'une plateforme téléphonique / superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.
- *Métiers des activités de marché*
Emplois-types : opérateur de marché (*trader*), responsable de la détermination des prix (*pricer*), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (*sales*), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.
- *Métiers du conseil en opérations et produits financiers*
Emplois-types : chargé d'affaires fusion / acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur / négociateur d'opérations financières / chargé d'affaires produits financiers / chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports / négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (*senior banker*), etc.

- *Métiers d'appui aux forces de vente*
Emplois-types : responsable / gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires / financières, gestionnaire de middle office « grandes entreprises », technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

Les métiers supports

- *Métiers du risque*
Emplois-types : analyste / spécialiste risques crédits / opérationnel / marché / liquidité / nouveaux risques, spécialiste du recouvrement / pré-contentieux / contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.
- *Métiers du traitement bancaire*
Emplois-types : responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de backoffice international / marché / grandes entreprises, etc.
- *Métiers de l'informatique*
Emplois-types : responsable technique / de production, responsable de domaines / cloud, spécialiste de la relation client SI / supports informatiques, spécialiste informatique / bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (*search engine optimization*, SEO) / responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture « cryptologie / cryptomonnaie », développeur en interface de programmation d'application (*application programming interface*, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (*agile coach*, *chapter lead*, *IT tribe lead*, *product owner*, *scrum master*, *tech lead*, etc.), etc.
- *Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat*
Emplois-types : chargé d'exploitation / spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation / spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail / préventeur, spécialiste « qualité / méthode », spécialiste RSE / responsable des achats responsables (*ethical sourcing officer*, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant / secrétaire, etc.
- *Métiers du juridique / fiscalité*
Emplois-types : conseiller fiscal / fiscaliste, juriste / chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques / en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.
- *Métiers du marketing / communication*
Emplois-types : chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (*growth hacker*), spécialiste des réseaux sociaux / de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (*creative strategist*), responsable de l'expérience client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (*traffic manager*), etc.

- *Métiers des ressources humaines*
Emplois-types : spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé / handicap / conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.
- *Métiers de la comptabilité / finance*
Emplois-types : chargé d'études / comptables, analyste comptabilité / reporting réglementaire / finances / automatisation des budgets, contrôleur comptabilité / finances, responsable comptabilité / finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.
- *Métiers des services généraux / immobilier*
Emplois-types : responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur / responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (*building information modeling manager, BIM*), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent / technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

Les métiers transverses

- *Métiers du contrôle / conformité*
Emplois-types : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (*compliance officer*), référent « cyberrisques », correspondant CNIL / DPO, etc.
- *Métiers de la donnée / data*
Emplois-types : responsable de la qualité des données (*data quality manager*) / gestionnaire de données (*data steward*), analyste de données (*data analyst*) / scientifique de la donnée (*data scientist*), responsable d'analyse de données (*chief analyst officer*), responsable de la donnée (*chief data officer*), ingénieur de la donnée (*data ingénieur*), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (*natural language programming, NLP*), traducteur visuel de données (*datavizualisateur*), architecte de la donnée (*data architect*), spécialiste de l'analyse RH (*HR analytics*), propriétaire du traitement des données (*data process owner*), etc.
- *Métiers de la sécurité des données / intelligence artificielle*
Emplois-types : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (*clouds*), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (*blockchain*) / spécialiste en technologie des registres distribués (*distributed ledger technology, DLT*), etc.
- *Métiers du projet / accompagnement du changement*
Emplois-types : responsable de projet et de la conduite du changement, technologue créatif (*creative technologist*), directeur de projet / de la transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

Édition juillet 2024

ÉQUIPE STATISTIQUE • Tawfiq Bouyahi • Barbara Gicquel



Observatoire
des métiers de la banque

AFB
ASSOCIATION FRANÇAISE
DES BANQUES

Atlas OPCO

