



Observatoire
des métiers de la banque

Rapport

Formation 2024

Données statistiques au 31/12/2023

Association Française des Banques

Sommaire

PRÉAMBULE	4
Éléments de méthodologie de l'enquête AFB	4
Éléments marquants 2023	5
1. Financement par les entreprises de la formation professionnelle	6
2. Dispositifs de formation	7
2.1 Plan de développement des compétences	
2.2 Focus séniors	
2.3 Autres dispositifs : VAE, bilan de compétences, CPF de transition	
3. Alternance et volontariat international en entreprise	12
3.1 Contrats d'apprentissage	
3.2 Contrats de professionnalisation	
3.3 VIE	
Annexe : Liste de métiers-repères	16



Fin 2023, les banques adhérentes à l'AFB emploient **182 000 salariés**, en CDI ou 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 présent rapport Formation est établi à partir de l'enquête annuelle de l'AFB, dont le taux de réponse est proche de 90 % des effectifs.

Les statistiques portant sur le Compte Personnel Formation (CPF) ne sont plus disponibles en raison du transfert de l'instruction des dossiers vers la Caisse des dépôts et Consignations depuis le 1er décembre 2019.

Le rapport porte sur la période 2015-2023. Les ratios par tranche d'effectifs sont à interpréter avec précaution compte-tenu de la variabilité des répondants par taille d'entreprise d'une année sur l'autre.

Concernant l'alternance, les ratios sont calculés à partir de l'enquête de l'AFB, et complétés par les statistiques de l'opérateur de compétences ATLAS.

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences a vu un changement dans son financement : seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire financer leurs besoins en formation par leur OPCO.

Éléments de méthodologie de l'enquête AFB

Les données recueillies cette année sont optimisées en termes de qualité et de précision, grâce à l'enrichissement continu des bases de données Learning. Les systèmes d'information des banques évoluent, comme dans tous les secteurs, intégrant désormais des modules et contenus qui, auparavant, n'étaient pris en compte.

Périmètre étudié pour le plan de développement des compétences : 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. Les alternants ne sont pas comptabilisés dans les effectifs formés au titre de la formation professionnelle continue.

Sont exclus du rapport : les auxiliaires de vacances, les intérimaires.

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 de l'année 2023

EFFORT FINANCIER

4,3 % de la masse salariale

530 millions d'euros consacrés à la formation

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

6,24 millions d'heures de formation

Dont 2,2 millions pour le réglementaire

34 heures de formation en moyenne par an par salarié

100 % de salariés formés dont

- 93 % au réglementaire/obligatoire

- 71 % sur des Parcours métiers

- 67 % à la conformité/risques

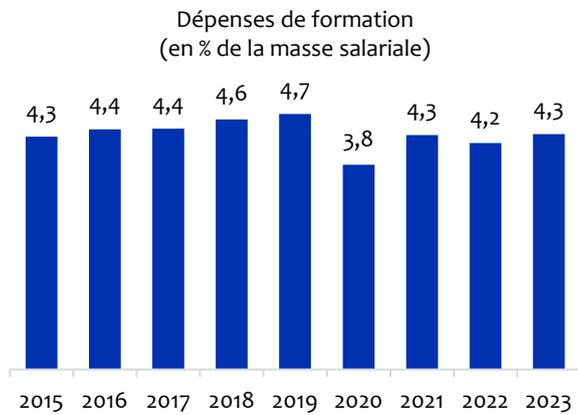
ALTERNANCE

7 600 nouveaux contrats signés dont 93 % en apprentissage

10 400 contrats en cours au 31 décembre dont 93 % en apprentissage

1. PARTICIPATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2023, les banques ont confirmé leur engagement en faveur du développement des compétences de leurs salariés, poursuivant ainsi les politiques actives des années précédentes. Après une reprise des dépenses de formation en 2021, à la suite du ralentissement de 2020 causé par la crise sanitaire, 2022 avait déjà été marqué par une dynamique forte en matière de formation, répondant aux évolutions du secteur.

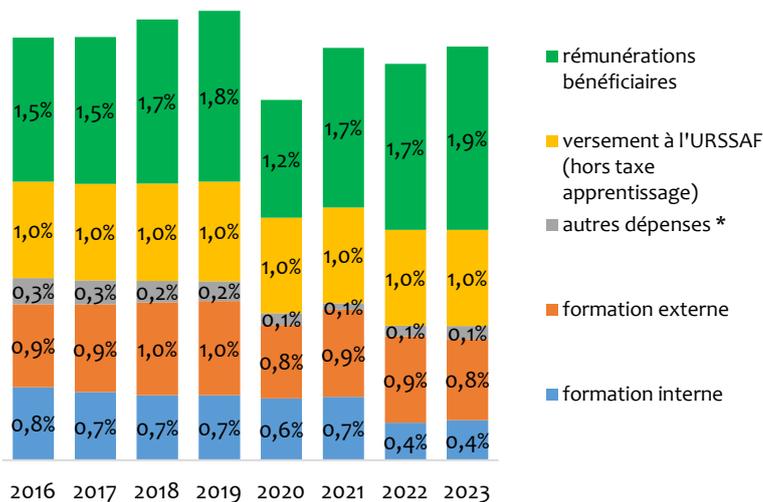


Fort de cet engagement soutenu, les banques ont consacré plus de 530 millions d'euros à la formation professionnelle, incluant les versements à l'OPCO et le maintien de la rémunération des participants. Cela représente 4,3 % de la masse salariale, ce qui est en ligne avec la moyenne de 4,3 % sur la période 2015-2022. Grâce à cet investissement, les salariés ont pu acquérir, maintenir et développer leurs compétences face aux évolutions du secteur.

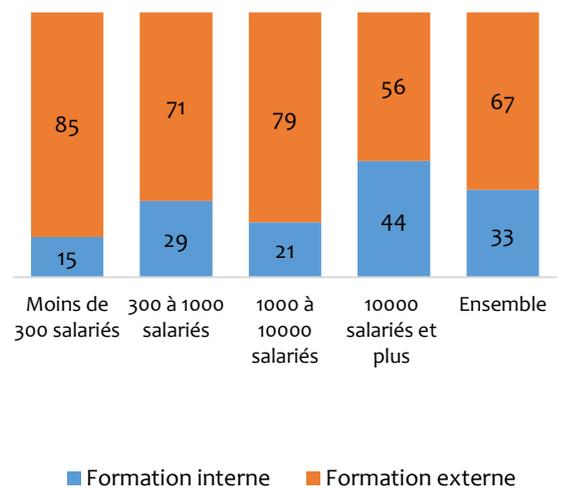
Les coûts pédagogiques demeurent un poste clé du budget formation des banques, les coûts de formation interne et externe atteignent 1,3 % de la masse salariale. En parallèle, la part allouée à la rémunération des salariés en formation représente 1,9 % de la masse salariale après 1,7 % en 2022.

En légère baisse par rapport à 2022, la formation externe représente 67 % des coûts pédagogiques en 2023, contre 70 % l'année précédente. Cette évolution reflète un développement accru des services de formation internes, une hausse de 10 millions d'euros par rapport à 2022, notamment au sein des grandes structures.

Dépenses de formation en % de la masse salariale



Répartition des coûts pédagogiques (%) 2023

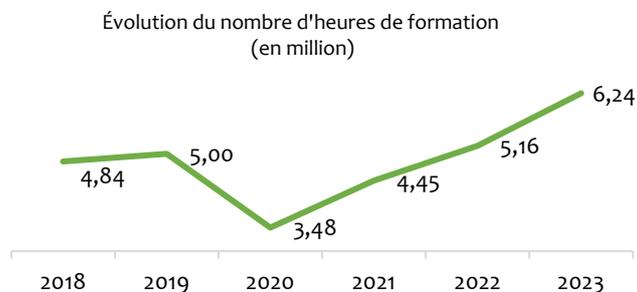


*dépenses d'investissement conception pédagogique, transport, restauration, hébergement

2. DISPOSITIFS DE FORMATION

2.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Cet engagement en faveur du développement des compétences et des carrières des salariés se traduit par un total de 6,24 millions d'heures de formation en 2023, soit une hausse de 21 % par rapport à 2022. Cet effort a permis à l'ensemble des collaborateurs de bénéficier d'au moins une action de formation. Cette progression témoigne d'une volonté accrue d'adapter les collaborateurs aux évolutions du secteur.



* nombre de salariés ayant suivi une formation durant l'année rapporté à l'effectif au 31 décembre. Le pourcentage peut être supérieur à 100 % en raison des départs intervenus dans l'année.

Avec plus de 2 millions d'heures dédiées, le domaine réglementaire demeure un axe majeur de la formation, atteignant 93 % de salariés formés. Parallèlement, les parcours métiers enregistrent une progression significative, passant de 61 % en 2022 à 71 % en 2023, soit une hausse de 10 points. En volume, cela représente 1,3 million d'heures consacrées à cette thématique.

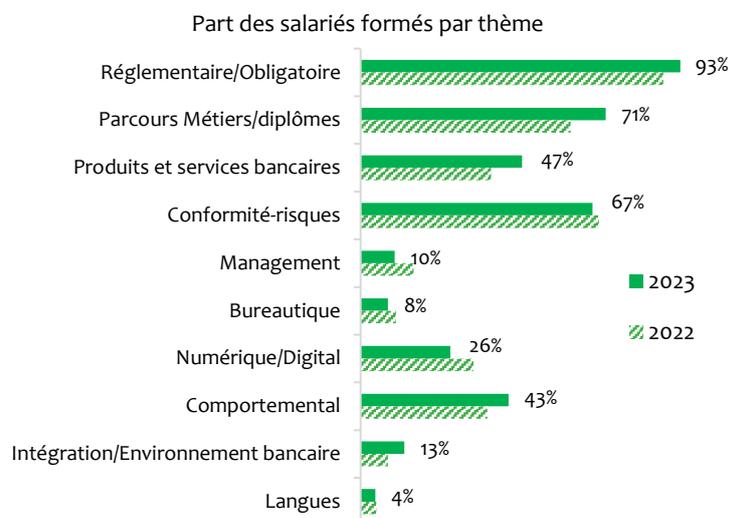
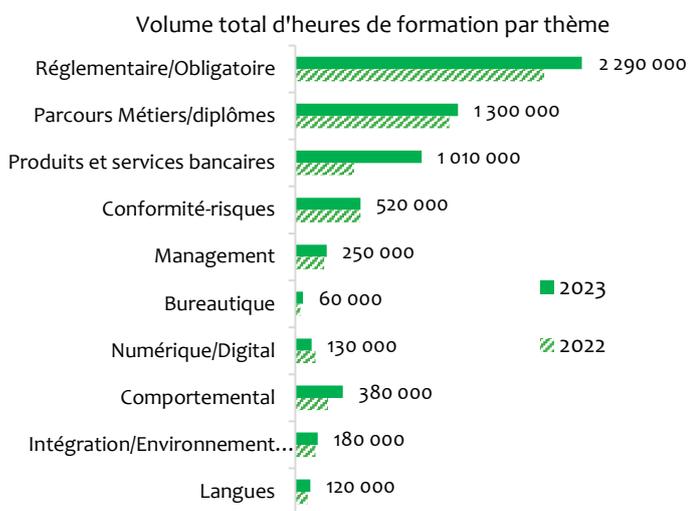
Les formations sur les produits et services bancaires, portée par l'introduction de nouveaux programmes de formation adaptés, suivent également cette tendance, avec une part de salariés formés passant de 38 % à 47 % en 2023. En volume, le nombre d'heures dispensées double par rapport à 2022 et dépasse le million d'heures de formation.

Dans le domaine de la conformité et des risques, 67 % des collaborateurs ont suivi une formation, un chiffre légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. Toutefois, le nombre d'heures de formation est resté stable.

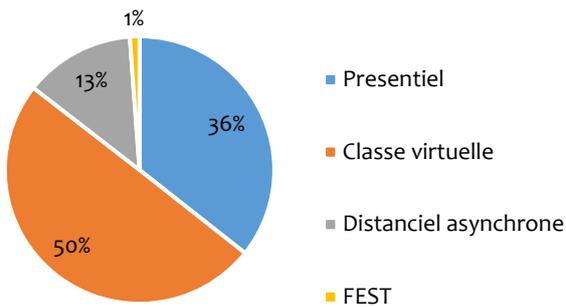
Enfin, les formations en soft skills (management et comportement) continuent de gagner en importance, représentant plus de 600 000 heures de formation.

Une dynamique qui illustre l'importance du respect des normes et de la conformité, tout en répondant aux besoins évolutifs des métiers.

Formation par thème
(Les chiffres indiqués correspondent à l'année 2023)



Répartition des heures de formation selon la méthode pédagogique de l'action de formation (%)

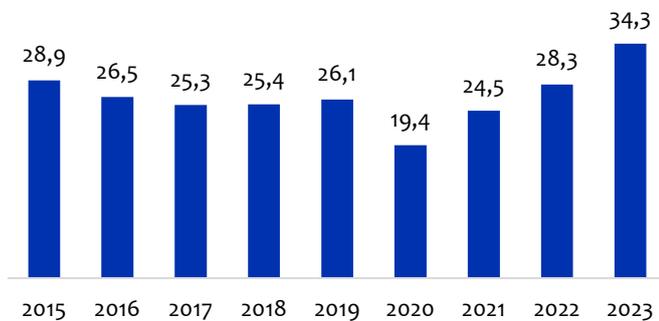


86 % des heures de formation sont dispensées en direct, avec une interaction permanente avec le formateur et les apprenants, que la formation soit en présentiel ou en virtuel. Ce chiffre marque une progression de 4 points par rapport à 2022 et de 11 points par rapport à 2021.

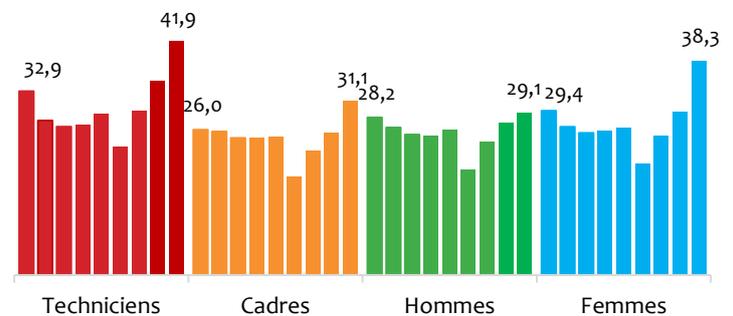
En revanche, le distanciel asynchrone, qui repose sur la mise à disposition de ressources en e-learning, continue de reculer, passant de 18 % en 2022 à 13 % en 2023.

Nb : calcul à partir d'un échantillon de répondants correspondant à 67 % des heures dispensées

Nombre moyen d'heures de formation

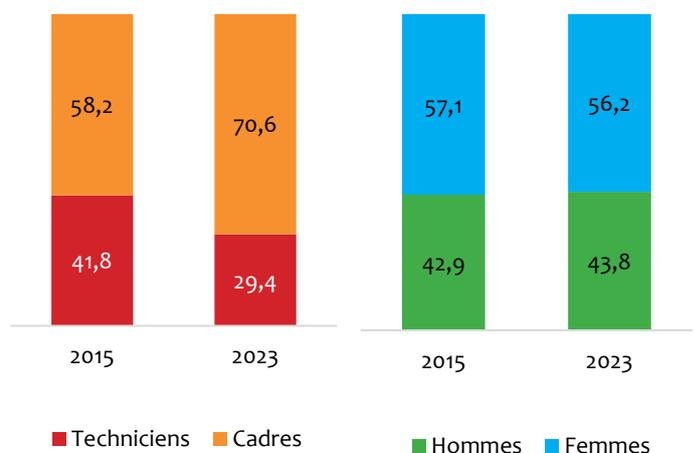


Nombre moyen d'heures de formation selon le genre et la catégorie professionnelle (%) - 2015 à 2023



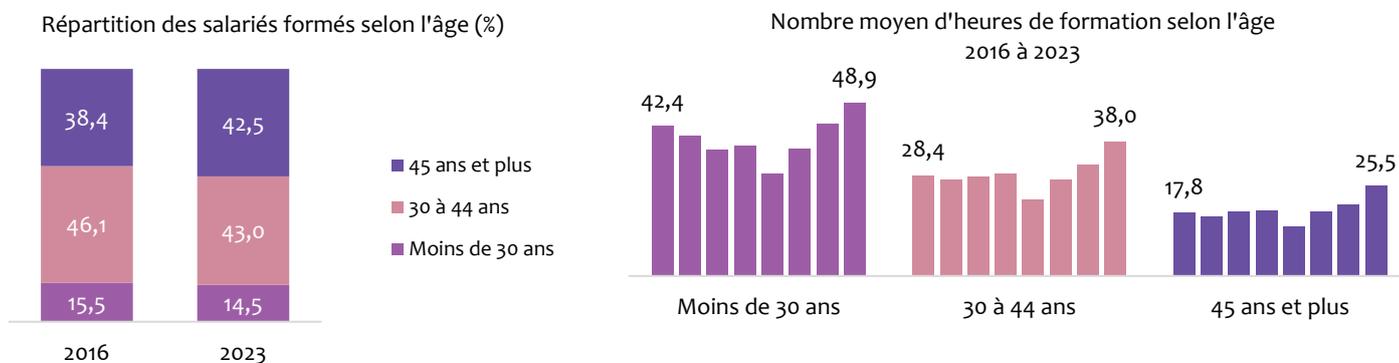
Au regard du volume important d'heures de formation consacrées, le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé enregistre une progression significative. En effet, alors que la moyenne ne dépassait pas 29 heures ces dernières années, elle s'élève à 34,3 heures par salarié en 2023. Cette progression est particulièrement marquée chez les femmes, qui affichent une hausse de 9 points par rapport à 2022, ainsi que chez les techniciens, dont la hausse atteint 7 points.

La quasi-totalité des salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année. En 2023, plus de 70 % des bénéficiaires de formation étaient des cadres, représentant une progression de plus de 12 points depuis 2015. Parallèlement, plus de 56 % des formés sont des femmes, un ratio qui reste relativement stable.



En 2023, comme en 2022, les moins de 30 ans représentent un peu plus de 14 % des employés formés, ce qui est légèrement supérieur à leur part dans les effectifs (12,8 %). Ils bénéficient également d'un volume important d'heures de formation, avec une moyenne de 49 heures dispensées sur l'année, soit plus de 6 heures supplémentaires par rapport à 2022.

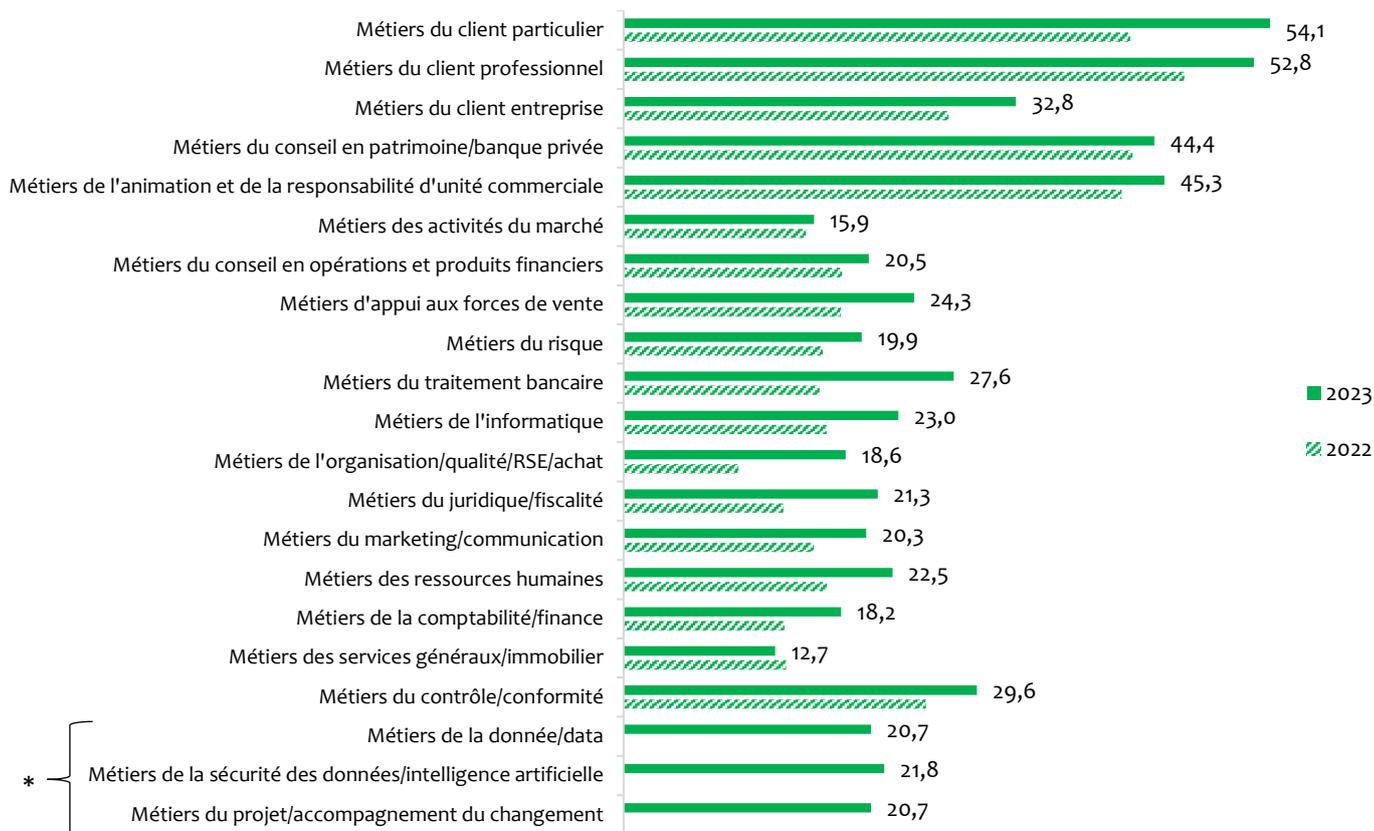
La part de salariés de 45 ans et plus ayant suivi une formation s'élève à 42,5 %, marquant une légère progression par rapport à l'année précédente (41,5 %). Près d'un tiers des heures de formation leur est dédiée, représentant près de deux millions d'heures. En moyenne, chaque sénior a bénéficié de 25,5 heures de formation, soit une hausse de 5,5 heures par rapport à 2022.



Cette tendance générale à la progression des heures de formation se retrouve également dans quasi-totalité des métiers, en particulier ceux liés à la relation client, où les hausses varient de 5 à 12 heures. Ces métiers atteignent ainsi une moyenne de 50 heures de formation en 2023, contre 41 heures en 2022¹.

Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire selon le métier-repère

Comparaison 2022-2023 (les chiffres indiqués correspondent à l'année 2023)



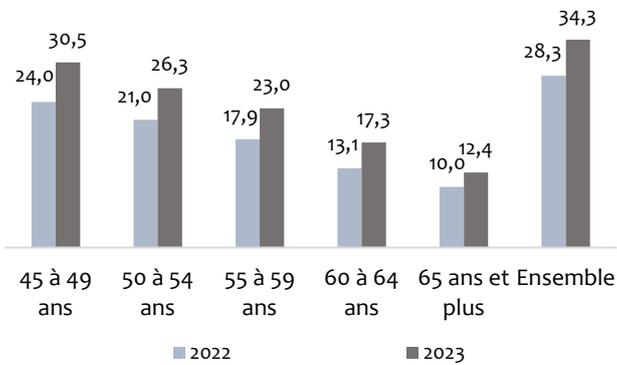
*Note : il s'agit de nouveaux métiers issus du nouvel accord ce qui explique l'absence de comparaison

¹ L'analyse repose sur la nouvelle nomenclature des métiers, tandis que la classification antérieure à 2023 se basait sur l'ancienne nomenclature. Afin de rendre ces données comparables, nous avons établi une table de concordance.

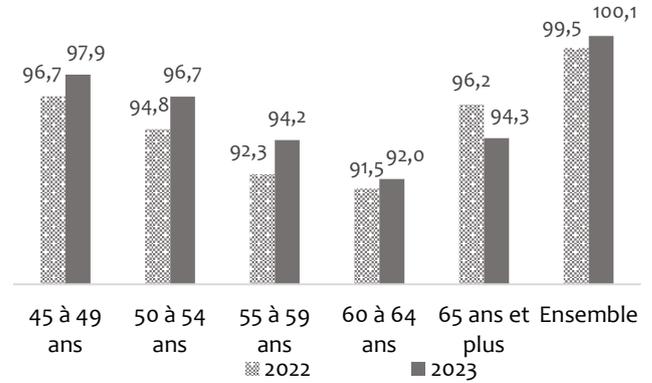
2.1 FOCUS SÉNIORS

La situation des séniors, représentant plus de 80 000 collaborateurs, illustre parfaitement cette tendance, la progression concerne l'ensemble des catégories, avec une hausse quasi généralisée tant dans la part de collaborateurs formés que dans le nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire : au moins 9 séniors sur 10 sont formés, avec un minimum de 10 heures de formation en moyenne.

Nombre moyen d'heures de formation 2022 vs 2023



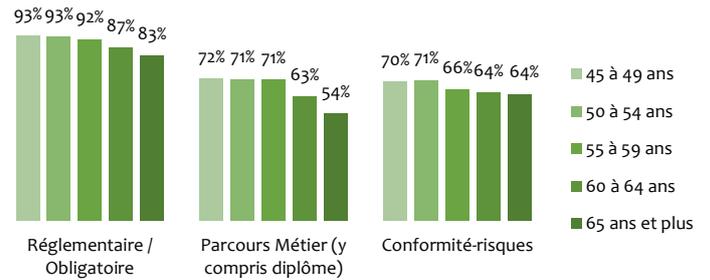
Part des salariés formés classe d'âge



La part des seniors formés par thématique selon la classe d'âge révèle une hausse significative, notamment dans les domaines réglementaires et les parcours métiers, et ce pour toutes les classes d'âge.

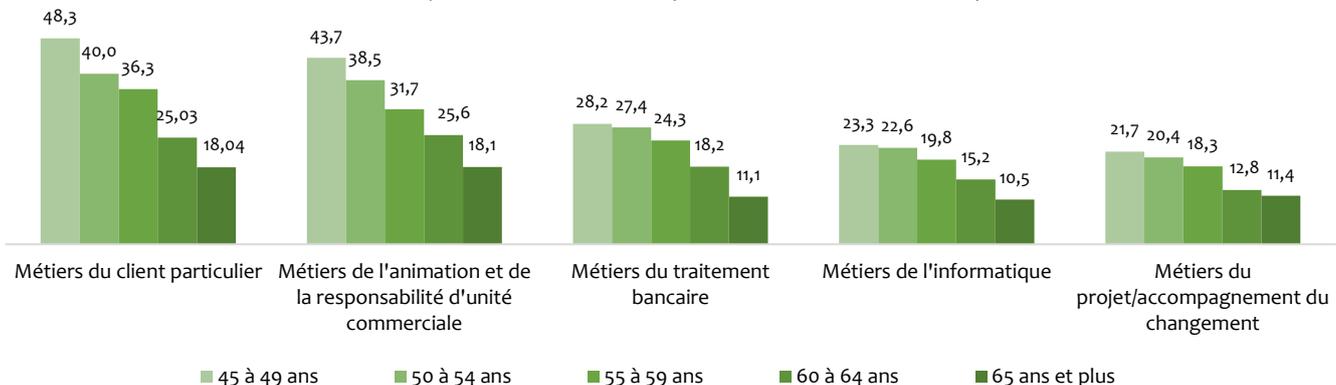
Cette progression est surtout marquée pour les parcours métiers : en 2023, 72 % des seniors âgés de 45 à 49 ans ont suivi une formation dans ce domaine, contre 57 % en 2022, et la part des seniors âgés de 60 à 64 ans atteint 63 %, contre 48 % en 2022. Cela témoigne d'une volonté affirmée de renforcer les compétences spécifiques aux métiers.

Top des formations suivies chez les séniors par classe d'âge



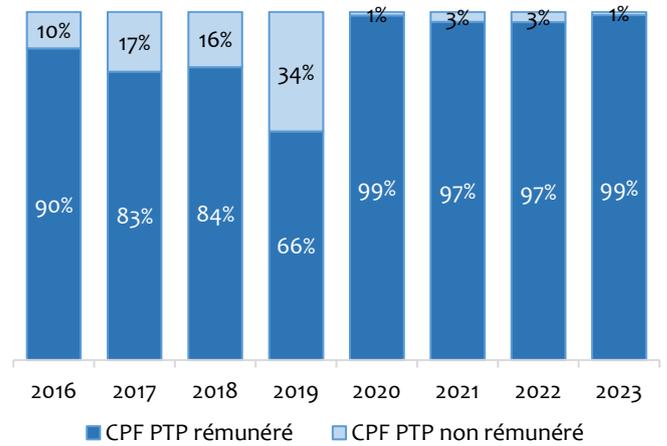
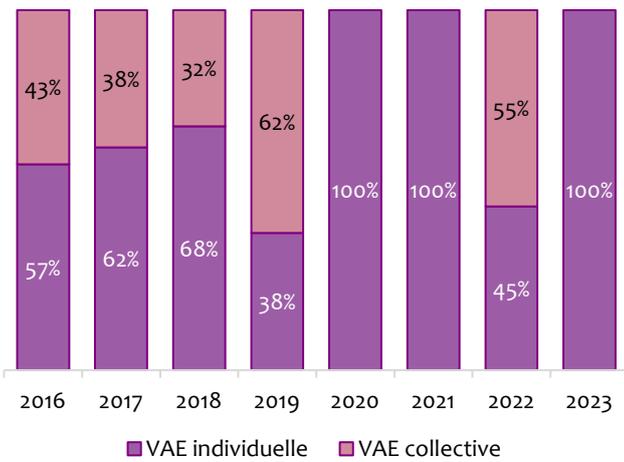
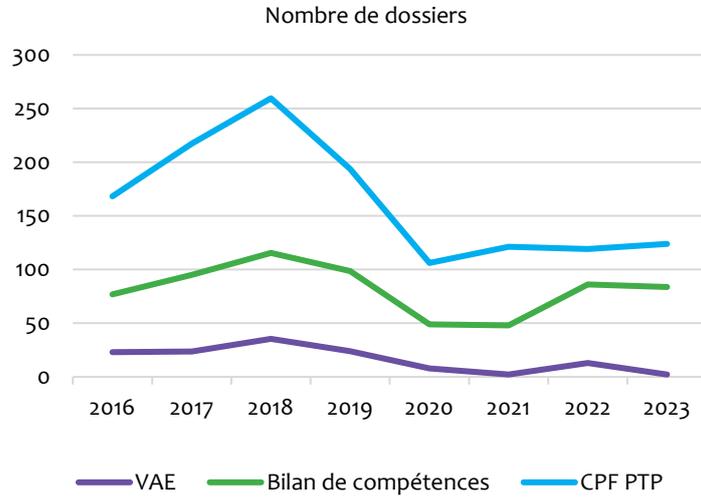
Le graphique sur le nombre moyen d'heures de formation par métier repère présente uniquement les cinq métiers regroupant le plus grand nombre de salariés. Les métiers liés à la relation client et à la force de vente se distinguent par des moyennes d'heures de formation plus élevées que celles des métiers supports et transverses, et ce, dans toutes les classes d'âge. Bien que les métiers supports présentent des moyennes légèrement inférieures, celles-ci demeurent significatives en raison des besoins spécifiques en formation et du nombre important de salariés concernés. En résumé, la répartition des heures de formation reflète une stratégie équilibrée, répondant aux besoins des métiers, aux exigences réglementaires et tenant compte des effectifs, pour garantir une couverture adaptée à chaque catégorie de salariés.

Nombre moyen d'heures de formation par bénéficiaire selon le métier-repère



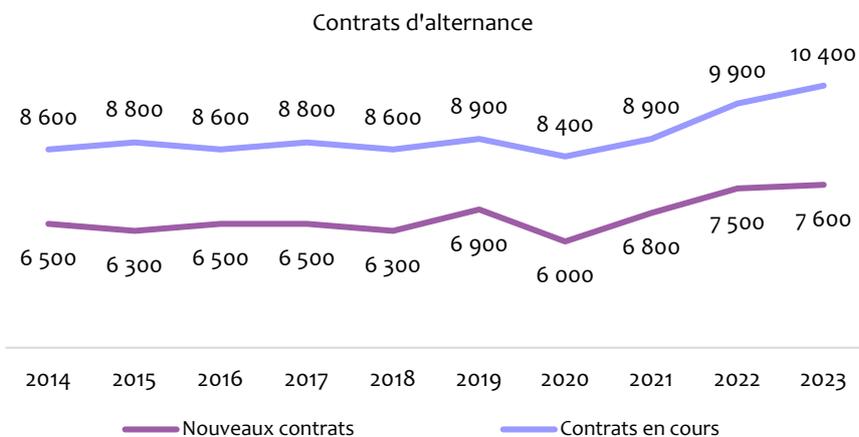
2.2 AUTRES DISPOSITIFS

À la suite à la réforme de la formation professionnelle, le CIF (Congé Individuel de Formation) est devenu le CPF-PTP (Compte Personnel de Formation Projet de Transition Professionnelle) à compter du 1er janvier 2019. Ce dispositif permet aux salariés de s'absenter de leur poste pour suivre une formation certifiante dans le cadre d'une évolution professionnelle. Sa mise en œuvre a été freinée par la crise sanitaire de 2020. Après une légère reprise en 2021, le nombre de demandes est resté quasi stable en 2022, avant de repartir modérément à la hausse en 2023. Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) enregistre une légère baisse, tandis que le dispositif de Bilan de compétences, après une progression en 2022 par rapport à 2021, se stabilise en 2023.



3. ALTERNANCE

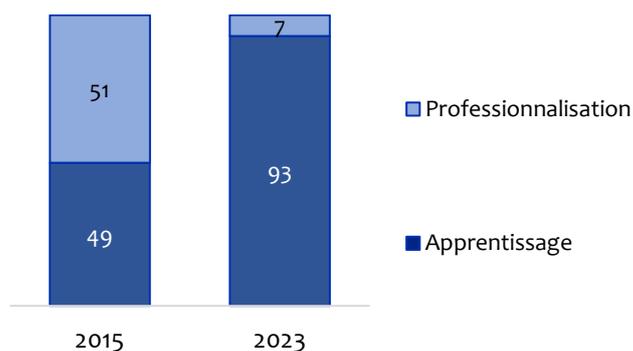
Les banques continuent de renforcer leur engagement en faveur de la formation des jeunes à travers l’alternance. En décembre 2023, il y avait 10 400 contrats d’alternance en cours, dont 7 600 nouveaux contrats signés cette année. Ces chiffres, en progression depuis plusieurs années, tant en termes de nouveaux contrats signés que de nombre total d’alternants en fin d’année, soulignent l’importance croissante de l’alternance dans le secteur bancaire.



7 600 NOUVEAUX CONTRATS

Depuis les changements apportés par la loi du 5 septembre 2018, les contrats d’alternance se concentrent principalement sur l’apprentissage. En 2023, ils représentaient 93 % des nouveaux contrats signés, contre seulement 49 % en 2015.

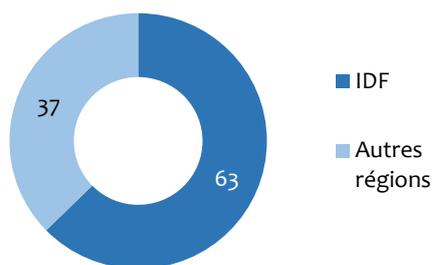
Répartition des nouveaux contrats d'alternance (%)



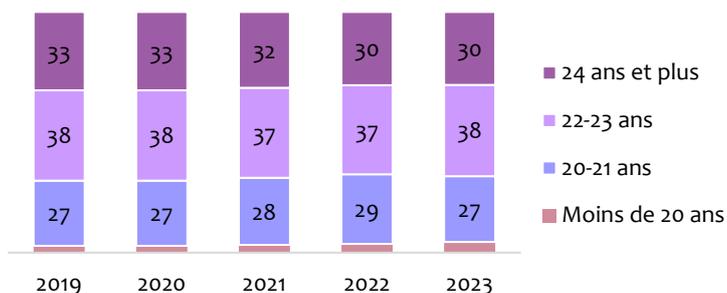
Plus d’1 nouvel alternant sur 2 est une femme.

Le développement de cette modalité pédagogique dans l’enseignement supérieur se traduit par une proportion significative de jeunes âgés d’au moins 22 ans, représentant en moyenne près de 70 %.

Répartition des nouveaux entrants par région (%) - 2023



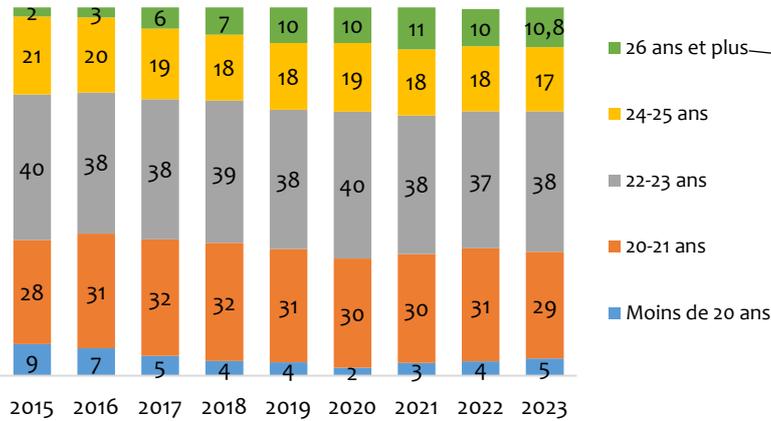
Structure des nouveaux entrants par âge (%)



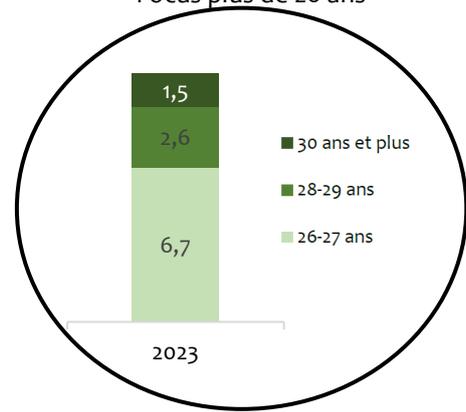
3.1 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

7 100 NOUVEAUX CONTRATS EN 2023

Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage signés par âge (%)

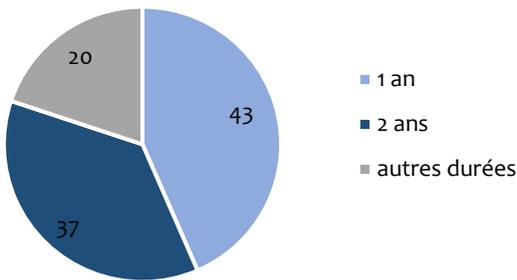


Focus plus de 26 ans



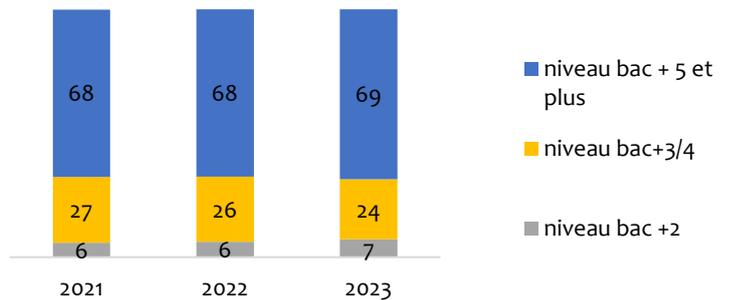
En 2023, comme en 2022, les deux tiers des nouveaux contrats concernent des apprentis âgés d'au moins 22 ans. Bien que la proportion d'apprentis de 26 ans et plus soit plus élevée qu'en 2015, elle reste quasi stable depuis 2019. L'âge moyen des apprentis au début de leur contrat est de 22,7 ans. Près d'un contrat sur deux est prévu pour une durée d'un an, et 37 % s'étendent sur deux années. Plus des deux tiers des apprentis préparent un diplôme de niveau bac +5 et plus.

Durée des contrats débutant en 2023 (%)



Source : ATLAS

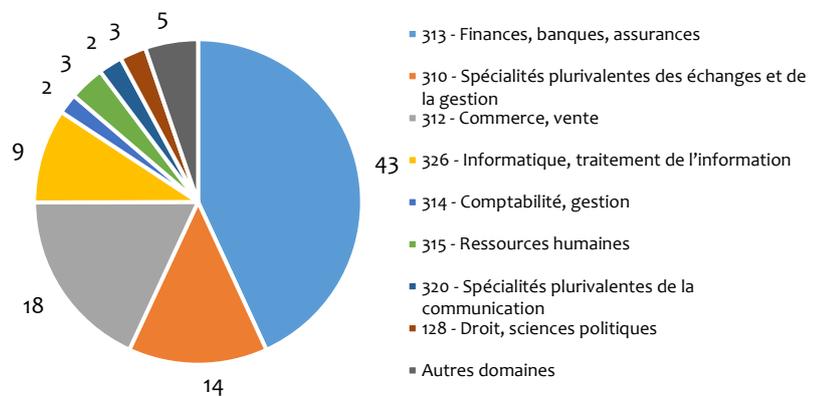
Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage selon le diplôme visé (%)



Source : ATLAS

Les apprentis s'orientent majoritairement vers des secteurs clés. Plus de 8 sur 10 préparent un diplôme dans des domaines « cœur de métier » tels que les Finances, Banques, Assurances (43 %), ainsi que dans des spécialités stratégiques telles que Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (14 %), le commerce (18 %) et l'Informatique (9 %).

Répartition des nouveaux contrats selon le domaine de formation visé (%) - 2023



Source : ATLAS

Cette orientation apporte des résultats concrets en matière d'insertion professionnelle. En effet, sur la base des contrats qui se sont achevés en 2023 et des embauches intervenues dans l'entreprise d'accueil, le taux de transformation des contrats d'apprentissage s'élève à 38 % en 2023, un ratio stable par rapport à 2022. Cependant, ce chiffre ne reflète que partiellement l'insertion des apprentis, car il ne tient pas compte des embauches dans d'autres entreprises. En revanche, selon une enquête de l'Opco Atlas réalisée auprès d'un échantillon d'apprentis, le taux d'insertion dans le secteur de la banque atteint 85 % 6 mois après l'obtention de leur diplôme.

Taux de transformation dans l'entreprise d'accueil (%)

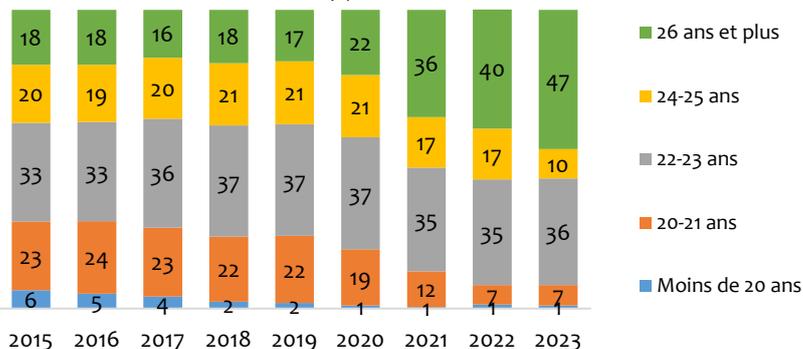


Au total, compte-tenu des fins de contrats et de l'arrivée des nouveaux apprentis au cours de l'année, ce sont 9 800 jeunes qui sont accueillis dans les banques à fin 2023.

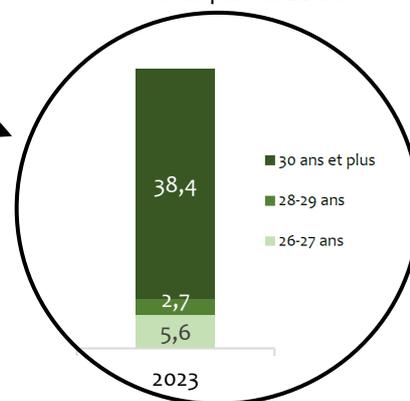
3.2 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

500 NOUVEAUX CONTRATS EN 2023

Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation par âge (%)



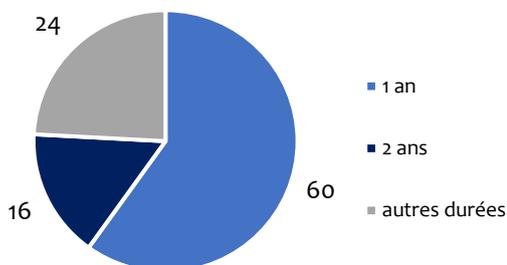
Focus plus de 26 ans



La diminution du volume des contrats de professionnalisation se poursuit, au profit des contrats d'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. En 2023, le ratio des 26 ans et plus ayant débuté un contrat de professionnalisation s'élève à 47 %, contre 40 % en 2022 et 18 % en 2015. L'âge moyen des bénéficiaires atteint ainsi 28 ans, contre 27,1 ans en 2022 et 23,5 ans en 2015.

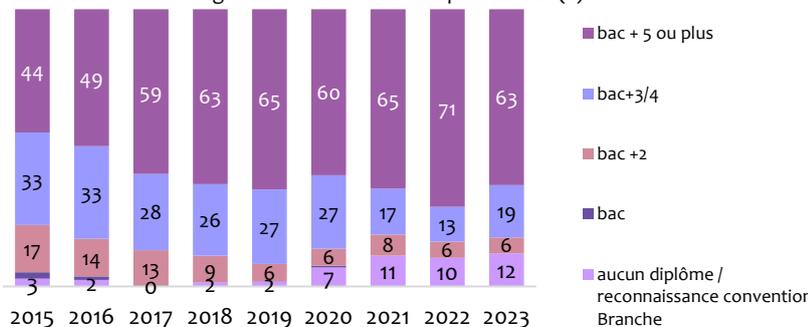
La part des nouveaux contrats signés en 2023 pour une durée d'un an représentent 60 %, tandis que la part des contrats de deux ans reste stable à 16 % par rapport à 2022. Par ailleurs, près des deux tiers des salariés en contrats de professionnalisation visent un diplôme de niveau bac +5 ou plus, bien que ce ratio soit en diminution par rapport à l'année précédente.

Durée des contrats débutant en 2023 (%)



Source : ATLAS

Répartition des contrats de professionnalisation signés selon le niveau de diplôme visé (%)

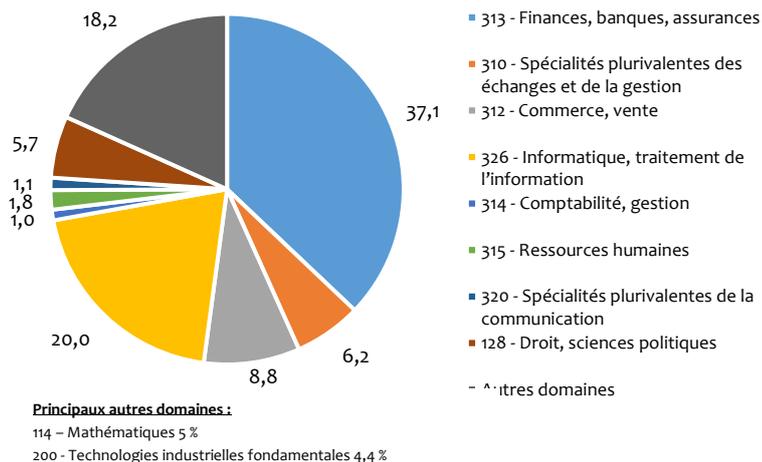


Source : ATLAS

Près de 3/4 des contrats visent un diplôme dans notre « cœur de métier » Finances, banques, assurances (37%), ou dans un domaine stratégique -Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (6,2%), Commerce (8,8%), Informatique (20%).

Les spécialités les plus représentées dans les autres domaines sont les mathématiques, en première position, et les technologies industrielles fondamentales, avec respectivement 5 % et 4,4 %

Répartition des nouveaux contrats selon le domaine de formation visé (%) - 2023



Source : ATLAS

Taux de transformation dans l'entreprise d'accueil (%)



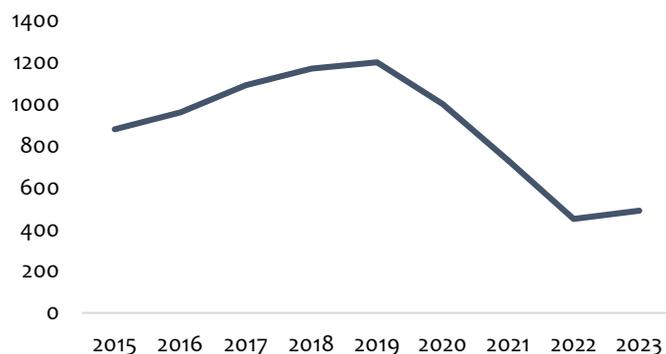
Sur la base des contrats qui se sont achevés en 2023 et des embauches intervenues dans l'entreprise d'accueil, le taux de transformation des contrats de professionnalisation, en hausse depuis 2019, se stabilise et atteint 37%. Cependant, cette mesure ne permet de suivre les poursuites d'études ni les embauches dans une entreprise différente de celle où le contrat a été effectué.

Au total, compte tenu des fins de contrats et de l'arrivée dans l'année des nouveaux salariés en contrats de professionnalisation, ce sont 600 jeunes qui sont accueillis dans les banques à fin 2023.

3.3 VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE

Chaque année, des jeunes de moins de 28 ans bénéficient de missions professionnelles à l'étranger proposées par les banques françaises. Après un pic atteint en 2019, le nombre de Volontariats Internationaux en Entreprise (VIE) a significativement diminué, avant de se stabiliser en 2023, marquant même une légère reprise, avec 490 jeunes effectuant une mission à l'étranger.

Effectif moyen annuel en VIE (ETP)



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 engineer*), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (*natural language programming, NLP*), traducteur visuel de données (*datavizualisator*), 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 novembre 2024

ÉQUIPE STATISTIQUE

• Tawfiq Bouyahi

• Barbara Gicquel

