

Diversité et recrutement dans la Banque

Depuis le milieu des années 2000, «la lutte contre la discrimination» et «la promotion de la diversité» se sont intensifiées dans les entreprises. Le champ des critères de discrimination est large et renvoie à de nombreux dispositifs dans lesquels les banques sont acteurs.

En 2010, l'Observatoire a réalisé un état des lieux des initiatives favorisant l'insertion ou le retour à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi.

Cinq ans après cette étude, alors que la problématique liée à la lutte contre la discrimination est toujours d'actualité, la nécessité de renouveler l'exercice s'est imposée aux acteurs du secteur bancaire.

La diversité, un enjeu de société majeur

Trouver des solutions à l'emploi des jeunes éloignés de l'emploi, des seniors, des personnes en situation de handicap est posé comme un enjeu de société majeur, notamment dans la perspective de résorber le chômage et de lutter contre les inégalités sociales. Les exigences légales liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et le contrat de génération sont des moyens d'impulser une dynamique favorable à la lutte contre ces inégalités.

La diversité face aux problématiques du marché et des besoins des entreprises

Une inadéquation entre les profils recherchés et les profils des personnes en difficultés d'insertion

Les banques font aussi part d'une exigence souvent élevée quant aux niveaux de formation et d'expérience souhaités. En 2014, 45,8% des personnes embauchées dans ce secteur étaient titulaires d'un diplôme de niveau Bac +4 ou plus. La finance d'investissement et la gestion de portefeuilles sont particulièrement concernées. Par ailleurs, le renforcement des réglementations dans le secteur bancaire incite les banques à embaucher des profils de plus en plus qualifiés notamment dans les métiers ayant des visées d'optimisation des processus et de gains de productivité.



Ceci peut amener les banques à prioriser parfois les candidatures de seniors et à ressentir une véritable « guerre des talents » concernant certains postes. Ce besoin de haut niveau de qualification ne signifie pas pour autant que les banques se désintéressent des profils de type Bac +2 / Bac +3 : les juristes, les techniciens des opérations bancaires, ou encore les commerciaux dans la banque de détail (chargé d'affaires, conseiller patrimonial...) peuvent intégrer le secteur bancaire via ce type de diplôme. Pour autant, l'accès à ces métiers reste difficile pour certaines cibles du fait même d'un manque de qualification initiale.

Un déficit d'attractivité côté candidats

Les banques subissent un déficit d'image. Même si, selon les chiffres de la FBF (Fédération Bancaire Française), le secteur bancaire demeure l'un des premiers employeurs de France, représentant 2,3 % de l'emploi salarié en France, il n'en reste pas moins qu'aucune banque ne figure parmi le top-20 des très grandes entreprises les plus attractives en France selon les salariés. Les différentes crises qui ont touché ce domaine d'activité ont d'ailleurs pénalisé l'image de ce secteur, donnant l'impression d'un domaine moins sécurisant qu'auparavant. Parallèlement, les jeunes en difficulté d'insertion pensent que ce secteur est peut-être trop élitiste pour eux, ils n'imaginent pas le spectre des métiers qu'il est possible d'y exercer.

Les dispositifs en faveur des personnes handicapées, des seniors et des jeunes

40 dispositifs identifiés

Pour favoriser l'intégration professionnelle de personnes éloignées de l'emploi, un certain nombre de dispositifs existent. Les banques adhèrent à plusieurs d'entre eux, créant même parfois leurs propres dispositifs. Au final, l'étude a permis d'identifier 40 dispositifs ayant pour objectif une meilleure insertion professionnelle des personnes issues de la diversité.

Pour autant, ces dispositifs n'aboutissent pas toujours à des volumes significatifs d'embauches en CDI. Ils débouchent le plus souvent sur des contrats d'apprentissage, même si ceux-ci peuvent être perçus comme un point d'étape essentiel dans l'accès à un emploi plus durable.

Les conditions de réussite et les leviers pour aller plus loin en matière de diversité

Pour continuer à favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle des personnes plus ou moins éloignées de l'emploi, plusieurs types de leviers sont considérés par les banques, à commencer par le maintien d'actions de sensibilisation au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, la nécessaire implication de toutes les strates de l'entreprise apparaît comme un élément crucial pour agir en ce sens.

Enfin, les banques jugent comme fondamental d'agir en amont et en aval du processus de recrutement :

- en amont, il s'agit d'inciter des jeunes issus de la diversité à poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur et de repérer dans les établissements de formation des lycéens susceptibles de poursuivre leurs études,
- en aval, il s'agit de former ces personnes aux métiers de la banque spécifiquement, que ce soit avant de rentrer dans l'entreprise, ou plus tard afin d'assurer leur bonne intégration et leur évolution au sein de celle-ci.



Pour en savoir plus, retrouvez l'étude sur notre site internet :
www.observatoire-metiers-banque.fr