

Les mobilités internes « lointaines ou atypiques » : une tendance de fond pour le secteur bancaire dans les années à venir ?



Un chargé de clientèle particuliers peut-il réellement devenir responsable marketing ? Les mobilités internes « lointaines » ou « atypiques », c'est-à-dire qui sortent du cadre d'un parcours classique au sein d'une même famille de métiers, représentent une part significative des mobilités depuis quelques années. Mais pour autant, peut-on considérer qu'il s'agit d'une tendance de fond dans les banques ? C'est une des questions à laquelle l'étude sur les parcours professionnels au sein du secteur bancaire de l'Observatoire des métiers de la banque a cherché à répondre et dont voici les principaux enseignements.

Développer la mobilité interne : un impératif de bonne gestion pour le secteur bancaire

Pour faire face aux besoins de recrutement nombreux pour la profession, et dans un marché très concurrentiel sur certains profils (data analysts, data scientists...), les banques cherchent depuis plusieurs années à élargir la mobilité au-delà des parcours métiers, pour créer de nouvelles passerelles et offrir aux collaborateurs des perspectives de carrière plus diversifiées. Grâce à des formations spécifiques, un analyste risque peut désormais, par exemple, devenir data scientist. De même, un responsable marketing ou communication peut envisager d'évoluer vers un poste de responsable informatique ou de responsable organisation.

Recruter en interne offre également de nombreux avantages, notamment une rationalisation des

coûts, une possible réduction de la période d'intégration et des risques liés à une rupture de la période d'essai.

Même si les avantages sont nombreux, la part des mobilités « lointaines » reste pour l'instant mesurée

En 2021, une mobilité sur cinq peut être qualifiée de « lointaine » (le métier d'origine et le métier cible ne font pas partie de la même famille de métiers-repères). Ces mobilités sont issues majoritairement des métiers fonctions support pour 32%, 26% des métiers du traitement des opérations et 16% des métiers force de vente. Le métier de Responsable informatique/ organisation/ qualité est celui qui accueille le plus de collaborateurs issus de familles métiers différentes.

Pour favoriser ces mobilités internes « lointaines », les établissements bancaires doivent mettre en œuvre des politiques de gestion des compétences très fines.

Les actions menées par certaines banques visent à offrir aux salariés des outils pratiques qui permettent de mieux identifier les métiers potentiels, les compétences attendues et les formations adaptées pour y arriver. En conclusion, si ces mobilités lointaines ne sont pas simples à mettre en place, il n'en demeure pas moins que leur développement devrait s'amplifier dans les années à venir. En partie pour répondre aux besoins de recrutement dans certains métiers en tension, mais aussi aux attentes de collaborateurs de plus en plus enclins à changer de métiers au cours de leur carrière, assurant ainsi une certaine fidélité à leur entreprise.

Répartition des mobilités en pourcentage du total

		Métier de destination				Total
		Force de Vente	Traitement des opérations	Support	Autres	
Métier d'origine	Force de vente	7 593	706	708	389	9 397
		41%	4%	4%	2%	51%
	Traitement des opérations	473	3 344	751	84	4 653
		3%	18%	4%	0%	25%
	Support	458	758	2 346	182	3 744
		2%	4%	13%	1%	20%
	Autres	168	152	59	237	616
		1%	1%	0%	1%	3%
	Total	8 693	4 960	3 865	892	18 410
		47%	27%	21%	5%	100%

	Mobilités intra-famille "Force de vente"
	Mobilités intra-famille "Traitement des opérations"
	Mobilités intra-famille "Support"
	Mobilités inter-familles