



Article l'AGEFI - 19/05/2011 « DOSSIER PROFILS GAGNANTS »

La génération montante se dévoile

Par Soraya Haquani

Issus de parcours plus divers et dotés de compétences nouvelles, les cadres de la finance à des fonctions de direction ont des attentes fortes quant à l'évolution de leurs carrières.

En bousculant les états-majors des établissements bancaires, la crise financière a aussi secoué les responsables d'activités opérationnelles ou de fonctions transversales. C'est cette génération montante dont L'Agefi Hebdo a voulu rendre compte à travers ce dossier. Jeunes, issus de parcours divers et ayant connu une ascension rapide, ils symbolisent la finance de demain. Une finance plus régulée, plus surveillée, mais qui cultive toujours des ambitions et tient à préserver sa capacité à promouvoir des talents.

L'apport technique

La longévité dans un métier, la fidélité à l'employeur et la performance ne sont plus les seuls moteurs d'avancement des carrières. En effet, les qualités de management et relationnelles, la diversité des parcours, sont davantage considérées. « On voit un mode de sélection plus nourri, aux exigences tant individuelles que 'métier', remarque Denis Marcadet, président du cabinet de chasse de têtes Vendôme Associés. Le management est l'expression de compétences multiples. » Pour pouvoir permettre aux cadres de devenir un jour des dirigeants, les établissements financiers ne se focalisent plus seulement sur leurs compétences techniques. « Outre une parfaite appréhension des métiers front-office, des produits et de leur complexité, les managers dans les risques se doivent d'afficher charisme, leadership, dynamique pédagogique, en clair des talents managériaux », signale par exemple Denis Marcadet. La banque de financement et d'investissement (BFI) fait partie des segments qui ont subi de plein fouet l'impact de la crise depuis 2007. Ce qui a contribué à un certain renouvellement générationnel et à des arbitrages différents pour faire évoluer les managers en interne et effectuer des recrutements à l'extérieur.



Article l'AGEFI - 19/05/2011 « DOSSIER PROFILS GAGNANTS »

« Auparavant, on voyait beaucoup de professionnels prendre des responsabilités après avoir fait toute leur carrière dans une activité, observe Diane Segalen, vice-présidente du cabinet de chasse de têtes CTPartners. Aujourd'hui, on ne promeut plus uniquement des personnes issues de la banque. » Cette experte du recrutement en BFI, dont elle suit les mouvements depuis une vingtaine d'années, constate aussi une évolution des compétences. « Ce qui compte, c'est d'avoir la confiance des clients (certains banquiers peuvent donc venir de grands 'corporates') et d'être des techniciens dotés d'une culture 'produits', relève-t-elle. Cette tendance est assez frappante dans l'activité de 'coverage' des BFI, où exercent désormais aussi des techniciens comme d'anciens analystes financiers. » En effet, les senio bankers, ces banquiers conseils chargés de la relation avec les grands clients stratégiques, sont de plus en plus appréciés pour leur apport technique, et pas seulement pour leurs réseaux. Autre constat : les jeunes managers qui ont grimpé dans les organigrammes à la faveur de l'appel d'air créé par les départs sont ambitieux et attendent des évolutions de carrières plus rapides que celles de leurs prédécesseurs. « La crise a aiguisé l'appétit des jeunes générations et modifié leur mentalité, analyse Denis Marcadet. Coup d'arrêt brutal à toute progression et remise en cause de la vie professionnelle de leurs aînés les ont précipités vers une dynamique entrepreneuriale, avec le souhait de ne plus attendre dix ans pour avoir un poste digne d'intérêt ! »

Ces nouvelles attentes ont profité aux boutiques spécialisées dans le conseil en corporate finance, qui ont pu étoffer leurs équipes avec des professionnels venant de grands établissements bancaires. Des recrutements qu'ont menés des structures comme DC Advisory Partners (ex-Close Brothers), **Wagram Corporate Finance** ou encore Lazard. « Les maisons à taille humaine telles les banques d'affaires, les boutiques, ont trouvé grâce à leurs yeux, de par leur capacité à les mettre vite en situation, à les responsabiliser, voire à faire du 'sur mesure', là où les grands groupes, bloqués dans leur processus de sélection et de décision, peinent à les faire émerger », explique Denis Marcadet.....

.....