

Salaire Jeudi 1 novembre 2012

Banquiers: baisser son salaire ne suffit pas pour retrouver un emploi

Par Sandrine Hochstrasser

Les employeurs rechignent à engager des candidats habitués à de hauts revenus. Des recruteurs livrent leurs conseils

Après des années d'expansion et de création d'emplois, c'est la gueule de bois dans le secteur bancaire. En septembre, le nombre d'employés de banque qui se sont inscrits au chômage a augmenté de 22% par rapport à l'année précédente, selon [le Secrétariat d'Etat à l'économie](#). C'était avant la restructuration annoncée mardi par UBS.

«Au cours des prochains mois, le secteur bancaire, en pleine mutation structurelle, aura plutôt tendance à supprimer des emplois», indiquait cette semaine [le KOF, le centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ](#). «Tout le monde craint pour son poste», glisse Taylor*, un cadre d'une banque genevoise. Inquiété par le spectre du chômage, comment se retourner? Tour de piste des solutions qui se présentent aux gérants et autres managers qui ont perdu leur emploi.

Revoir ses ambitions

La majorité des banquiers sur le carreau vont commencer par chercher un poste dans leur domaine. «La plupart vont rester dans la même branche pour retrouver un profil proche du leur», explique Pascal Laurent Favre, à la tête de la société d'outplacement [pdp performance development partners](#).

Or les secteurs qui licencient sont justement ceux dont l'activité se contracte, pour des raisons économiques ou réglementaires. Conséquence: les salaires pourraient baisser. «De l'ordre de 10 à 20%», reconnaît Neil Tredinnick du cabinet de recrutement [Lotus Partners](#).

Les candidats doivent être prêts au sacrifice, et ce, même s'ils changent de poste. «Les activités liées aux fichiers centraux – qui analysent la documentation lors d'ouverture de comptes – offrent de nombreuses opportunités», relève Mathieu Bischof de la société de formation [Akwire](#). «Mais les salaires sont moins élevés et les anciens banquiers ne se précipitent pas sur ces postes plus administratifs», constate-t-il.

Hors du secteur bancaire, les opportunités existent également pour des revenus plus modestes. «Forcément! souligne Taylor. Les salaires dans les banques étaient tellement supérieurs à ceux des autres secteurs.» Ainsi, une assistante de gestion pouvait gagner 140 000 francs par année, soit la rémunération d'un cadre d'une PME.

Il faut donc être capable de réduire ses ambitions salariales, corrobore Igaël Derrida, conseiller tertiaire chez [Manpower](#). Pour un gérant, «nous allons regarder ses compétences linguistiques et lui proposer des postes dans le domaine commercial, pour devenir responsable de vente ou Office Manager [chef de bureau] par exemple», précise-t-il.

Une douche froide pour les anciens banquiers? Tous les recruteurs s'accordent à dire que les candidats sont lucides. «Une grande partie des employés licenciés que je rencontre savent qu'ils ne peuvent pas forcément attendre le même salaire», note Marion Aufseesser, coach et auteur du livre [Rebondir. Réussir votre transition professionnelle](#). «Je connais des cadres qui gagnaient plus de 300 000 francs par année et qui sont tout à fait prêts à revoir leur salaire de 20%, sans souci.»

Le problème vient plutôt des employeurs, déplore-t-elle. Ils ne font pas confiance à un candidat qui a touché de hauts revenus. Ils doutent de sa loyauté. Le conseiller de Manpower confirme: «Je peine à placer certains candidats à cause de leur précédent salaire. Les employeurs craignent que l'employé soit démotivé par cette régression. Alors qu'un jeune qui débute est forcément en phase de progression», explique-t-il.

Les entreprises se méfient des employés surqualifiés, confirment tous les recruteurs. Il s'agit donc de savoir se vendre auprès des employeurs. «Si vous dites «je gagnais 350 000 francs par année mais je suis prêt à faire un effort», vous donnez un très mauvais message, celui d'un sacrifice, d'un choix pénible. Le recruteur se méfiera, note Pascal Laurent Favre. Alors que si vous êtes sincèrement convaincu que le marché a changé, que les revenus ont évolué, et que vous êtes heureux du salaire proposé, vous pouvez persuader l'employeur», assure-t-il.

Directeur des ressources humaines chez [Mirabaud](#), Fabien Smadja note l'importance du comportement au moment du recrutement. «Il faut avoir une attitude entrepreneuriale, courageuse. Accepter par exemple d'avoir une part fixe plus faible au profit de la part variable et être prêt à relever le défi», encourage-t-il.

Au final, même si l'offre ne correspond pas aux attentes initiales, Igaël Derrida conseille de «ne pas attendre» et «être réactif». «Acceptez rapidement un poste, insiste-t-il. Vous aurez l'occasion de faire vos preuves et remonter les échelons hiérarchiques de l'entreprise ensuite. J'ai l'exemple d'un ancien banquier qui cherche un emploi depuis 2009...»

Miser sur un secteur porteur

La situation n'est pas dramatique pour tous les profils. Au contraire. Certains professionnels sont activement recherchés et leur salaire augmente. Dans la gestion des risques, la compliance, la réglementation, les spécialistes tiennent toujours le couteau par le manche, relève Neil Tredinnick. Un gérant de 45 ans, sans portefeuille de clients à transférer, peut-il espérer se recycler dans ces secteurs porteurs? Très difficilement, admet-il. «Il faut souvent un profil académique très poussé, complété par des formations spécialisées qui sont difficiles à acquérir à cet âge.»

Le directeur des ressources humaines de Mirabaud se veut plus optimiste: «Le recrutement se fait aussi sur l'attitude, l'état d'esprit. Il faut cultiver son profil d'entrepreneur et travailler son employabilité. Il y a des certificats organisés par les universités en compliance ou en entrepreneurship, de 7 à 9 mois, et qui sont accessibles à tout âge.»

Concept inconnu lors des années de prospérité, la formation tout au long de la vie devient le maître mot. «De plus en plus de gens se paient eux-mêmes des formations. Ils se rendent compte que cela relève de leur propre responsabilité», observe Pascal Laurent Favre.

Se lancer comme indépendant

Quitte à avoir l'esprit entrepreneurial, pourquoi ne pas initier sa propre société? Matthew Stevenson, ex-banquier, s'est lancé ainsi dans l'œnologie et l'écriture, pour son plus grand bonheur. «Oui, je dois faire attention à mes dépenses, j'ai dû changer de rythme de vie, je prends le vélo et le train, je mange à la maison plutôt qu'au restaurant. Mais c'est un plaisir.» Contrairement à d'autres banquiers privés, ses quatre enfants sont scolarisés dans le public. «Je n'ai donc pas eu de soucis de ce côté-là.»

La plupart des candidats à l'indépendance se lancent comme consultants, remarque Pascal Laurent Favre. «Car c'est moins risqué.» Une minorité louent leurs services comme intérimaires ou achètent une société. A nouveau, les candidats doivent être prêts à baisser drastiquement leur niveau de vie, ajoute le conseiller: «Etre indépendant ne doit pas être un choix par défaut. Il faut une motivation très forte.»

Partir à l'étranger

Reste enfin la mobilité. Partir à l'étranger est une bonne solution, affirme Taylor. Avec les nouvelles réglementations et la chute du secret bancaire, les banques vont trouver le moyen de se développer en dehors de la Suisse. «Il manque des banquiers privés dans les pays européens, qui n'avaient pas la même culture de la gestion de fortune», note le responsable.

Mais l'expatriation ne tente guère les Suisses. «La plupart des candidats ont une famille installée ici, des enfants scolarisés et n'imaginent pas larguer les amarres», rappelle Igaël Derrida. Fabien Smadja abonde dans son sens: «Ici, la mobilité n'est pas naturelle. Ce n'est pas dans notre culture.»

*Nom connu de la rédaction.

LE TEMPS © 2012 Le Temps SA