

KPMG

Le secteur financier sous la loupe

Pour la 3^e année consécutive, KPMG obtient un HR Award dans la catégorie *Best HR Survey Company*. En quoi consiste cette étude RH et que révèle-t-elle en 2009 ? Jean-Pascal Nepper, directeur au sein du département Performance & Technology, et Anna-Maria Ramm, Assistant Manager en charge de l'étude, en résument les principales tendances.



Photo-Alain Wemmers

Jean-Pascal Nepper, directeur au sein du département Performance & Technology, et Anna-Maria Ramm, Assistant Manager, KPMG Advisory

Depuis quand réalisez-vous cette étude et à quelles entreprises s'applique-t-elle ?

Notre département réalise cette étude depuis 20 ans. Au fil du temps, elle a acquis une belle notoriété car elle est vraiment devenue une référence pour les entreprises du secteur financier de la Place. Chaque année, nous proposons à ces sociétés (banques, fonds d'investissements...) de nous soumettre toutes les données concernant les rémunérations qui ont été versées à leur personnel, de même que les grandes lignes de leur stratégie RH pour l'année à venir, c'est-à-dire si elles comptent recruter, où, comment, pour quels postes... Toutes ces données sont bien évidemment traitées avec

la plus grande confidentialité par nos services. La clôture des informations a lieu chaque année au mois de mai. Ensuite, courant août, nous adressons le rapport aux participants qui reprend le positionnement de toutes leurs fonctions ainsi qu'une comparaison par rapport aux pratiques en cours dans les autres entreprises du marché.

Quelles sont les grandes tendances qui se dégagent de votre étude en 2009 ?

L'année 2009, particulièrement difficile pour le secteur financier, révèle sans surprise un *turnover* moindre, les candidats potentiels préférant rester en place plutôt que de faire partie des derniers

recrutés d'une nouvelle entreprise. Les départements RH ont essayé de stabiliser leurs effectifs tout en continuant à recruter des profils très ciblés. En matière d'anticipation du volume d'activités, les entreprises déclarent à 50 % qu'il restera constant en 2010. Concernant la structure de rémunération, on note une part variable en baisse en 2009 (21 % contre 26 % en 2008). 40 % des entreprises envisagent de réduire les bonus, ces primes discrétionnaires qui sont calculées sur base de la performance individuelle et des résultats de la société. Même si les avantages en nature restent en règle générale constants, certaines entreprises envisagent néanmoins de les réduire pour les nouveaux entrants.

En matière de recrutements et de formations pour 2010, quelles sont les perspectives ?

Pour la première fois depuis de nombreuses années, un plus grand nombre d'entreprises envisagent de réduire le nombre de leurs collaborateurs : 28 % pensent diminuer le nombre d'employés et 22 % ont l'intention de réduire les postes de cadres. Elles continueront à recruter, mais des profils très spécifiques. En matière de formations, nous notons un maintien au même niveau que les années précédentes, ce maintien permettant notamment aux entreprises d'offrir un service de qualité et de contribuer à rassurer ainsi, dans un environnement économique difficile, les maisons-mères quant à la valeur ajoutée qu'apporte la filiale luxembourgeoise...

Quelle est la conclusion à retenir de cette étude ?

Malgré un contexte difficile, les entreprises du secteur financier ne font pas preuve de pessimisme. Elles restent prudentes quant aux recrutements futurs, souhaitant ainsi tenter de maintenir, pour la plupart d'entre elles, le staff mis en place avant la crise, ainsi que les avantages liés aux rémunérations, même si certains seront revus à la baisse. ☑

Propos recueillis par Isabelle Couset