

# DES OPPORTUNITÉS SUR LES MÉTIERS HISTORIQUES ET SUR LES FONCTIONS DE SUPPORT ET DE PILOTAGE

**A l'horizon 2010, Calyon recentre son activité et son développement sur son cœur de clientèle et ses métiers historiques, diminue significativement son niveau de risques et renforce son dispositif de contrôle. Dans ce contexte, les jeunes diplômés se doivent d'être ouverts, flexibles et positifs car, même dans une période chahutée, il y a beaucoup à apprendre et il reste toujours de belles opportunités. C'est ce qu'expliquent Armelle Sciberras, directrice du recrutement, Judicael Tracoulat, campus manager international, et Jérôme Perrier, responsable Etat-major Stratégie.**



Pour les jeunes diplômés, quel est l'impact de la crise sur les embauches et sur l'organisation des métiers proposés ?

**Jérôme Perrier (J.P.) :**

Pour résumer brièvement notre plan de recentrage, je dirais qu'il a pour but de créer un nouveau modèle de Banque de Financement et d'Investissement (BFI), au profil moins volatil et recentré sur son cœur de clientèle et ses métiers historiques. Concrètement, nous avons décidé de sortir des produits exotiques, soit parce qu'ils présentent un risque d'accumulation qui est difficilement « couvrable » en période de stress important, soit parce que leurs fondamentaux sont durablement remis en cause par la crise actuelle ; c'est le cas par exemple de l'activité sur les structurés de crédit. Mais au-delà de ces activités, risquées mais limitées en nombre, qui seront désormais gérées en extinction, le cœur de Calyon bat avec vigueur et l'ensemble des autres activités continuent à se développer. En substitution des produits que l'on a choisi de ne plus faire, nous avons décidé d'en développer d'autres comme les produits « vanille », par exemple de taux et de change, et également de pousser les feux sur les matières premières et de compléter progressivement notre offre obligatoire. Ces initiatives représentent de réelles opportunités de développement pour nos équipes. Sur les fonctions de support et de pilotage de la performance, nous allons renforcer notre dispo-

sitif de contrôle et de suivi des risques. Nous avons aussi un certain nombre de chantiers dans le domaine des back et middle-office et de l'informatique afin de poursuivre le renforcement de nos infrastructures et l'amélioration de la qualité et de la sécurité des opérations.

**Armelle Sciberras (A.S.) :**

Ces dernières années, Calyon a été parmi les leaders en recrutant plusieurs centaines de jeunes diplômés. En 2009, nos recrutements accompagneront notre plan de développement : ils seront ciblés sur les fonctions de support et de pilotage, ainsi que sur certaines lignes de métiers stratégiques. Par ailleurs, Calyon poursuit résolument sa politique de pré-recrutement engagée envers les jeunes : nous voulons continuer d'offrir des opportunités d'intégration professionnelle sous forme de stages, de formation en alternance et de VIE avec l'espoir de voir ces jeunes, à terme, intégrer notre entreprise ou l'une des entités du Groupe Crédit Agricole. Notre idée, en tout état de cause, est de permettre aux étudiants d'apprendre un métier auprès de professionnels de grande qualité, de développer leur savoir faire ainsi que leur "savoir être". Leur employabilité en sera décuplée.

**Judicael Tracoulat (J.T.) :**

Le contexte de crise sévère que traverse notre secteur donne de surcroît aux jeunes l'occasion de développer leur capacité

d'adaptation et de lecture d'un environnement complexe et changeant, ce qui est un véritable atout pour leur vie professionnelle future.

**Un accent fort est donné sur les fonctions support qui sont des acteurs à part entière dans l'activité de la banque ?**

**J.P. :**

Dans le passé et dans la plupart des BFI, certains métiers ont eu tendance à se développer dans leur coin, c'est-à-dire sans interagir entre eux et sans accorder une importance suffisante au développement des supports et en considérant que « l'intendance suivra... ».

Ceci a forcément été perçu par les jeunes diplômés auprès de qui ces métiers, pourtant de première importance, n'étaient pas suffisamment valorisés. Un aspect fondamental de notre Plan de Recentrage et de Développement est justement de s'assurer que le développement des front-offices est bien accompagné d'un renforcement équivalent des infrastructures. Les fonctions supports qui sont, avec les métiers, au centre de l'activité de la banque, sont bien entendu associées aux décisions de lancement d'activités mais ont également vocation à freiner certains développements si les conditions de sécurité et de contrôle ne sont pas réunies. En parallèle, un gros travail a été fait au cours des derniers mois pour promouvoir le jeu collectif qui se traduit par davantage de transversalité « front to back »

et de collaboration entre les différents métiers, par exemple en créant des joint-ventures entre eux pour développer le cross-selling.

**A.S. :**

Tout en conservant leur propre savoir faire et leur propre expertise, nous souhaitons amener nos collaborateurs à développer encore plus de compréhension des autres métiers et un maillage plus serré entre les équipes impliquées dans un même projet, auprès d'un même client. Ce qui génère davantage d'impact et une image claire et bien identifiée auprès de celui-ci. Nos recrutements maintiennent un niveau de sélectivité élevé et nos critères prennent largement en compte ces dimensions humaines et relationnelles. Nous proposons par ailleurs des passerelles favorisant l'évolution de certains métiers vers d'autres, par exemple l'Inspection Générale vers des fonctions managériales ou certains métiers de "Front" vers les risques.

**J.P. :**

Les chantiers sur lesquels nous travaillons sont de plus en plus de nature transverse et nécessitent de mettre autour de la table tous les acteurs concernés. Ainsi, au sein de certains groupes de travail, nous retrouvons des équipes des risques, des back office, de l'IT avec ceux du Front-office. Ceci permet à chacun d'être exposé à ces problématiques transverses qui sont passionnantes du fait de leur fort degré de complexité.

**Quels conseils donneriez-vous aux candidats inquiets dans leur processus d'orientation et de recherche d'emploi ?**

**A.S. :**

Calyon propose des métiers complexes, exigeants, passionnants, qui correspondent à des vocations possibles mais qui sont encore méconnus et peu identifiés par les jeunes. Nous allons de plus en plus présenter nos métiers dans les Ecoles et les Universités, ce qui correspond à une vraie attente des étudiants et des professeurs. Cela permet d'élargir la réflexion des jeunes quant au choix de leur orientation. Un premier poste à l'Inspection Générale par exemple permet de connaître l'ensemble de la banque. C'est également une superbe formation comportementale de savoir-être car ces jeunes sont en contact avec les dirigeants des entités qu'ils audient, auxquels ils communiquent des informations, voire des recommandations. Ce savoir-être est particulièrement recherché pour des fonctions ultérieures de management chez Calyon ou dans le groupe Crédit Agricole.

**J.T. :**

En termes de stage, il faut toujours choisir la mission et ce que vous allez y faire et ne pas uniquement chercher à avoir un nom et une ligne de métier qui « fera bien » sur le CV. Il faut être encore plus pointu sur la technicité que vous allez apprendre et l'expérience que vous serez à même de vendre facilement par la suite.

**J.P. :**

Le modèle du Calyon de demain sera bien différent de celui d'hier. De la même manière, les candidats de demain devront s'adapter à ce nouveau contexte, en restant ouverts, adaptables et positifs. Il faut être ouvert et adaptable pour réaliser que les fondamentaux de l'industrie ont été bouleversés, pour comprendre les excès du passé qui ont conduit à la crise actuelle et pour miser sur ces BFI d'un nouveau type qui se positionnent pour la sortie de crise. Il faut également rester positif : nous sommes dans une industrie cyclique et je pense qu'il émergera de cette crise des BFI plus saines, plus solides et plus durables. Ma conviction est que Calyon fera partie de cette catégorie de BFI, grâce au Plan de Recentrage et Développement engagé dès septembre et grâce à la robustesse et à la diversité du Groupe Crédit Agricole dont il fait partie.

**Le Club Finance Paris vient de souffler sa première bougie. Le partenariat CFP Crédit Agricole SA/Calyon a porté ses premiers fruits avec notamment une présentation des grands métiers de Calyon et une conférence organisée avec Crédit Agricole SA sur la sortie de crise. Quel premier bilan tirez-vous de ce partenariat très ciblé ?**

**J.T. :**

Le premier bilan est extrêmement positif. Il s'agit d'un bilan d'étape mais il montre une très forte volonté commune : l'échange permanent entre

les étudiants et nous qui est vraiment le cœur de ce partenariat. Nous sommes à l'écoute des demandes des étudiants tant dans leur envie de connaître concrètement nos métiers que dans leur questionnement macroéconomique. Nous allons poursuivre nos actions en alternant sur ces deux principes avec, entre autres, l'organisation de conférences « métiers » et de visites de salles de marchés.

B.B.

Contact :  
[www.calyon.fr](http://www.calyon.fr)

