



OPINION : « Atouts et faiblesses des banquiers français candidats à l'expatriation »

12 novembre 2010

Kate Jillings , Co-founder, BusinessBecause

Les diplômés des "Grandes Ecoles" françaises peuplent l'industrie mondiale des services financiers. Les recruteurs internationaux les considèrent comme brillants, analytiques et travailleurs. De fait, l'importance des dimensions technique et mathématique propres au système éducatif français contribue à combler les besoins du secteur bancaire et des cabinets de conseil.

Au-delà de ce constat, j'ai voulu creuser le sujet et mener ma petite enquête pour savoir comment les jeunes français parvenaient à occuper une place particulière dans le cœur des recruteurs en finance. Pour cela, j'ai interrogé mon réseau. J'ai réalisé 14 entretiens auprès de managers en Europe et aux États-Unis dans le secteur financier et j'ai amassé, au passage quantités d'anecdotes. Pas de preuve scientifique, mais des traits communs intéressants et quelques conseils volés au passage.

« Plus d'énervements que nécessaire »

La première remarque, qui certes peut paraître un peu cliché, mais qui est revenue plusieurs fois dans la bouche de mes interlocuteurs, est la façon dont les banquiers français expriment assez ouvertement leurs humeurs et leurs émotions. Ce qui tranche avec la réputation de retenue et de discrétion de leurs collègues anglo-saxons.

« La première réaction d'un employé français lorsqu'une difficulté se présente est souvent le conflit plutôt qu'une attitude pragmatique voire humoristique en matière de résolution des problèmes... Le boulot est toujours fait (et bien !) mais il y a souvent plus d'énervements que nécessaire », m'a ainsi confié l'un de mes interlocuteurs.

Et un autre d'ajouter : *« Les Français avec qui j'ai travaillé ont tendance à prendre les choses de manière personnelle. Ils sont très offensés dès que l'on critique leur travail, et peuvent se montrer impétueux en réunion ».*

« Extrêmement bien instruits »

En contrepartie, leur réputation en matière d'analyse et de raisonnement numérique n'est plus à faire. Charles Gittins, actuellement en poste à la Commission européenne, et précédemment analyste dans une banque à Paris témoigne : *« J'ai travaillé en France pendant environ trois ans et je suis toujours entouré de nombreux collègues français à Bruxelles. Les salariés français, en particulier les jeunes professionnels, sont extrêmement bien instruits, ils arrivent en poste avec une riche expérience théorique mais aussi pratique du secteur auquel ils se destinent ».* Le nombre de stages réalisés dans le cadre des études y est certainement pour beaucoup.

Mais les prouesses des jeunes français sur le plan théorique et numérique, aussi impressionnantes soient-elles, sont-elles suffisantes pour décrocher un emploi à l'étranger ? Un tas d'autres facteurs - les compétences linguistiques, la maîtrise des codes culturels, des contacts locaux - sont tout aussi cruciaux. Et avec un marché de l'emploi pour les jeunes diplômés particulièrement compétitif en raison de la baisse du nombre de jobs proposés dans la plupart des économies développées (1 jeune diplômé au Royaume-Uni sur 4 était sans emploi cet été), pas d'autres choix que de mettre le paquet pour se distinguer dans la masse des candidats.

Les managers britanniques ou américains plus enclins à se socialiser que les managers français

Nannette Ripmeester qui dirige Expertise in Labour Mobility, un cabinet de conseil, ne dit pas autre chose : « *it's important to be the person with a plan* » ! Et d'ajouter : « *Le jeune diplômé français est à égalité devant n'importe quel jeune diplômé étranger, à condition qu'il parle d'autres langues que la sienne, soit mobile, flexible, et qu'il ait véritablement orienté ses recherches à l'international* ». Cette consultante ne saurait trop préconiser de passer du temps à creuser l'information sur le domaine recherché.

Jean-Francois Delrieu, titulaire d'un MBA de la prestigieuse HEC, suggère quant à lui de laisser tomber les emails et les candidatures formelles et d'adopter plutôt une approche directe : « *N'envoyez pas de CV. Appelez les directeurs des départements pour lesquels vous voulez travailler. Si un poste vacant se pointe à l'horizon, ils vous auront à l'esprit. Les Britanniques et les Américains semblent plus enclins à se socialiser que les managers français. Donc si vous essayez d'intégrer un établissement anglo-saxon, essayez de rencontrer les managers à l'extérieur du bureau pour un verre. A vous de les convaincre ensuite que vous êtes la personne adéquate dès qu'un poste est créé ou se libère.* »

Prouvez-vos qualités !

Jean-Francois Delrieu est bien placé pour donner des conseils : il a passé plus de 6 ans à Chicago et à New York pour Calyon Financial (désormais Newedge), où il a été en charge de la mise en place et du management de nouveaux systèmes informatiques y compris pour l'installation d'une nouvelle salle de marchés. Puis il a rejoint Londres, où il est responsable depuis trois ans des partenariats technologiques chez NYSE Euronext. Grâce à son réseau, il avait entendu parler d'une opportunité chez l'opérateur, et avait alors contacté le manager en question et obtenu un entretien – tout ça en l'espace de quelques jours. Trois mois et six entretiens plus tard, il était finalement embauché.

Si ce spécialiste français reconnaît que les recruteurs internationaux sont impressionnés par les aptitudes analytiques des Français, il avertit qu'il ne faut pas seulement compter là-dessus : « *vous devrez aussi montrer à la personne chargée du recrutement des exemples concrets qui prouvent vos qualités* ».

Kate Jillings est co-fondateur de **BusinessBecause.com**, un site d'infos et d'échanges dans l'univers des business schools. Précédemment, Kate était responsable de la stratégie Marketing pour les dérivés actions et matières premières chez BNP Paribas à Londres.