

# Londres et New York embauchent, Genève rame!

Les places financières de Londres et New York connaissent un boom impressionnant en matière d'emploi avec en ligne de mire les records enregistrés au sommet de la bulle financière de l'an 2000. Mais l'euphorie anglo-saxonne ne semble pas vouloir gagner Genève où les chiffres de l'emploi peinent à décoller. Bernardo Aronowicz, consultant en ressources humaines spécialisé dans le private banking, nous livre son analyse de la situation.

*Propos recueillis  
par Olivier VACHERAND*

**Banque & Finance: Les places financières de New York et Londres embauchent massivement depuis quelques mois.**

**Ce n'est pas le cas à Genève, pourquoi?**

**BERNARDO ARONOWICZ:** Cela tient avant tout aux différences de structure entre les places financières. Londres et New York sont très développées dans l'investissement banking, une activité très sensible à la conjoncture et forte consommatrice de main-d'œuvre puisqu'il s'agit avant tout de conseil. La reprise des rapprochements d'entreprises, des fusions-acquisitions, constitue le principal moteur de la vague d'embauche observée à New York et Londres. Avec son positionnement essentiellement axé sur le private banking, Genève ne profite pas de ce trend. Autre élément d'explication dans le domaine des hedge funds dont l'engouement des dernières années n'a que modérément profité à Genève en matière d'emploi. Ici, on fait surtout de la sélection de fonds et de gestionnaires... lesquels sont basés essentiellement à Londres et New York. Dans le secteur des hedge funds, pour une personne à Genève, il y a au moins dix personnes à Londres.

**B&F: Parviendra-t-on un jour à retrouver le niveau de croissance d'emploi des belles années de la finance genevoise?**

**B.A.:** Je ne le crois pas. La finance est en train de vivre une mutation assez similaire à celle qu'a connue l'horlogerie en son temps. Pour faire face à la concurrence d'autres



«Pour faire face à la concurrence, il faut innover sans cesse et générer de plus en plus de valeur ajoutée... avec moins de personnel!»

BERNARD ARONOWICZ

places financières de plus en plus performantes, il faut innover sans cesse et générer de plus en plus de valeur ajoutée... avec moins de personnel!

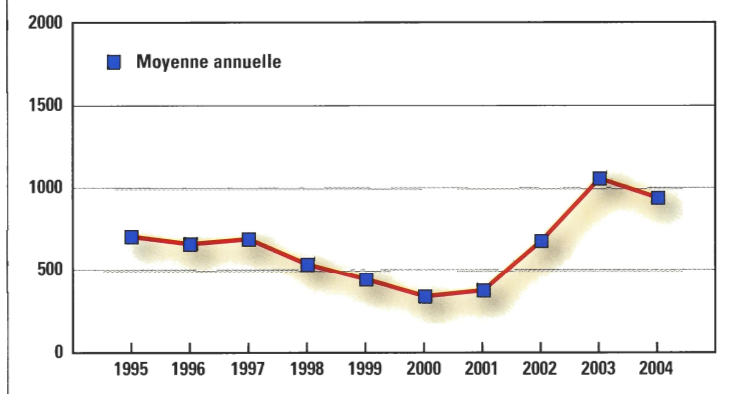
**B&F: Vous parler d'accroissement de la concurrence, c'est n'est pas de nature à améliorer la situation sur le marché de l'emploi...**

**B.A.:** Certes. L'acquisition de nouveaux clients en private banking n'est sans doute plus aussi facile que par le passé, du fait notamment de la concurrence d'autres places comme Singapour qui ne cesse de prendre de l'importance en gestion offshore. On observe également une tendance pour certains clients étrangers à privilégier la gestion onshore, c'est-à-dire dans leur pays. Une tendance qui a pu être renforcée par des lois d'amnistie fiscale comme ce fut le cas en Italie notamment ou même par les nouvelles dispositions sur la fiscalité de l'épargne qui entament la compétitivité de la place. Installer des succursales à l'étranger pour suivre ces évolutions n'est pas de nature à créer des emplois chez nous! Quant à la croissance des dépôts de la clientèle locale, elle reste assez modérée et ce sera sans doute le cas durablement.

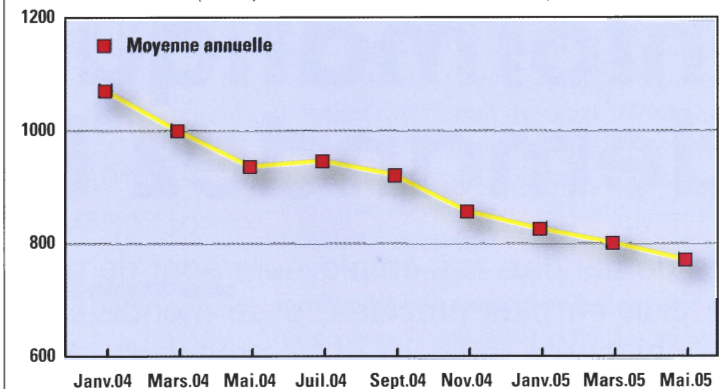
**B&F: La baisse des marges n'est pas sans conséquence non plus...**

**B.A.:** Vous avez raison. On observe une double pression: sur les revenus d'un côté avec une baisse sensible de la performance des comptes (taux obligataires au plus bas, performances diluées des hedge funds, etc.) ce qui rend les commissions de gestion plus visibles mais aussi sur les charges. Les coûts administratifs flambent avec les dispositions sur la lutte anti-blanchiment, avec Bâle II, les nouvelles normes comptables ou encore la fiscalité de l'épargne. Ce contexte peut être favorable à l'embauche à court terme, mais il affecte les marges opérationnelles et donc l'embauche à long terme.

**Chômeurs inscrits à Genève**  
(Banques et sociétés financières)



**Evolution mensuelle du chômage sur les derniers mois**  
(Banques et sociétés financières)



**B&F: Nous avons désormais un an de recul sur l'entrée en vigueur de la seconde phase de l'accord bilatéral sur la libre circulation des personnes, quel bilan tirez-vous?**

**B.A.:** A mon niveau, c'est-à-dire sur un échantillon qui reste somme toute assez limité et sur des métiers à forte valeur ajoutée, le nombre de candidats français, parisiens essentiellement, a beaucoup augmenté. En 2003, trois quarts des candidats étaient des résidents genevois. Ils étaient à peine plus de la moitié en 2004 et nous sommes en dessous des 50% pour 2005. On ne trouve pas toujours des profils équivalents à Genève notamment dans certaines spécialités comme les fiscalistes européens, les asset managers très pointus ou les analystes sell-side.

**B&F: Comment évoluent les salaires?**

**B.A.:** Les niveaux de rémunérations sont restés relativement stables au cours des dernières années. Si la part fixe ne bouge que très peu, on observe néanmoins une libération sur la part variable. Pour autant, on reste à Genève en deçà des rémunérations observées à Londres ou New York. Mais au-delà des salaires, notre place financière souffre d'un certain retard en matière de gestion de carrières. A Genève, on a tendance à fabriquer des artisans de luxe qui restent souvent de longues années au même poste. Ce qui a tendance à réduire l'employabilité et la capacité de mobilité des personnes. Cela peut devenir problématique en cas de crise. ■

«Les formations dispensées dans d'autres places, à Londres ou à New York voire dans certaines écoles de commerce françaises, sont meilleures»

O.V.

**B&F: Est-ce à dire que les formations dispensées en Suisse ne sont pas à la hauteur des attentes des établissements bancaires?**

**B.A.:** Il ne faut pas se voiler la face, les formations dispensées dans d'autres places, à Londres ou à New York voire dans certaines écoles de commerce françaises, sont meilleures, même si l'écart semble se réduire. C'est d'ailleurs pour combler ce fossé que le Swiss Finance Institute a été créé sous l'impulsion de l'Association suisse des banquiers.

**B&F: L'arrivée d'employés français a-t-il entraîné du dumping salarial à Genève dans le secteur bancaire?**

**B.A.:** Dans mon activité, c'est-à-dire essentiellement des postes qualifiés et très qualifiés, ce n'est absolument pas le cas. Je ne saurais l'affirmer pour les métiers à moins forte valeur ajoutée.

## Boom à Londres et New York

Selon le Center for Economics and Business Research, la place financière de Londres serait en passe de retrouver le niveau d'emploi qu'elle enregistrait au plus haut de la bulle internet. Si le trend des derniers mois se poursuit, le rattrapage devrait intervenir en 2006. La barre des 325 000 personnes employées dans l'industrie britannique des services financiers devrait alors être dépassée. Principaux moteurs de cette augmentation: la reprise des fusions-acquisitions et l'engouement observé dans l'industrie des hedge funds. Dans ce domaine, la City se taille la part du lion avec près des 3/4 du marché européen. Londres profite également des réorganisations de certaines banques qui ont tendance à concentrer un certain nombre de services dans la capitale britannique.

Très marqué à Londres, le rebond du marché de l'emploi dans les services financiers est également significatif aux Etats-Unis. Avec 781 000 employés à fin 2004 dans le secteur, on est encore loin des records (840 900 personnes) mais la tendance haussière est assez marquée (+25 700 emplois nets en 2004).

Loi de l'offre et de la demande oblige, cette course aux embauches sur les deux principales places anglo-saxonnes s'accompagne d'une inflation des rémunérations avec un chiffre qui donne le vertige: 16 milliards de dollars de bonus distribués en 2004... soit une moyenne de l'ordre de 100 000 dollars par tête. Et ce n'est sans doute pas fini! ■