

CARRIÈRES

RECRUTEMENT

Les sociétés de gestion recherchent des seniors

OPTION FINANCE - 21 SEPTEMBRE 2015 - AUDREY SPY

Recrutement, Gestion d'actifs, Société de gestion

ENVOYER

IMPRIMER

Partager

Tweeter

G+

PARTAGER



En berne depuis plusieurs années, les recrutements dans la gestion d'actifs reprennent, soutenus à nouveau par des créations de postes. Les sociétés de gestion recherchent en priorité des profils très expérimentés.

Muzinich & Co vient d'intégrer deux professionnels dans son pôle dette privée à Paris, Delubac Asset Management, DNCA Finance ou encore la Financière de l'Echiquier ont renforcé leurs équipes actions, Invesco Asset Management a annoncé l'arrivée d'un nouveau responsable des ventes institutionnelles pour la France...

Ces nominations récentes viennent confirmer une tendance entamée depuis mi-2014 : les recrutements dans la gestion d'actifs ont repris ! «Après avoir connu plusieurs années assez moroses sur les marchés, les sociétés de gestion bénéficient d'un environnement plus porteur et recommencent progressivement leurs embauches, explique Romain Boisnard, associé chez Tillerman Executive Search. La nouveauté en 2015 tient au fait que nous remarquons à nouveau des créations de postes, phénomène que nous n'avons pas constaté depuis plusieurs années.» Malgré cette nouvelle dynamique, la situation n'est pour autant pas aussi florissante qu'avant la crise, car les acteurs concentrent leur recherche sur quelques postes clés. «Les recrutements reprennent, mais sont très sélectifs en ce moment,

Mercredi 14 octobre



8h30 - 14h30

Maison des
Arts & Métiers
9 bis, av. d'Iéna
75116 Paris

INSCRIVEZ-VOUS

À LIRE AUSSI

DIRECTIONS FINANCIÈRES

La reprise des recrutements se confirme

DIPLÔMES

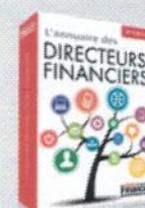
Les masters financiers attirent à nouveau les étudiants

RESSOURCES HUMAINES

Les risques psychosociaux n'épargnent pas les financiers

PROCESS

Les financiers s'organisent pour les vacances

L'ANNUAIRE DES DIRECTEURS FINANCIERS
Édition 2015

- L'annuaire le plus complet des directions financières de toutes les sociétés cotées et des principales sociétés non cotées
- Plus de 3 000 sociétés
- 7 000 contacts

Cliquez ici pour commander

Les newsletters

ajoute Romain Boisnard. *Nos mandats portent prioritairement sur des profils très seniors.* Les jeunes diplômés ont donc moins de chances de se faire embaucher, même après une période de stage. *«Si nous conservons une vision entrepreneuriale et que nous souhaitons donner la chance à des juniors, nous recrutons de plus en plus de profils seniors pour accompagner notre développement et encadrer nos équipes qui grossissent»,* reconnaît Laurent Flechet, directeur général délégué du groupe **Primonial** et président de **Primonial REIM**. Une vision partagée par d'autres maisons. *«Il y a dix ans ou même cinq ans, nous recrutons surtout des personnes ayant des profils très polyvalents, mais aujourd'hui nous recherchons en priorité des spécialistes pour compléter nos expertises en interne»,* complète Didier Saint Georges, membre du comité d'investissement de **Carmignac**.

En outre, parmi les profils seniors recherchés actuellement, certaines expertises sont davantage plébiscitées. **Dans la gestion, plusieurs classes d'actifs sont actuellement plus porteuses que d'autres.** *«Nous avons eu pour mission de trouver des profils de gérants très spécialisés, notamment dans le high yield ou encore dans la dette privée»,* complète Romain Boisnard. Même constat du côté des marchés actions où les sociétés recherchent avant tout des gérants de convictions, qui ont déjà un bon track record. Du côté des commerciaux, les recrutements se portent également surtout vers des professionnels expérimentés, notamment sur certaines zones géographiques. *«Nous n'avons pas recruté dernièrement de commerciaux pour la France, mais davantage de profils pour couvrir l'Asie ou les Etats-Unis, souligne Romain Boisnard. La tendance est clairement favorable aux commerciaux ayant une expérience internationale.»* Les professionnels qui possèdent de bonnes connaissances des marchés européens sont également visés. *«Actuellement, nous sommes en train de nous développer en Belgique et en Allemagne, nous recherchons donc des profils plus seniors avec une expérience à l'étranger»,* confirme Laurent Flechet.

En ce qui concerne les fonctions supports, les recrutements sont moins dynamiques que par le passé. *«Toutes les sociétés de gestion sont aujourd'hui bien équipées, précise Romain Boisnard. Par exemple, les postes de responsable de la conformité, qui étaient très demandés juste après la crise, le sont beaucoup moins aujourd'hui, sauf en cas de remplacement. En revanche, nous avons été mandaté pour des créations de postes à haut niveau dans le marketing ou encore l'informatique, mais ce type de mission reste marginal.»* **Certaines maisons, qui connaissent une très forte dynamique de collecte, continuent néanmoins d'élargir leurs effectifs en middle et back-office.** *«Pour accompagner la très forte croissance de notre activité en immobilier, nous avons recruté un directeur de l'asset management, qui prend ainsi la responsabilité de l'ensemble de notre patrimoine immobilier, indique Laurent Flechet. Nous allons également continuer à renforcer nos fonctions supports dans cette activité qui nécessite de faire croître les effectifs en fonction des encours gérés.»*

LA MOBILITÉ INTERNE PRIVILÉGIÉE

Alors que, par le passé, les sociétés de gestion recrutaient plutôt à l'extérieur dès qu'elles en avaient besoin, elles ont aujourd'hui tendance à privilégier la promotion en interne. *«Nous veillons à conserver nos talents, en leur permettant d'évoluer, témoigne Didier Saint Georges, membre du comité d'investissement de Carmignac. Avant de recruter à l'extérieur, nous passons toujours en revue nos effectifs pour voir s'il est possible de proposer une mobilité en interne. Par exemple, dernièrement, un de nos spécialistes produits a accédé à un poste d'analyste.»*

Davantage d'offres chez les sociétés entrepreneuriales

Compte tenu des tendances sur le marché de la gestion d'actifs, les recrutements sont davantage issus des boutiques entrepreneuriales que des grandes maisons de gestion. Ces dernières réalisent en effet de meilleurs chiffres de collecte, ce qui se traduit souvent par des recrutements. Pour autant, elles veulent aujourd'hui davantage maîtriser leur masse salariale et donnent aussi la priorité à la mobilité

d'Option FINANCE



Avec nos newsletters
Option Finance à 18h
Option Finance cette semaine
Funds Weekly
 Ne perdez rien de toute l'information financière

ABONNEZ-VOUS GRATUITEMENT

Saisissez votre e-mail

S'ABONNER

NOMINATIONS

**PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE ET
 DIRECTEUR GÉNÉRAL
 EURONEXT N. V.**



Stéphane Boujnah

Stéphane Boujnah, 51 ans, est nommé président du directoire et directeur général d'Euronext. Diplômé de l'IEP de Paris, titulaire d'un DEA de droit international économique de la...

Toutes les nominations 1



interne (voir encadré). «*Notre modèle est assez inhabituel dans le monde de la gestion d'actifs, puisque la croissance de nos encours ne s'est pas accompagnée par une progression sur le même rythme de nos effectifs, précise Didier Saint Georges. Ces derniers atteignent aujourd'hui 250 personnes, dont 30 gérants, alors que nous gérons 60 milliards d'euros, contre 180 personnes pour un peu plus de 50 milliards d'euros en 2012. Nous avons toujours fait attention à bien maîtriser la taille de nos effectifs et leur équilibre pour conserver notre agilité et notre mode de*

fonctionnement entrepreneurial.» Dans ce contexte où l'offre de postes à pourvoir reste encore relativement limitée, les niveaux de rémunération offerts par les sociétés de gestion sont stables, même si les profils très expérimentés peuvent davantage négocier, notamment lorsqu'ils sont débauchés (voir encadré).

DES RÉMUNÉRATIONS TOUJOURS NÉGOCIABLES

- En fonction de leur expérience, les gérants peuvent actuellement prétendre en moyenne à une rémunération annuelle fixe comprise entre 40 000 euros pour les juniors et 120 000 euros pour les seniors. A ce chiffre s'ajoute une part variable, qui est désormais encadrée par la réglementation et ne peut pas excéder deux fois le salaire fixe.
- Les profils de commerciaux expérimentés peuvent quant à eux obtenir, selon l'avis de différents chasseurs de têtes, une rémunération annuelle fixe comprise entre 100 000 et 150 000 euros. A ce montant est associé un variable qui dépend de la collecte nette et peut souvent être déplafonné, notamment quand il s'agit d'un poste couvrant d'autres pays que la France.
- Depuis la crise, les candidats restent prudents et changent moins facilement de maison que par le passé. «*Pour les convaincre, certaines sociétés, notamment entrepreneuriales, n'hésitent pas à offrir des packages salariaux plus attractifs de 15 à 30 % supérieurs au salaire habituel ou encore à mettre en place des programmes d'intéressement ou de participation, commente Romain Boisnard. Pour autant, ces cas ne se retrouvent pas dans les grandes maisons et, en moyenne, les rémunérations versées restent relativement stables.*»

ENVOYER IMPRIMER

Partager

Tweeter

G+1

PARTAGER

ARTICLES LIÉS

SOCIÉTÉS DE GESTION

Des créations toujours en forte hausse

GESTION D'ACTIFS

Plus confiants, les CGPI se disent prêts à faire des acquisitions

SOCIÉTÉ DE GESTION

Une bonne année en perspective pour le groupe Edmond de Rothschild

DIRECTIONS FINANCIÈRES

La reprise des recrutements se confirme



ABONNEMENTS OPTION FINANCE

Offre premium

Tous les articles et les archives du magazine accessibles en ligne

DÉCOUVRIR NOS OFFRES D'ABONNEMENT

LES NEWSLETTERS D'OPTION FINANCE

Ne perdez rien de toute l'information financière

S'ABONNER