



État des lieux : Burn-out en Banque d'investissement

Découvrez le ressenti actuel des professionnels de la finance, les facteurs clés et les solutions privilégiées.

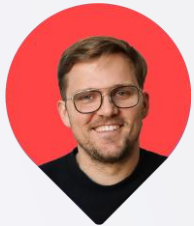
Avant-propos

Ces dernières années, les banques d'investissement et les services financiers se sont intéressés à la santé mentale, la productivité et la satisfaction au travail de leurs employés. Les grandes entreprises du monde entier investissent dans des solutions pour s'améliorer sur ces sujets.

Cependant le sujet du burn-out en banque d'investissement continue de faire les gros titres. Les témoignages de semaines de 100 heures, de tâches largement manuelles et d'un manque de soutien restent fréquents dans le secteur, où quitter la profession est devenu monnaie courante.

Dans ce rapport nous explorons les facteurs à l'origine de ce défi.

Nous avons découvert les initiatives déjà mises en place pour améliorer le bien-être et fidéliser les collaborateurs, et nous avons tenté de répondre à la question :
« De quoi les banquiers ont-ils besoin pour éviter le burn-out tout en restant productifs ? »



Julien Villemonteix

CEO

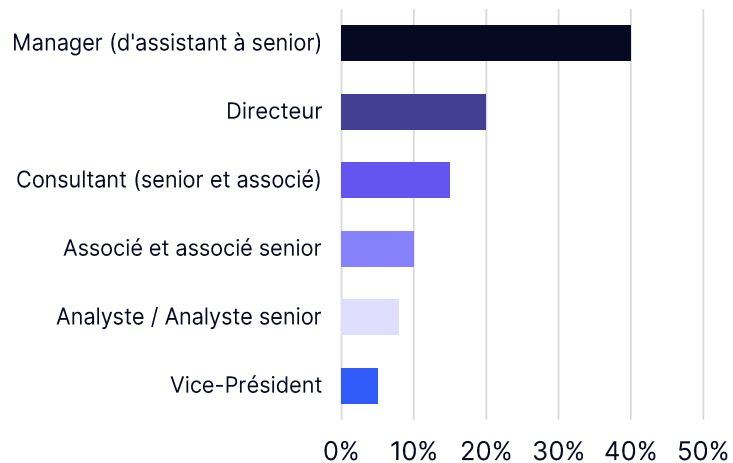


Méthodologie

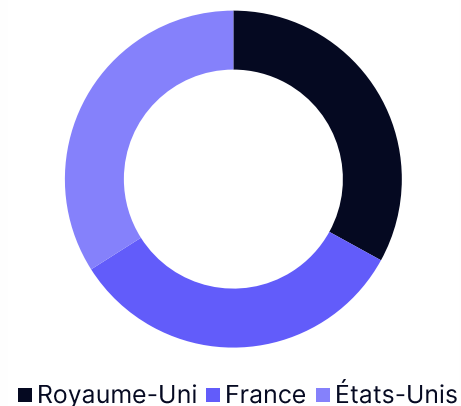
Réalisée en juillet 2022 par Censurwide pour UpSlide, 202 collaborateurs ont été interrogés évoluant dans les secteurs de la banque d'investissement, du private equity, de l'asset management et du conseil financier au Royaume-Uni, en France et aux États-Unis, allant de l'analystes au Vice-Président.

Profil des répondants

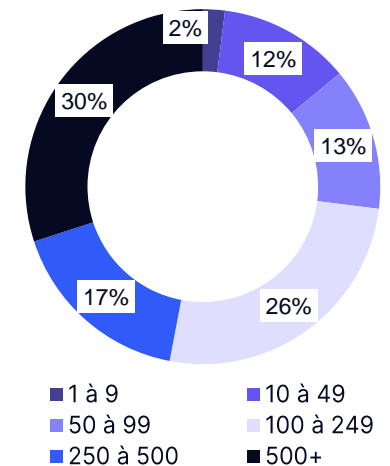
Répartition par poste



Répartition géographique



Taille de l'entreprise (nombre d'employés)



Contents

Avant-propos	02
---------------------	----

Partie 1 : Les banquiers encore en burn-out	05
--	----

- ⚡ Quel est le pourcentage d'employés en congé à cause du stress ?
- ⚡ Combien d'entre eux envisagent de quitter le secteur pour éviter un burn-out ?
- ⚡ Ont-ils un bon équilibre entre leur vie pro et leur vie privée ?

Partie 2 : Les pratiques traditionnelles remises en cause	10
--	----

- ⚡ Quelle est la part de leur temps consacrée aux tâches manuelles dans Microsoft 365 ?
- ⚡ Ces tâches sont-elles considérées comme un " rite de passage " pour les jeunes employés ?
- ⚡ Avec plus de temps dans le cadre de leur fonction, que préféreraient faire les banquiers ?
- ⚡ Pensent-ils qu' un outil d'automatisation des tâches dans Microsoft 365 leur serait utile ?
- ⚡ À distance, au bureau ou hybride : quel est le style de travail que les banquiers préfèrent ?

Partie 3 : Les banquiers se sentent soutenus mais il reste du travail	16
--	----

- ⚡ Qu'est-ce que les banques d'investissement ont mis en place ?
- ⚡ Quelles initiatives les employés attendent-ils ?

Conclusion	20
-------------------	----

Étude de cas	22
---------------------	----

Partie 1

Les banquiers encore en burn-out

86 % des banquiers ont pris des congés à cause du stress

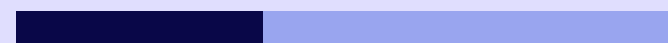
Ces dernières années, les banques d'investissement et services financiers ont lancé des initiatives pour endiguer le burn-out et améliorer la satisfaction et la rétention des talents. Parmi ces initiatives : augmentation de salaire, changement de politique et augmentation des effectifs. Cependant, d'après nos conclusions le problème du burn-out est encore présent dans le secteur.

D'après nos recherches :



33 %

N'utilisent pas tous leurs congés payés par peur d'une charge de travail trop élevée à leur retour.



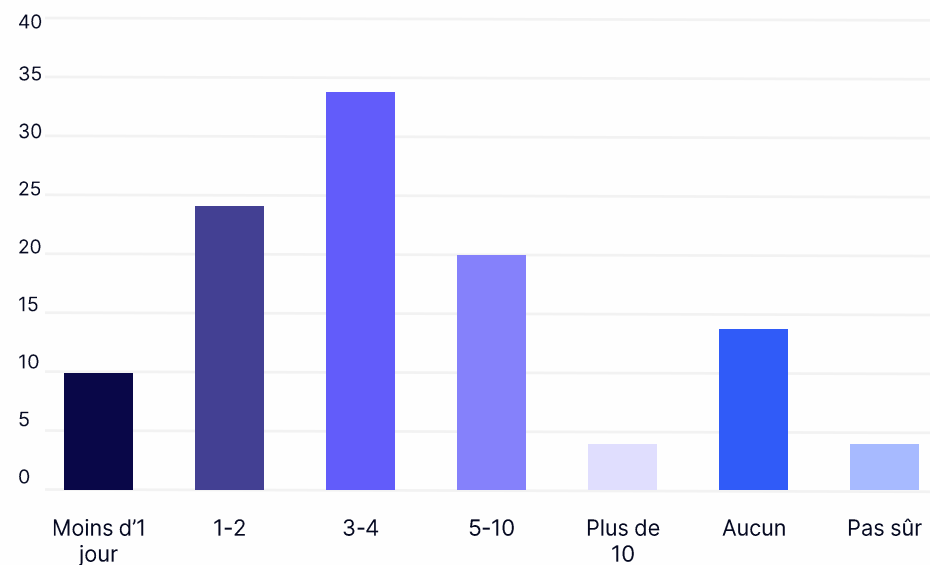
32 %

N'utilisent pas tous leurs congés de peur de prendre du retard dans l'évolution de leur carrière.

Alors que la pression exercée sur les employés les dissuade souvent de prendre leurs **congés payés**, beaucoup se retrouvent en arrêt à cause du stress.

Au cours de leur carrière, un tiers des banquiers d'investissement ont été absents trois ou quatre jours à cause du stress et 17 % jusqu'à dix jours

Nombre total de jours d'absence à cause du stress lors d'une carrière, par salarié



Tendances par pays

Ont utilisés tous leurs congés payés



N'ont pas utilisé tous les congés payés à cause de la **pression managériale** subie

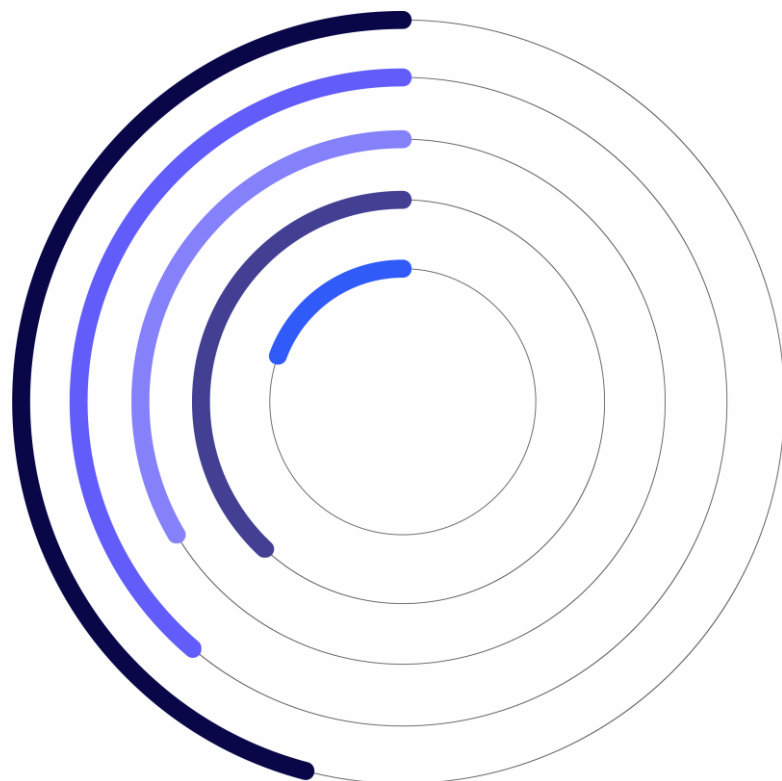


Ont été absent **5 jours** à cause du stress



72 % des banquiers d'affaires envisagent de quitter le secteur pour éviter un burn-out

% de banquiers (ou leurs collègues) déclarant envisager de quitter le secteur pour éviter un burn-out



33 % déclarent qu'eux-mêmes et leurs collègues envisagent de quitter le secteur

23 % déclarent que ni eux ni leurs collègues n'envisagent de partir

21 % déclarent être les seuls à envisager de partir

18 % déclarent que leurs collègues envisagent de quitter le secteur

4 % ne sont pas sûrs

Les jeunes employés expriment plus ouvertement leur intention de quitter le secteur :

45 %

des analystes déclarent que leurs collègues ont parlé de leur envie de démissionner.

29 %

des associés seniors ont décidé que le secteur n'était pas fait pour eux.

50 % - 28 %

des analystes seniors des associés démissionneraient à cause d'un manque de satisfaction dans leur travail au quotidien.

Quels sont les secteurs d'activité qui attirent ceux qui souhaitent partir ?



Technologie

40 %



Fintech

29 %



Crypto-monnaie

36 %



Private Equity

27 %

Seuls 2 % des banquiers estiment avoir un bon équilibre vie pro et vie perso

Historiquement, la charge de travail et les attentes élevées en banque été compensées par des salaires compétitifs en constante augmentation.

Toutefois, 76 % des interrogés déclarent être prêt à accepter un salaire moins élevé pour un meilleur équilibre vie pro – vie privée



0 %

Des analystes seniors et associés

interrogés ont un bon équilibre vie pro - vie perso

Pourcentage de ceux prêts à **revoir leur salaire** pour un équilibre vie pro-perso :



Pourcentage ceux ayant déjà un **bon équilibre vie pro - vie perso** :



Secteurs choisis par ceux **quittant l'industrie** :



Partie 2

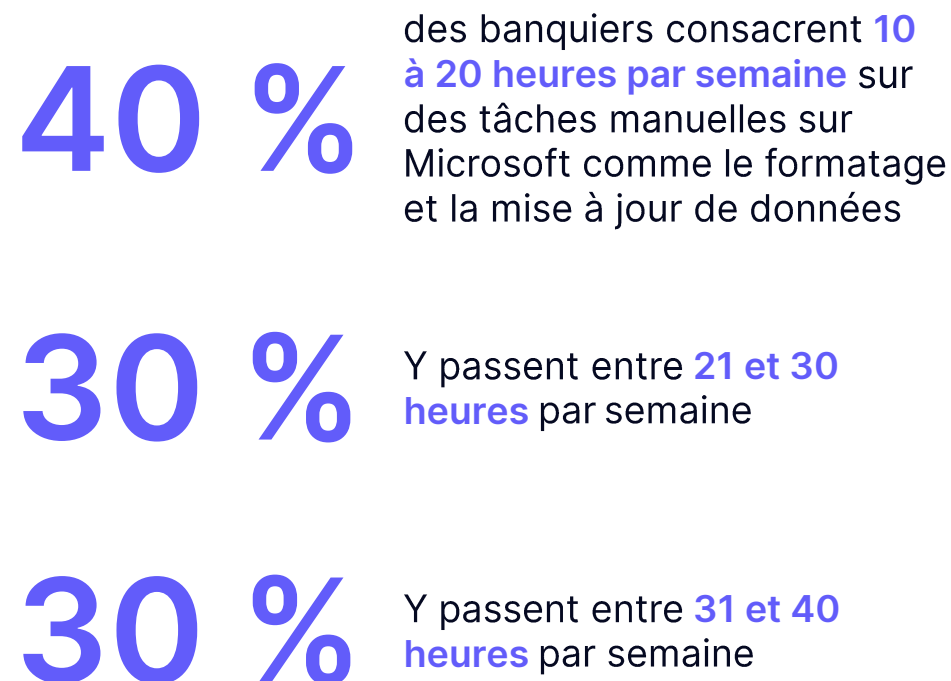
Les pratiques traditionnelles remises en cause

Le secteur de la banque d'investissement est réputé pour ses pratiques traditionnelles. Ces dernières pourraient toutefois l'empêcher d'évoluer aussi vite que d'autres secteurs et **contribuer aux problèmes de burn-out et de rétention de talents.**

Cette étude suggère que les collaborateurs pourraient ne plus accepter ces conventions établies.

Les employés passent près de la moitié de leur temps sur des tâches répétitives dans les Microsoft

Passer des heures sur PowerPoint et Excel a longtemps été un passage obligé à leurs débuts en banque d'investissement. Selon l'enquête :



Passent **plus de 21h / semaine** sur des tâches manuelles..

 71 %

 42 %

 45 %

Passent entre **31 à 40 h** sur des tâches manuelles..

 31 %

 15 %

 18 %

**Quelle est la productivité
du secteur financier dans
Microsoft 365 ?**

[Lire le rapport](#)



Combien les tâches manuelles coûtent-elles aux entreprises ?

Prenons l'exemple d'un analyste en banque d'investissement, dont le salaire annuel est de **100 000 dollars**. Il est censé travailler 40 heures par semaine, mais il consacre 20 heures à des tâches manuelles dans PowerPoint et Excel.

Ces tâches à faible ROI coûtent à l'entreprise environ 1 064 dollars par semaine (et 4 256 dollars par mois). Si l'on prend en compte les autres coûts (frais généraux, formation, gestion, recrutement, etc.), le coût réel serait plus proche de 2 000 dollars par semaine.

Près de 80 % estiment encore que ces tâches constituent un "rite de passage"...

C'est constant à tous les niveaux, mais 100 % des Vice-Présidents eux sont d'accord.

% Estimant que les tâches manuelles sont un rite de passage pour les banquiers..



93 %



61 %



80 %

Quel est le pourcentage de junior d'accord avec cette affirmation ?

45 %

Tout à fait d'accord

38 %

Plutôt d'accord

13 %

Ni d'accord ni en désaccord

8 %

Pas d'accord

7 %

Plutôt en désaccord

1 %

Pas du tout d'accord

Il y a plus de personnes "tout à fait d'accord" aux États-Unis (70 %) qu'au Royaume-Uni (25 %) et en France (25 %).

...mais les banquiers préfèrent des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Notre recherche a montré qu'avec plus de temps dans leur rôle :

26 %

consacreraient plus de temps au **processus de création**

25 %

passeraient **plus de temps avec les clients**

23 %

donneraient la **priorité à des tâches plus stratégiques** (ex : messages clients)

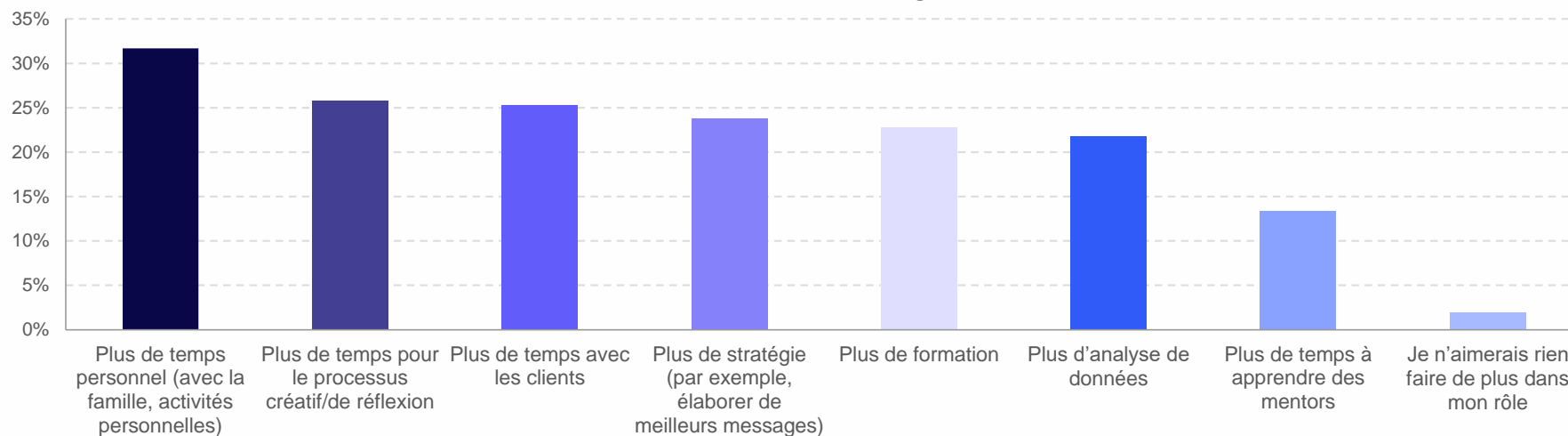
23 %

consacreraient plus de temps à la **formation**



Se concentrer sur ces tâches à plus forte valeur ajoutée pourrait **booster les résultats et la satisfaction des banquiers au quotidien.**

Qu'est-ce que les banquiers aimeraient davantage faire s'ils en avaient le temps ?



Près de 90 % des employés estiment qu'ils tireraient profit d'un outil d'automatisation dans Microsoft 365

42 %

ont déclaré que ce type d'outil leur serait « très utile »

45 %

ont déclaré qu'ils en bénéficieraient « un peu »

Les avantages de l'automatisation sont largement reconnus par les employés de tous niveaux, dont **81 % des analystes et 83 % des analystes seniors**. Seul 1 % des employés estime qu'un outil d'automatisation des documents ne serait pas utile.

Bien que de nombreuses entreprises aient des outils pour la création de documents, il semblerait que ces outils n'offrent pas le niveau d'automatisation souhaitée.

% pensant qu'un **outil d'automatisation serait utile..**

 **94 %**

 **84 %**

 **84 %**

...Il y a plus de "tout à fait d'accord" aux États-Unis (67 %) qu'au Royaume-Uni (30 %) et en France (28 %)

Les employés en banque d'investissement préfèrent le travail hybride au télétravail à temps plein

Il est nécessaire d'assurer une présence au bureau en particulier pour les juniors, une pratique ancrée dans le secteur. Près de **40 % des interrogées préfèrent le travail hybride**, suivi de près par le **travail au bureau (37 %)**. Seuls 23 % de tous les interrogés préféreraient être entièrement à distance.

Dans quel rythme de travail les banquiers se sentent-ils le plus à l'aise ?

Travail hybride **39 %**



Présentiel à temps plein **37 %**



Télétravail à temps plein **24 %**



Si l'on examine la répartition des rôles au sein du secteur, il est clair que, si le travail hybride est populaire pour les jeunes banquiers, il est de plus en plus apprécié par les banquiers seniors - **72 % des vice-présidents le préféreraient.**

Quelles professions préfèrent le travail hybride ?

72 %

des analystes

33 %

des Associés

28 %

des Associés seniors

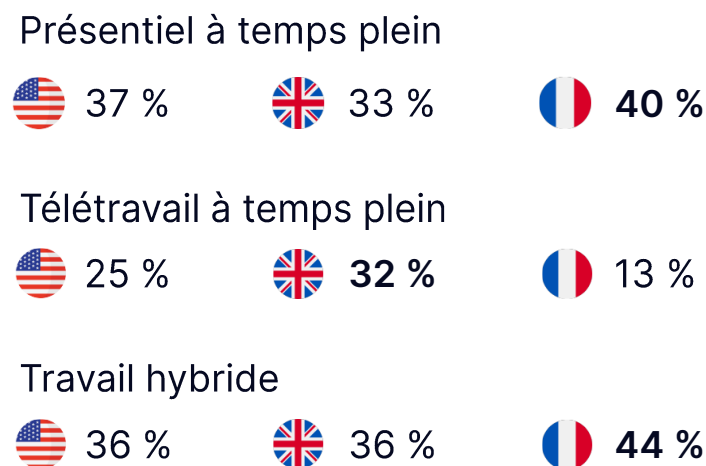
72 %

des Vice-Presidents

55 %

des Directeurs

Rythme de travail préféré des répondants :



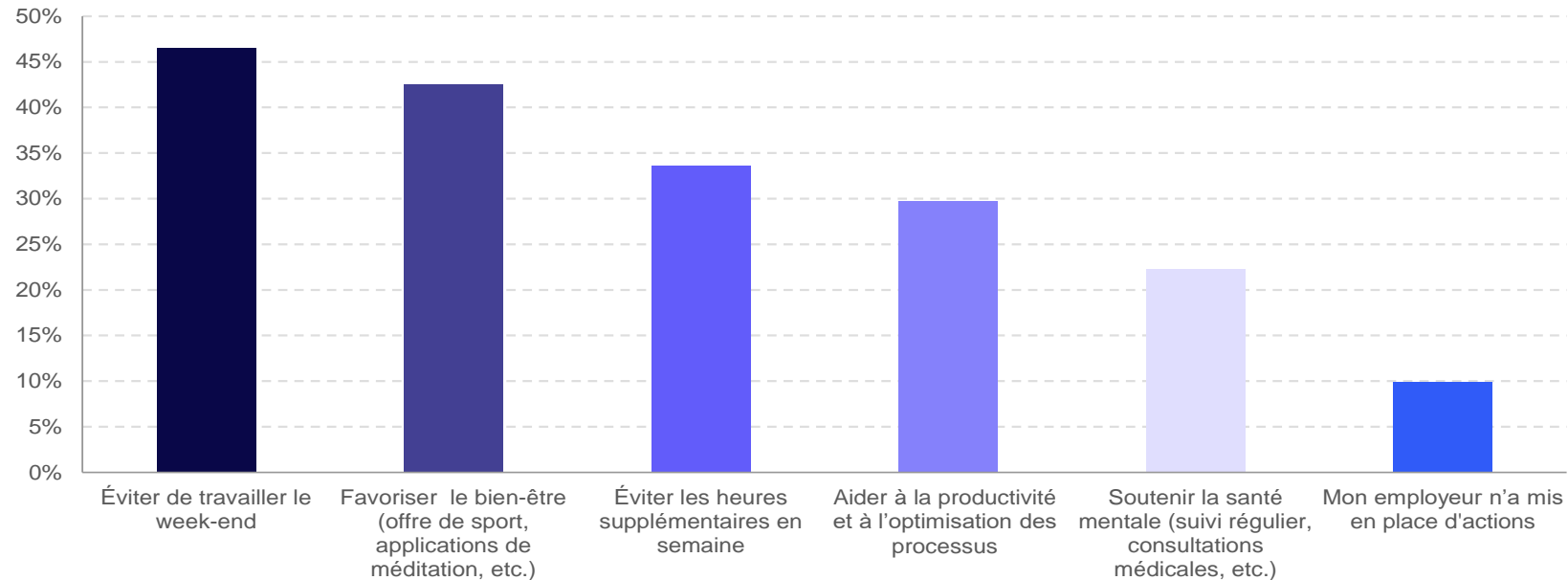
La mise en place d'une culture d'entreprise conforme aux **attentes et au bien-être des collaborateurs** est essentielle pour le recrutement et la rétention, en particulier sur un marché aussi concurrentiel.

Partie 3

Les banquiers se sentent soutenus mais il reste du travail

Les banques sont conscientes de l'évolution des besoins des employés actuels et potentiels. Nombre d'entre elles ont déjà mis en place des actions de soutien pour lutter contre le burn-out, le turnover et l'insatisfaction générale. Mais que pensent les banquiers de ces actions, et vont-elles assez loin ?

Actions actuellement en place pour :



Les actions déjà en place dans chaque région..

Pour éviter les heures supplémentaires



58 %



24 %



19 %

Pour éviter de travailler le week-end



9 %



18 %



9 %

Pour favoriser le bien-être (sport, etc.)



63 %



27 %



38 %

Pour faciliter les processus et la productivité



46 %



30 %



10 %

Pour aider la santé mentale



27 %



21 %



19 %

Aucune en place



4 %



15 %



10 %

La santé mentale est une **priorité absolue** quelque soit le niveau de séniorité.

La santé mentale reste une préoccupation quelque soit le poste et la séniorité, ce qui **prouve que son importance** est reconnue par tous.

Les banques qui parviendront à fidéliser le plus grand nombre de collaborateurs seront celles qui déploieront une combinaison efficace de ces solutions.



Champs d'action des initiatives que les répondants souhaiteraient voir mis en place..

Pour aider la santé mentale



Pour éviter les heures supplémentaires



Pour favoriser le bien-être (sport, etc.)



Pour éviter de travailler le week-end



Pour faciliter les processus et la productivité



La satisfaction des banquiers vis-à-vis des actions mises en place :

43 %

se déclarent **très satisfaits** des initiatives existantes

39 %

sont **plutôt satisfaits**

Ainsi, les nouvelles initiatives mises en place pour soutenir les banquiers semblent améliorer leur satisfaction. Cependant,

Seulement

4 %

des banquiers déclarent **ne pas souhaiter plus d'actions de soutien**

...suggérant que les employés estiment encore qu'un meilleur soutien est possible.

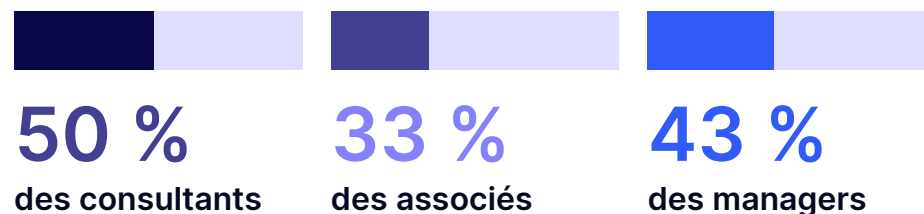
Le soutien à la santé mentale est la **priorité** des salariés

D'après nos recherches :

32 %

souhaiteraient **bénéficier d'un meilleur soutien** pour leur santé mentale (suivis réguliers et consultations médicales)

Priorités selon le poste occupé



Certains souhaitent plus de soutien pour leur santé mentale

45 %

Des analystes veulent que le bien-être soit davantage priorisé.

Conclusion

Le manque d'équilibre entre vie professionnelle et privée, ainsi que l'insatisfaction des juniors pour les tâches quotidiennes, les pousse à s'intéresser à d'autres secteurs offrant un meilleur environnement de travail.

L'équilibre et le bien-être sont plus importants que la rémunération, augmenter les salaires ne suffit plus à retenir ces talents insatisfaits.

Quelles conclusions pouvons-nous donc tirer de ces résultats ?

L'industrie évolue, mais elle doit aller plus loin

De nombreuses entreprises réévaluent leurs pratiques pour répondre aux besoins de leurs collaborateurs. Des banques d'investissement comme Moelis & Co, Citi et Barclays ont récemment mis en place de nouvelles initiatives, comme la **réduction des heures de travail et la promotion du travail flexible**.

Les employés semblent satisfaits des mesures. Cependant ils indiquent encore éviter de prendre des congés sous la pression des managers. À long terme, **davantage d'efforts semblent nécessaires** pour changer les attitudes et les pratiques afin d'améliorer le bien-être et augmenter la productivité.

Les entreprises doivent examiner sur les insatisfactions des tâches du quotidien

Une récente étude McKinsey révèle que près des deux tiers des employés ont déclaré que la pandémie les avait poussés à réfléchir à leur but dans la vie, et près de la moitié reconsidèrent le travail qu'ils font.

Les banquiers veulent se concentrer sur des **tâches à plus forte valeur ajoutée**, comme l'analyse, les relations clients et la formation, également plus rentables pour l'entreprise.

Adopter la technologie pour éliminer les tâches manuelles à faible valeur pourrait améliorer la productivité et la satisfaction des employés.

Comment les entreprises utilisent la **technologie** pour améliorer l'expérience des employés et la productivité

Les grandes entreprises financières considèrent la **technologie et l'automatisation** comme des éléments essentiels pour relever trois défis majeurs



Augmenter
l'efficacité



Booster la
satisfaction
des salariés



Attirer les
meilleurs
candidats



UpSlide aide à réduire les heures de travail, ou les rend plus productives. Nos équipes sont **plus heureuses lorsqu'elles sont productives, réalisent des tâches à forte grande valeur ajoutée** et apprennent, plutôt que de faire du formatage et du copier-coller.



Muge Mentès, Head of CEEMEA Debt Origination, **UniCredit**
[Découvrir le témoignage d'UniCredit](#)

Comment UpSlide aide

Des entreprises comme Forvis Mazars et UniCredit utilisent UpSlide pour relever ces défis. UpSlide optimise **PowerPoint, Excel, Word et Power BI**, ce qui les aide à :

- ➔ Réduire le temps dédié aux tâches manuelles et répétitives pour **stimuler la productivité**
- ➔ Libérer du temps aux équipes pour se concentrer sur un travail **plus gratifiant**, et créant **plus de valeur** à l'entreprise
- ➔ Attirer de meilleurs talents en montrant leur engagement pour **l'innovation et le bien-être des employés**



Merci

Nous espérons que vous avez trouvé ce rapport intéressant. Si vous souhaitez parler à un membre de notre équipe pour améliorer l'expérience de vos employés et stimuler la productivité [contactez-nous !](#)

Retrouvez- nous aussi :



<https://upslide.net/fr>



linkedin.com/upslide