

La Banque Postale promet de révolutionner le crédit à la consommation

Associé à la Société Générale, l'établissement veut occuper à terme entre 5 et 6 % d'un marché soumis à la pression du législateur

par ANTOINE LANDROT

La Banque Postale réinvente le crédit à la consommation». La publicité annonçant la nouvelle offre de l'établissement en dit long sur les ambitions de Patrick Werner, le président du directoire. La gamme sera commercialisée par [La Banque Postale Financement \(LBPF\)](#), une société commune dont la Société Générale détient 35% et employant 290 collaborateurs à ce jour, dont 230 recrutements.

C'est un concurrent supplémentaire dans un environnement chahuté: la production de crédit par les établissements spécialisés a reculé de plus de 13% en 2009; en outre, un projet de loi dont l'examen à l'Assemblée nationale s'achèvera le 1er avril, encadrera strictement l'activité. «LBPF s'inscrit d'emblée dans le cadre de la directive européenne et de la loi Lagarde, qui font converger les crédits immobiliers et à la consommation. Elle

n'aura pas à modifier sa stratégie, ni à retravailler ses partenariats», souligne Pierre Blanc, associé d'Athling Consulting.

«Dans cinq à dix ans», Patrick Werner estime que LBPF devrait occuper entre 5 et 6% des encours dans l'Hexagone, soit environ dix milliards d'euros. «Ce ratio est légèrement inférieur à notre part de marché

Une offre de crédit renouvelable n'est pas exclue

naturelle dans les dépôts et les comptes à vue - autour de 9% - car le marché du crédit à la consommation est déjà occupé», précise le président du directoire.

L'offre, commercialisée en multicanal, ne proposera d'abord que du crédit amortissable, dès 1.500 euros, à travers le prêt personnel et le rachat/regroupement de crédits. Il n'y

aura pas de campagne d'appels sortants, mais une correspondance vis-à-vis des clients de la Banque Postale. «Un pourcentage significatif de notre clientèle a souscrit à des crédits dans d'autres établissements. Il est naturel que certains veuillent les regrouper, ou transformer leurs dettes renouvelables en amortissables», précise Patrick Werner. On peut donc imaginer que dans un premier temps, le rachat/regroupement constitue la majeure partie de l'activité.

Dans le courtant de l'année, une gamme orientée vers les jeunes verra le jour (prêts étudiant, apprentissage, intérimaire, permis, etc.). Selon l'issue des débats à l'Assemblée sur le projet de loi, LBPF n'exclut pas à terme de proposer du crédit renouvelable. Enfin, un pôle d'accompagnement des clients en difficulté a été créé, notamment via un partenariat «*expérimental*» avec l'association Crésus.

13

Les femmes cherchent leur place dans le secteur de la finance

Certains métiers comme le capital-investissement restent très peu ouverts à la gent féminine

par SORAYA HAQUANI

Difficile, dans le secteur de la finance, d'en finir avec le «plafond de verre» qui freine les évolutions de carrière des femmes... Réunies hier à l'occasion d'une table ronde organisée par le site de recrutement dédié aux financiers [eFinancialCareers](#), plusieurs femmes occupant des postes à responsabilité dans des établissements financiers ont évoqué les freins qui empêchent la gent féminine de progresser dans divers métiers. «Il faut dire que les femmes sont assez peu motivées par certaines professions comme la banque d'affaires, relève Luc Gendry, associé gérant chez Rothschild & Cie. Il faut créer des environnements qui font naître de la motivation chez les femmes».

«Ce qu'il faut faire comprendre, c'est qu'il y a un enjeu 'business' derrière

cette problématique, défend Valérie Pilcer, directeur des risques et de la conformité chez [Oddo et Cie](#). Dans la gestion des risques, la mixité est un élément clé pour avancer, j'en suis persuadée». Si de façon générale, les mentalités évoluent, les femmes restent quasi absentes dans certaines activités comme le capital-investissement, notamment à des postes de gérants de fonds. «On essaie d'évangéliser les professionnels du private equity, mais il faut reconnaître que dans le non-coté, ils ne sont pas du tout en avance sur ce sujet», observe Diane Segalen, vice-présidente du cabinet de chasse de têtes [CTPartners](#).

Phénomène saisissant: «certaines femmes qui ne parviennent pas à évoluer, n'hésitent pas à démissionner de leurs postes pour aller ailleurs où elles savent qu'elles se feront chasser, parfois par le précédent employeur qui

ne voulait pas les promouvoir! J'ai vu cela récemment dans une grande banque française qui avait laissé partir une responsable pour ensuite revenir la solliciter!», raconte Elisabeth Karako, responsable de la diversité du groupe [BNP Paribas](#). Sur la question des quotas, souvent évoquée comme solution au problème de la parité et de l'égalité hommes-femmes, les avis plaident pour des quotas «en CDD», selon l'expression d'Elisabeth Karako. Autrement dit, mettre en place des politiques de quotas temporaires pour forcer les grands groupes à évoluer de façon concrète. «Je pense qu'à l'avenir, le rapport de force va s'inverser, estime Luce Gendry de Rothschild & Cie. On s'oriente petit à petit vers un système où les femmes sont de plus demandées».