

*Observatoire des métiers, des qualifications
et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
dans la banque*

*BMEP
18 rue La Fayette
75009 PARIS*

**CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BANQUE :
UNE ANALYSE DES ÉCARTS SUR 15 ANS**

Céreq, 17 novembre 2006

CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES : L'ÉTUDE DU Céreq, AU SERVICE D'UNE POLITIQUE PARITAIRE ACTIVE

Les données recueillies chaque année dans les enquêtes montrent que la composante féminine de la population bancaire, pourtant la plus nombreuse, n'a pas la place qui devrait être la sienne en termes d'emploi et de rémunération. Ces constats sont clairs, mais ils restent ponctuels et donnent en eux-mêmes peu d'indications sur les causes de cette situation. Aussi le comité de pilotage de l'Observatoire a-t-il souhaité disposer d'une étude longitudinale qui dégage des facteurs explicatifs sur longue période.

L'étude a été confiée au Céreq, qui a une forte pratique de ce type d'étude et présente par ailleurs des qualités de neutralité qui convenaient à toutes les parties du comité de pilotage.

L'enquête préalable a été menée grâce à un site internet dédié à l'étude. Les salarié(e)s constituant les échantillons sélectionnés pouvaient répondre en toute confidentialité à 80 questions sur leur parcours professionnel de ces quinze dernières années. Les banques participantes ont mis au service de cette enquête une logistique lourde et complexe.

L'article publié ci-contre fournit l'essentiel des résultats obtenus. Le Céreq toutefois a produit un rapport beaucoup plus complet, qui comprend, outre cet article :

- des données et des indications sur la méthodologie de l'étude,
- l'ensemble des tableaux et graphiques qui illustrent l'article,
- les estimations économétriques réalisées en appui de l'étude,
- un verbatim des remarques que les interviewés pouvaient porter librement à la fin de l'enquête.

Compte tenu de l'importance du document et de la technicité de certains éléments, le rapport n'a pas pu trouver intégralement place dans cette publication.

L'ensemble du rapport du CERREQ est disponible sur le site internet de l'Observatoire

L'étude, comme on pouvait s'y attendre - mais sous des angles nouveaux et bien étayés - met en évidence le chemin qui reste à parcourir pour que les femmes aient dans la banque un statut de fait, pas seulement de droit, en tout point identique à celui des hommes. Au demeurant, les partenaires sociaux ne sont pas restés inactifs sur ce sujet. Dans la période actuelle, ils sont plus que jamais à l'initiative avec une négociation en cours sur un « *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque* ».

Cette négociation est en voie d'achèvement¹. Au nombre des mesures qui devraient en sortir figurent :

- la réaffirmation de principes fondamentaux, et d'abord l'égalité des rémunérations,
- des mesures concrètes comme :
 - la garantie d'évolution salariale après un congé de maternité,
 - l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel,

¹ 17 novembre 2006

- le respect de l'équilibre des promotions entre femmes et hommes, avec des facilités
- offertes pour la mobilité géographique,
- une négociation tous les 3 ans des mesures tendant à réduire les écarts salariaux, voire à les supprimer d'ici 2010 (avec un rôle d'éclairage de l'Observatoire des métiers),
- ou encore, en termes de gestion et d'organisation :
- l'obligation de critères de recrutement strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats,
- l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption comme le congé parental ne devant en aucun cas conduire à un gel des droits à formation,
- la mixité professionnelle sur les listes aux élections professionnelles.

CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BANQUE : UNE ANALYSE DES ÉCARTS SUR 15 ANS

Laurence Diederichs-Diop, Arnaud Dupray (CEREQ, DPMT²)

INTRODUCTION

A l'initiative de l'Observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle dans la banque et en collaboration avec lui, le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) s'est vu confier la mission d'étudier les déterminants des disparités salariales selon le genre dans le champ des banques AFB et du groupe Banque Populaire. Il a été décidé de mener une étude longitudinale rétrospective de façon à saisir les éléments susceptibles de rendre compte de l'hétérogénéité des carrières selon que l'on est une femme ou un homme.

Après des remarques sur les populations enquêtées, cette étude cherchera à cerner et à mesurer l'incidence des principaux facteurs susceptibles de peser sur le déroulement des carrières.

1. L'ENQUÊTE ET LES POPULATIONS

Des considérations de représentativité du métier, de volume de l'effectif et de mixité ont présidé au choix des **cinq métiers de la banque commerciale** pour les investigations : *technicien administratif des opérations bancaires, chargé de clientèle particuliers, chargé de clientèle entreprises, responsable d'un point de vente, responsable d'unité ou de service traitant des opérations bancaires*. Les personnes qui, **sur la période 1992-1996**, ont été recrutées sur un des trois premiers métiers, ou nommées sur un des deux métiers de responsable, constituaient la cible de l'enquête. Bien que le personnel féminin soit majoritaire dans le champ des banques AFB, la population interrogée n'était composée qu'à un tiers de personnel féminin compte tenu des critères de sélection des métiers retenus.

Les banques qui ont bien voulu apporter leur concours au déroulement de cette étude sont toutes d'envergure nationale ou internationale, mais assez diverses en terme de taille pour conférer une certaine représentativité à l'enquête (cf. encadré méthodologique dans le rapport complet sur le site internet de l'Observatoire).

Si l'on considère les **échantillons** de femmes et d'hommes de l'enquête, ils diffèrent par un certain nombre de caractéristiques. S'agissant d'abord du **métier** exercé au début de la période d'observation, les hommes exercent en plus grande proportion que les femmes des métiers d'encadrement. Parmi les hommes interrogés, près de 62 % sont responsables d'un

² Céreq, 10, place de la Joliette, BP21321, 13567 Marseille Cédex 02.
DPMT : Département Professions et Marché du travail.

point de vente, contre 45 % des femmes. 6 % étaient techniciens des opérations bancaires au moment de leur recrutement entre 1992 et 1996, contre 16 % des femmes.

Du point de vue de **l'âge**, les femmes appartiennent en plus grande proportion que leurs homologues masculins à des métiers impliquant un recrutement au début des années 90. Les femmes enquêtées sont donc plus jeunes, avec 46,5 ans d'âge moyen au moment de l'enquête contre près de 49 ans pour les salariés masculins. Plus de 30 % d'entre elles ont moins de 40 ans, pour une proportion moitié moindre d'hommes. Plus de 51 % de ces derniers (42 % des femmes) ont en revanche plus de 50 ans.

Une autre distinction forte réside dans la proportion des hommes et des femmes qui travaillent en **région parisienne**. Alors que près de 60 % des femmes de la population enquêtée y travaillent la première année d'observation, c'est le cas de seulement 32 % des hommes. En 2006, un peu plus de la moitié des femmes continuent de travailler en région parisienne tandis que les deux tiers des salariés masculins se répartissent en province. La possibilité plus forte en Ile-de-France de changer d'emploi en limitant les déménagements et les ruptures d'emploi pour le conjoint concourt sans doute à cet écart notable de situation. En effet, compte tenu de la composition des ménages en terme de qualification professionnelle des conjoints (cf. infra), les arbitrages de carrière s'opèrent plutôt au bénéfice des hommes : ceux-ci font davantage carrière en province.

2. LES DIFFÉRENCES DE FORMATION INITIALE ET D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

A leur entrée dans la banque, **les femmes** sont en moyenne **plus diplômées** que leurs collègues masculins : 45 % (respectivement 31 % des hommes) ont un diplôme du supérieur, en particulier un diplôme de niveau Bac+5 pour 15 % d'entre elles (10 % des hommes). Remarquons que cet écart ne traduit pas seulement une différence de génération entre hommes et femmes interrogés³, différence liée au fait que les niveaux de sortie du système éducatif n'ont cessé d'augmenter tout au long des années 80 et 90 et que les banques ont pu dans le même temps relever leurs exigences en terme de formation initiale à l'embauche. L'écart peut manifester aussi une différence de traitement entre candidats masculins et féminins, avec des pré-requis en matière de formation initiale plus élevés pour les femmes à postes équivalents, à l'occasion des recrutements ou des promotions, mais également des formes d'auto-sélection de la part des candidates. Cette situation correspondrait au fait que pour un même niveau d'exigence éducative, les femmes se présentant à l'embauche seraient plus diplômées en moyenne que leurs homologues masculins.

Une manière d'explorer cette dernière hypothèse consiste à restreindre l'examen **aux seuls salariés recrutés** au début de la période d'intérêt, c'est-à-dire les techniciens et chargés de clientèle particuliers ou entreprises⁴. Dans ces métiers, il n'apparaît guère de différence significative entre hommes et femmes en termes de niveaux de sortie du système éducatif. Tout juste peut-on noter que les hommes possèdent en plus grande proportion un diplôme universitaire de niveau Bac+4 ou Bac+5 que les femmes (22 contre 14 %). Mais celles-ci

³ Rappelons qu'une partie des personnes interrogées a été embauchée avant la période d'intérêt (les responsables)

⁴ Cette distinction entre enquêtés « recrutés » en début de période et enquêtés « nommés » sera souvent utilisée par la suite de l'étude. On entendra ainsi les techniciens administratifs des opérations bancaires, les chargés de clientèle particuliers et les chargés de clientèle entreprises comme les « recrutés » dans la période initiale, par opposition aux responsables d'un point de vente et aux responsables d'unité ou de service traitant des opérations bancaires, qui ont été « nommés » en début de période

sont en proportion deux fois et demi plus nombreuses que les hommes (8 contre 3 %) à entrer dans la banque avec un diplôme de grande école de commerce ou d'ingénieur. A un niveau de formation plus faible, on constate qu'elles sont plus souvent titulaires d'une licence que les hommes, ces derniers entrant en plus grand nombre avec un DEUG qu'avec une licence. Mais il faut « apporter un bémol » au constat encourageant de cette relative homogénéité des conditions de formation initiale entre hommes et femmes dans ces métiers. Rappelons en effet que près de 49 % des femmes occupaient à leur embauche entre 1992 et 1996 un poste de technicien administratif pour seulement 32 % des hommes de la population totale enquêtée. Consécutivement, sur la base des réponses à la classification à l'entrée, quatre femmes sur cinq sont embauchées avec un niveau inférieur ou égal à la classe III (niveaux A à F) pour un peu plus de deux hommes sur trois.

Au total, à diplôme équivalent, il semble donc que les orientations professionnelles tendent à diverger dès l'embauche. Cela vaut également pour les rémunérations (cf. infra).

Au regard de la **spécialité du diplôme de formation initiale**, qui peut effectivement contribuer au choix du poste d'affectation, il n'y a pas d'écart dans l'ensemble de la population interrogée. En revanche, pour les recrutés du début de la période d'observation (les techniciens administratifs et les chargés de clientèle), un diplôme de spécialité bancaire est un peu plus répandu chez les hommes que chez les femmes, puisqu'il concerne 47 % d'entre eux et 41 % d'entre elles.

Toujours parmi les recrutés, les femmes sont 52 % à avoir une **expérience professionnelle préalable** à leur entrée dans la banque, contre 43 % de leurs condisciples masculins. Remarquons que pour des parts équivalentes d'hommes et de femmes (45 %), cette expérience a été acquise en totalité dans le secteur bancaire.

Par rapport aux entrées dans la profession au cours des années 1970-80 (les responsables), la part des embauches sur **CDD** a fortement augmenté parmi les recrutés de 1992-96 touchant près du quart de ceux-ci, quel que soit leur sexe.

Enfin, hommes et femmes diffèrent par leur familiarité antérieure avec le secteur bancaire développée à l'occasion d'un **stage ou d'une formation en alternance**. Etaient dans ce cas 26 % des femmes recrutées entre 1992 et 1996, contre seulement 16 % de leurs homologues masculins.

De manière générale - et ceci n'est pas propre au secteur bancaire -, il semble bien que pour des affectations identiques, les exigences en termes de formation initiale, d'expérience professionnelle antérieure et de familiarité avec le domaine d'activité soient plus fortes pour les femmes que pour les hommes.

3. LES RÉMUNÉRATIONS DES HOMMES ET DES FEMMES

En matière de **salaires**, pour les trois métiers de « recrutés » (technicien administratif et chargé de clientèle), on observe un avantage relatif des hommes sur les femmes qui ne fait que croître avec le temps passé dans la banque. Plus élevé à l'origine pour les techniciens, le salaire au premier poste est en revanche en faveur des femmes pour les chargés de clientèle particuliers et entreprises, encore qu'il faille redoubler de prudence avec les salaires portant sur les années d'entrée⁵ (Cf. Tableau 1 à la fin de l'étude).

Pour l'ensemble de ces recrutés de 1992-96, dont on a vu qu'hommes et femmes ne se répartissaient pas de manière égale dans les trois métiers (49 % des femmes sont recrutées comme techniciennes et 69 % des hommes comme chargés de clientèle), il apparaît que **l'écart moyen de rémunération selon le sexe** ne cesse de croître avec le temps passé dans l'entreprise. La même tendance se dégage pour la catégorie des responsables d'un point de vente, alors que les écarts semblent plus invariants d'une année à l'autre pour les responsables d'unité de traitement.

Un autre élément de divergence entre hommes et femmes apparaît lorsqu'on rapproche **les profils d'évolution salariale** des techniciens administratifs des opérations bancaires de celui des chargés de clientèle particuliers. Il en ressort des destins salariaux assez comparables pour les hommes, alors que pour leurs consœurs, les profils d'évolution sont clairement distincts avec un horizon salarial d'environ 26 500 euros à 10-12 ans pour celles qui ont débuté comme chargée de clientèle particuliers, contre seulement 20 200 euros pour les salariées entrées pour occuper un poste de technicien des opérations bancaires.

Si on compare **les évolutions salariales sur la période 1998-2005** entre hommes et femmes, il apparaît une très grande homogénéité des évolutions parmi les femmes, leur progression oscillant autour de + 28 % quel que soit leur métier d'appartenance au début de la période d'observation. Pour les hommes, l'évolution sur 7 ans dépasse 50 % pour ceux qui ont débuté en tant que techniciens ou chargés de clientèle particuliers, atteint plus de 70 % pour les chargés de clientèle entreprises. Elle s'établit à environ 35 % pour les responsables d'un point de vente ou d'une unité administrative⁶.

Au total, pour les hommes, non seulement les évolutions salariales sont systématiquement plus favorables, mais elles se différencient selon le métier d'appartenance en début de période et selon l'ancienneté dans l'entreprise. Pour les femmes, au contraire, tout se passe comme si leur identité de genre primait sur des facteurs comme l'ancienneté ou leur métier d'appartenance pour fonder leur évolution salariale.

On sait qu'une partie non négligeable des écarts salariaux entre hommes et femmes dans la banque repose sur l'attribution de **compléments de salaire**. Il peut s'agir d'une part variable liée à des commissions sur vente pour les commerciaux, ou de bonus attribués annuellement en fonction de résultats spécifiques et/ou de ceux de l'entreprise⁷. D'après l'enquête annuelle des salaires dans le champ AFB en 2005, les compléments salariaux des

⁵ Les chiffres calculés pour les années 1992 à 1996 sont à considérer avec précaution étant donné que de nombreux salaires pour les recrutés en cours d'année ont dû être recalculés pour obtenir des équivalents annuels.

⁶ Du fait qu'ils ont été enquêtés suite à leur nomination, les responsables sont plus âgés que les « recrutés » et possèdent en moyenne quinze ans d'expérience dans la banque au début de la période observée.

femmes sont de plus de 20 % inférieurs à ceux des hommes dans les métiers de technicien administratif ou de chargé de clientèle entreprises.

A cet égard, sur l'ensemble de la population enquêtée et pour l'année 1998, il n'apparaît pas de différence notable entre hommes et femmes quant au pourcentage de salariés déclarant disposer d'une part variable. Mais pour le seul personnel recruté sur la période 1992-96, il en va autrement. En effet, deux tiers des salariés masculins, pour moins de la moitié de leurs collègues de sexe féminin, déclarent que leur salaire comporte une part variable relative à des commissions sur vente. Parmi les salariés bénéficiaires d'une part variable, le poids de celle-ci dans le salaire annuel global s'avère un peu plus important pour les hommes que pour les femmes.

4. DES DIFFÉRENCES SENSIBLES EN MATIÈRE DE NIVEAU DE CLASSIFICATION

En termes de métiers-repères de la convention collective de 2000, à un même métier correspond un éventail possible de niveaux dans la grille de classification qui peut aller de cinq niveaux pour un chargé de clientèle entreprises (F à J), à 7 niveaux pour un technicien administratif des opérations bancaires (A à G) et 6 niveaux pour un responsable de point de vente (F à K). Les entreprises ont alors une certaine latitude dans l'attribution d'un niveau de classification à métier donné à l'embauche. A niveau de classification donné, nonobstant les différences de régime de temps de travail, hommes et femmes sont rémunérés de la même façon.

Une fois attribué un niveau de classification, peuvent différer ensuite les vitesses de progression dans la grille en fonction des opportunités de mobilité saisies, qu'elles impliquent un changement de métier ou une promotion dans le même métier.

En comparant la position des femmes et celle des hommes **au regard de la classification**, et en retenant la date repère de 1998⁸, il apparaît que les femmes occupent beaucoup plus massivement que les hommes les niveaux d'employés et de gradés⁹, alors qu'elles sont moins présentes dans le premier niveau de l'encadrement (H) et se font encore plus rares dans les niveaux supérieurs : 21 % contre 37 % de leurs collègues masculins. Ceci n'est pas sans refléter la part prépondérante des salariés de sexe masculin parmi les responsables d'un point de vente puisqu'ils représentent près des trois quarts de la catégorie.

En regardant maintenant les seuls recrutés de 1992-96, de façon à éliminer l'effet de structure lié à la prépondérance des hommes parmi les responsables, et en comparant à nouveau les niveaux de classification des hommes et des femmes en 1998, on constate encore un différentiel de répartition significatif : trois quarts des femmes sont concentrées dans les niveaux B à F ; elles ne sont que 17 % dans les niveaux G et H, pour plus de 44 % de leurs confrères. Les proportions d'hommes et de femmes dans les niveaux I à K sont en revanche équivalentes, tournant autour de 8 %.

⁷ Les montants de parts variables ne figurent pas dans l'enquête. Cependant, celle-ci comporte une information sur la proportion des salariés qui touchent une part variable et sur l'intervalle de pourcentages que représente cette part variable sur le salaire annuel.

⁸ Les résultats sont présentés pour 1998 car nous disposons de plus de réponses que pour l'année de début d'observation (année 0) qui se situe entre 1992 et 1996. Ainsi, pour les recrutés de 1992-96, 87 % des personnes ont renseigné leur niveau pour 1998 et seulement 73 % pour l'année 0. Les résultats vont dans tous les cas dans le même sens avec deux tiers des hommes dans les niveaux A à F l'année de leur recrutement contre plus de quatre femmes sur cinq.

⁹ Correspondant aujourd'hui aux niveaux de « technicien des métiers de la banque »

Soulignons que depuis leur année d'embauche, la part des femmes dans les plus faibles niveaux n'a baissé que de 6 points de pourcentage en 1998 contre 19 point pour les hommes, tandis que la proportion de celles parvenues au statut cadre (niveau H et au-delà) a augmenté de trois points contre plus de 10 points pour leurs condisciples masculins.

A supposer que ce moindre niveau de classification des femmes, dont on a vu qu'il ne peut être justifié par une différence de niveaux de diplômes, s'explique par un comportement des entreprises de type assurantiel, visant par exemple la couverture des risques d'interruption d'activité, essentiellement liée à la maternité, on s'attendrait à ce que ce déclassement relatif ne soit que temporaire.

Il s'avère que pour les recrutés en début de période¹⁰, les disparités d'évolution de classification selon le sexe sont notables tout en s'amenuisant avec les années passées dans l'entreprise. Deux tiers des hommes progressent d'au moins trois niveaux de classification entre leur année d'embauche et 2006, pour un tiers des femmes, tandis que 3 % stagnent au même niveau, situation qui concerne plus de 15 % des femmes recrutées. Ces différences d'évolution restent marquées entre 1998 et 2006 (Tableau 2).

Cela étant, les différences d'évolution sont moindres si l'on considère l'ensemble de la population enquêtée : 19 % des femmes ne connaissent aucune évolution entre l'année de début d'observation et 2006, contre 12 % des hommes, tandis que ces derniers sont près de trois sur dix à connaître une progression de trois niveaux ou plus, pour une femme sur cinq. De plus, ce différentiel d'évolution s'exprime principalement au cours des premières années d'ancienneté puisque entre 1998 et 2006, les progressions en matière de nombre de changements de niveaux sont assez similaires entre hommes et femmes.

5. L'INCIDENCE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Les évolutions précédentes sont en partie liées à des mobilités de poste au sein du même métier mais également à des changements de métier, appréciés dans l'enquête au moyen de la grille des métiers-repères.

Pour **l'ensemble de la population** enquêtée, 84 % de ceux qui ont connu une progression d'au moins trois niveaux dans l'échelle de classification entre 1998 et 2006 ont changé de métier (89 % parmi les recrutés du début de la période d'observation). Ceux restés au même niveau sont seulement 58 % à avoir changé de métier.

Parmi les **recrutés** de 1992-1996, la proportion de ceux qui changent de métier est bien plus élevée parmi les hommes (84 %) que parmi les femmes (66 %). Une fois passés les changements de métier intervenus au cours des premières années après le recrutement, résultant sans doute de mobilités d'ajustement ou de réorientation, les changements restent beaucoup plus fréquents parmi les hommes que parmi les femmes (47 % contre 34 % entre 1998 et 2001). Or, sur le même intervalle de temps, 66 % des salariés masculins ont bénéficié d'un changement de niveau, pour seulement 49 % des femmes. Il semble donc que changements de niveau et changements de métier se conjuguent pour favoriser les carrières masculines¹¹.

¹⁰ Rappelons-le : techniciens administratifs des opérations bancaires, chargés de clientèle particuliers et chargés de clientèle entreprises.

Chez les **responsables** du début de période, il existe une plus grande similarité des fréquences de changement de métier quel que soit le sexe.

Ces analyses mettent en exergue que les évolutions de niveaux interviennent de manière intense lors des premières années d'expérience professionnelle pour se tasser par la suite. Ce faisant, elles favorisent très largement les salariés masculins au détriment du personnel féminin, plus enclin à des réductions d'activité au cours de la première moitié de vie active. Celui-ci ne peut espérer une évolution équivalente ou rattraper une partie de son retard qu'au bout de plusieurs années d'ancienneté, en particulier s'il réussit à franchir le « plafond de verre » que paraît constituer l'accès à l'encadrement, soit le niveau H.

Plus globalement, si l'on s'intéresse à l'**origine** de la mobilité d'emploi, qui peut émaner **de l'entreprise** par le biais de propositions de changement d'emploi ou **de l'individu** qui fait une demande pour changer d'emploi, les choses diffèrent dans la banque pour les femmes et les hommes. En effet, ces derniers font beaucoup plus l'objet de propositions de mobilité que les femmes, alors qu'à l'opposé, ce sont elles qui sollicitent leur hiérarchie plus souvent que les hommes pour changer d'emploi. Sur la dernière période, 2004-2006, deux tiers des hommes ont reçu au moins une proposition de mobilité, contre la moitié des femmes. Près de neuf salariés sur dix, quel que soit leur sexe cette fois, acceptent cette proposition.

S'agissant des conséquences des **propositions de l'entreprise**, il ne semble pas exister de différences significatives concernant les changements d'unité de travail ou de métier entre les femmes et les hommes¹². En revanche, les hommes connaissent davantage des changements professionnels qui impliquent un déménagement (50 % des hommes contre 24 % des femmes avant 1998, et toujours deux fois plus en proportion entre 2004 et 2006), ou le passage à un grade supérieur (après 2000 notamment : 55 % des hommes et 35 % des femmes entre 2001 et 2003, 44 % et 28 % entre 2004 et 2006). Et même lorsque la proposition n'entraîne pas de promotion de niveau, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à voir leur salaire augmenter à l'issue de la mobilité.

Lorsque l'**initiative** de la mobilité revient **au salarié**, les femmes demandent plus fréquemment que leurs collègues masculins à changer d'emploi. Ce phénomène devient de plus en plus prégnant avec l'âge et l'ancienneté : en 2004-2006, c'est plus de la moitié des femmes qui sollicitent une mobilité pour moins d'un tiers des hommes. Qu'on soit un homme ou une femme, la demande est acceptée dans près de huit cas sur dix. Si le motif principal est celui de connaître une évolution de son activité, pour les femmes comme pour les hommes, 11 % des femmes souhaitent aussi changer d'emploi pour convenances personnelles liées à la famille et 10 % pour cause de mésentente avec un collègue ou la hiérarchie (respectivement 4 % et 6 % pour les hommes).

Au total, l'initiative de la mobilité est différenciée suivant le sexe puisqu'elle résulte plus souvent d'une **demande personnelle** pour les femmes, alors qu'elle émane plutôt d'une **sollicitation** de leur hiérarchie ou de leur direction dans le cas des hommes.

6. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

¹¹ Un test statistique nous permet de rejeter l'hypothèse d'indépendance entre les deux événements – changement de métier et changement de niveau.

¹² De l'ordre de 80 % des salariés déclarent avoir changé d'unité de travail et environ 60 % de métier.

L'accès à la formation continue n'apparaît pas identique pour les femmes et les hommes¹³. Les proportions de femmes et d'hommes participant à une formation sont relativement éloignées en début de période, c'est-à-dire entre 1998 et 2000 : 11 points de différence au profit des hommes. Cet écart a toutefois tendance à se resserrer puisque 37 % des hommes et 33 % des femmes disent avoir effectué une formation en 2004-2006.

En détaillant **suivant le métier d'entrée**, on remarque que la situation n'est pas homogène. Pour les chargés de clientèle particuliers (jusqu'en 2000 seulement) et plus encore pour les techniciens administratifs des opérations bancaires, la participation à la formation continue est plus importante pour les hommes. En revanche, chez les chargés de clientèle entreprises, les femmes ont eu largement plus accès à la formation continue que leurs homologues masculins : respectivement 71 % contre 58 % avant 1997, taux qui deviennent respectivement 47 % et 19 % en 2004-2006.

Au-delà de l'accès, **la durée** de la formation ou des formations effectuées au cours de chacune des périodes¹⁴ montre d'autres différences significatives selon le sexe. Plus l'ancienneté dans l'entreprise augmente, plus les hommes ont tendance à suivre des formations de courte durée. Ainsi, ils étaient 35 % à avoir suivi une ou plusieurs formations représentant au total plus d'un mois entre 1998 et 2000, et 14 % à avoir suivi une semaine de formation au plus. Mais en 2004-2006, ces pourcentages passent respectivement à 10 % et 43 %. Pour les femmes, la durée des formations est plus courte que celle des hommes en début de période. Mais à partir de 2001, elles deviennent proportionnellement plus nombreuses que les hommes à effectuer des formations longues : 47 % des femmes suivent des formations d'une durée supérieure au total à 15 jours en 2004-2006, contre 23 % des hommes. On peut alors supposer que les femmes, plus disponibles à ce stade de leur carrière par rapport à leurs charges familiales, souhaitent s'investir dans des formations plus lourdes pour pallier en partie leur manque de perspective d'évolution.

S'agissant de l'obtention d'un **diplôme bancaire** suite à une formation professionnelle continue, si l'on envisage les seuls recrutés du début de période, 57 % de ceux qui sont allés en formation avant 1998 ont obtenu un diplôme bancaire, 20 % entre 1998 et 2000, 13 % entre 2001 et 2003 et 9 % entre 2004 et 2006. Mais cette forte proportion globale constatée au départ cache une importante disparité en fonction du sexe : pour 65 % des hommes qui obtiennent un diplôme bancaire, c'est seulement le cas de 48 % des femmes. Là encore, on peut évoquer le manque de disponibilité des femmes pour suivre des formations diplômantes forcément plus chronophages que des formations d'adaptation.

7. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE : SITUATION MATRIMONIALE, ENFANTS, TEMPS PARTIEL

La très grande majorité des salariés enquêtés sont mariés ou vivent en couple. La part des célibataires diminue même entre 1998 et 2006. Celle des personnes divorcées ou séparées¹⁵ augmente sur la même période.

¹³ Il s'agit de la participation à une formation professionnelle continue d'au moins une semaine en équivalent temps plein.

¹⁴ Les périodes de l'enquête sont : année 0-1997, 1998-2000, 2001-2003 et 2004-2006.

¹⁵ Les personnes veuves ont été regroupées avec les personnes divorcées ou séparées car elles représentent moins de 1% des salariés interrogés.

Mais la **situation matrimoniale** n'est pas complètement analogue pour les femmes et pour les hommes. En 1998, les femmes sont plus souvent célibataires (12 %), divorcées ou séparées (14 %) que les hommes (respectivement 6 % et 6 %), et corrélativement bien moins souvent mariées (75 % pour 88 % pour les hommes). Cette situation devient encore plus prégnante en fin de période, puisqu'en 2006, 73 % des femmes sont mariées pour 90 % des hommes et 19 % d'entre elles sont divorcées ou séparées pour 7 % de leurs confrères.

Un autre facteur distingue à cet égard les hommes et les femmes, **la situation du conjoint** dans le cas d'une vie maritale ou en couple. Les hommes sont plus souvent mariés avec une femme de niveau employé (40 % en 1998 et 35 % en 2006) et moins souvent avec une femme cadre ou ingénieure (15 % en 1998 et 19 % en 2006). Les femmes sont exactement dans la situation opposée : elles sont mariées avec un cadre ou un ingénieur dans 46 % des cas en 1998 et 45 % en 2006, et avec un employé dans 24 % des cas en 1998 et 18 % en 2006. Environ un quart des salariés masculins est marié avec une femme étudiante, inactive, chômeuse ou retraitée, pour seulement moins de 10 % des femmes. Ajoutons que plus de 80 % des hommes en couple, quelle que soit la période, mentionnent que la rémunération de leur épouse est inférieure à la leur. A contrario, plus de la moitié des femmes en couple ont un conjoint dont les revenus sont supérieurs au leur. Cette hétérogamie dans les niveaux de qualification et de rémunération des conjoints confirme la position traditionnelle de l'homme comme principal pourvoyeur de ressources dans le ménage et rend donc les arbitrages professionnels (mobilité, etc.) plus délicats pour les femmes en couple que pour leurs homologues masculins.

Si l'on s'intéresse à la situation vis-à-vis des **enfants**, on constate que pour une situation d'ensemble où plus des deux tiers des personnes déclarent avoir des enfants à charge, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être dans ce cas. Le fait que les pourcentages diminuent entre 1998 et 2006 est relatif à la question posée, qui ne s'intéresse qu'aux enfants à charge, et non aux enfants « tout court ». Les personnes enquêtées ayant vieilli entre les deux dates retenues, ainsi que leurs enfants, elles sont donc moins nombreuses au fil du temps à déclarer avoir des enfants à charge.

Il convient également de considérer le cas des enfants en bas âge, c'est-à-dire, dans cette enquête, de moins de 6 ans, qui nécessitent plus de temps de présence de la part des parents. En 1998, 25 % des hommes déclarent avoir au moins un enfant de moins de 6 ans, mais seulement 15 % des femmes. En 2006, il n'existe plus de différences significatives puisque hommes ou femmes sont dans les mêmes proportions (17 %) à avoir un ou des enfants en bas âge. Ces différences observées sont-elles liées aux écarts d'âge entre hommes et femmes de notre population ou à un comportement plus spécifique de report des maternités de la part des femmes ? On ne peut conclure à ce stade.

Les **maternités** concernent un peu plus de 20 % des femmes par période jusqu'en 2003. La durée cumulée du ou des congés de maternité¹⁶ tend à se raccourcir puisqu'en 2001-2003 elle était de moins de 4 mois pour 15 % des femmes ayant eu une maternité¹⁷ et de 4 à 7 mois pour 48 % d'entre elles, alors qu'en 2004-2006, les pourcentages s'établissent respectivement à 43 % et 21 %¹⁸.

Depuis le 1er janvier 2002, un **congé paternité** est accordé au père à l'occasion de la naissance de son enfant¹⁹. Dans notre enquête, seuls 9 % des hommes qui ont eu au moins

¹⁶ Cumulée, car il peut y avoir eu plusieurs maternités sur la période.

¹⁷ Ou ayant adopté un enfant.

¹⁸ La part des congés maternité de plus 8 mois est similaire pour les deux périodes (37 % et 36 %).

un enfant depuis l'entrée en vigueur de ce congé y ont eu recours, et quand cela a été le cas, 40 % ont pris moins de 2 jours et, à l'opposé, 41 % plus de 10 jours.

Le passage à **temps partiel** reste très marginal : 3 % des personnes interrogées (hommes et femmes) ont déclaré avoir travaillé à temps partiel durant la période initiale (entre l'année 0 et 1997), 6 % en fin de période (2004-2006). Les femmes constituent l'essentiel des personnes à temps partiel : plus des deux tiers pour la première période et plus de quatre sur cinq pour la dernière. Au final, 7 % des femmes interrogées ont travaillé à temps partiel entre l'année 0 et 1997 et 15 % en 2004-2006.

Le rôle central des femmes dans la sphère familiale est donc à même d'entraîner des **discontinuités** dans l'activité de travail (interruptions, temps partiel). Celles-ci, de durées plus ou moins longues, sont alors susceptibles de freiner leur évolution de carrière.

8. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE : HORAIRES, RTT, CET

Afin de cerner le facteur **organisation du travail**, nous avons interrogé les salariés sur leur participation éventuelle à des **réunions** hebdomadaires et sur les horaires auxquels ils terminent leur journée.

Une très large majorité de personnes sont astreintes à des réunions hebdomadaires dans le cadre de leur activité. Il peut s'agir de réunions d'organisation, de planification, d'évaluation, etc. – toutes se rapportant à leur activité ou à celle de leur établissement. En 2001, les hommes sont plus souvent concernés que les femmes, mais la tendance montre qu'ensuite l'écart se resserre, et qu'enfin les femmes sont plus nombreuses en 2006 à participer à de telles réunions.

Dans l'ensemble, un tiers des salariés enquêtés disent participer à des réunions qui **débutent** dans la matinée avant 9h00, et la moitié à des réunions qui se **terminent** après 17h00. Cependant, ces pourcentages globaux masquent des disparités suivant le sexe : les réunions du matin qui touchent quatre hommes sur dix (35 % en 2001 et 42 % en 2006) ne concernent qu'une femme sur quatre (23 % en 2001 et 27 % en 2006). Il en va de même pour les réunions du soir : deux tiers des hommes pour moins de la moitié des femmes. On peut donc penser que les obligations domestiques et familiales empêchent davantage les femmes d'être disponibles à ces moments-là de la journée pour leur activité professionnelle. On constate toutefois qu'avec l'âge, les femmes gagnent en disponibilité, en particulier pour les réunions du soir, puisque de 45 % de femmes qui participent à des réunions se finissant tard en 2001, on passe à 52 % en 2006, soit une proportion qui se rapproche de celle des hommes²⁰.

S'agissant de l'**horaire de fin de journée**, la moitié des salariés, quel que soit leur sexe et la période considérée, quittent leur travail entre 18h00 et 19h00. Mais les femmes sont plus nombreuses que les hommes à terminer leur journée de travail avant 18h00 et les hommes plus nombreux à terminer après 19h00²¹. Ce constat souligne que les hommes bénéficient de plus de souplesse dans l'organisation de leur activité professionnelle.

¹⁹ Dans une limite de 14 jours (11 jours de congé paternité à proprement parler + 3 jours d'absence autorisée accordés par l'employeur pour une naissance)

²⁰ La part des hommes qui participent à des réunions qui se finissent tard le soir est égale à 59 % en 2001 et à 57 % en 2006.

²¹ On vérifie en outre que les femmes sans enfant à charge ont des horaires de fin de journée qui se rapprochent de ceux des hommes.

En matière d'utilisation des **jours de RTT** (réduction du temps de travail), les femmes utilisent la totalité de leurs jours de RTT plus souvent que les hommes (73 % contre 59 % en 2005). Les hommes affectent plus volontiers une partie de leurs congés au **CET** (compte épargne temps) (54 % contre 43 % pour les femmes). Quand cela a été le cas, le nombre de jours affectés diffère également entre hommes et femmes, puisque les hommes sont plus nombreux que les femmes à y avoir affecté 5 jours ou davantage (59 % contre 48 %). Les hommes ont ainsi plus tendance à « thésauriser » leurs congés pour l'avenir, alors que les femmes les utilisent principalement dans l'année.

Ainsi, la gestion de la journée de travail et l'utilisation des congés mettent en évidence des pratiques différenciées selon que l'on est un homme ou une femme. Elles soulignent en creux que les préoccupations domestiques et familiales restent encore largement l'apanage des femmes.

REMARQUES CONCLUSIVES

Les résultats de cette étude dans la profession bancaire dessinent un bilan où, comparativement aux hommes, la plupart des femmes sont freinées dans leur évolution de carrière.

Rappelons-en **les trois principaux enseignements**.

D'abord, à **qualités équivalentes à l'embauche**, les femmes **n'accèdent pas** dans les mêmes proportions aux mêmes métiers que ceux des hommes, et elles se voient attribuer des niveaux de classification plutôt en-deçà à métier identique.

De plus, leurs **vitesse de progression** de carrière sont plutôt homogènes entre elles selon le métier d'entrée, mais en moyenne **inférieures** à celles des hommes. Par rapport à leurs homologues masculins, tout se passe comme si leur évolution professionnelle faisait plus abstraction de compétences personnelles pour retenir le sexe comme déterminant principal. Dans cette perspective, cette caractéristique « naturelle » représenterait pour la hiérarchie la synthèse d'attributs et de conditions supposés propres au personnel féminin et de nature à limiter leur investissement professionnel.

Enfin, l'activité professionnelle des femmes encore le plus souvent génératrice d'un **salaire d'appoint** au sein des couples bi-actifs, et les nécessités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, plus prégnantes pour les femmes, les privent de pouvoir envisager leur activité professionnelle dans les mêmes termes de **disponibilité** que leur conjoint et que leurs collègues masculins.

Plusieurs indicateurs laissent ainsi présumer que la **mobilité professionnelle** des femmes dans la banque serait plus mesurée que celle des hommes, dans un contexte, celui de la banque commerciale, où les mobilités géographiques et fonctionnelles sont les voies privilégiées d'avancement de carrière.

Pour autant, **un certain nombre de points invitent à relativiser** le sens premier des résultats précédents, relativement négatif à l'aune de l'enjeu d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Deux considérations sont particulièrement à prendre en compte.

D'abord, en se focalisant sur les professions bancaires du champ AFB et du groupe Banque Populaire, et en pointant dans ce champ les différences entre hommes et femmes, aucun point de comparaison avec **d'autres secteurs** ou avec l'économie dans son ensemble n'est envisagé. Or, si la banque attire de plus en plus les candidatures féminines, c'est qu'elle présente un certain nombre **d'avantages** par rapport aux conditions d'emploi en vigueur dans d'autres secteurs. L'examen de parcours professionnels féminins effectués dans d'autres branches d'activité sur la même période éclairerait sans doute d'un jour nouveau et nettement plus favorable les constats établis ici.

Ensuite, et surtout, cette enquête portant sur des salariés âgés en moyenne de 47 ans au moment de l'enquête, s'appuie sur l'analyse de parcours d'individus entrés dans la banque, ou exerçant des fonctions de responsabilité, entre 1992 et 1996. Or ces années-là renvoient à une situation de **l'activité économique** particulièrement **morose**, qui n'invitait pas

forcément à des ajustements nouveaux selon le sexe en matière de pratiques de recrutement et d'affectation de la main d'œuvre.

Ces analyses ne peuvent ainsi rendre compte de la portée des **efforts faits** dans la profession depuis la **fin des années 90**, et notamment des dispositions de la convention collective de 2000 et des accords conclus depuis.

Les résultats obtenus et les changements en cours invitent en fait à **réitérer une étude semblable** dans quelques années. En interrogeant une population beaucoup plus jeune que celle enquêtée ici, une telle étude permettrait d'examiner la traduction concrète des avancées conventionnelles du secteur.

Tableau 1 : Revenus moyens en euros par métier et par sexe

Métier occupé au début de la période d'observation	Techniciens administratifs		Chargés de clientèle particuliers		Chargés de clientèle entreprises	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	16 256 * (&)	14 190 (&)	16 505 (&)	16 877 * (&)	21 744 * (&)	23 027 * (&)
1998	21 614 *	16 931	22 000	20 890	27 605 *	29 737 *
2001	25 381 *	19 167	26 568	22 583	35 461 *	32 741 *
2004	30 434 *	19 713	30 668	24 380	43 046 *	37 089 *
2005	33 808 *	20 263	33 241	26 557	46 592 *	39 765 *
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	57 %	27 %	52 %	28 %	72 %	29 %

Tableau 1 : (suite)

Métier occupé au début de la période d'observation	Responsables d'un point de vente		Responsables d'unité de traitement des opérations bancaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	27 997 (&)	23 780 (&)	32 185 (&)	26 325 * (&)
1998	32 143	27 037	37 496	32 812
2001	35 986	29 867	43 796	38 414
2004	40 407	32 937	48 652	40 376
2005	42 762	34 056	50 525	42 394
Evolution moyenne en % sur 1998-2005	35 %	27 %	36 %	28 %

(&) : Les salaires dont il s'agit sont les salaires nets annuels imposables sont donc ajoutés au salaire de base les compléments de salaire. Les chiffres calculés pour les premières années d'observation (1992 à 1996) sont à considérer avec précaution, étant donné que de nombreux salaires ont été recalculés sur une base annuelle à partir des déclarations individuelles portant sur des années tronquées (recrutements en cours d'année).

* : Moyennes à lire avec prudence car calculées sur moins de 40 individus.

Tableau 2 : Progression dans la grille de classification pour le personnel recruté entre 1992 et 1996

Période En %	De année 0 (*) à 2006		De 1998 à 2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	3	15	10	21
1	10	25	24	33
2	21	26	27	23
3 ou +	66	34	39	23
Total	100	100	100	100
	77 % de répondants		95 % de répondants	

Lecture : Entre 1998 et 2006, 39 % des hommes et 23 % des femmes ont connu trois changements de niveau ou plus.

(*) : année 0 : 1992 à 1996