



WEBINAIRE

HOMMES / FEMMES DANS LA BANQUE MODE D'EMPLOIS

topics



Observatoire des métiers
de la banque

Un socle solide pour déployer les politiques diversité et inclusion

Des politiques diversité portées au plus haut niveau de l'entreprise dans un contexte favorable



Des accords « diversité et inclusion » **renouvelés**, une filière qui **se professionnalise**



La **conviction** et l'**engagement** des Comex voire des conseils d'administration



Un **cadre réglementaire** (lois Copé Zimmerman et Rixain), des **objectifs contraignants** et la mise en place de **KPI** meilleurs garants de la mise en mouvement

Un socle solide pour déployer les politiques diversité et inclusion

De nombreux programmes de développement et de sensibilisation



Des programmes de **leadership**, **mentorat**, **coaching** et **sponsorship**



Des actions de **communication** et de **sensibilisation** (rôle modèle, guidelines sur meilleure articulation vie perso / vie pro)



Des **réseaux de femmes** très actifs qui complètent et renforcent le dispositif



Un travail en profondeur sur les **mentalités** (intérêt de la parité, biais inconscients...)

Un socle solide pour déployer les politiques diversité et inclusion

Des process et dispositifs RH renforcés



Des actions fortes pour **limiter les biais de recrutement** externes ou internes (travail sur les viviers, partenariats écoles, formation équipes de staffing...)



Un monitoring renforcé de la **représentation des femmes** dans les instances et viviers



Des actions dédiées sur des **problématiques identifiées** (écarts salariaux, maternité, métiers genrés...)

Des actions qui commencent à porter leurs fruits...



LES CLÉS DU SUCCÈS

L'ambition alliée à des objectifs contraignants et une palette d'outils extrêmement variée

+ Un Index égalité professionnelle hommes / femmes en progrès

+ Des Comex et des populations de leaders qui se féminisent sous l'impulsion des lois et des politiques très volontaristes des différents établissements, **la mixité dans le haut des organigrammes est dorénavant bien présente**

+ Une réduction visible des écarts de proportion H/F sur tous les niveaux d'encadrement entre 2014 et 2020

+ Des écarts de rémunération de salaire de base chez les cadres fortement réduits, notamment sur la catégorie H et sur les écarts de rémunération les plus flagrants

+ Des écarts de rémunération chez les techniciens **inversés au profit des femmes**

+ Des efforts de féminisation de certains métiers fortement masculinisés

**...avec de vrais défis à relever
pour aller au-delà des premiers résultats**

DÉFI #1

**Les femmes restent majoritairement
sur des métiers moins valorisés**
(statut, rémunération) et une grande partie des femmes cadres
stagne **au niveau H sans vraies perspectives d'évolution.**

...avec de vrais défis à relever pour aller au-delà des premiers résultats

DÉFI #2

**Malgré les efforts entrepris, des filières
métiers encore fortement « genrées »**

Les métiers avec un barycentre de niveau de classification élevé (I/J/K) sont **majoritairement tenus par des hommes** avec **des impacts sur les écarts de niveau de rémunération**, et aussi sur les **perspectives d'évolution**.

Cet écart apparaît très tôt et **dès le recrutement**, avec notamment une majorité de recrutement d'hommes au niveau BAC +5, ce qui va impacter la taille du réservoir de talents.

**...avec de vrais défis à relever
pour aller au-delà des premiers résultats**

DÉFI #3

Les modèles de carrière ont peu évolué

la maternité et le temps partiel restent de vrais handicaps en terme de vitesse de progression : les écarts dans les **taux de promotion restent significatifs, et notamment** entre 25 ans et 40 ans.

**...avec de vrais défis à relever
pour aller au-delà des premiers résultats**

DÉFI #4

**Les écarts en terme de rémunération
totale restent élevés**

(poids du variable, positionnement du métier) même s'ils ont
été réduits sur les salaires de base.

A blurred photograph of a busy office hallway. People are walking in various directions, creating a sense of motion. The floor is covered in a patterned carpet with orange and brown tones. A dark blue banner with white text is overlaid in the center of the image.

PROPOSITIONS / RECOMMENDATIONS

PROPOSITIONS / RECOMMANDATIONS

1

Démocratiser et opérationnaliser les actions engagées à tous les niveaux de l'entreprise pour toucher le plus grand monde, en intégrant les hommes

2

Revenir au plus vite à un meilleur équilibre femmes-hommes dans le recrutement des BAC +5

PROPOSITIONS / RECOMMANDATIONS

3

Réinterroger les modèles de gestion des carrières :

Quelles perspectives proposer aux femmes qui stagnent au niveau H et comment utiliser le levier de la formation pour les accompagner vers d'autres filières ?

Comment réduire les écarts de promotion entre 25 et 40 ans avec une politique de parentalité ambitieuse ?

4

Accélérer les progressions des femmes dans les instances dirigeantes
dans les secteurs à fortes réserves de talents (Retail /Réseau)

PROPOSITIONS / RECOMMANDATIONS

5

Amplifier les actions visant à développer l'attractivité des métiers « masculins » auprès des jeunes femmes, en lien avec les acteurs de l'enseignement supérieur, de l'orientation et de la formation

6

Poursuivre et élargir les actions pour déconstruire les stéréotypes de genre (sur les métiers, sur le temps partiel, sur les congés parentaux, sur les carrières...)