

Les déterminants des évolutions de carrière : une comparaison entre hommes et femmes dans le secteur bancaire

Laurence Diederichs-Diop

Membre du Céreq au moment où a été réalisée cette étude,
Laurence Diederichs-Diop a depuis rejoint le CCAS-Marseille.

Arnaud Dupray

Céreq,
10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : dupray@cereq.fr

avec la collaboration d'Alexandra Dhouailly

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Décembre 2007

SOMMAIRE

Introduction	3
1. Les caractéristiques sociodémographiques des femmes et des hommes dans la banque	5
2. Les différences de formation initiale et d'expérience antérieure	5
3. Les rémunérations des hommes et des femmes	7
4. Des différences sensibles en matière de niveau de classification	9
5. L'incidence de la mobilité professionnelle	11
6. La formation continue	13
7. Conciliation vie professionnelle-vie familiale : situation matrimoniale, enfants, temps partiel ...	14
8. Conciliation vie professionnelle-vie familiale : horaires, RTT, CET	16
9. Des facteurs distinctifs dans la contribution au salaire des hommes et des femmes.....	18
9.1. Dimensions contribuant au niveau de salaire perçu en 1998	18
9.2. L'évolution des rémunérations entre 1998 et 2005	21
10. Réactions des enquêtés à leur évolution de carrière	23
Conclusion	26
Annexe - Liste des thèmes et exemples de remarques des salariés.....	29

INTRODUCTION

A l'initiative de l'Observatoire des métiers et de l'égalité professionnelle dans la banque (OMEPB) 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. Compte tenu des matériaux déjà existants – enquêtes annuelles sur l'emploi et sur les rémunérations - 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.

Au titre de l'article 23 de la convention collective de 2000 de l'AFB et de l'article 52 de la convention collective de 1953, les banques s'engagent à respecter le principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. A égalité de fonction, de travail et d'aptitude professionnelle, le personnel féminin doit être rémunéré à égalité avec le personnel masculin. Cette égalité professionnelle entre hommes et femmes s'inscrit, dans la dernière convention collective, dans un principe plus général d'égalité de traitement indépendamment du sexe, des origines ethniques ou de naissance, des opinions, des mœurs, des croyances et de l'état de santé et d'un éventuel handicap.

Pourtant, à métiers identiques, il existe des écarts de salaires régulièrement constatés dans les enquêtes annuelles sur les rémunérations. Outre la connaissance de l'importance de ces écarts, il faut s'interroger sur leurs composantes, leurs causes et plus généralement les facteurs qui, tout au long des parcours professionnels, sont susceptibles d'influencer l'avancement de carrière des salariés féminins et de leurs collègues masculins.

Des conditions de représentativité du métier, de volume de l'effectif et de mixité ont présidé au choix des cinq métiers de la banque commerciale qui ont été retenus pour les investigations : technicien administratif des opérations bancaires, chargé de clientèle particuliers, chargé de clientèle entreprises, responsable d'un point de vente et responsable d'unité ou de service traitant des opérations bancaires. Les personnes **recrutées** sur un des trois premiers métiers ou **nommés** sur un des deux métiers de responsable au cours de la période 1992-1996 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 retenus. Les six banques qui ont bien voulu apporter leur concours au déroulement de cette étude sont toutes d'envergure nationale ou internationale, mais assez diverses en termes de taille pour conférer une certaine représentativité à cette enquête (*cf.* encadré méthodologique).

La question centrale de l'étude est donc celle des disparités de carrières entre hommes et femmes dans un contexte où les recrutements se féminisent de plus en plus et s'adressent à des candidats de plus en plus diplômés. Dans le même temps, le secteur de la banque commerciale n'a jamais été aussi concurrentiel, soutenant un mouvement d'innovations de services et de produits mais générant aussi une pression productive importante, sur les métiers commerciaux notamment. Les obligations de performance et de disponibilité de la part du personnel n'ont fait que s'accroître en conséquence.

L'enquête et sa méthode

Les trois grandes banques traditionnelles du champ AFB ont été enquêtées : BNP Paribas, la Société Générale et Le Crédit Lyonnais, ainsi que le Groupe Banque Populaire et deux autres banques de taille moins importante, le CIC et HSBC (fusion sous une même enseigne du CCF et de trois petites banques régionales). L'enquête s'est déroulée en deux vagues plus ou moins contiguës selon les établissements : une première vague a débuté au cours de la seconde quinzaine de juin et au cours du mois de juillet 2006, une deuxième vague est intervenue à partir de la fin août et a duré tout le mois de septembre 2006.

L'enquête consistait en un questionnaire anonyme de 72 questions abordant en longitudinal (certains items portant sur plusieurs années ou périodes) les thématiques de la formation initiale et continue, des métiers exercés, des classifications et niveaux de salaires, de la mobilité professionnelle, du lieu de travail, de l'organisation du travail, du temps de travail et des congés ainsi que certaines informations d'ordre biographique sur la famille et le conjoint.

Le questionnaire était accessible sous une adresse internet dédiée facilitant la saisie directe par le répondant, laquelle pouvait être effectuée en plusieurs fois*, et assurait la confidentialité des réponses puisque, à aucun moment, les responsables des différentes banques enquêtées n'étaient en mesure d'accéder aux informations individuelles collectées.

Si 5 887 salariés ont été théoriquement destinataires de l'enquête, selon les critères précisés en introduction**, l'absence de possibilité de se connecter directement à internet pour accéder au questionnaire pour nombre de salariés a sans aucun doute découragé des velléités de réponse, la possibilité de recevoir un questionnaire papier étant soumise à l'effort du salarié de joindre le Céreq ou un interlocuteur de sa direction des ressources humaines ou de l'Observatoire.

Le Céreq a en tout procédé à l'envoi de 346 questionnaires papier dont 139 retournés avant l'échéance de l'enquête. Du point de vue du questionnaire accessible par internet, environ 600 salariés ont pris la peine de répondre. Après apurement et redressements, 726 questionnaires ont finalement été exploités et c'est sur cette base d'observations que reposent les analyses et résultats proposés dans cette étude.

Un calage sur des marges (une marge composite et une marge simple) avec le sexe d'un côté, l'établissement bancaire croisé avec le métier de départ de l'autre, a permis d'établir une pondération redressant la structure de l'échantillon sur ces caractéristiques par rapport à la population initiale, cible de l'enquête. Les résultats présentés dans cette étude intègrent donc ces redressements.

Remarquons par ailleurs que cette étude ne porte que sur les personnes qui sont restées présentes au minimum 10 ans (de 1996 à 2006) dans le même établissement bancaire et donc occulte l'évaluation des parcours et des pratiques salariales en direction des salariés de plus faible ancienneté, certains n'étant pas destinés à rester durablement chez leur employeur.

On peut en quelques mots décrire la structure de l'échantillon de répondants : les femmes représentent 36 % des répondants, soit 3 points de plus que leur part dans la population de référence. Les salariés de la LCL pèsent pour 47 % des réponses mais le meilleur taux de réponse a été obtenu de la BNP. Près de 60 % des répondants étaient responsables d'un point de vente (40 %) ou d'une unité de traitement l'année du début d'observation située entre 1992 et 1996, tandis que l'âge moyen des répondants est d'un peu plus de 47 ans.

* L'expérience a montré que cette option n'a pas été efficace dans tous les cas, obligeant le salarié à bien enregistrer ses premières réponses et à noter son numéro d'identification pour pouvoir reprendre plus tard son questionnaire.

** Il est permis de penser que dans la sélection de la cible par les banques, les critères de recrutement ont été mieux respectés que les critères de nomination, tous les responsables sollicités n'ayant pas forcément **débuté** dans un tel poste entre les années 1992 et 1996.

1. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BANQUE

Les femmes et les hommes enquêtés diffèrent par un certain nombre de caractéristiques. Le métier exercé au début de la période d'observation tout d'abord, les hommes occupant en plus grande proportion des métiers d'encadrement que les femmes. Ainsi, parmi les hommes interrogés, près de 62 % sont responsables d'un point de vente contre 45 % des femmes, alors que 6 % étaient techniciens administratifs des opérations bancaires, au moment de leur recrutement entre 1992 et 1996, contre 16 % des femmes (Tableau 1).

Appartenant en plus grande proportion que leurs homologues masculins à des métiers dont la sélection dans l'enquête dépendait de leur recrutement au début des années 90¹ (comparativement aux métiers de responsables dont la sélection était fondée sur la nomination à ces postes au cours de ces années), les femmes sont consécutivement plus jeunes avec 46,5 ans d'âge moyen contre près de 49 ans aux salariés masculins. Plus de 30 % d'entre elles ont ainsi moins de 40 ans au moment de l'enquête 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, une majorité de femmes continuent de travailler en région parisienne (un peu plus de la moitié) tandis que les deux tiers des salariés masculins de la population se répartissent en province. La possibilité de changer d'emploi en limitant les déménagements et les ruptures d'emploi pour le conjoint en Ile-de-France concourt sans doute à cet écart notable de répartition géographique. En effet, compte tenu de la composition des ménages en termes de qualification professionnelle des conjoints (*cf. infra*), les arbitrages de carrière s'opéreraient plutôt au bénéfice des hommes.

Tableau 1

Métier-repère occupé au début de la période d'observation

	Hommes	Femmes	Ensemble
Chargé de clientèle particuliers	9 %	11 %	10 %
Chargé de clientèle entreprises	4 %	6 %	5 %
Technicien administratif des opérations bancaires	6 %	16 %	9 %
Responsable d'un point de vente (guichet, agence...)	62 %	46 %	56 %
Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires	19 %	21 %	20 %
Total	100 %	100 %	100 %

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

Les femmes sont également en moyenne plus diplômées que leurs collègues masculins puisque 45 % (resp. 31 % des hommes) ont un diplôme du supérieur, en particulier un diplôme de niveau bac+5 pour 15 % d'entre elles (resp. 10 % des hommes, *cf. Tableau 2.1*). Remarquons que cet écart ne traduit pas seulement une différence de génération entre hommes et femmes interrogés, différence liée au fait que les niveaux de sortie du système éducatif n'ont cessé d'augmenter tout au long des années 80 et ce jusque vers 1997-98, et que les banques ont pu dans le même temps relever leurs exigences en terme de formation initiale à l'embauche. Il pourrait manifester aussi une différence de traitement entre candidats masculins et féminins, avec des pré-requis en matière de formation initiale à l'occasion des recrutements ou des promotions

¹ Si les hommes sont un peu plus nombreux en proportion à « débiter » dans l'enquête en 1993 et les femmes en 1996, comparativement à l'autre sexe, la différence globale n'est pas significative.

légèrement plus élevés pour les femmes à postes équivalents, 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 hypothèse consiste à restreindre l'examen aux seuls salariés recrutés² au début de la période d'intérêt, c'est-à-dire les techniciens et chargés de clientèle particuliers ou entreprises. A cet égard, 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 partagent en plus grande proportion un diplôme universitaire de niveau bac+4 ou bac+5, que les femmes (22 contre 14 %), alors que ces dernières 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. Toutefois, pour apporter un bémol au constat encourageant de cette relative homogénéité des conditions de formation initiale entre hommes et femmes, rappelons que près de 49 % de ces dernières occupaient à leur embauche entre 1992 et 1996 un poste de technicien administratif pour seulement 32 % des hommes. 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.

Tableau 2.1

Niveau de diplôme des salariés

	Ensemble		Recrutés entre 1992 et 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou BEPC	10 %	8 %	4 %	3 %
CAP, BEP	19 %	17 %	6 %	8 %
Baccalauréat ou équivalent (brevet technique, brevet professionnel)	40 %	30 %	24 %	24 %
BTS, DUT	12 %	17 %	29 %	31 %
DEUG ou autre diplôme de niveau bac+2	4 %	4 %	7 %	4 %
Licence ou autre diplôme de niveau bac+3	1 %	3 %	5 %	8 %
Maîtrise ou autre diplôme de niveau bac+4	4 %	6 %	12 %	10 %
DEA, DESS ou autre diplôme de niveau bac+5	5 %	4 %	10 %	4 %
Grande école de commerce ou d'ingénieur	5 %	11 %	3 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 2.2

Type de contrat à l'embauche pour l'ensemble de la population

	Hommes	Femmes	Ensemble
Contrat à durée déterminée (CDD)	9 %	14 %	11 %
Contrat à durée indéterminée (CDI)	91 %	86 %	89 %
Total	100 %	100 %	100 %

A diplôme équivalent, il semble donc que les destins professionnels à l'embauche, mais également les rémunérations (*cf.* infra) tendent à diverger.

Il apparaît bien ainsi un « déséquilibre » dans le type et le niveau de poste proposés aux femmes, comparativement à ce qui est proposé aux candidats masculins au regard du seul niveau de diplôme. Pour autant, le niveau de formation initiale ne constitue qu'une des composantes sur lesquelles l'employeur peut s'appuyer pour jauger la compétence future du candidat. Ce « déséquilibre » dans l'allocation des postes proposés aux femmes relativement à leurs homologues masculins pourrait s'expliquer par d'autres éléments des trajectoires individuelles comme l'expérience professionnelle préalable, la spécialité du diplôme ou le

² 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 » au début de la période d'observation.

fait d'avoir une certaine familiarité avec le milieu bancaire, toutes caractéristiques qui peuvent influencer sur le positionnement professionnel offert au candidat à l'embauche.

Au regard de la spécialité du diplôme de formation initiale qui peut effectivement contribuer au choix du poste d'affectation, s'il n'y a pas d'écart dans l'ensemble de la population interrogée, en revanche, pour ces salariés recrutés au début des années 90, un diplôme de spécialité bancaire est 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, 52 % des femmes ont 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.

Si la part des recrutements sur CDD a fortement augmenté parmi les embauches opérées dans la première moitié des années 90 représentant près du quart de celles-ci, comparativement aux embauches des responsables intervenues dans les années 70 et 80, elle s'est en revanche homogénéisée selon le sexe – les femmes étant auparavant plus concernées que les hommes par ce type de contrat (cf. Tableau 2.2).

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

De manière générale et ceci n'est pas propre au secteur bancaire, il semble 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

Il serait impropre de se contenter d'une simple comparaison entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes tant il est vrai qu'ils se répartissent différemment selon leur sexe dans les métiers considérés. A métier d'entrée donné, la comparaison n'en montre pas moins un avantage quasi-systématique en faveur des hommes (cf. Tableau 3.1).

Pour les trois métiers de « recrutement », l'avantage salarial relatif des hommes sur les femmes ne fait que croître avec l'ancienneté dans la banque. Déjà 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'entrée³.

Tableau 3.1

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	32 241	26 557	46 592*	39 765*
Évolution moyenne sur 1998-2005	57 %	27 %	47 %	28 %	72 %	29 %

* Moyennes à considérer avec précaution car calculées sur moins de 40 individus.

** Les salaires nets annuels imposables. Ils incorporent donc 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).

³ 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.

Tableau 3.1 (suite)

Revenus moyens en euros par métier et par sexe

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
Évolution moyenne sur 1998-2005	35 %	27 %	36 %	28 %

* Moyennes à considérer avec précaution car calculées sur moins de 40 individus.

** Les salaires nets annuels imposables. Ils incorporent donc 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).

Tableau 3.2

Écarts entre les salaires nets annuels moyens des hommes et des femmes*

Métier au début de la période d'observation	Techniciens administratifs, chargés de clientèle particuliers et chargés de clientèle entreprises	Responsables d'un point de vente	Responsables d'unité de traitement des opérations bancaires
Année de début de la période d'observation (1992 à 1996)	6 %	18 %	22 %
1998	13 %	19 %	14 %
2001	21 %	21 %	14 %
2004	38 %	23 %	21 %
2005	40 %	26 %	19 %

* Écart entre le salaire des hommes et celui des femmes, rapporté à celui des femmes. Les salaires dont il s'agit sont les nets imposables : ils incorporent donc au salaire de base les compléments de salaire.

Lecture : En 1998, parmi les salariés responsables d'un point de vente, le salaire moyen des hommes est de 18 % supérieur à celui des femmes.

Si l'on considère l'ensemble des recrutés dont on a vu qu'hommes et femmes ne se répartissaient pas de manière égale dans les trois métiers (cf. Tableau 3.2), il apparaît que l'écart moyen de rémunération ne cesse de croître avec l'ancienneté dans l'entreprise. La même tendance se dégage de l'évolution des écarts de salaire 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.

Pour les responsables de point de vente, plus avancés dans leur carrière que les débutants au début de la période d'observation, la progression de l'écart salarial entre hommes et femmes est moins sensible que pour les recrutés sur les années 92-96, mais au début de la période, les hommes enregistrent un supplément de gain de 18 % par rapport à leurs collègues féminins.

Un autre élément de divergence entre hommes et femmes consiste à rapprocher le profil 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 les femmes, 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 particulier contre seulement 20 200 euros aux salariées entrées pour occuper un poste de technicien des opérations bancaires.

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

Non seulement les évolutions salariales sont systématiquement plus favorables pour les hommes, mais elles se différencient selon le métier d'appartenance en début de période et selon l'ancienneté dans l'entreprise, les responsables hommes et femmes possédant déjà en moyenne 17 ans d'expérience dans la banque au début de la période d'observation. 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 des compléments de salaire, dont les montants sont de plus de 20 % inférieurs à ceux des hommes pour les femmes dans les métiers de technicien administratif ou de chargé de clientèle entreprise (enquête annuelle des salaires dans le champ AFB, 2005).

Une partie des rémunérations déclarées dans notre enquête résulte de compléments de salaire. Il peut s'agir d'une part variable liée par exemple à des commissions sur vente pour les commerciaux, il peut s'agir aussi d'un bonus attribué annuellement en fonction des résultats de l'entreprise⁴.

A cet égard, sur l'ensemble de la population 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 il en va autrement pour le personnel recruté sur la période 1992-1996 dans les trois métiers d'intérêt. 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 eux, la proportion de salariés dont la part variable représente moins de 5 % du salaire se révèle un peu plus forte pour les femmes (43 %) que pour les hommes (35 %). Le pourcentage de salariés dont la part variable se situe au-dessus de 10 % étant sensiblement du même ordre de grandeur (quatre salariés sur cinq) pour hommes et femmes⁵.

Ces différences participent sans nul doute aux écarts observés dans les salaires observés dans l'enquête. Mais bien d'autres éléments peuvent y contribuer, dont le niveau dans la classification.

4. DES DIFFÉRENCES SENSIBLES EN MATIÈRE DE NIVEAU DE CLASSIFICATION

Si à métier donné, les écarts salariaux sont aussi sensibles entre hommes et femmes, une raison majeure en est le niveau de classification attribué. En effet, par rapport aux 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, par exemple, 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) ou un responsable de point de vente (E à K). Les employeurs 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 façon⁶.

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

⁴ L'information sur le montant de ces parts variables n'est pas disponible dans l'enquête, en revanche, celle-ci permet d'évaluer la proportion des salariés qui touchent une part variable et l'intervalle de pourcentages que représente cette part variable par rapport au salaire annuel.

⁵ En ce qui concerne l'existence de primes annuelles en fonction des résultats de l'entreprise, il n'apparaît pas d'écart significatif dans la proportion de bénéficiaires selon le sexe.

⁶ Dans une équation de salaire sur l'ensemble de la population, dès lors que le niveau dans la classification est introduit en variable explicative, il suffit de rajouter le nombre de mois de travail à temps partiel pour que la variable sexe ne soit plus significative. En revanche, la variable sexe devient significative avec un écart de 11 % en faveur des hommes dans un modèle comportant plus de 50 variables explicatives mais sans le niveau dans la classification. Cette dernière est donc cruciale dans l'explication des écarts de salaire selon le sexe.

Au regard de la classification, en comparant la position des femmes à celle des hommes en 1998⁷ (cf. Tableau 4.1), il apparaît que les femmes occupent beaucoup plus massivement que les hommes les niveaux de techniciens et de gradés, 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.

Même en se focalisant sur les salariés recrutés entre 1992 et 1996 de façon à éliminer cet effet de structure, 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 ainsi concentrées dans les niveaux B à F ; elles ne sont que 17 % dans les niveaux G et H, pour plus de 44 % des hommes. Les proportions d'hommes et de femmes dans les niveaux I à K sont en revanche équivalentes, tournant autour de 8 %. Soulignons que depuis leur année de début d'observation, la part des femmes dans les plus faibles niveaux n'a baissé que de 6 points de pourcentage contre 19 points pour les hommes, tandis que la proportion des femmes parvenues au statut cadre (niveau H et au-delà) a augmenté de trois points depuis leur recrutement contre plus de 10 points pour leurs condisciples masculins.

Tableau 4.1

Niveaux dans la grille de classification en 1998

Niveaux	Ensemble		Recrutés entre 1992 et 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A,B,C,D,E,F	11 %	31 %	48 %	75 %
G	25 %	28 %	24 %	11 %
H	27 %	20 %	20 %	6 %
I,J,K,HC	37 %	21 %	8 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 4.2

Progression dans la grille de classifications

Période	De année 0 à 2006		De 1998 à 2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	12 %	19 %	23 %	27 %
1	33 %	32 %	43 %	43 %
2	25 %	29 %	21 %	20 %
3 ou +	30 %	20 %	13 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
	73 % de répondants		82 % de répondants	

Lecture : Entre 1998 et 2006, 13 % des hommes et 10 % des femmes ont connu au moins trois changements de niveau. L'année 0 est l'année de début d'observation (1992 à 1996).

Tableau 4.3

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

Période	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		83 % de répondants	

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

⁷ Les résultats sont présentés pour 1998 car nous disposons de plus de réponses que pour l'année de début d'observation. Ainsi, pour les recrutés sur 1992-96, les niveaux ont été calculés sur près de 87 % de l'échantillon pour l'année 98, ceux de l'année 0, pour 73 % de l'échantillon seulement. 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.

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 employeurs de type assuranciel visant par exemple la couverture des risques d'interruption d'activité, on s'attendrait à ce que ce déclassement relatif ne soit que temporaire.

Il s'avère que pour les recrutés en début de période (techniciens administratifs des opérations bancaires, chargés de clientèle particuliers et chargés de clientèle entreprises), 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 (*cf.* Tableau 4.2).

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 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 au début de la période d'observation). Ceux restés au même niveau sont seulement 58 % à avoir changé de métier.

Parmi **les recrutés** de 1992 à 1996, la proportion de ceux qui changent de métier est bien plus élevée parmi les hommes (84 %) que parmi les femmes (66 %) (*cf.* Tableau 5.1). 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 masculines⁸.

Les changements de métier pour ces recrutés du début des années 90 semblent survenir pour leur grande majorité avant 2001, soit au cours des premières années de présence dans l'entreprise.

Sur l'ensemble de la population, la part des salariés ayant changé de métier augmente significativement jusqu'en 2004, après quoi elle n'évolue que légèrement. Ces résultats sur l'ensemble de la population enquêtée (*cf.* Tableau 5.1) montrent des intensités de changement assez comparables entre hommes et femmes même si les changements sont un peu plus fréquents pour les femmes en début de période - avant 1998, avec 4 points d'écart – alors qu'ils interviennent plus massivement pour les hommes entre 1998 et 2001.

⁸ Un test statistique nous permet de rejeter l'hypothèse d'indépendance entre les deux événements – changement de métier et changement de niveau.

Il existe donc une plus grande similarité des fréquences de changement de métier selon le sexe parmi **les responsables** qui possèdent déjà une expérience conséquente dans la banque au moment où ils commencent à être observés que parmi les professionnels embauchés dans les années 90.

Tableau 5.1

Importance des changements de métier selon le sexe

Ayant changé de métier	Population totale		Recrutés de 1992 à 1996	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Entre année 0 et 1998	32 %	36 %	54 %	48 %
Entre année 0 et 2001	57 %	53 %	73 %	55 %
Entre année 0 et 2004	71 %	67 %	84 %	63 %
Entre année 0 et 2006	74 %	71 %	84 %	66 %

Lecture : Entre l'année 0 et 1998, parmi l'ensemble de la population enquêtée, 32 % des hommes et 36 % des femmes ont changé de métier.

Au total, même si changement de métier et progression dans les niveaux de classification sont liés, les intensités de changement de classification sont plus dissemblables entre hommes et femmes que les intensités de changement de métier.

Ces analyses mettent aussi en exergue que les évolutions de niveaux interviennent de manière intense lors des premières années d'expérience professionnelle pour se tasser par la suite, et ce faisant, 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 nombreuses 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.

La mobilité professionnelle, au sens de changement d'unité de travail, concerne les deux tiers des salariés pour chaque période envisagée, à l'exception de la dernière période, soit 2004-2006, où elle ne concerne plus que la moitié des salariés. L'écart entre les deux sexes reste stable sur l'ensemble de la période, entre 11 et 14 points (cf. Tableau 5.2).

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 hommes⁹. En revanche, ceux-ci 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 pour 35 % des femmes entre 2001 et 2003, 44 % pour 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).

⁹ De l'ordre de 80 % des salariés déclarent avoir changé d'unité de travail et environ 60 % de métier.

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.

Tableau 5.2

Mobilité professionnelle

Période	Changement d'unité de travail*		Proposition de changement d'emploi		Demande de changement d'emploi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Année 0 - 1997	58 %	71 %	51 %	67 %	32 %	24 %
1998 - 2000	59 %	73 %	56 %	67 %	32 %	23 %
2001 - 2003	58 %	69 %	53 %	69 %	42 %	27 %
2004 - 2006	50 %	62 %	50 %	63 %	54 %	32 %

Lecture : Entre 2004 et 2006, 50 % des femmes et 62 % des hommes ont changé d'établissement ; 50 % des femmes et 63 % des hommes ont reçu au moins une proposition pour changer d'emploi ; 54 % des femmes et 32 % des hommes ont demandé à changer d'emploi.

* Guichet, agence, succursale, unité de traitements administratifs...

6. LA FORMATION CONTINUE

Si la moitié des salariés enquêtés ont eu accès à une formation continue d'au moins une semaine à temps plein entre 1998 et 2000, ils ne sont plus qu'un tiers entre 2004 et 2006. Ce constat corrobore l'idée que c'est majoritairement en première partie de vie active que les besoins de formation se font sentir.

Cependant, l'accès à la formation continue n'est pas identique pour les femmes et les hommes enquêtés. En effet, les proportions de femmes et d'hommes sont relativement éloignées en début de période, c'est-à-dire entre 1998 et 2000 : 9 points de différence, au profit des hommes. Mais l'écart a tendance à se resserrer sur la période observée puisque c'est 37 % des hommes et 33 % des femmes qui ont effectué au moins une semaine de formation continue entre 2004 et 2006 (Tableau 6.1). Toutefois, en détaillant **suivant le métier d'entrée**, on remarque que la situation est plus complexe. Ainsi, les femmes qui ont débuté dans la banque en tant que chargées de clientèle entreprises ont largement plus accès à la formation continue que leur homologues masculins : respectivement, 71 % contre 58 % avant 1997 et 47 % contre 19 % seulement entre 2004 et 2006. En revanche, pour les chargés de clientèle particuliers (jusqu'en 2000 seulement) et plus encore pour les techniciens administratifs des opérations bancaires, l'avantage revient aux hommes.

Au-delà de l'accès, **la durée**¹⁰ de la formation ou des formations effectuées sur la période montre que femmes et hommes ne se comportent pas de la même manière (cf. Tableau 6.2). Plus l'ancienneté dans l'entreprise augmente, plus les hommes ont tendance à suivre des formations de plus courte durée. Ainsi, ils étaient 15 % à avoir suivi une ou plusieurs formations représentant au total plus d'un mois et 19 % à en avoir suivi une semaine au plus entre 1998 et 2000. Entre 2004 et 2006, ces pourcentages s'établissent respectivement à 10 % et 43 %. La situation des femmes est plus contrastée car de façon générale, la durée des formations qu'elles effectuent est plutôt plus courte que celle des hommes. Pourtant, à partir de 2001, elles deviennent proportionnellement plus nombreuses que les hommes à effectuer des formations plus longues : 47 % des femmes ont suivi des formations d'une durée supérieure à 15 jours entre 2004 et 2006, contre 23 % des hommes. On peut émettre l'hypothèse que les femmes, étant 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.

Si l'on n'envisage plus que les salariés qui ont été recrutés dans le secteur bancaire entre 1992 et 1996, à savoir les techniciens ou les chargés de clientèle particuliers ou entreprises, 57 % de ceux qui sont allés en formation continue ont obtenu **un diplôme bancaire** en début de période, 20 % entre 1998 et 2000, 13 % entre 2001 et 2003 et 9 % entre 2004 et 2006. La forte proportion constatée avant 1998, en global, cache une importante disparité en fonction du sexe car pour 65 % des hommes qui obtiennent un diplôme bancaire,

¹⁰ Il s'agit de la durée cumulée sur la période.

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.

Tableau 6.1

Passage par la formation continue (une semaine ou plus) pour l'ensemble de la population

	Passage par la formation continue					
	Entre 1998 et 2000			Entre 2004 et 2006		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Oui	55 %	46 %	52 %	37 %	33 %	36 %
Non	45 %	54 %	48 %	63 %	67 %	64 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 6.2

Durée de la formation continue

Durée de la formation	Passage par la formation continue				Passage par la formation continue			
	Entre 1998 et 2000		Entre 2004 et 2006		Entre 1998 et 2000		Entre 2004 et 2006	
	Pour les recrutés				Pour l'ensemble			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Une semaine	17 %	40 %	38 %	30 %	19 %	26 %	43 %	23 %
Entre 1 semaine et 15 jours	26 %	28 %	31 %	19 %	39 %	33 %	34 %	30 %
Entre 15 jours et un mois	32 %	24 %	21 %	33 %	26 %	24 %	13 %	33 %
Plus d'un mois	25 %	8 %	10 %	18 %	15 %	17 %	10 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

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

La question de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est un aspect à prendre à compte lorsqu'on s'intéresse à l'évolution de carrière des salariés du secteur bancaire. En effet, cette composante apporte un éclairage utile pour la compréhension du déroulement, voire de la différenciation des parcours professionnels selon le sexe. Plusieurs dimensions sont successivement envisagées : la situation matrimoniale, la situation du conjoint, la présence d'enfants et les maternités éventuelles et les passages à temps partiel.

Tableau 7.1

Situation matrimoniale

	En 1998			En 2006		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Célibataire	6 %	12 %	8 %	3 %	8 %	5 %
Marié	88 %	74 %	84 %	90 %	73 %	84 %
Divorcé, séparé ou veuf	6 %	14 %	8 %	7 %	19 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

La très grande majorité des salariés enquêtés sont mariés ou vivent en couple. La part des célibataires diminue quelque peu entre 1998 et 2006, alors que celle des personnes divorcées ou séparées¹¹ augmente dans les mêmes proportions (cf. Tableau 7.1). Ceci ne veut évidemment pas dire que ce sont les mêmes, mais que des personnes célibataires en début de période se mettent en couple et que certaines qui étaient en couple se séparent. La population suivie vieillissant sur la période, ces phénomènes sont, somme toute, très classiques.

Cependant, **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.

Autre distinction entre les hommes et les femmes : la situation du conjoint, dans le cas des personnes mariées ou en couple. Avec une relative stabilité entre 1998 et 2006, on constate que les hommes sont plus souvent mariés avec une femme employée (40 % en 1998 et 35 % en 2006) et moins souvent avec une femme cadre ou ingénieure (15 % en 1998 et 19 % en 2006) et que 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. Cette hétérogamie dans les niveaux de qualification des conjoints confirme la position traditionnelle de l'homme comme principal pourvoyeur de ressources dans le ménage et rend donc les arbitrages professionnels plus délicats pour les femmes en couple que pour leurs homologues masculins.

Si l'on s'intéresse aux **enfants**, on constate que pour une situation d'ensemble où plus des deux tiers des personnes, tous sexes confondus, déclarent avoir des enfants à charge, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être dans ce cas (cf. Tableau 7.2). 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 ».

Tableau 7.2

Enfants à charge

	En 1998			En 2006		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Un ou plusieurs	75 %	60 %	70 %	67 %	55 %	63 %
Aucun	25 %	40 %	30 %	33 %	45 %	37 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pour aller au-delà de cette notion d'enfants à charge qui peut être très variable suivant la situation des enfants, on s'est également intéressé aux **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, c'est le quart des hommes qui 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 échantillon ou à un comportement plus spécifique de la part des femmes de différer les maternités, on ne peut conclure à ce stade.

Les **maternités** concernent un peu plus de 20 % des femmes par période jusqu'en 2003, le pourcentage diminuant fortement entre 2004 et 2006 (moins de 7 %)¹². La durée cumulée¹³ du (ou des) congés de maternité a eu tendance à se raccourcir puisque entre 2001 et 2003, elle était de moins de 4 mois pour 15 %

¹¹ Les personnes veuves ont été regroupées avec les personnes divorcées ou séparées car elles représentent moins de 1 % des salariés interrogés.

¹² La question posée était : « avez-vous eu au moins une maternité sur ces périodes ? », soit entre l'année 0 et 1997, entre 1998 et 2000, entre 2001 et 2003 et entre 2004 et 2006.

¹³ Cumulée car il peut y avoir eu plusieurs maternités sur la période.

des femmes ayant eu une maternité¹⁴ et de 4 à 7 mois pour 48 % d'entre elles, alors qu'entre 2004 et 2006, les pourcentages s'établissent respectivement à 43 % et 21 %¹⁵.

Depuis le 1er janvier 2002, un **congé paternité** est accordé au père à l'occasion de la naissance de son enfant¹⁶. Dans notre enquête, seuls 9 % des hommes qui ont eu au moins 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 deux jours et, à l'opposé, 41 % plus de 10 jours.

Le passage à **temps partiel** est très marginal : 3 % des personnes interrogées ont déclaré avoir travaillé à temps partiel entre l'année 0 et 1997 et 6 % entre 2004 et 2006. Parmi celles-ci, ce sont les femmes qui en constituent l'essentiel : plus des deux tiers pour la première période et plus de 80 % pour la dernière. Au final, 7 % des femmes interrogées ont travaillé à temps partiel entre l'année 0 et 1997 et 15 % entre 2004 et 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 : HORAIRE, RTT, CET

Afin de cerner le facteur **organisation du travail** dans le secteur bancaire, nous avons questionné les salariés sur leur participation éventuelle à des réunions hebdomadaires et sur les horaires auxquels ils terminent leur journée. Comme le montre le cf. Tableau 8.1, une très large majorité de personnes participe à des réunions hebdomadaires dans le cadre de leur activité. Il peut s'agir de réunions d'organisation, de planification, d'évaluation, etc. se rapportant à leur activité ou à celle de leur établissement. Que ce soit en 2001 ou en 2006, les hommes sont plus souvent concernés que les femmes, mais la tendance montre que l'écart se resserre et que les femmes sont plus nombreuses en fin de période à participer à de telles réunions qu'au début.

Si ces réunions peuvent se dérouler à tout moment de la journée, les réunions programmées en tout début de matinée, soit avant 9h00, ou, à l'inverse, en fin de journée, soit après 17h00, peuvent avoir des implications sur l'organisation du travail et au-delà, sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dans l'ensemble, un tiers des salariés enquêtés disent participer à des réunions qui débutent tôt dans la journée 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 4 hommes sur 10 (35 % en 2001 et 42 % en 2006) ne concernent plus qu'une femme sur quatre (23 % en 2001 et 27 % en 2006). Même chose pour les réunions du soir : deux hommes sur trois sont concernés, contre moins d'une femme sur deux. On peut donc penser que les contraintes familiales qui pèsent encore majoritairement sur les femmes les empêchent d'être disponibles à ces moments-là de la journée pour leur activité professionnelle. On constate toutefois qu'avec l'âge, les femmes sont plus disponibles, 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 hommes¹⁷.

¹⁴ Ou ayant adopté un enfant.

¹⁵ La part des congés maternité de plus de 8 mois est similaire pour les deux périodes (37 % et 36 %).

¹⁶ 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)

¹⁷ 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.

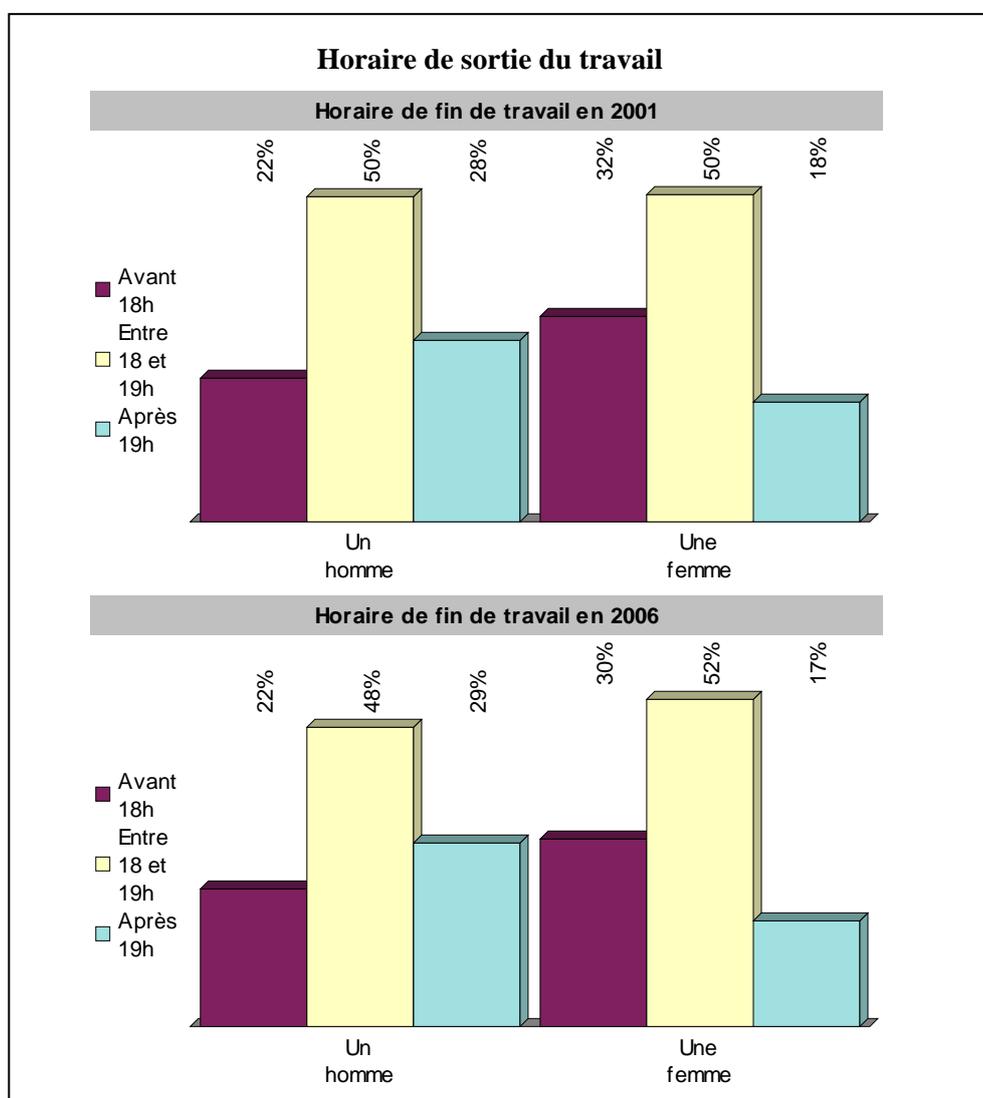
Tableau 8.1

Participation obligatoire à des réunions de travail hebdomadaires

	En 1998			En 2006		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Oui	64 %	52 %	60 %	71 %	61 %	68 %
Non	36 %	48 %	40 %	29 %	39 %	32 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Un autre élément important relatif à l'organisation du travail et qui est très fortement en lien avec les obligations familiales, c'est l'horaire de fin de journée (cf. Graphique 8.2). La moitié des salariés, quels que soient leur sexe et la période considérée, quittent leur travail entre 18h00 et 19h00. En revanche, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à terminer leur journée de travail avant 18h00 et les hommes plus nombreux que les femmes à terminer après 19h00. Ce constat corrobore ce qui vient d'être dit sur le poids des contraintes familiales et domestiques qui incombent encore largement aux femmes et sur la souplesse plus grande dont bénéficient les hommes dans l'organisation de leur activité professionnelle.

Graphique 8.2



L'utilisation des jours de réduction du temps de travail (RTT) et l'abondement du compte épargne temps (CET) confirment encore le constat précédent. En effet, pour 2005, les femmes ont utilisé la totalité de leurs jours de RTT plus souvent que les hommes (73 % contre 59 %), alors que ces derniers ont plus volontiers affecté une partie de leur congés au CET (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 %) et, en conséquence, les femmes plus nombreuses à y avoir affecté moins de 5 jours. Les hommes ont donc plus tendance à « thésauriser » leurs congés pour l'avenir, alors que les femmes les utilisent principalement dans l'année.

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.

9. DES FACTEURS DISTINCTIFS DANS LA CONTRIBUTION AU SALAIRE DES HOMMES ET DES FEMMES

Fort des éléments de caractérisation des situations masculines et féminines évoqués ci-dessus, nous avons procédé à l'estimation de modèles économétriques simples pour tenter de dégager des différences éventuelles selon le sexe dans l'effet propre des facteurs contribuant au salaire¹⁸.

9.1. Dimensions contribuant au niveau de salaire perçu en 1998

Tout d'abord, remarquons que dans un modèle global sur l'ensemble des salariés hommes et femmes confondus, la prise en compte du niveau dans la classification l'année où est mesuré le salaire ne permet pas de valider l'idée que les hommes sont mieux rémunérés que les femmes. En d'autres termes, l'effet de la variable sexe – le fait d'être une femme plutôt qu'un homme – n'est pas significatif. C'est donc bien dans l'affectation différenciée des hommes et des femmes dans les niveaux de classification que réside une partie importante des différences salariales entre hommes et femmes.

Le test de ces modèles sur des populations d'hommes et de femmes prises séparément permet néanmoins de comparer l'impact salarial de dimensions semblables (cf. Tableaux 9.1 et 9.2)¹⁹.

Sur l'ensemble de la population interrogée et pour le salaire de 1998 (cf. Tableau 9.1), des différences ressortent dans l'impact de plusieurs dimensions : contribuant positivement au salaire, **l'âge prime sur l'ancienneté dans la banque pour les femmes** alors que c'est l'inverse pour les hommes.

Ni le type de métier occupé en 1998, ni la banque d'appartenance ne se distinguent de manière significative pour les femmes par rapport au salaire en 1998, alors que pour les hommes, quelques effets ressortent : être salarié du Groupe Banque Populaire, de HSBC ou de LCL est moins rémunérateur que d'appartenir à la Société Générale. Par rapport aux techniciens, seuls les chargés de clientèle entreprises se singularisent de manière significative en gagnant 13 % de plus.

Du point de vue de la part de la rémunération dépendant des commissions sur vente, avoir une part variable qui s'élève à moins de 5 % de la rémunération annuelle est discriminant pour les salariés masculins par rapport à ceux qui n'ont pas de part variable. Parmi les femmes, ce sont celles dont cette part variable s'élève à plus de 10 % qui en perçoivent les bénéfices, par rapport à celles qui en sont dépourvues.

¹⁸ Dans ces modèles, une variable de salaire (le logarithme du salaire en 1998, ou la différence en logarithme entre le salaire de 2005 et le salaire de 1998 pour mettre au jour les facteurs de progression) est expliquée par une combinaison linéaire d'un certain nombre de variables, dites explicatives, afin de dégager leur effet net, c'est-à-dire une fois contrôlée l'influence des autres facteurs inclus dans le modèle. On parle alors « d'effet toutes choses égales par ailleurs », le « toutes choses » se limitant bien sûr aux variables explicatives retenues dans le modèle.

¹⁹ Des estimations sur le niveau de salaire en 2005 n'apportent aucun résultat nouveau ; il nous a aussi paru plus intéressant d'étudier le salaire en 1998, car il s'agit d'un salaire de tout début de carrière, pour le personnel recruté au début de la période d'observation.

Tableau 9.1

Régressions de salaire pour hommes et femmes sur l'ensemble de la population

Salaire en 1998		Ensemble de la population	
Variables explicatives		Hommes	Femmes
Constante		10,1*	9,6*
Ancienneté dans la banque		0,0053	ns
Age		ns	0,009
Nombre de mois à temps partiel entre A0 et 1997		ns	-0,0119
Banque d'appartenance à l'enquête	BNP	ns	ns
	BP	-0,124	ns
	CIC	ns	ns
	HSBC	-0,23	ns
	LCL	-0,088	ns
	SG	réf.	réf.
Métier en 1998	Chargé d'accueil	ns	ns
	Chargés de clientèle	ns	ns
	Chargés de clientèle	0,128	ns
	Formateur, inspecteur, responsable de projet informatique, spécialiste marketing	ns	ns
	Responsable d'un point de vente	ns	ns
	Responsable d'unité ou de service de traitement des opérations bancaires	ns	ns
	Technicien administratif des opérations bancaires	réf.	réf.
	Autre	ns	ns
Taux de part variable (1998)	moins de 5 %	-0,052	ns
	de 5 à 10 %	ns	ns
	plus de 10 %	ns	0,109
	sans part variable	réf.	réf.
Taille de la commune du lieu de travail (1998)	nvpd	ns	0,075
	< 5000 habitants	-0,231	ns
	5000 à 10 000	-0,08	0,167
	entre 10 000 et 50 000	-0,064	ns
	entre 50 000 et 100 000	ns	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
plus de 200 000	réf.	réf.	
Expérience professionnelle préalable avant d'entrer dans la banque de l'enquête	en totalité dans le domaine bancaire	0,112	ns
	pas dans le domaine	ns	ns
	sans	réf.	réf.
Année de début d'observation	1996	-0,0637	ns
	1995	ns	ns
	1994	ns	ns
	1993	ns	ns
	1992	réf.	réf.
Niveau dans la classification en 1998	A,B	ns	-0,302
	C	-0,27	-0,245
	D	-0,35	-0,262
	E	-0,12	-0,16
	F	ns	-0,12
	G	réf.	réf.
	H	0,12	0,092
	I	0,246	0,34
	J	0,455	0,41
	K	0,569	0,72
	HC	0,873	0,849
nvpd	ns	ns	
R ²		0,731	0,729

* La valeur de 10,1 de la constante signifie qu'un homme dont les caractéristiques correspondent aux modalités de référence de chaque variable introduite dans le modèle et avec 12,5 ans d'ancienneté moyenne dans la banque a perçu en 1998 $\exp(10,1 + 0,0053 \cdot 12,5) \approx 26\,010$ € ; pour les femmes : 22 743 €.

La variable dépendante est le logarithme du salaire déclaré en 1998 ; les coefficients affichés sont tous significatifs au seuil d'erreur maximal de 10 % ; ns = non significatif. En outre, les modèles intègrent d'autres variables explicatives non présentées ici : pour l'année 1998, le statut matrimonial, la localisation du lieu de travail, le nombre d'enfants, l'existence d'un bonus en fonction des résultats de l'entreprise ; par ailleurs, le type de contrat à l'embauche, le nombre de mois de congé exceptionnel sur la période allant de l'année du début d'observation à 1997.

A0 est l'année de début d'observation, soit entre 1992 et 1996. nvpd : « ne veut pas déclarer ». R², la part de variance expliquée par les modèles : environ 73 %.

Tableau 9.2

Modèles explicatifs du salaire en 1998 selon le sexe pour les seuls recrutés

Salaire en 1998		Population recrutée de 1992 à 1996	
Variables explicatives*		Hommes	Femmes
Constante		9,96	9,49
Age		0,00024	0,0104
Mois de congé exceptionnel entre année 0 et 1998		-0,184	ns
Nombre de mois à temps partiel entre A0 et 1997		ns	-0,0086
Bonus salarial en fonction des résultats de l'entreprise en 1998		ns	-0,137
Banque d'appartenance	BNP	ns	ns
	BP	ns	-0,21
	CIC	-0,18	-0,23
	HSBC	-0,19	ns
	LCL	ns	-0,14
	SG	réf.	réf.
Métier à l'embauche	Technicien des opérations bancaires	Réf.	Réf.
	C.C. particuliers	ns	ns
	C.C. entreprises	ns	ns
Taux de part variable en 1998	moins de 5 %	ns	ns
	de 5 à 10 %	ns	0,145
	plus de 10 %	0,069	0,212
	sans part variable	réf.	réf.
Taille de la commune en 1998	nvpd	ns	ns
	< 5000 habitants	ns	ns
	5000 à 10 000	ns	0,257
	entre 10 000 et 50 000	ns	ns
	entre 50 000 et 100 000	ns	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
plus de 200 000	réf.	réf.	
Expérience professionnelle préalable	en totalité dans la banque	0,12	ns
	pas dans la banque	ns	ns
	sans	réf.	réf.
Contrat à l'embauche	CDD	-0,135	ns
	CDI	réf.	réf.
Année de début d'observation	1996	ns	ns
	1995	ns	ns
	1994	ns	ns
	1993	-0,113	ns
	1992	réf.	réf.
Niveau dans la classification en 1998	B,C,D,E,F	réf.	réf.
	G	0,105	0,17
	H	0,27	0,28
	I,J,K,HC	0,57	0,78
	nvpd	ns	ns
Enfants à charge en 1998	aucun	réf.	réf.
	au moins un	ns	ns
	nvpd	ns	-0,45
R ²		0,713	0,789

*Coefficients tous significatifs au seuil d'erreur maximum de 10 %, ns : non significatif.

nvpd : « ne veut pas déclarer ».

Autre élément plus inattendu : travailler dans une commune de moins de 50 000 habitants, et ce d'autant plus que la commune est de petite taille, a un impact fortement négatif sur les salaires masculins, alors que les femmes enregistrent apparemment une prime salariale non négligeable au fait de travailler dans une ville de 5 000 à 10 000 habitants²⁰.

²⁰ Si l'effet observé pour les hommes apparaît robuste, le constat fait pour les femmes résulte d'un artéfact : un très faible effectif correspondant dont la majorité est responsable d'un point de vente.

La **reconnaissance salariale de l'expérience professionnelle antérieure** semble aussi distinguer hommes et femmes : une expérience acquise dans le domaine bancaire est reconnue pour les hommes, alors que tel n'est pas le cas pour les femmes, expérience dont on a vu qu'elle portait sur des durées équivalentes. En revanche, l'impact du niveau dans la grille de classification montre des effets similaires pour les hommes et les femmes.

L'estimation de modèles, plus réduits en dimensions explicatives, sur les seuls recrutés au début de la période (cf. Tableau 9.2), confirme certains effets comme l'impact différencié de l'expérience professionnelle antérieure ou celui de l'âge, dont la contribution aux salaires féminins est significativement plus importante que pour les salaires des hommes.

L'impact des **commissions sur vente** semble encore plus différencier hommes et femmes ici, avec une importante contribution à la rémunération annuelle des femmes, dès lors que ce pourcentage dépasse 5%, alors que l'apport pour les hommes ne se fait jour qu'au-delà de 10% et avec un impact de moindre amplitude. Conformément à ce qu'on pouvait attendre, le nombre de mois de congés exceptionnels pour les hommes et le nombre de mois travaillés à temps partiel pour les femmes, contribuent négativement au salaire.

Avoir été recruté sur CDD à son entrée dans l'entreprise n'apparaît défavorable que pour les seuls salariés masculins. Enfin, remarquons que l'amplitude des salaires en début de carrière en fonction du niveau dans la grille de classification est plus étendue pour les femmes que pour les hommes.

9.2. L'évolution des rémunérations entre 1998 et 2005

Une mise en perspective des facteurs contribuant à l'évolution des salaires entre 1998 et 2005 selon le sexe permet de compléter ces analyses (cf. Tableau 9.3).

Soulignons en premier lieu que les progressions salariales moyennes des hommes et des femmes diffèrent de 13 points, avec 40 % pour les hommes et 27 % aux femmes, et ce en dépit de niveaux de salaires initiaux (en 1998) quasi-systématiquement plus élevés pour les hommes.

Les congés exceptionnels et le nombre de mois à temps partiel, beaucoup plus fréquents chez les femmes, pèsent négativement sur leur évolution de carrière. En revanche, changer de métier ou de niveau de classification, dès lors que pour ce dernier, le nombre de ces changements a été inférieur à trois entre 1998 et 2006, ne participe pas à une amélioration de leur progression salariale.

Enfin, symétriquement à l'impact de l'ancienneté dans la banque pour les hommes, la progression salariale baisse avec l'âge des femmes. Soulignons que cette baisse de l'amplitude d'évolution salariale avec l'avancement dans la vie active est conforme à ce qui se passe en moyenne dans l'ensemble de l'économie.

Pour les hommes, ceux qui ont les plus hauts salaires ont un ou plusieurs enfants à charge en 2004, ont changé plusieurs fois de métier et travaillent dans une unité de grande taille (plus de 30 salariés). Remarquons que cette taille du guichet ou du service ne semble jouer aucun rôle pour leurs collègues féminins. Comparativement à elles, chaque changement de niveau dans la classification s'est accompagné pour les hommes d'une évolution salariale significative ; il est probable que ces effets pour les femmes ont été contrariés par des interruptions d'activité ou des réductions de temps de travail qui ont abouti à limiter, sinon à stopper leur évolution.

Par ailleurs, l'expérience professionnelle antérieure acquise dans le secteur bancaire, dès lors qu'elle participait au niveau de rémunération perçu en 1998 pour les effectifs masculins, joue négativement sur leur évolution salariale ultérieure. Il semble donc que cette expérience leur profite dès le départ, à l'embauche, et moins dans leur évolution future.

Au total, la performance bien plus forte du modèle estimé pour les femmes, puisqu'il explique près de 70 % de la variance des évolutions de salaire contre seulement 34 % pour les hommes, laisse entendre, au regard des coefficients significatifs, que l'évolution de carrière des femmes est conçue plutôt en négatif à l'aune des interruptions et réductions d'activité par lesquelles elles sont amenées peu ou prou à passer. Pour schématiser, on leur réserverait plus facilement, en tant que femmes, une progression standard avec peu d'événements susceptibles de l'accélérer, et en revanche, la prise en compte d'événements en mesure de la ralentir.

Tableau 9.3

Croissance des salaires de 1998 à 2005 selon le sexe

Évolution de salaire entre 1998 et 2005		Ensemble de la population	
		Hommes	Femmes
Variables explicatives*			
Constante		0,208	0,56
Ancienneté dans la banque		-0,00454	ns
Age		ns	-0,0066
Indicateur de nombre de changements de métier depuis 1998		0,0283	ns
Nombre de salariés dans l'établissement en 2004	moins de 6	réf.	réf.
	de 6 à 19	0,067	ns
	de 20 à 29	0,077	ns
	de 30 à 49	0,13	ns
	>= 50	0,117	ns
	inconnu	ns	ns
Nombre de changements de classification de 1998 à 2006	inconnu	0,123	ns
	1	0,063	ns
	2	0,151	ns
	3 ou plus	0,224	0,155
	0	réf.	réf.
Prise d'un congé paternité depuis 2002	non concerné	ns	
	non	-0,105	
	oui	réf.	
Mois de congés exceptionnel	entre l'année de début d'observation et 1997		ns
	entre 1998 et 2000		-0,0073
	entre 2001 et 2004		-0,0717
Nombre de mois à temps partiel	de 1998 à 2000		0,0063
	de 2001 à 2003		ns
	de 2004 à 2006		-0,0104
Taille de la commune en 2004	nvpd	ns	ns
	< 5000 habitants	ns	ns
	5000 à 10 000	ns	-0,23
	entre 10 000 et 50 000	ns	ns
	entre 50 000 et 100 000	-0,063	ns
	entre 100 000 et 200 000	ns	ns
	plus de 200 000	réf.	réf.
Expérience préalable	en totalité dans la banque	-0,109	ns
	pas dans la banque	ns	ns
	sans	réf.	réf.
Enfants à charge en 2004	nvpd	ns	0,179
	1 ou plus	0,091	ns
	sans	réf.	réf.
R ²		0,34	0,695

* Coefficients tous significatifs au seuil d'erreur maximum de 10 %, ns : non significatif.

nvpd : « ne veut pas déclarer ».

Pour les hommes, les progressions seraient nettement plus individualisées en fonction des parcours, des changements de fonction ou de métier et des mobilités, tout un ensemble de facteurs que le modèle ne prend en compte que de manière très lacunaire. Néanmoins, on peut se rendre compte au vu du tableau 9.3 que beaucoup de coefficients ont un impact positif et donc jouent de manière plus ou moins forte en faveur de la progression de carrière. En accord avec cette analyse, on constate que 11 points séparent la progression moyenne et la progression salariale médiane des hommes, tandis que l'écart n'est que de 5 point entre ces deux valeurs chez les femmes, signe d'une plus grande homogénéité de leurs évolutions.

Par ailleurs, le fait que l'âge plutôt que l'ancienneté dans la banque soit porteur d'effets sur les niveaux et la progression de salaire des femmes constitue un autre indice en faveur de cette interprétation. Contrairement aux hommes qui sont jugés plutôt sur des critères professionnels et d'expériences, les femmes seraient davantage évaluées par rapport à des catégories générales, comme l'âge, ou par rapport à des événements comme les interruptions d'activité pour maternités, les passages à temps partiels, le temps effectif passé au

travail, etc., en mesure de s'accorder aux stéréotypes de sexe véhiculés dans le monde professionnel: une moins grande disponibilité horaire, une plus forte discontinuité de travail, etc.

Ces éléments potentiels de discrimination se retrouvent d'ailleurs dans les discours et les remarques qui nous été fournies à la fin du questionnaire par les femmes interrogées. Ce matériau collecté de manière spontanée est riche d'enseignements complémentaires en ce qu'il livre les préoccupations et le ressenti de salariés, pour la majorité insatisfaits de la manière dont leur établissement leur a permis d'évoluer tout au long de leur parcours.

10. RÉACTIONS DES ENQUÊTÉS À LEUR ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La dernière rubrique du questionnaire n'était pas une question en tant que telle, mais un espace où les personnes enquêtées qui le souhaitaient pouvaient s'exprimer sur l'évolution de leur carrière. Sur les 726 salariés qui ont participé à l'enquête, 335, soit 46 %, ont donné des informations qu'il nous a paru intéressant de restituer. Dans un premier temps, les remarques ont été classées en fonction de leur caractère positif (P), négatif (N) ou neutre. Certaines pouvaient être à la fois positives et négatives (N/P). Dans un second temps, nous les avons organisées en fonction d'une vingtaine de thèmes ayant été abordés dans les discours : mobilité (géographique ou fonctionnelle), formation continue, disparités de sexe ou de génération, articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, etc. (*cf.* annexe pour le détail et des exemples de citations).

Les commentaires sont globalement assez négatifs, même si ce sont les femmes qui paraissent encore plus que les hommes **les plus insatisfaites** de leur évolution de carrière (*cf.* tableau et graphique 10.1). En revanche, il n'y a pas de différences notables pour les autres composantes du jugement, à l'exception des remarques « neutres » qui concernent plus les hommes. Si le mécontentement s'accroît fortement avec l'âge pour les hommes, celui des femmes s'affiche à un niveau élevé même pour les plus jeunes (moins de 40 ans dans notre population) et apparaît maximal pour celles qui ont entre 40 et 50 ans (*cf.* tableau et graphique 10.2).

Parmi les vingt thèmes retenus pour classer les commentaires, le graphique 10.3 présente les douze thèmes les plus cités par les salariés, hommes et femmes confondus, ainsi que les proportions correspondantes pour les hommes d'un côté, les femmes de l'autre. Les cinq thèmes qui ressortent en premiers sont relatifs à l'activité professionnelle. Sauf pour la **stagnation** dans la carrière, les quatre autres sont plus cités par les hommes que par les femmes, l'écart le plus fort concernant la **mobilité géographique**. Les trois derniers thèmes figurant parmi les douze premiers, à savoir **la demande** (c'est-à-dire aller solliciter la direction pour faire évoluer sa carrière), **la formation continue** et **le diplôme**, sont plus souvent évoqués par les femmes que par les hommes.

Deux thèmes sont quasi exclusivement le fait des femmes : il s'agit de la **maternité** et du thème relatif aux disparités liées au **sexe**. En revanche, **la famille** et **l'âge** sont des sujets plus spécifiquement masculins. Ainsi, si la vie familiale et domestique constitue bien un objet de préoccupations majeures pour les salariés du secteur bancaire, quel que soit leur sexe, il semble que les hommes et les femmes ne l'expriment pas de la même manière, les hommes constatant et regrettant qu'une forte implication professionnelle entraîne souvent une moindre implication familiale ou des arbitrages dans le couple en défaveur de leur épouse, les femmes regrettant que les DRH bloquent trop souvent leur évolution de carrière après des maternités.

Tableau et graphique 10.1

Jugement par sexe

	N	N/P	Neutre	P	Total
Femmes	65 %	14 %	7 %	14 %	100 %
Homme	55 %	18 %	13 %	14 %	100 %
Ensemble	60 %	16 %	10 %	14 %	100 %

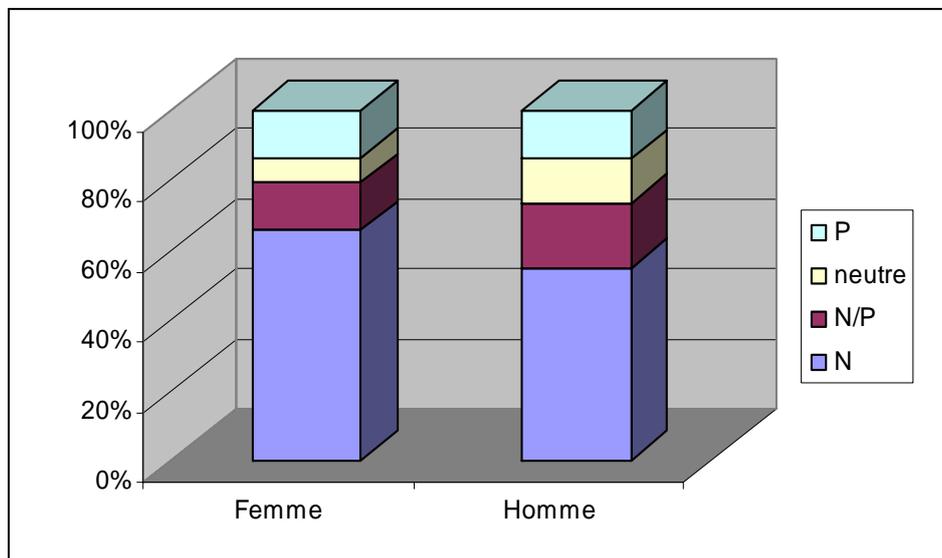
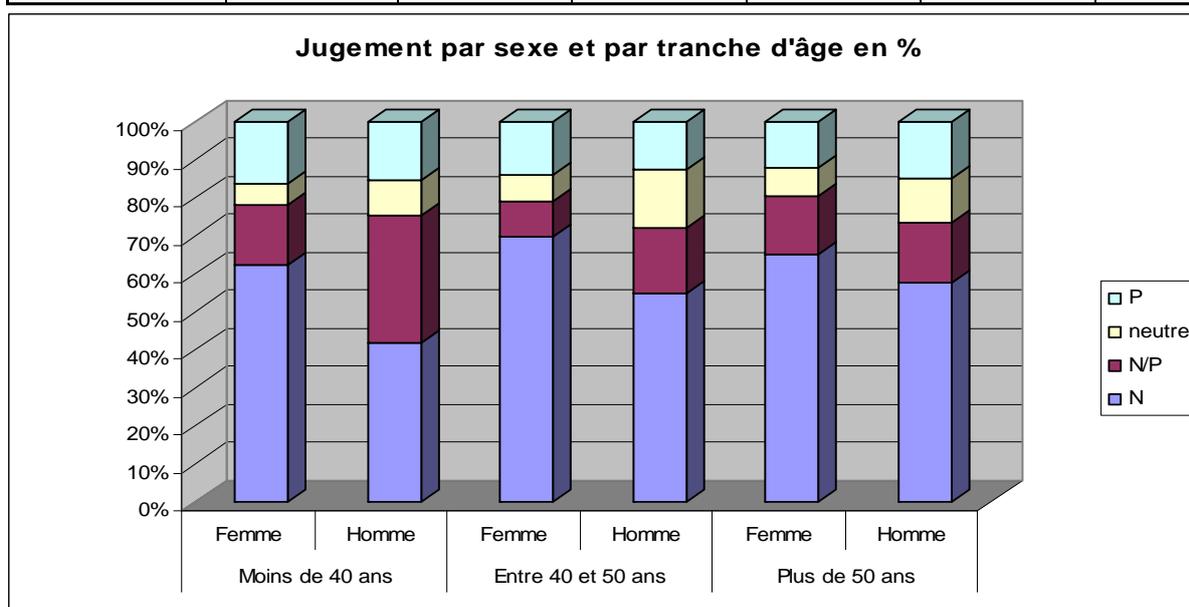


Tableau et graphique 10.2

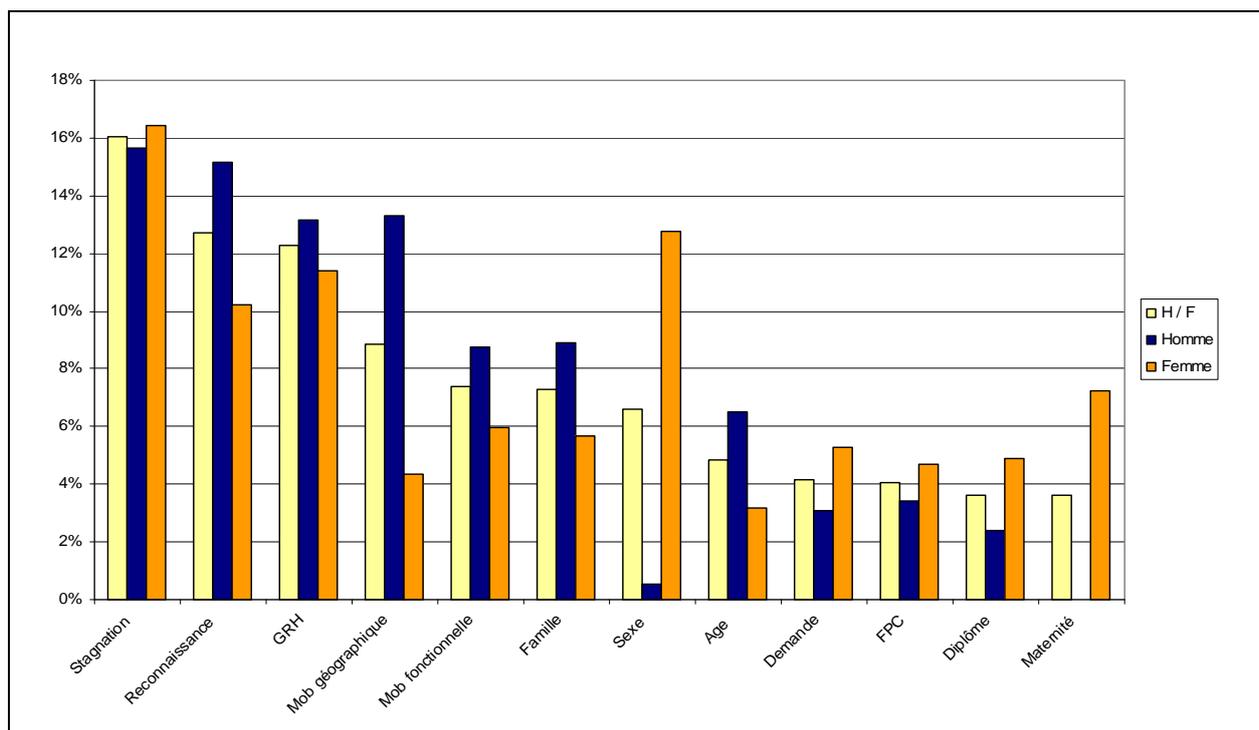
Jugement par sexe et âge

		N	N/P	Neutre	P	Total
Moins de 40 ans	Femme	62 %	16 %	6 %	16 %	100 %
	Homme	42 %	34 %	9 %	15 %	100 %
Entre 40 et 50 ans	Femme	70 %	9 %	7 %	14 %	100 %
	Homme	55 %	17 %	16 %	13 %	100 %
Plus de 50 ans	Femme	65 %	15 %	8 %	12 %	100 %
	Homme	58 %	16 %	12 %	15 %	100 %



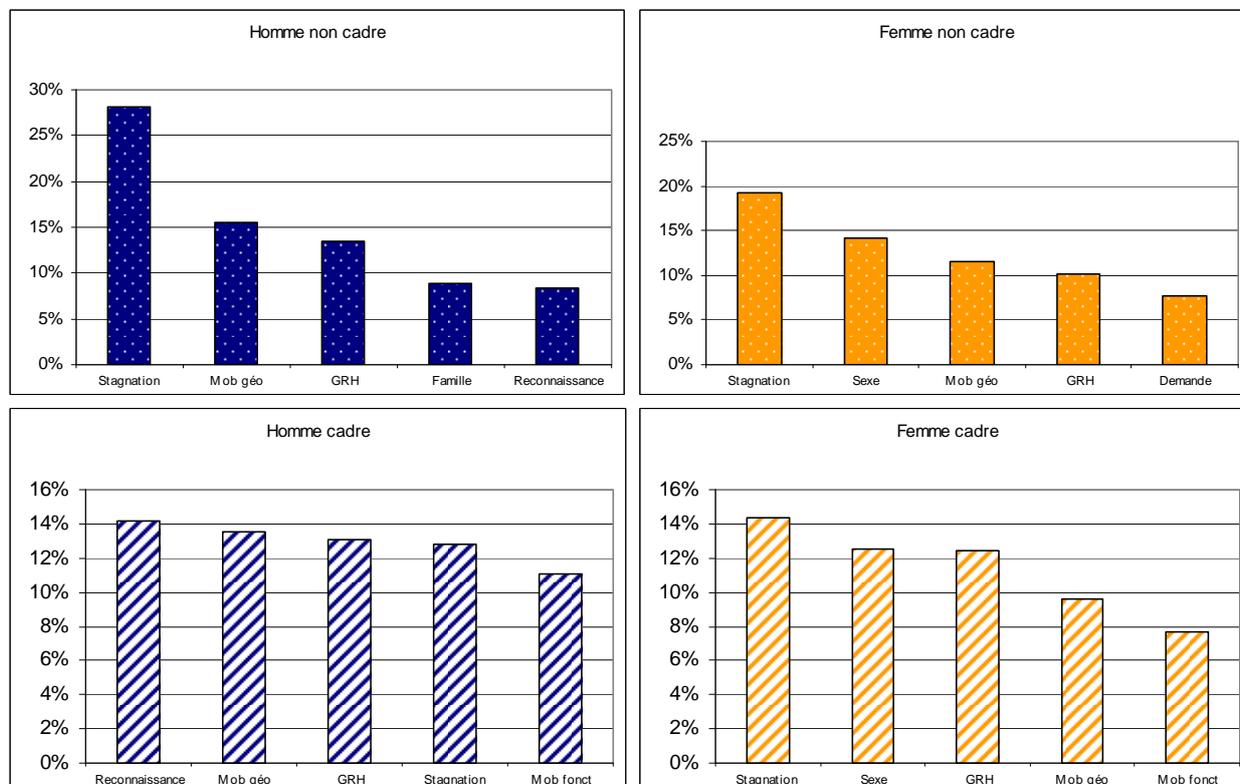
Graphique 10.3

Les douze thèmes les plus cités par l'ensemble des salariés et pour chaque sexe



Graphique 10.4

Les cinq thèmes les plus cités en fonction du sexe et du statut cadre ou non cadre



Si l'on intègre le statut de cadre ou de non-cadre²¹ dans l'analyse des principaux thèmes cités par les hommes et les femmes (cf. Graphique 10.4), il ressort qu'à l'exception des hommes cadres qui mettent en avant **la reconnaissance**, **la stagnation** est le thème qui arrive en premier. Les deux thèmes suivants sont les mêmes pour les hommes, indépendamment de leur statut : **la mobilité géographique** et les problèmes de **gestion des ressources humaines** (GRH). Pour les femmes, là encore quelque soit leur statut, le sujet des disparités selon le sexe arrive en deuxième position. A l'exception d'un thème pour chaque catégorie²², les listes des cinq premiers thèmes en fonction du sexe et du statut se rapprochent fortement entre elles, même si l'ordre d'apparition dans la liste diffère parfois.

CONCLUSION

Le bilan dessiné par les résultats de cette étude donne une image de la profession bancaire 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 les hommes, et elles se voient attribuer des niveaux de classification plutôt en-deçà à métier identique.

En outre, leurs vitesses 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. Cette observation suggère l'existence non avouée d'un traitement catégoriel spécifique qui revêt les apparences d'une pratique discriminatoire d'origine statistique²³.

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.

Moins disponibles que les hommes pour suivre des formations diplômantes en début de carrière, les femmes se voient également proposer moins d'opportunités de mobilité professionnelle, alors qu'elles apparaissent relativement demandeuses (comparativement à leurs collègues masculins), leur motif principal étant de connaître une évolution de leur activité professionnelle. 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 invite à relativiser** le sens premier des résultats précédents, relativement négatifs à l'aune d'un 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

²¹ Les salariés non cadres sont ceux qui ont déclaré un grade inférieur ou égal à G et les cadres un grade au-delà de H.

²² Hommes non cadres : « famille », hommes et femmes cadres : « mobilité fonctionnelle », femmes non cadres : « demande ».

²³ Il y a discrimination salariale si les différences de valorisation des expériences professionnelles sont systématiquement corrélées avec certaines caractéristiques non économiques des individus, comme ici le sexe. Et une discrimination statistique s'opère lorsque l'employeur prend appui sur des constats statistiques propre à une catégorie de personnes pour définir les modalités d'emploi et de salaire du candidat appartenant à cette catégorie.

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 particulièrement morose sur le plan de l'activité économique, 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.

Annexe - LISTE DES THÈMES ET EXEMPLES DE REMARQUES DES SALARIÉS

Age

- " La retraite est ma seule évolution."*
- " Absence de considération après 45 ans."*
- " No comment. Séniors utilisés, désabusés."*

Stagnation

- " Pas d'évolution possible."*
- " Les salaires ne suivent pas."*
- " Je plafonne depuis de nombreuses années, malgré une implication importante."*
- " Évolution de carrière dite rampante."*

Conditions de travail

- " Trop de pressions commerciales."*
- " Dégradation des conditions de travail."*
- " Activité de plus en plus difficile, pression."*
- " Clientèle de plus en plus exigeante."*

GRH

- " Pas de proposition d'évolution de la hiérarchie."*
- " Pas de plan de carrière défini, on navigue à vue."*
- " En 32 ans, deux fois reçu par le DRH."*
- " Mauvaise gestion."*

Diplôme

- " Avec mon niveau d'étude, je pense avoir eu une carrière satisfaisante."*
- " Sans diplôme, malgré beaucoup de travail, c'est extrêmement difficile de parvenir au statut de cadre."*

Formation professionnelle continue

- " Évolution de carrière accélérée grâce à l'obtention de diplômes bancaires."*
- " Manque de formation."*

Mobilité géographique

- " L'évolution de carrière est très liée à la mobilité géographique."*
- " Mon évolution de carrière a été arrêtée du fait d'un refus de partir en région parisienne. Je suis resté 7 ans en punition."*
- " Évolution de salaire entravée par une absence de mobilité (profession du conjoint)."*

Reconnaissance

- " Pas de reconnaissance de la hiérarchie."*
- " Beaucoup de sacrifices pour pas grand chose."*
- " L'évolution des carrières n'est pas en adéquation avec l'implication personnelle."*
- " Mon service vient d'être muté sur Paris sans aucune reconnaissance financière."*

Communication

- " Large déficit de communication."*
- " Hiérarchie complètement absente."*
- " Absence totale de communication."*

Temps partiel

- " Le fait d'être à temps partiel a arrêté net ma carrière."*
- " Carrière nulle : motif temps partiel."*
- " Les employeurs ne veulent pas de temps partiel."*
- " Le fait de travailler à temps partiel me bloque dans mon évolution."*

Horaires

" Plage horaire élargie non prise en compte dès que vous êtes cadre au forfait."

Maternité

" Maternité et carrière ne font pas bon ménage."

" Évolution de carrière bloquée par congé parental."

" Évolution de carrière très, très lente mais justifiée par 3 maternités."

Intergénération

" Différence de salaire entre les jeunes embauchés et les 'anciens'."

" Le sexisme est moins dérangeant que le jeunisme."

" Déplorable de s'entendre dire que les augmentations sont réservées aux jeunes."

Sexe

" Évolution moins rapide que les collègues masculins."

" Bénéficie pas d'un traitement identique."

" Peu de femmes à poste élevé."

" A niveau de qualification égal, une femme a moins de perspective de carrière."

Disparités interbanques

" En comparaison avec les salaires pratiqués dans d'autres sociétés, le montant de mes revenus est très inférieur."

" Une étude a été réalisée avec nos confrères de la place (même job) indiquant que nos revenus sont inférieurs d'au moins 20 %."

Mobilité fonctionnelle

" Évolution liée à la mobilité fonctionnelle."

" La possibilité de changer de métier tout en évoluant dans le même établissement est très appréciable."

" La mobilité fonctionnelle n'est pas assez prise en compte dans l'évolution de la carrière."

" Mon évolution de carrière et surtout l'évolution de mon salaire est liée à ma mobilité fonctionnelle."

Demande

" Il faut être à l'initiative."

" J'ai moi-même provoqué mes évolutions de carrière."

" Il faut demander pour obtenir."

" Toutes les évolutions ont été provoquées par moi-même."

Famille

" Mobilité personnelle forte au détriment du parcours professionnel du conjoint."

" Évolution insignifiante par rapport aux sacrifices familiaux et efforts personnels."

" J'ai privilégié ma vie de famille à mon évolution de carrière, c'est donc un choix si je suis technicien administratif."

" L'évolution de carrière et la mobilité géographique imposent de sacrifier la carrière du conjoint."

Satisfaction

" Avec le niveau d'étude que j'ai, je pense avoir eu une évolution de carrière correcte."

" Carrière satisfaisante et enrichissante dans une équipe de qualité et avec un supérieur hiérarchique de talent."

" Mon évolution de carrière a été conforme à mes souhaits."

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2007.