



# LA FINANCE, UN UNIVERS MACHISTE ET SEXISTE ?

9 septembre 2019

*Le monde de la finance a longtemps été sous l'emprise unique de l'homme. Cependant, la femme a réussi à marquer son empreinte dans ce secteur au fur et à mesure du temps. Depuis 2017, dans le quartier de la Bourse de Wall Street, une statue de fillette à l'attitude frondeuse, réalisée par la sculptrice Kristen Visbal, fait face à l'emblématique taureau du sculpteur Arturo Di Modica, qui trônait là depuis 1989. Les femmes se sont-elles conformées à ce secteur historiquement masculin ? Ont-elles une gestion financière différente de celle des hommes ? Comment font celles qui outrepassent le « plafond de verre » ? Affaire à suivre.*

## Des stéréotypes prégnants

Plusieurs enquêtes concernant les différences comportementales entre les hommes et les femmes ont été menées jusqu'à nos jours. L'étude Pater de l'Insee en France a par exemple mis en exergue le fait que les femmes étaient plus averses aux risques, moins optimistes, plus généreuses et moins ambitieuses. Les études académiques qui testent l'incidence du genre dans le domaine financier tendent à confirmer ces stéréotypes. Les études qui croisent finance et neurosciences expliquent ces différences par des arguments biologiques (taux de testostérone..), ce qui lance l'éternel débat entre l'inné et l'acquis.

Dans la finance, être un homme est également, *à priori*, un bon point pour être reconnu légitime. De fait, les compétences « indispensables » sont généralement dites masculines, – à savoir la capacité à manier les chiffres, l'agressivité, l'ego ou encore la compétitivité-. Selon Valérie Boussard, professeure de sociologie à l'université Paris-Nanterre, ces traits sont « *socialement construits comme masculins, donc on va considérer que les femmes y sont moins bonnes* ». D'un point de vue organisationnel, l'homme est également préféré dans le sens où il est considéré comme plus disponible, il peut travailler plus tard ou encore être plus mobile géographiquement parlant.

Dans les marchés financiers, la femme est connue pour être prudente. Cette prudence limite certes ses gains mais aussi ses pertes. Au final, le rendement net de leur portefeuille n'est pas forcément plus faible que celui des hommes. Elles ont cependant du mal à accéder au marché du crédit traditionnel, en particulier si le chargé de clientèle est un homme, car il va avoir tendance à réserver de meilleures conditions de crédit aux hommes. Il en va un peu différemment pour le microcrédit ou le financement participatif.

Cependant, il faut reconnaître que les personnes interrogées ont tendance à se conformer à ce que la société idéalise, ou à ce qu'elle attend d'elles.

### Une discrimination palpable

Dans le secteur bancaire et financier, c'est le plus souvent dans les ressources humaines, le secrétariat et le back-office que les femmes travaillent. Dans les métiers en lien avec la clientèle, au cœur de l'activité de détail des banques, les femmes sont aussi majoritaires, mais leur part baisse au fur et à mesure que leur niveau de qualification augmente. Elles sont minoritaires dans les activités les mieux rémunérées des marchés financiers, et fort peu nombreuses dans les salles de marché. A Wall Street, à la City ou à la Défense, elles gagnent de 25 à 60% de moins que les hommes, sont plus rarement promues et ont des bonus moindres. Une étude publiée par le cabinet *Heidrick & Struggles* en 2018 révèle que les comités de direction des grands groupes financiers français cotés ne comptent que 7 % de femmes. Dans le milieu bancaire, la même étude souligne que les femmes représentent un tiers des managers, mais seulement 15 % de l'exécutif du plus haut niveau.

Dans le Big Four, les chiffres sont un tout petit peu meilleurs : ils déclarent recenser autour de 25 % de femmes parmi les partners. « *Au niveau junior, les effectifs sont mixtes, puis nous comptons 42 % de femmes manageuses, et ensuite 25 % de femmes au niveau "associés"* », détaille Laurent Geoffroy, directeur des ressources humaines de KPMG, qui souligne que les actions en faveur de la diversité sont aujourd'hui un élément de différenciation face aux clients et d'attractivité pour les cadres.

Outre cet effet « plafond de verre », il existe également une division horizontale genrée du travail dans ces secteurs : « *Par exemple dans le conseil, plus le cabinet est prestigieux, cher, et donc rémunérateur, moins il y a de femmes partners, c'est assez arithmétique. Le conseil en stratégie est particulièrement pauvre en femmes, tandis qu'il y en a un peu plus dans le conseil en ressources humaines* », assure la sociologue Isabel Boni-Le Goff.

Au sein de l'entreprise Deloitte, « *les métiers des activités juridiques et sociales sont relativement mixtes à tous niveaux, alors que le conseil financier ne compte que 20 % de femmes partners, car les jeunes femmes semblent moins attirées par ces spécialités* », regrette Sophie Lethimonnier, DRH Deloitte France et Afrique francophone.

Malgré une prise de conscience croissante de la part de tous les acteurs concernant leur difficulté à s'imposer, la situation des femmes n'évolue pas puisque les équipes dirigeantes restent majoritairement masculines. Les femmes déplorent à ce titre la difficulté d'accès aux réseaux informels des décideurs, le manque d'opportunités de haut niveau et l'absence de mentors. Elles expliquent cette situation par le manque de parité au sein de la direction générale et par l'absence de femmes dans les postes sensibles et stratégiques de la finance. Les femmes ont du mal à trouver des « Role Models » alors que les hommes parviennent plus facilement à identifier un mentor au sein de l'entreprise qui peut les aider dans l'évolution de leur carrière.

### La nécessité d'une adaptation aux codes masculins

Certes, des femmes parviennent à atteindre les plus hautes sphères. Mais en se calquant sur les normes exigées, constate Valérie Boussard : « *Elles adoptent des comportements vus comme masculins, une capacité à entrer dans des rapports conflictuels, de bataille, une attitude physique spécifique ou un vocabulaire dur* », a observé, dans de multiples entreprises, la sociologue. Elle a également constaté que celles qui sont en haut de la hiérarchie n'ont souvent pas d'enfant ou un conjoint qui peut s'en occuper. Toutefois, celles qui arrivent à tirer avantage des progrès d'une plus grande parité ou celles cooptées par des réseaux de femmes sont, dans leur immense majorité, blanches et issues de classes sociales privilégiées, et davantage consensuelles. En épousant les codes masculins, la gestion financière des femmes se rapproche étroitement de celle des hommes selon certaines études. Il ne faut cependant pas oublier que les échantillons testés sont peu nombreux au vu de la faible part de femmes dans ce domaine.

### Dispositifs et sensibilisation

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises s'attaquent à cette question. Tout d'abord, elles ont compris qu'elles passaient à côté de certains talents mais aussi que la parité était un critère important pour leur image. « *La parité, c'est un critère pour attirer les jeunes cadres, et nous ne pouvons plus arriver devant nos clients avec des équipes majoritairement composées d'hommes. Nous nous devons de ressembler à la société qui nous entoure* », affirme Laure Châtillon, associée et diversity leader chez PwC France, qui est passé de 21 % à 25 % de femmes associées entre 2011 et 2019.

En 2018, l'entreprise a par exemple lancé « PwC Seed », une initiative visant à aider les femmes à gravir les échelons. Au programme: présentation de modèles inspirants, ateliers de développement personnel et pleins d'autres activités. De leur côté, les écoles de commerce tentent également de sensibiliser les élèves à propos de cette question. D'abord pour attirer les filles dans les filières où elles se présentent moins, comme la finance ou le conseil. « *Les entreprises du secteur nous interpellent sur ces sujets, en nous disant qu'elles ont du mal à recruter des femmes dans certains métiers financiers pointus : trading, asset management, fusions-acquisitions, finance de marché* », explique Elyès Jouini, vice-président de l'université Paris-Dauphine et directeur de la House of Finance Dauphine.

Ces programmes d'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière ont parfois un effet secondaire inattendu, mais bienvenu. Ils permettent une prise de parole plus libre chez les hommes, qui sont de plus en plus nombreux à demander une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, et qui peuvent être heureux de sortir des schémas de cooptation informels. Une preuve supplémentaire que l'égalité femmes-hommes profite à tous.