

Les femmes, les banques et l'argent : recherches autour du Crédit Agricole, des années 1960 à la fin des années 1990

Sylvie Gautier

▶ **To cite this version:**

Sylvie Gautier. Les femmes, les banques et l'argent : recherches autour du Crédit Agricole, des années 1960 à la fin des années 1990. Histoire. Université de Franche-Comté, 2022. Français. ⟨NNT : ⟩. ⟨tel-03772979⟩

HAL Id: tel-03772979

https://hal.science/tel-03772979v1

Submitted on 8 Sep 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

THÈSE DE DOCTORAT DE L'ÉTABLISSEMENT UNIVERSITÉ BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

PREPARÉE À L'Université de Franche-Comté

École doctorale n°594

Sociétés, espaces, pratiques, temps (SEPT)

Doctorat d'Histoire contemporaine

Par

GAUTIER Sylvie

« Les femmes, les banques et l'argent : recherches autour du Crédit Agricole, des années 1960 à la fin des années 1990 »

Thèse présentée et soutenue à « Besançon », le 14 juin 2022

Composition du Jury :

Monsieur Daumas Jean-Claude, Professeur émérite d'histoire économique contemporaine, Université de Franche-Comté, Président
Madame Thivend Marianne, Maîtresse de conférences en histoire contemporaine, Université Lumière Lyon 2, Rapporteure
Madame Touchelay Béatrice, Professeure d'histoire contemporaine, Université de Lille, Rapporteure
Madame Henchoz Caroline, Professeure en travail social, Haute école de travail social et de la santé Lausanne, Examinatrice
Monsieur Barrière Jean-Paul, Professeur d'histoire contemporaine, Université de Franche-Comté, Directeur de thèse
Madame Laurent Sylvie, Directrice du marketing, de la communication et des assurances, Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, Co-encadrante

Remerciements

Je suis tout d'abord très reconnaissante aux membres du jury d'avoir accepté de lire et d'examiner ce travail.

Je tiens à exprimer ma gratitude au Professeur Jean-Paul Barrière qui a accepté de diriger cette thèse. Je le remercie pour le temps qu'il m'a consacré et la pertinence de ses conseils.

Je remercie également le Professeur Paul Dietschy, directeur du Centre Lucien Febvre, pour son attention et ses remarques enrichissantes.

Je remercie vivement Madame Virginie Dejoux pour son accompagnement précieux dans la méthode d'analyse des données, Madame Marianne Thivend pour ses questions et les remises en cause qu'elles ont impliquées. Participer à l'atelier de Mesdames Claire Lemercier et Claire Zalc consacré aux techniques quantitatives en histoire a été un autre moyen d'enrichir ma réflexion. Je les remercie pour l'avoir maintenu en dépit de la période du confinement sanitaire, au format distanciel, et de m'avoir donné l'occasion de présenter mes premiers travaux.

Cette thèse n'aurait pas été possible sans la contribution de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté qui m'a permis de me consacrer sereinement à son élaboration, tout particulièrement mes tutrices scientifiques Mesdames Cécile Denoyelle et Sylvie Laurent pour leur implication et l'intérêt qu'elles ont témoignés à ma recherche.

Je remercie sincèrement Madame Élizabeth Eychenne et Monsieur Éric Martin d'avoir accueilli favorablement cette initiative dès le 2 décembre 2018.

Je remercie chaleureusement Monsieur Jean-Marie Paillot pour la confiance qu'il m'a accordée lorsque ce projet en était à ses balbutiements, Monsieur David Dufour pour l'avoir soutenu jusqu'à son terme, Madame Florence Paillot pour sa bienveillance et son accompagnement dans mes investigations en Franche-Comté.

Mes remerciements vont également à Monsieur Pascal Pénot qui m'a ouvert les portes des archives historiques du Crédit Agricole et du Crédit Lyonnais. Ses recommandations, sa disponibilité et sa réactivité ont été précieuses.

Je remercie vivement Monsieur Jean Guillemin pour son aide dans mes démarches de recherche d'archives, particulièrement auprès de la Fédération nationale du Crédit Agricole.

Je remercie les archivistes des banques que j'ai sollicités pour l'intérêt qu'ils ont manifesté à mes questions auxquelles ils ont su répondre, malgré la situation unique du confinement.

À cet égard, je tiens à remercier Monsieur Thierry Couderc de la bibliothèque de l'INSEE Alain Desrosières pour sa large compréhension.

Je remercie toutes celles et tous ceux, témoins de l'Histoire, qui ont eu l'amabilité de m'accorder de leur temps lors des entretiens et ont accepté de partager leurs souvenirs. Ils m'ont livré d'appréciables matériaux et ont éclairé ma réflexion.

Mes remerciements les plus chaleureux vont aussi à toutes les personnes, amis, famille, proches, qui m'ont accompagnée généreusement et sans faillir au quotidien pendant ces trois années. Leur gentillesse, leur mansuétude, leur intelligence ont été une source d'énergie et de richesses inépuisable. Mes pensées vont notamment à Émilie pour son efficacité et sa disponibilité, à François pour les séances de relecture et les échanges fructueux, à Hugo pour avoir partagé avec enthousiasme chaque jour de cette aventure et vécu au rythme d'une doctorante.

SOMMAIRE

INTRODUCTION **1**

I : LES FEMMES, LES BANQUES, LE SALARIAT AU XX^e^ SIÈCLE **1**

1. Les enjeux 1
   Une thèse CIFRE 3
   Historiographie 4
2. Les objectifs 15

II : SOURCES ET MÉTHODES **20**

1. Archives privées des établissements bancaires 21
   Nationales 21
   Régionales : en Franche-Comté 24
2. Archives publiques 28
3. Les sources « construites » 30
   Sources Orales 30
   Enquête « Crédit Agricole » 31
4. Plan de la thèse 32

PARTIE I **36**

L'EMPLOI FÉMININ DANS LA CAISSE RÉGIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE DE FRANCHE-COMTÉ DES ANNÉES 1970 AU DÉBUT DES ANNÉES 2000 : DES EXÉCUTANTES AUX CONQUÉRANTES

CHAPITRE I : AU TEMPS DES PIONNIÈRES : LA FÉMINISATION DE LA PROFESSION BANCAIRE **40**

I. Des premières recrues précaires à une féminisation progressive et contrôlée 40
2. Le rôle décisif de la Première Guerre mondiale dans l'emploi féminin bancaire 45

3. Les spécificités du Crédit Agricole : des initiatives locales où émergent quelques pionnières, une originalité vite atténuée 53
Une intégration contrastée des premières femmes selon les caisses régionales 53
Le développement de la féminisation avec l'essor de l'activité bancaire 62
Les employées privées du contact commercial avec le client 66

CHAPITRE II : LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LE SALARIAT BANCAIRE DURANT LA BANCARISATION DE LA CLIENTÈLE 70

I. Évolutions majeures du travail des femmes au cours de la seconde moitié du XX^{e} siècle 71
2. Quelle place pour les femmes au Crédit Lyonnais de 1971 à 1997 ? 78
Un effectif féminin en progression continue 78
La présence des femmes dans les catégories inférieures de l'échelle des qualifications 82
Les disparités salariales entre le personnel féminin et masculin 87
Une politique de promotion féminine : entre intentions affichées et mesures concrètes 88
3. Situations d'inégalités dans les caisses régionales de Franche-Comté : les hommes aux manettes 94
Un effectif féminin minoritaire maintenu à des postes subalternes 95
Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs 95
Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura 102
La grande CRCA de Franche-Comté : des avancées récentes mais limitées 107
D'autres disparités professionnelles de genre : la promotion et le salaire 111
Traiter la question de l'égalité : plus par contrainte que par volonté ? 118
4. État d'esprit des femmes ayant passé leur carrière à la Caisse régionale du CAFC 122
5. Lien entre bancarisation de la clientèle et féminisation du personnel bancaire 129
Approche statistique globale 129
Nature des postes de travail les plus féminisés dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté 131

CHAPITRE III : TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DE FEMMES CADRES DANS LES CAISSES RÉGIONALES DU CRÉDIT AGRICOLE DE FRANCHE-COMTÉ, DES CONQUÉRANTES QUI ONT AMELIORÉ LE DESTIN D'AUTRES FEMMES 140

I. Leur parcours professionnel 140
2. Les modalités d'ascension professionnelle 144
Mobilité fonctionnelle 144
Parcours d'habilitation aux fonctions de directeur : comment franchir le plafond de verre ? 148
Mobilité géographique 151
Pratiques informelles, hors cadres supérieurs 152
3. La formation continue : un levier pour l'égalité professionnelle ? 154
4. L'évolution professionnelle des femmes : les freins socioculturels internes 158
Prouver ses compétences : la surenchère 158
Entrer dans la confrontation pour s'imposer 160
Un « surinvestissement » au travail 161
L'absence de modèle 163

Des mentalités conservatrices très résistantes 164
5. Une articulation facilitée entre la vie professionnelle et familiale 167
Libération des contraintes familiales et célibat géographique 167
Affirmation du soutien du conjoint, relais familial et professionnel 167
Considération et reconnaissance sur leur lieu de travail 169

Conclusion 171

PARTIE II **174**

LES FEMMES, NOUVELLES CIBLES PUBLICITAIRES DES BANQUES : DU MÉNAGE À UNE INDIVIDUALISATION DU DISCOURS (1960-1985)

CHAPITRE I : LES FEMMES ET L'EXTENSION DES DROITS BANCAIRES **177**

I. Les avancées de l'indépendance financières des Françaises au cours du XX^e^ siècle : généalogie de la loi du 13 juillet 1965 177
Le code civil de 1804 sur la capacité civile des femmes mariées 177
Lois de 1881 et de 1895 sur le livret d'épargne 179
Loi du 13 juillet 1907 « sur le libre salaire de la femme mariée » 181
Loi du 18 février 1938 : la fin de l'incapacité civile de la femme mariée 182
Loi du 22 septembre 1942 et du 1^er^ février 1943 sur le compte ménager 185
Loi du 13 juillet 1965 « portant réforme des régimes matrimoniaux » 191
2. Les femmes mariées potentiellement concernées par la réforme en 1965 193

CHAPITRE II : DIVERSIFICATION DE LA COLLECTE ET SEGMENT FÉMININ : LA DÉMARCHE MARKETING DU CRÉDIT AGRICOLE **196**

1. La lente bancarisation de la société française au XX^e^ siècle 196
2. Les caractéristiques du Crédit Agricole 201
3. La clientèle féminine de la « banque verte » 204
L'entrée dans l'ère de la communication publicitaire en 1966 204
À la conquête d'une clientèle prometteuse 206

CHAPITRE III : UN CARNET DE CHÈQUES POUR LA « MÉNAGÈRE » ? **211**

1. La femme au foyer, première clientèle pressentie par les banques dès la fin des années 1950 217
L'utilité de la « ménagère » 217
Professionnalisation de la femme moderne 237
La gestionnaire-technicienne 237
La collaboratrice du mari, discrète et dévouée 245
Image prégnante de la femme au foyer 249
La cheffe d'entreprise domestique 263
2. Une représentation croissante de l'autonomie économique et financière des femmes 266
Afficher explicitement le monde du travail féminin 266

Prise en compte d'une clientèle porteuse d'un projet individuel 273

3. De l'autre côté de la vitre : l'image de l'employée modèle dans les caisses régionales de Franche-Comté 282

Conclusion 286

PARTIE III **288**

LES COMPORTEMENTS FINANCIERS DES FEMMES DANS LA SECONDE MOITIÉ DU XXe SIÈCLE : VERS UNE CLIENTE À PART ENTIÈRE

CHAPITRE I : DE LA GESTIONNAIRE DE L'ARGENT DU MÉNAGE À LA RESPONSABLE DU BUDGET FAMILIAL **295**

I. Gestion rationnelle et familiale de l'argent du ménage 295
2. L'ouverture du premier compte bancaire, étape majeure vers l'autonomie financière 301
Qui accède au premier compte bancaire ? 301
Des clientes de plus en plus souvent célibataires 303
Des gestionnaires de moins en moins autodidactes 303
Le salariat et le niveau de diplôme, deux leviers pour l'émancipation 305
Comment les femmes s'approprient-elles leur premier compte ? 308
Le compte-chèques : premier compte bancaire ouvert par les clientes 309
Un usage privé et non professionnel du compte 310
Le virement, principal moyen d'alimentation du compte 312
Moyens de paiement utilisés : du chèque à la carte bancaire 313
Tendance à une individuation des comportements dans le couple : croissance du compte-chèques individuel chez les femmes mariées 317
3. Des clientes fortement impliquées dans la gestion du budget 325
Des femmes mariées au foyer financièrement dépendantes du mari 325
Production domestique et savoir-faire des femmes : une plus-value non comptabilisée 330
Les femmes, actrices majeures du quotidien : un premier pallier consolidé 335
Des administratrices reconnues du budget familial 335
La participation active des femmes au processus décisionnel 343

CHAPITRE II : L'EXTENSION DES RESPONSABILITÉS EN DEHORS DE LA SPHÈRE STRICTEMENT DOMESTIQUE **350**

1. Une nouvelle perspective vers la gestion financière et patrimoniale 350
L'implication croissante des femmes dans les produits financiers présentant un gain potentiel à moyen et à long terme 350
Les placements financiers : de la décision commune à la décision individuelle 350
Les nouvelles clientes décideuses pour les emprunts et les investissements 353
2. Une singularité féminine parfois reconnue dans le domaine bancaire 358
Des épargnantes fiables pour les banques 358
Des offres bancaires consacrées à la clientèle féminine 361

Création de la First Women's Bank aux États-Unis (1975) 362
Attitudes différentiées de la gestion de l'argent selon le sexe 365
Le Crédit Agricole a su gagner et fidéliser la clientèle féminine 367
3. Un pouvoir de décision assumé dans l'organisation financière du couple dès la fin du XX^{e} siècle 368
L'évolution du modèle de gestion de l'argent 369
D'une gestion communautaire à une gestion séparée ou individuelle 369
Différenciation de la gestion de l'argent selon le diplôme et l'activité professionnelle 371
Des résistances conscientes ou inconscientes de part et d'autre 373
Un « argent féminin » et un argent « masculin » 373
Une hiérarchie de valeur entre l'argent féminin et l'argent masculin 375
4. À la fin du millénaire : qui est décisionnaire financier dans le couple ? 376
Autant de cogestionnaires que de gestionnaires 376
Décideuses à parts égales pour les placements patrimoniaux 380

Conclusion 385

Conclusion générale **388**

Table des matières **396**

Liste des tableaux **402**

Liste des figures **404**

Liste des illustrations **405**

Sources et archives **407**

Bibliographie **433**

Annexes **453**

INTRODUCTION

I. LES FEMMES, LES BANQUES, LE SALARIAT AU XX^{E} SIECLE

1. Les enjeux

« S'émanciper par le travail »[1] et acquérir l'indépendance financière est une étape essentielle vers la conquête de l'égalité. Inciter les femmes à ouvrir un compte bancaire et à signer leur premier chèque, favorisant ainsi leur intégration dans la bancarisation, pourrait refléter les ambitions d'un secteur d'activité guidé par l'idée de progrès tout autant que par l'espoir de conquérir de nouveaux déposants. D'une certaine manière, les établissements bancaires ont probablement joué un rôle dans ce processus de libération des femmes et dans leur marche vers l'autonomie, tout en tenant certainement compte de leur clientèle principalement masculine. Notre démarche consiste à privilégier l'axe de recherche sur les femmes, tout en apportant un regard extérieur, mais documenté, sur l'univers bancaire afin d'analyser l'évolution de leur situation et de leur comportement au fil du temps comme clientes. Parce que le mariage conditionne le statut des femmes[2], nous nous sommes surtout attachée à étudier les mariées, tout en essayant d'analyser des situations plus spécifiques.

Le XX^{e} siècle a la particularité d'être marqué par une succession de lois, et non les moindres, qui définissent les droits des femmes et accélèrent leur mouvement d'émancipation financière. Par ailleurs, des mutations majeures dans tous les domaines de la vie bouleversent les rapports entre les sexes[3]. Cependant l'action législative ne suffit pas pour comprendre ce mouvement ; il faut aussi observer de manière interactive comment ces lois ont été appliquées et, si possible, reçues et interprétées par les différentes catégories sociales.

---

[1] Bibia Pavard, Florence Rochefort, Michelle Zancarini-Fournel, *Ne nous libérez pas, on s'en charge. Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours,* Paris, La Découverte, 2020, p. 146.
[2] Sabine Effosse, « Financial empowerment for married women in France. The matrimonial regime reform of 13th July 1965", *Quaderni storici*, n°166, Fascicolo 1, avril 2021, p. 121.
[3] Christine Bard, *Les femmes dans la société française au XX^{e} siècle*, Paris, Armand Colin, 2001, p. 9-10.

Mais si gagner son propre argent et en disposer apparait comme un vecteur de « libération » et une des clés de l'indépendance, cette avancée peut aussi dissimuler une situation de dépendance, notamment quant à l'emploi. Non seulement au XX^e^ siècle de nombreuses lois précisent les droits des femmes au travail[4], mais des phénomènes révélateurs du changement s'imposent aussi pendant cette période.

En effet, la Première Guerre mondiale rend davantage visible l'activité des femmes, bien que déjà présentes sur le marché du travail, et confirme, s'il en était besoin, leur capacité à tenir le rôle de cheffe de famille. Quelle que soit leur situation familiale, elles doivent s'adapter pour subvenir seules aux besoins du foyer, gérer les ressources matérielles et financières du ménage et coordonner les activités[5]. Elles étaient plus de sept millions d'actives en 1911 pour une part relative de presque 37 % au sein de la population active, elles sont plus de huit millions à la fin de la Guerre pour une part relative de presque 40 %[6].

Autre fait marquant qui s'accélère à partir des années 1960 pour se généraliser et devenir prépondérant à la fin du XX^e^ siècle : la féminisation du salariat[7], qui touche aussi les employés de banque. Cependant les postes généralement proposés sont peu qualifiés et mal rémunérés, ce qui engendre une forte spécialisation sexuée des tâches[8] et des disparités professionnelles qui reproduisent pendant longtemps des normes sociales de genre[9]. Une analyse genrée et longitudinale de l'effectif d'un établissement bancaire révèlera toute son utilité, scientifique et opérationnelle, pour comprendre la progression de la main-d'œuvre féminine, de son rôle et de sa place dans un milieu historiquement masculin.

Pour explorer ces thèmes, nous avons sollicité la Caisse régionale du Crédit agricole de Franche-Comté, sujet de recherche, qui constitue un terrain fructueux par son implantation historique sur le territoire et par son important travail pour « constituer un fonds de mémoire »[10] avec la Maison de Salins-les-Bains, lieu natal du Crédit Agricole et de la banque coopérative et mutualiste. En effet, la première Caisse locale de Crédit Agricole

---

[4] Margaret Maruani et Monique Méron, *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, Paris, La Découverte, p. 51.

[5] « 6. Les remplaçantes » in Françoise Thébault, *Les femmes au temps de la guerre de 14*, Paris, Petite bibliothèque Payot, p. 205.

[6] Maruani, Méron, *op. cit*., p. 31.

[7] *Ibid.* p. 51.

[8] Catherine Omnès, « Le salariat bancaire : représentations et identités du XIX^e^ siècle à 1974 », p. 15-28 in Patrice Baubeau, Chantal Cossalter et Catherine Omnès (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009.

[9] Archives Crédit agricole SA, rapport rédigé par Jacqueline Laufer, « L'égalité des chances dans le secteur bancaire dans les pays de la CEE », décembre 1982.

[10] *Ibid.*

Mutuel est née le 25 février 1885 à Salins et s'installe en 1888 dans une bâtisse à l'enduit rose, rachetée en 2015 par le Crédit Agricole de Franche Comté. Ce bâtiment héberge aujourd'hui la fondation Maison de Salins-les-Bains consacrée à la promotion du mutualisme et qui vise à réaffirmer les valeurs du modèle coopératif.

Les années 1960, correspondant à la massification du salariat mais aussi au développement de la bancarisation de la société française, constituent le point de départ de notre étude. Nous avons retenu comme terminus *ad quem* la fin des années 1990 qui marque le crépuscule de ce XX^{e} siècle déterminant pour l'autonomie économique des femmes[11] et renvoie à l'achèvement du processus de bancarisation des Français et des Françaises[12].

Une thèse CIFRE

Comme souligné par Fernand Braudel, « Le présent sans le passé n'a pas d'avenir »[13]. En effet, c'est dans sa mémoire que l'entreprise, selon Christian Bosséno, « puise sa force, les principes de son action, son identité »[14]. Reconstituer et comprendre son histoire participe à renforcer aussi la culture de l'entreprise qui repose sur des valeurs propres[15]. En s'appuyant sur cette connaissance du passé, elle peut mieux « définir sa stratégie et construire son développement »[16]. Cette thèse s'inscrit dans le dispositif Cifre avec la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. S'intéressant à la question des femmes, avant tout d'un point de vue marketing et communication, l'entreprise souhaite mettre en lumière l'attitude des Françaises face à la bancarisation (hors clientèle féminine patrimoniale) et s'interroge sur l'implication et le rôle des femmes dans les affaires bancaires et financières. C'est pourquoi, pour répondre au mieux à ses attentes, avons-nous centré l'analyse sur cette catégorie de clientes et nous sommes-nous intéressée essentiellement au cas de la France.

Les préoccupations de l'entreprise passent aussi par la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En décembre 2018, date du début de la thèse, la gouvernance de la banque est assurée par une directrice générale et une présidente. Mais,

---

[11] Sabine Effosse et Maria Rosaria De Rosa (dir.), « Introduction », *Quaderni storici*, n°166, "Gendered Finance. Women and Banks in the 20th century", avril 2021, p. 4.
[12] Jeanne Lazarus, *L'épreuve de l'argent. Banques, banquiers, clients*, Paris, Calmann-Lévy, 2012, p. 50.
[13] Cité par Christian Bosséno, « Histoire et identité : l'exemple du Crédit Agricole », *Communication et organisation* n°7, 1995. [En ligne].
[14] *Ibid.*
[15] *Ibid.*
[16] *Ibid.*

face aux problématiques relatives aux ressources humaines contemporaines quant à la mixité et à la faible présence des femmes dans les ressources managériales et dirigeantes, phénomène persistant, ce travail de recherche souhaite humblement alimenter une réflexion sur ces sujets. Il a été également proposé à l'entreprise, à l'issue de ce travail, d'adapter les résultats de la recherche dans un livret mémoire de l'entreprise, à l'intention de ses salariés et/ou d'une clientèle spécifique. En outre, les nouveaux témoignages que nous avons recueillis viendront enrichir les archives orales de la fondation Maison de Salins.

Née de la fusion des trois caisses régionales du Doubs, du Jura et de la Haute-Saône-Territoire de Belfort en 1992, la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté est aujourd'hui un acteur social, économique et financier majeur de la région. Elle dit souhaiter être utile à son territoire, entre autres, où elle engage des initiatives dans de nombreux domaines. Aussi soutenir la recherche en contribuant, par son accompagnement et son engagement, à cette thèse de doctorat s'inscrit dans ses principes d'action.

Historiographie

La première phase de notre travail de recherche a consisté à dresser un état de l'art historique, sociologique et économique sur l'évolution des droits des femmes au travail et dans la société, en France, au cours du XX^{e} siècle. Ces éléments de contexte sont indispensables pour appréhender globalement l'évolution de la place des femmes (avec le périmètre qui leur a été attribué) et leur intégration à l'économie bancaire. Dans cette bibliographie, nous avons distingué les ouvrages généralistes des ouvrages thématiques.

Si l'historiographie sur la bancarisation de la société française et les rapports des Français avec l'argent est importante[17], celle traitant spécifiquement des femmes sur ces sujets l'est très nettement moins pour le XX^{e} siècle. Peu nombreux sont les ouvrages qui évoquent la question des liens entre les femmes et l'argent, les femmes et la banque, surtout dans une perspective diachronique. Cette recherche s'inscrit dans un nouveau terrain historique encore largement en friche. Nous avons essayé d'éclairer le sujet en mobilisant des données empiriques, quelques statistiques qui différencient les hommes des femmes et la

[17] Alya Aglan, Olivier Feiertag et Yannick Marec (dir.), *Les Français et l'argent entre fantasmes et réalités*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011. Un travail bibliographique a été réalisé par les auteurs concernant l'histoire de l'argent, p. 10.

littérature grise, principalement des enquêtes réalisées par (ou pour) des établissements bancaires. On trouve surtout une dynamique du côté de l'histoire du XVIII[e] et du XIX[e] siècle et vers la littérature sur l'enseignement ménager.

En effet, alors que cet enseignement se développe vers le dernier tiers du XIX[e] siècle en France, entre autres, « cette action éducative » qui s'organise est consacrée spécifiquement aux filles[18]. Elles apprennent à tenir un ménage et à devenir de « bonnes épouses » sans perturber l'ordre social patriarcal[19]. L'éducation domestique soutient la bonne tenue des comptes et l'apprentissage de l'épargne et met en avant la responsabilité des femmes dans la gestion du budget familial[20]. Parmi cette littérature foisonnante, nous avons retenu le manuel de Louise Foulon-Lefranc[21], qui était remis aux jeunes filles scolarisées à l'école Jeanne D'Arc à Champagnole dans le Jura. Il décrit l'importance de l'enseignement de la morale aux filles dans les familles rurales et tient compte du rôle central de l'argent et surtout de la nécessité à maîtriser la dépense. Nous nous sommes également attachée à l'ouvrage de Fleury Marduel[22], directrice de l'enseignement ménager à l'union des organisations agricoles du Sud-Est, un des « rares manuels de l'enseignement post scolaire agricole ménager »[23]. L'éducation à l'argent dépasse le cadre du quotidien pour initier les femmes aux placements et au capital, et ainsi, à l'univers bancaire. Dans une démarche de professionnalisation de leur travail sur l'exploitation familiale, l'auteure précise les différents prêts et leur utilité, les modes et moyens de paiement proposés. Cette tentative pourrait être le pendant de l'‘action en milieu urbain de Paulette Bernège qui, par la taylorisation du travail ménager, vise à transformer la ménagère moderne de la classe moyenne en véritable « chef d'entreprise »[24].

---

[18] Joël Lebeaume, *L'enseignement ménager en France. Sciences et techniques au féminin 1880-1980*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2014, p. 25-52.

[19] Augusta Moll-Weiss, *Le livre du foyer*, Paris, Armand Colin, 1912, p. 365-381. Voir aussi l'article de Sandrine Roll, « "Ni bas-bleu, ni pot-au-feu" : la conception de « la » femme selon Augusta Moll-Weiss (France, tournant des XIX[e]-XX[e] siècles) », *Genre & Histoire* [En ligne], 5 | Automne 2009. L'auteure démontre l'objectif professionnalisant des cours dispensés à l'École des mères fondée par Augusta Moll-Weiss.

[20] Martine Martin, « Femmes et société : le travail ménager (1919-1939) », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Michelle Perrot, Paris VII, 1984, p. 80.

[21] Louise Foulon-Lefranc, *La femme au foyer : économie domestique, enseignement ménager et hygiène, puériculture*, Paris, Librairie l'École, 2[e] éd. 1948, p. 17-22.

[22] Fleury Marduel, *Éducation ménagère agricole*, Paris, Emmanuel Vitte, 5[e] éd. revue et mise à jour 1950, p. 26- 55.

[23] Lebeaume, *L'enseignement ménager en France… op. cit.,* p. 121

[24] Jean-Claude Daumas, *La révolution matérielle. Une histoire de la consommation en France XIXe-XXIe siècle*, Paris, Flammarion, 2018, p. 247.

Dans une perspective plus contemporaine, l'article d'Audrey Lelu[25] examine, de 1860 à 1960, comment les dirigeants des houillères françaises ont tenté de contrôler la consommation des familles de mineurs en ouvrant leurs propres écoles ménagères, conscients du rôle central des épouses dans la gestion du salaire familial. Ces cours d'enseignement ménager visent à éduquer les femmes et les jeunes filles pour en faire de bonnes gestionnaires-épargnantes et des consommatrices averties. Jean-Claude Daumas a également souligné ce phénomène pour les compagnies minières d'Anzin et de Lens[26]. Alors que les mineurs usent de l'achat à crédit et font preuve d'insouciance, elles créent, au tournant du XX^{e} siècle, leurs écoles ménagères pour apprendre aux filles à faire bon usage du salaire de leur futur mari dans un souci d'économie et de prévoyance.

En milieu bourgeois, Marguerite Perrot[27] montre qu'au XIX^{e} siècle, jusqu'au début du XX^{e} siècle, les maîtresses de maison notaient toutes leurs dépenses, une pratique rendue obligatoire par leur éducation, qui étaient ensuite scrupuleusement comptabilisées par le mari avant de les reporter dans le livre des comptes familiaux, conservé d'une génération à l'autre. Ce contrôle se justifiait par les sommes substantielles allouées par l'époux pour l'entretien domestique. L'historienne Michelle Perrot[28] établit, entre autres, l'implication des femmes, maîtresses de maison bourgeoises ou ouvrières, dans la comptabilité familiale et dans la gestion du budget du ménage, et exprime un « matriarcat budgétaire ». Jean-Claude Daumas met également en lumière le rôle des femmes d'ouvriers dans la gouvernance et l'administration de leur ménage dans un souci « d'ordre, de prévoyance et d'économie » comme préconisé par les manuels d'économie domestique[29]. Cependant Michelle Perrot démontre aussi leur contribution active, pourtant non reconnue, des femmes au foyer pour l'économie sociale et familiale et leur apport matériel en tant que responsables du bien-être de la famille. En ce sens, elles ont également une fonction

---

[25] Audrey Lelu, « Les femmes de mineur et la gestion de l'argent : éduquer les ménagères pour réguler les pratiques familiales, 1860-1960 », in Florent Le Bot, Thierry Nootens et Yvan Rousseau (dir.), *L'argent des familles : pratiques et régulations sociales en Occident aux XIX^{e} et XX^{e} siècles*, Canada, Centre universitaire d'études québécoises. Textes présentés lors d'un colloque tenu à Trois-Rivières, Québec, les 16 et 17 juin 2016, juin 2019, p. 127. Voir aussi l'article de François Lallard, « Femmes d'argent, argent des femmes : construction du Genre et monétarisation de la vie sociale dans la haute société aristocratique. L'exemple des Wagram (XIXe siècle-début du XXe siècle), in Florent Le Bot, Thierry Nootens et Yvan Rousseau (dir.), *L'argent des familles : pratiques et régulations sociales en Occident aux XIX^{e} et XX^{e} siècles*, Canada, Centre universitaire d'études québécoises. Textes présentés lors d'un colloque tenu à Trois-Rivières, Québec, les 16 et 17 juin 2016, juin 2019, p. 179.

[26] Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit*., p. 211-212.

[27] Marguerite Perrot, *Le mode de vie des familles bourgeoises : 1873-1953*, Paris, Armand Colin, 1961, p. 3-4 et p. 264.

[28] Ariès Philippe, Duby Georges (dir.), *Histoire de la vie privée*, tome 4 *De la Révolution à la Grande Guerre*, volume dirigé par Michelle Perrot, Paris, Seuil, 1999, p. 127-250.

[29] Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit*., p. 208-209.

d'apporteuse de ressources financières au sein du ménage, comme les hommes. Mais, selon l'historienne, la gestion de l'argent du couple diverge selon la classe sociale.

Examinant la place des femmes spécialement en milieu rural, Susan Carol Rogers[30] et Martine Segalen[31] ont établi le pouvoir de décision des femmes qui, tenant les cordons de la bourse, contrôlent l'argent du ménage. Mais, pour Anne Guillou[32], les femmes s'occupent surtout des "opérations de routine" avec la banque et tiennent la comptabilité du quotidien. Lorsqu'il s'agit de négocier avec le banquier pour les emprunts et les investissements, ce domaine devient l'apanage du mari.

Pour la période du XX^{e} siècle, c'est surtout du côté de la sociologie que la bibliographie contemporaine sur les relations à l'argent dans la sphère privée est la plus importante : la thèse de Caroline Henchoz[33] a été une référence très importante pour comprendre ce point fondamental de la recherche et avoir une connaissance précise de l'état de l'art. La recension bibliographique proposée est foisonnante. Nous nous sommes intéressée plus particulièrement aux travaux qui examinent l'organisation financière des ménages dans une perspective de genre et étudient la question, pour reprendre l'expression des sociologues Céline Bessière et Sibylle Gollac, du « contrôle de l'argent »[34] dans la sphère conjugale en considérant la gestion financière courante, celle qui implique des décisions quotidiennes relatives à l'argent comme les dépenses, l'épargne, les investissements, les emprunts. En s'intéressant au « capital économique » des familles, au-delà de la gestion des revenus, les auteures ont montré que les hommes et les femmes ne bénéficient pas de manière égalitaire de ce capital lors d'une séparation conjugale ou d'un héritage. Les transmissions s'effectuent toujours au détriment des femmes, et cela, avec l'adhésion des professionnels du droit (avocats et notaires notamment).

---

[30] Susan Carol Rogers, *Les femmes et le pouvoir,* Hugues Lamarche, Susan Carol Rogers et Claude Karnoouh (dir.), *Paysans, femmes et citoyens, luttes pour le pouvoir dans un village lorrain*, Actes Sud, Paris, 1980, p. 61-137.

[31] Martine Segalen, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, 2002, p. 130-131.

[32] Anne Guillou, *Les femmes, la terre, l'argent. Guiclan en Léon*, Brasparts, Éditions Beltant, Les bibliothèques de Bretagne, 1990, p. 108-115.

[33] Caroline Henchoz, « Le couple et l'argent : les significations et usages sociaux de l'argent comme révélateur sociologique du processus de construction conjugale », thèse de doctorat de sociologie sous la direction du professeur Franz Schultheis, Université de Neuchâtel, 2007, p. 39-81. L'auteure distingue deux courants d'analyse sur la question de l'argent dans la sphère privée : la recherche sur les solidarités familiales d'une part, sur l'organisation financière du ménage d'autre part, qui a surtout fait l'objet d'études anglophones.

[34] Céline Bessière et Sibylle Gollac, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2019, p. 46-51.

Les travaux de Viviana Zelizer[35] ont également été précieux pour notre analyse car ils s'inscrivent dans une perspective historique et rompent avec la vision traditionnelle de l'économie qui envisage la circulation de l'argent comme un phénomène de marché purement rationnel[36]. S'intéressant aux pratiques et aux usages de l'argent dans la sphère conjugale au sein des ménages américains, entre 1870 et 1930, la sociologue décrit un « marquage » de l'argent domestique selon, notamment, le critère du genre jusqu'aux années 1930 où certains couples sont passés du versement d'une allocation par le mari à l'épouse à la détention d'un compte commun. Mais les appointements des femmes sont considérés de moindre valeur par rapport aux gains des hommes, car perçus comme de l'argent de poche ou comme un cadeau, et utilisés pour couvrir les dépenses occasionnelles du couple. Ce qui renvoie à la notion du salaire féminin d'appoint dont la construction sociale a été explorée par l'économiste Rachel Silvera[37]. Après avoir examiné la dimension centrale de l'argent dans la construction conjugale en Suisse[38], Caroline Henchoz s'est intéressée aux contributions financières et économiques féminines dans les ressources des ménages au sein de trois générations de familles de Suisse romande et démontré leur rôle considérable, mais méconnu, dans ces domaines, surtout de l'entre-deux guerres aux années 1950, période marquée par des crises économiques[39]. Pourtant, les représentations placent les hommes comme assurant « les ressources monétaires » et les femmes « les services ». L'auteure a par ailleurs questionné le lien entre l'indépendance financière, l'égalité et l'autonomie des femmes en Suisse et au Québec (2014) et montré que l'affranchissement monétaire ne signifie pas forcément l'égalité dans la sphère conjugale[40]. Nous nous sommes également appuyée sur les travaux d'Olivier Schwartz qui montre la pérennité du modèle du « matriarcat budgétaire » jusque dans les années 1970 dans les familles d'ouvriers, à faibles ressources financières[41], et de Gail Wilson qui envisage la distribution des rôles entre les conjoints pour le contrôle des finances selon la capacité

[35] Viviana Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, Paris, Seuil, Coll. « Liber », 2005, p. 84-117.
[36] Voir aussi la thèse de Caroline Henchoz, *op.cit*., p. 18-24.
[37] Rachel Silvera, *Un quart en moins*, Paris, La Découverte, 2014, p. 24.
[38] Caroline Henchoz et Francesca Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère. Comprendre le processus de démocratisation de l'économie familiale par les contributions des femmes et leur perception par les hommes », *Revue suisse de sociologie* 38 (3), 2012, p. 401-419.
[39] *Ibid.* Caroline Henchoz et Francesca Poglia Mileti.
[40] Caroline Henchoz, « Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes : une fausse promesse ? », *Pensée plurielle*, vol. 37, no. 3, 2014, p. 87-94.
[41] Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord,* Paris, PUF, 1990.

financière des ménages[42]. Néanmoins, prendre en compte les ressources ne suffit pas pour comprendre les relations entre argent et pouvoir ; il faut aussi considérer les « arrangements » dans le couple[43].

Alors que, selon Caroline Henchoz, le pouvoir (associé au contrôle financier et à la prise de décision) est généralement présenté comme une prérogative masculine, y compris lorsque les revenus des femmes sont supérieurs à ceux des hommes[44], François De Singly[45] établit que le partage du pouvoir d'orchestration, qui régit les grandes décisions au sein de la cellule familiale, et le pouvoir d'exécution, lié aux actes du quotidien comme la gestion du budget, entre les conjoints, évolue depuis les années 1960[46]. Cette approche plus égalitaire qui vient nuancer l'idée d'un pouvoir masculin dominant a également été utile à notre analyse. Mais les travaux récents de Delphine Roy[47], entre autres, mettent en lumière la valeur de l'argent marquée par le genre au sein même des ménages. Tandis que la mise en commun des ressources – partielle ou totale – se veut un modèle égalitaire de l'organisation financière du couple, l'argent gagné par les hommes n'a pas la même valeur que l'argent gagné par les femmes.

Ces références bibliographiques ont permis de clarifier les phénomènes repérés dans l'enquête que nous avons menée auprès d'un échantillon de clientes de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté pour observer l'évolution de leurs comportements financiers à partir des années 1950 jusqu'aux années 2000. Les choix méthodologiques seront explicités dans la troisième partie de la thèse consacrée à ce sujet.

Bien que l'espace géographique de notre recherche concerne l'hexagone, nous avons néanmoins élargi la bibliographie francophone à certaines références anglo-saxonnes qui ouvrent des perspectives nouvelles et éclairantes pour notre sujet. Tout d'abord, les historiennes. L'ouvrage de Rebecca J. Pulju, qui a observé les femmes et la société de consommation de masse dans la France d'après-guerre, est exceptionnel car il envisage le point de vue des Françaises dans cette évolution générale. En revisitant les discours officiels qui s'adressent avant tout aux consommatrices, l'auteure place ainsi les femmes

---

[42] Gail Wilson, « L'argent : formes de responsabilité et d'irresponsabilité dans le couple », *Dialogue,* 109, 3e trimestre, 1990, p. 6-23.

[43] Bessière, Gollac, *Le genre du capital…, op. cit.,* p. 48-49.

[44] Caroline Henchoz, « Le couple et l'argent : les significations et usages sociaux de l'argent comme révélateur sociologique du processus de construction conjugale », thèse précitée, p. 89.

[45] Michel Glaude et François de Singly, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Économie et statistique*, n°187, avril 1986, p. 3-30.

[46] *Ibid.* Voir aussi la thèse de Caroline Henchoz, p. 67.

[47] Delphine Roy, « L'argent du « ménage », qui paie quoi ? », *Travail, genre et sociétés*, 2006/1 n°15, p.101-119, en ligne : https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2006-1-page-101.htm.

au cœur de son questionnement pour comprendre leur rôle spécifique dans cette avancée progressive vers la modernisation, par la consommation domestique, au début de la IV[e] République[48]. L'article de Sabine Effosse sur la loi du 13 juillet 1965 traite précisément de l'émancipation bancaire et financière des femmes en France en termes de droit et explore la longue conquête des femmes mariées[49]. Il établit plus exactement que les régimes matrimoniaux conditionnent l'évolution de leur marge de manœuvre dans le domaine financier qui n'est pas liée au sexe, mais au statut (inférieur) de femmes mariées, depuis le code napoléonien de 1804. Aussi la réforme du régime matrimonial de 1965, en autorisant les épouses à travailler et à ouvrir des comptes bancaires librement, ouvre la voie à l'émancipation financière de toutes les femmes qui ont désormais la possibilité d'épargner, d'investir et de gérer leur propre argent.

Ensuite, les sociologues. Carolyn Vogler et Jan Pahl examinent, à partir d'une étude britannique réalisée sur plus de 1 200 ménages, l'organisation financière des couples et ses évolutions au fil du temps, surtout avec la participation accrue des femmes au marché du travail entre 1971 et 1986[50]. Alors que ce mouvement pourrait conduire à une plus grande égalité dans les accords entre les conjoints, cette étude démontre que la répartition sexuée des rôles continue et induit des inégalités dans la sphère conjugale. Au contraire, David Cheal, qui explore les effets de l'implication accrue des femmes dans la sphère du travail salarié sur la prise de décision financière et la gestion des revenus dans les couples urbains canadiens, observe une plus grande égalité entre les sexes chez les couples biactifs[51]. Alors qu'en 1931 3,5 % des femmes mariées occupent un emploi, dans les années 1980 c'est plus de la moitié des épouses qui travaillent à l'extérieur du foyer. Aussi le modèle dominant du couple à doubles revenus des années 1980 remplace celui des années 1960 composé du mari « soutien de famille » et de la femme au foyer productrice de services domestiques. Ce dernier engendre des inégalités au détriment de l'épouse, en faveur des intérêts économiques et personnels des hommes.

---

[48] Rebecca J. Pulju, *Women and Mass Consummer Society in Postwar France*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, 259 pages.
Voir aussi le compte-rendu de Danièle Voldman en ligne, *Francia-Recencio*, 2012/2 : https://perspectivia.net/servlets/MCRFileNodeServlet/ploneimport2_derivate_00005802/pulju_voldman.doc.pdf

[49] Effosse, « Financial empowerment for married women in France…», art. cité, p. 117-137.

[50] Carolyn Vogler, Jan Pahl, « Social and economic change and the organization of money within marriage », Work, Employment & Society, vol. è, n°1, p. 71-95.

[51] David Cheal, « Changing household financial strategies : canadian couples today », *Human Ecology*, vol. 21, n°2, 1993, p. 197-213.

Enfin, nous avons retenu deux études récentes qui se sont penchées sur les relations des femmes et des services financiers. La première est un rapport intitulé « Women in financial services » menée par le cabinet de conseil Oliver Wyman[52] et la seconde a été réalisée par Dawn Burton, chercheuse en sciences de gestion[53]. Toutes deux révèlent le manque de prise en compte des besoins des femmes par les banques, qui passent ainsi à côté d'opportunités d'affaires.

Pour saisir le rôle éventuel de la banque dans la conquête des femmes vers leur indépendance financière, nous avons considéré sa stratégie marketing et surtout sa communication publicitaire durant la période de bancarisation active des ménages, des années 1960 aux années 1980[54]. Pour ce faire, nous avons pris modèle sur la démarche des historiens Hubert Bonin[55] et Paul Dietschy[56] qui ont travaillé notamment sur la publicité bancaire de la Société Générale. Hubert Bonin s'est appuyé sur les supports publicitaires qui font partie, selon lui, du « capital immatériel », pour étudier « la combativité commerciale » de cet établissement. De même, Paul Dietschy a utilisé ce matériau archivistique pour retracer l'histoire de l'entreprise, à l'occasion de ses 150 ans, l'évolution de son activité et de son identité de la seconde moitié du XIX^{e} siècle aux années 2000. Il note que la période 1965-1986 marque un tournant du fait de la dynamique publicitaire et de son originalité pour se distinguer de ses concurrents[57]. Quelques supports émergent de son corpus, qui permettent déjà d'appréhender la représentation des femmes en tant que clientes et salariées de l'institution. Ainsi, les employées apparaissent cantonnées à la fonction d'accueil tandis que les hommes occupent une mission commerciale, en lien direct avec l'argent. Mais la campagne publicitaire de 1967-1968 signale un changement majeur à la suite de la réforme des régimes matrimoniaux de 1965 en annonçant : « La femme est l'égale de l'homme ». Dès lors, la cliente est mieux prise en considération[58].

---

[52] « Women in financial services 2020 », rapport publié par le cabinet Oliver Wyman, 3^{e} édition. [En ligne].
[53] Dawun Burton, « Women and financial services: some directions for future research », *International Journal of Bank Marketing*, vol. 13, n°8, 1995, p. 21-28.
[54] Damien de Blic, Jeanne Lazarus. « IV. Crédit et financiarisation », in Damien de Blic (dir.), *Sociologie de l'argent.*, La Découverte, 2007, p. 51-69. Alors qu'en 1966, 18 % des ménages français détiennent un compte- chèques ou un livret d'épargne bancaire, en 1984 ils sont 92 %.
[55] Hubert Bonin, *Banque et identité commerciale : la Société générale 1864-2014*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2014.
[56] Paul Dietschy, *Société Générale de 1864 à nos jours. De la réclame au tweet*, Paris, Nouveau monde Éditions (coll. « Société générale de 1864 à 2014 »), 2014, p. 32-46
[57] *Ibid*., p. 35
[58] *Ibid.*, p. 39.

On connait assez bien l'histoire du marketing et de la communication en entreprise[59], mais le Crédit Agricole fera l'objet d'un examen attentif. Les recherches d'André Gueslin[60] et d'Hubert Bonin[61], particulièrement, ont été des références et des guides tout au long de notre travail, afin de situer les actions publicitaires destinées à la clientèle féminine dans le cadre de la politique d'entreprise, ainsi que l'a fait Agnès Martin[62] dans sa thèse sur le Crédit Lyonnais. Plus largement, ces travaux de recherche nous ont aidée à contextualiser et à éclairer les deux termes du sujet : les clientes et les professionnelles.

Parallèlement, la bibliographie sur le travail des femmes nous a permis de déconstruire le discours publicitaire des banques objet de notre étude, des années 1960 aux années 1980, pour mieux en comprendre la portée. Les travaux de Sylvie Schweitzer et de Margaret Maruani et Monique Méron ont été essentiels dans cette démarche[63]. Ils mettent en lumière le poids incontestable de l'activité féminine sur le marché du travail et leur capacité économique et apportent notamment des statistiques précieuses sur le XX^{e} siècle en France. Ils aident aussi à comprendre comment se construisent les « idéologies » sur la place des femmes dans la famille et plus largement dans la société[64]. De même, l'ouvrage synthétique de Christine Bard[65] rappelle commodément les grands combats vers l'égalité des sexes menés au XX^{e} siècle et montre en particulier comment les femmes, en proie aux discours traditionnels sur le modèle de « la femme au foyer », mère et épouse, sont tenues pendant longtemps à l'écart du monde du travail.

---

[59] Jean Baudrillard, *Le Système des objets*, Paris, Gallimard, 1968. Philippe Schwebig, *Les communications de l'entreprise : au-delà de l'image*, Paris, McGraw-Hill, 1988. Nicole d'Almeida, *Les Promesses de la communication*, Paris, Presses universitaires de France, 2001. Monique Zollinger, Éric Lamarck, *Marketing et stratégie de la banque,* Paris, Dunod, 2008 [5^{e} éd.]. Thierry Libaert, *La communication d'entreprise*, Paris, Économica, 2010 [3^{e} éd.].

[60] André Gueslin, *Histoire des Crédits Agricoles : vers la banque universelle (depuis 1960) ?*, tome II, Paris, Économica, 1984. André Gueslin, *Le Crédit Agricole*, Paris, La Découverte, 1985.

[61] Hubert Bonin, *La banque et les banquiers en France du Moyen-âge à nos jours*, Paris, Larousse, 1992. Hubert Bonin, Le Monde des banquiers au XX^{e} siècle, Bruxelles, Éditions Complexe, 2000. Hubert Bonin, « Une banque attachée aux territoires », in *La Banque verte s'affiche au conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité*, Chartres, Compa et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007, p. 35-42. Hubert Bonin, *Le Crédit Agricole : de la banque des campagnes à la banque universelle (1951-2001),* Genève, Droz, 2020. Hubert Bonin, *Banque et identité commerciale. La Société Générale 1864-2014*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2014, p. 13- 14.

[62] Agnès Martin, « Stratégie et structure du Crédit Lyonnais de la fin des années 1960 au milieu des années 1970 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Michel Lescure, Université Paris Nanterre, 2008.

[63] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leur métiers, XIXe et XXe siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002. Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes.., op. cit*.

[64] Margaret Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros, 1985, p. 97-121.

[65] Bard, *Les femmes dans la société française…, op.cit.,* p. 35-81, p.129-154, p. 222-238.

Sur les domaines plus spécifiques de l'emploi féminin, retenons ici l'ouvrage de Delphine Gardey[66] qui vient éclairer l'histoire sociale du monde des employés de bureau et ses profondes mutations jusqu'aux années 1930. À partir de l'illustration emblématique de la profession de sténodactylographe, l'historienne montre la construction de la féminisation des emplois de bureau, phénomène qui touche aussi le secteur bancaire.

En outre, les travaux de Cécile Omnès[67] consacrés à la gestion du personnel au Crédit Lyonnais ont été fondamentaux afin d'appréhender les débuts de ce mouvement progressif de l'intérieur de la banque. La place à laquelle cette main-d'œuvre est canalisée et son rôle dans la « machine bancaire » favorisent peu à peu une segmentation du personnel selon le sexe et édifient des espaces de travail sexués. La thèse de Nicole Ichou-Coussemet[68], qui porte sur les employés de banque du CNEP et de la BNCI (ancêtres de BNP Paribas) et le mémoire de master 2 d'Élodie Pégot[69] sur les employées de la Société Générale ont rendu possible une analyse comparative de la féminisation de l'emploi bancaire entre ces trois établissements, essentiellement jusqu'au début de la Seconde Guerre mondiale. On ne peut que regretter les bornes chronologiques choisies. Seule l'étude de Nicole Ichou-Coussemet, réalisée à partir des dossiers du personnel, se poursuit jusqu'aux années 1970, mais elle accorde une place moindre au personnel féminin durant la période de l'après-guerre, et surtout la décennie 1960-1970. Dans le même temps, la situation du Crédit Agricole et de ses caisses régionales, jeune institution de taille plus modeste en 1913, révèle toutes ses spécificités quant à la situation des employées et à la place des femmes dans l'entreprise, que nous avons tenté d'évaluer, surtout en Franche-Comté, en croisant les sources administratives, statistiques, relatives à la gestion du personnel et les archives orales. La collecte des données sur ce point a demandé beaucoup de minutie. En outre, les

---

[66] Delphine Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire*. *Histoire des employés de bureau 1890-1930*, Paris, Belin, 2001. L'auteure approfondit ensuite ses recherches sur l'articulation entre, notamment, le calcul et la tenue des comptes qui participent à l'émergence de la société de l'information et du monde du bureau contemporain dans Delphine Gardey, *Écrire, calculer, classer. Comment une révolution de papier a transformé les sociétés contemporaines (1800-1940)*, Paris, La Découverte, 2008 (en particulier les chap. 6 « Tenir les comptes : de l'enregistrement à la gestion » et 7 « Traiter l'information : de l'économie au gouvernement »).

[67] Cécile Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais de 1863 à 1939*, Une fonction en devenir (genèse, maturation, rationalisation), Bruxelles, P.I.E Peter Lang, 2007.

[68] Nicole Ichou-Coussemet, « Les employés de banque du C.N.E.P. et de la B.N.C.I. : parcours de travail et temps de vie : 1848-1970 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction d'Alain Plessis, Université Paris Nanterre, 2001.

[69] Elodie Pégot, « Les femmes employés de banque à la Société Générale (1914-1939) », Mémoire de master 2 sous la direction de Catherine Omnès, Université de Versailles Saint-Quentin, 2008.

articles de Catherine Omnès[70] et Chantal Cossalter[71] consacrés au salariat bancaire donnent une vision générale pertinente de la manière dont les banques ont accueilli les travailleuses au fil de notre période d'observation, tout d'abord au début du XX^{e} siècle, puis durant la période 1960-1980, autrement dit depuis l'entrée des banques dans la consommation de masse jusqu'à l'introduction de l'informatique, qui prend la suite de la mécanographie. L'article de Catherine Omnés défend la construction d'un processus identitaire de l'employé de banque, en rupture avec le modèle ancien attaché à un personnel de confiance à la moralité irréprochable, respectable et ayant une bonne instruction générale. Avec le développement de la féminisation, les profondes mutations de l'organisation du travail (mécanisation, rationalisation, spécialisation des tâches), l'accélération de la dégradation du statut à partir des années 1960, « l'employé de banque » ne désigne plus alors que « les fractions les plus basses et les plus féminisées du salariat bancaire ». Ces articles apportent aussi quelques données chiffrées sur l'état de la bancarisation des ménages.

Notre réflexion globale sur la conquête par les femmes de nouveaux territoires professionnels et leur ascension dans la hiérarchie s'appuie prioritairement sur le modèle de progression des pionnières proposé par Sylvie Schweitzer[72] selon trois « cercles concentriques ». Chaque cercle successif correspond à une avancée très progressive de leur part vers la mixité, pour arriver à une génération, celle du troisième cercle, qui, plus nombreuse, souhaite l'égalité. Les travaux de la sociologue Jacqueline Laufer[73] qui a étudié les femmes-cadres et la résistance du « plafond de verre » dans l'entreprise nous ont aidée à identifier et à clarifier les phénomènes repérés dans nos entretiens avec les salariées de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Ils montrent comment les relations professionnelles historiques entre les sexes placent les femmes dans une position subordonnée, mais aussi la manière dont se construit le phénomène de « la rareté », ainsi qualifié par Jacqueline Laufer, des agents féminins à des postes à responsabilités élevées.

---

[70] Catherine Omnès, « Le salariat bancaire : présentations et identités du XIX^{e} siècle à 1975 » p. 19-28 in Baubeau, Cossalter, Omnès (dir.), *Le salariat bancaire…, op. cit.*

[71] Chantal Cossalter, « La modernisation des banques : la fin des employé(e)s ? », p. 71 in Patrick Baubeau, Chantal Cossalter et Catherine Omnès (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009.

[72] Sylvie Schweitzer*, Femmes de pouvoir : une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIX^{e}-XXI^{e} siècle)*, Paris, Payot, 2010.

[73] Jacqueline Laufer*, La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982. *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre*, Rapport de recherche commandité et financé par la DARES, octobre 2003. Jacqueline Laufer « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », 1 janvier 2005, n°102. Jacqueline Laufer, Constance Perrin-Joly, Elena Mascova, Brigitte Dormion (dir), *Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action*, Paris, Association Française des managers de la diversité, 2014.

2. Les objectifs

Ce sujet et cette approche soulèvent des questions contemporaines aux racines anciennes, qu'il convient de (re)visiter pour tirer les enseignements sociologiques et sociétaux indispensables afin de contrebalancer une vision strictement économique ou managériale de la présence accrue des femmes dans le secteur bancaire. Pour la commodité de la présentation, nous évoquerons les deux termes du sujet successivement. Mais tout l'enjeu sera de montrer comment s'articulent l'évolution de la clientèle féminine au XX^{e} siècle, utilisation d'une main-d'œuvre féminine longtemps cantonnée à des tâches répétitives et subalternes et progression des femmes au sein des équipes de direction, à tous niveaux, des institutions bancaires.

La problématique des femmes clientes guidera ce travail de recherche et montrera notamment le chemin parcouru dans la conquête de l'émancipation et de l'autonomie financières. Si aujourd'hui elles peuvent (en principe) gérer leur argent en toute autonomie, cela n'a pas été toujours le cas. En effet, les revendications concernant les droits civiques et politiques sont anciennes : voici 200 ans, Olympe de Gouges, dans sa « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne », réclamait l'égalité politique entre hommes et femmes, suscitant pour longtemps des oppositions marquées. Mais, à l'image des féministes anglaises du XIX^{e} siècle, les revendications sur les droits civils (divorce, propriété, succession, salaire...) ont été essentielles pour les Françaises du XX^{e} siècle[74]. Le mouvement d'émancipation financière des femmes s'accélère alors, marqué par des lois qui définissent leurs droits. Obtenir une certaine autonomie, en particulier le droit de disposer librement de leur salaire sans autorisation maritale (loi du 13 juillet 1907), constitue « une première brèche importante parmi les dispositions patriarcales du code civil »[75] napoléonien estimant les femmes mariées incapables d'exercer leurs droits individuels. Si les célibataires et les veuves peuvent gérer leur fortune et leur revenu, y compris ceux du travail[76], les veuves ayant des enfants mineurs restent toutefois surveillées par un conseil de famille composé de membres de la famille du mari[77].

---

[74] Pavard, Rochefort, Zancarini-Fournel (dir.) *Ne nous libérez pas… op. cit.* p. 102. Bibia Pavard, *Si je veux quand je veux. Contraception et avortement dans la société française (1956-1979)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012

[75] Rochefort Florence, *«* À propos de la libre-disposition du salaire de la femme mariée, les ambiguïtés d'une loi (1907) *»*, *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 7, 1998, « Femmes, dots et patrimoine », p. 177-190. [En ligne].

[76] Jean-Paul Barrière, « Les veuves chefs d'entreprise dans le Nord au début du XX^{e} siècle », *in* Jean-François Eck et Michel-Pierre Chélini (dir.), *PME et grandes entreprises en Europe du Nord-Ouest, XIX^{e}-*

Cependant, les épouses qui veulent disposer de leur argent se heurtent aux résistances des banquiers qui demandent toujours une autorisation maritale[78] et, selon Florence Rochefort, la suppression de la « puissance maritale » en 1938[79] ne suffit pas à changer cette situation. Si l'abolition de l'incapacité juridique de la femme mariée lui permet d'acquérir quelques libertés comme « signer et recevoir un chèque », l'épouse ne peut pas ouvrir un compte en banque, accepter une donation, exercer une profession librement[80]. Il faut attendre la loi du 13 juillet 1965 sur les régimes matrimoniaux pour lever ces interdictions[81]. Dès lors, elles peuvent ouvrir un compte bancaire librement et travailler sans le consentement de leur mari et ce, alors qu'en 1962, 53,2% des femmes mariées sont déjà sur le marché du travail[82].

Figure 1 : Chronologie des mesures législatives clés favorisant l'émancipation financière des femmes et leur insertion dans l'emploi bancaire au XX^e siècle en France

1867 – Loi (Duruy) du 10 avril : impose la création d'une école primaire publique pour les filles aux communes de plus de cinq cents habitants. **1880** – Loi (Camille Sée) du 21 décembre : institue un enseignement secondaire pour les filles.
1881-1895 - Loi du 9 avril 1881 complétée par la loi du 20 juillet : autorise les femmes mariées à ouvrir et à utiliser seules leur livret d'épargne.
1907 - Loi du 13 juillet : permet aux femmes mariées de disposer librement de leur salaire.
1924 - Décret du 25 mars : unifie les programmes de l'enseignement secondaire et le baccalauréat pour les filles et les garçons.
1936 - Loi du 9 août 1936 : rend l'instruction obligatoire jusqu'à 14 ans, puis jusqu'à 16 ans par l'ordonnance du 6 janvier **1959**.

XX^e siècles : Activités, stratégies, performances [Programme EMERENO soutenu par l'ANR], Villeneuve d'Ascq, PU du Septentrion, 2012, p. 187-205.
[77] Arlette Farge, Christiane Klapisch-Zuber, *Madame ou Mademoiselle ? Itinéraires de la solitude féminine, XVIII^e-XX^e siècle*, Paris, Montalba, 1984.
[78] Rochefort, « A propos de la libre disposition… » art. précité, p. 177-190. Et Florence Rochefort. « Laïcisation des mœurs et équilibres de genre. Le débat sur la capacité civile de la femme mariée (1918-1938) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. n° 87, no. 3, 2005, p. 129-141.
[79] Article 12 : « Les époux se doivent mutuellement fidélité, secours, assistance ».
[80] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes au XIX^e et XX^e siècle*, Paris, Odile Jacob, p. 43.
[81] Rochefort, art. cité.
[82] Rose-Marie Lagrave, « Éducation et travail des femmes au XIX^e siècle » in Françoise Thébaud (dir.) *Histoire des femmes en Occident*, tome V : *Le XX^e siècle*, Paris, Perrin, p. 598.

1938 - Loi du 18 février : supprime l'incapacité civile des femmes mariées.

1942- Loi du 22 septembre : institue les droits et les devoirs des époux : l'épouse peut remplacer le chef de famille en son absence notamment pour les besoins du ménage.

1943 - Loi du 1er février : accorde aux femmes mariées la possibilité d'ouvrir un compte de ménage avec l'autorisation du mari.

1946 - Le préambule de la Constitution de la IVe République garantit l'égalité des droits entre hommes et femmes : « dans tous les domaines ».

- Un arrêté du 30 juin supprime la notion de salaire féminin.

1965 - Loi du 13 juillet : reconnaît la capacité juridique de l'épouse. Cette loi autorise les femmes mariées, sans restriction eu égard le régime matrimonial, à ouvrir un compte bancaire et à exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari. Dès lors, elles peuvent gérer leurs biens propres.

1970 – Loi du 4 juin 1970 : supprime le statut de « chef de famille » du code civil et institue « l'autorité parentale ».

1972 – Loi du 22 décembre : établit l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes « pour un travail de valeur égale »[83].

1982 – Loi du 10 juillet : crée le statut de conjoint collaborateur pour les femmes travaillant avec leur mari dans l'entreprise commerciale, industrielle ou artisanale.

1983 - Loi du 13 juillet : élargit le principe de l'égalité́ à tous les niveaux professionnels (recrutement, promotion, formation) et reprécise la notion « à travail égal, salaire égal »[84]. Elle exige que les entreprises de plus de 50 salariés publient chaque année un rapport de situation comparée (RCS) sur la parité professionnelle entre les femmes et les hommes quant à l'embauche, la formation et la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail et de rémunération.

1985 – Loi du 23 décembre : instaure l'égalité totale des époux dans la gestion du patrimoine de la famille et des biens des enfants mineurs[85].

2011 – Loi du 27 janvier : impose des quotas pour parvenir à une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises de plus de 500 salariés[86]. Ces instances doivent compter au moins 20% de

---

[83] Journal Officiel du dimanche 24 décembre 1972, p. 13411.
[84] Journal Officiel du jeudi 14 juillet 1983, p. 2176.
[85] Journal Officiel du mercredi 25 et jeudi 26 décembre 1985, p. 15111
[86] Journal électronique authentifié n° 0023 du 28 novembre 2011. [En ligne].
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662

femmes en 2014 et 40% en 2017. Le non-respect de ces quotas provoquerait la nullité des nominations masculines ainsi que des sanctions financières.

Alors que la société se bancarise, les banques, qui cherchent à collecter des dépôts et à développer la bancarisation des ménages, déploient tout un dispositif de communication pour capter la nouvelle clientèle féminine qui affirme son autonomie économique. Produit phare des publicités bancaires, le carnet de chèques, délivré gratuitement, est présenté comme l'accessoire indispensable des femmes modernes. Des supports pédagogiques adaptés sont également lancés pour les familiariser avec les nouveaux outils bancaires et renouveler leur éducation financière. Précurseure de ce mouvement, la BNCI publie en 1958 la brochure « La femme et les questions d'argent »[87]. Nous nous sommes interrogée sur l'évolution de la bancarisation des femmes : répondent-elles aux sollicitations de la banque ? Grâce aux archives historiques du groupe Crédit Agricole, nous avons connaissance de quelques campagnes de communication menées à la fin des années 1950 par le Crédit Lyonnais et au début des années 1970 par le Crédit Agricole avec, parfois, ses objectifs. De son côté, comment la banque s'adresse-t-elle à cette clientèle prometteuse ? Comment les établissements bancaires perçoivent-ils la « femme moderne », ainsi qualifiée dans leur publicité ? Il s'agira d'examiner tout d'abord les représentations du rôle des femmes avant de se pencher sur leurs attitudes et leur implication dans le domaine financier. Nous émettons l'hypothèse que leurs comportements financiers connaissent des évolutions, surtout dans la seconde moitié du XX^{e} siècle. Sont-elles prescriptrices et décideuses et dans quels segments ou, au contraire, sont-elles peu investies, voire exclues des questions d'argent ? Qui sont ces femmes qui ouvrent leur premier compte bancaire et comment se l'approprient-elles ? Ces nouveaux usages ont-ils eu des répercussions, et lesquelles, dans l'organisation financière du couple ? Les femmes ont-elles des motivations envers les outils bancaires et un rapport à l'argent différents de ceux des hommes ? Ces points feront l'objet d'une enquête et d'entretiens pour mieux comprendre leur « travail financier »[88] et leur niveau de responsabilités dans ce domaine.

Les enseignements de cette recherche souhaitent s'inscrire dans une perspective actuelle, voire prospective, et être notamment exploitables dans la vie de l'entreprise, la Caisse

---

[87] Portail BNP Paribas : https://histoire.bnpparibas/document/la-femme-moderne-et-les-questions-dargent-bnci/ et blog des archivistes « Des femmes qui comptent » : https://www.desfemmesquicomptent.com/femme-independante-femme-cliente/

[88] Expression utilisée par Caroline Henchoz et Francesca Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère. Comprendre le processus de démocratisation de l'économie familiale par les contributions des femmes et leur perception par les hommes », *Swiss Journal of Sociology*, 38 (3), 2012, p. 401-419.

régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, à des fins de marketing et de communication. La Caisse régionale propose-t-elle des services adaptés qui répondent aux besoins de ses "cibles" – pour reprendre le vocabulaire du marketing – féminines ? Utilise-t-elle les bons canaux de diffusion pour toucher son public et les réseaux idoines ? Quels sont les thèmes porteurs (assurance, patrimoine...) ? La nomenclature cliente, professionnels et particuliers, conditionne-t-elle leur bancarisation ? Comment sa politique de communication pourrait-elle évoluer afin de mieux prendre en compte les "cibles" féminines actuelles ?

Pour traiter la problématique des salariées de la banque (employées et décisionnaires), objet de la première partie de cette recherche, il conviendra tout d'abord d'apporter des éléments de contexte en faisant le point des connaissances sur les grandes tendances de l'histoire des femmes au travail à partir de recherches historiques, sociologiques et économiques. Comme le souligne Margaret Maruani : « Le travail féminin est un fil conducteur pour lire la place des femmes dans la société »[89] et la banque n'y échappe pas.

Alors que la Première Guerre mondiale révèle au grand jour l'importance économique des femmes, la salarisation constitue le grand changement du XX^{e} siècle jouant en faveur de leur émancipation, mais aussi de leur autonomie professionnelle et familiale[90]. Le secteur bancaire connaît une féminisation progressive du recrutement qui s'accélère durant la Première Guerre : dans le secteur des banques et des assurances à Paris, les femmes représentent un actif sur dix avant la Grande Guerre et constituent le tiers des actifs dès le début des années 1920[91]. L'explosion des activités bancaires, surtout dans les années 1960, implique des embauches massives, dont des femmes en proportion croissante. Jusqu'alors minoritaires dans les effectifs du Crédit Lyonnais, le personnel féminin devient majoritaire dès le début des années 1970[92]. Dans ce mouvement général de féminisation progressive de la profession bancaire, cette thèse souhaite montrer les spécificités des caisses régionales du Crédit Agricole, surtout en Franche-Comté, en s'attachant tout d'abord aux pionnières – qui sont-elles ? – puis au rôle et à la place de la main-d'œuvre féminine durant la période de bancarisation de la clientèle. Dans la perspective de regards croisés, clientes et salariées, nous tenterons d'évaluer la progression des niveaux de responsabilités

---

[89] Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « coll. Repères », 4^{e} éd. 2011, p. 4.
[90] Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 53.
[91] Catherine Omnès, « Le salariat bancaire : représentations et identités du XIXe siècle à 1974 » p. 5-28, in Patrice Baubeau, Chantal Cossalter, Catherine Omnès (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009.
[92] Archives historiques Crédit Agricole SA, « La promotion féminine en 1975 », rapport de la direction du personnel, mai 1976.

des femmes dans les affaires financières et dans l'emploi bancaire. Qualifiées de « ministre des Finances » du foyer dans la publicité bancaire, les femmes détiennent-elles des fonctions équivalentes dans ce secteur ?

Afin de mieux comprendre la situation des femmes dans cet univers, il est indispensable, à côté des actions législatives, des statistiques et des études quantitatives réalisées par des organismes spécialisés comme l'Observatoire des métiers de la banque, d'enrichir les connaissances scientifiques par l'analyse d'un échantillon des « parcours de vie »[93] de femmes, issues de milieux différents ou, plus exactement, ayant des destinées de carrière différenciées au sein de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, en sélectionnant plusieurs cohortes : des employées de base, celles de niveau intermédiaire, mais aussi quelques décisionnaires ou « femmes de pouvoir »[94], en particulier avec le témoignage de la première directrice générale de la Caisse. Il paraît pertinent d'observer si, à un moment précis, leurs chemins se croisent. Les femmes décisionnaires au sein de la banque ont-elles eu la préoccupation et le pouvoir d'améliorer la situation de travail de leurs consœurs moins influentes ?

Nous espérons, par cette approche originale du traitement du sujet, contribuer à produire des connaissances utiles.

II. SOURCES ET MÉTHODES

Après avoir dressé un état de l'art sur l'évolution des droits des femmes au travail et dans la société, nous avons pratiqué, dans un deuxième temps, la consultation d'archives privées des banques et des archives publiques. La richesse des sources autorise des dépouillements aux niveau national et régional (Franche-Comté) des archives des établissements bancaires. Nous avons constitué ensuite un corpus de sources orales et mené une enquête par questionnaire auprès de clientes de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

---

[93] Bernard Lahire, *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Armand Colin, 2002. Anna Gherghel, *La théorie du parcours de vie : une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles*, Laval, Presses universitaires de Laval, 2013.

[94] Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIXe-XXIe siècle)*, Payot, 2010

1. Archives privées des établissements bancaires

Nationales

Nous avons retenu en priorité les archives historiques nationales du groupe Crédit Agricole SA mises à disposition des chercheurs universitaires[95]. Ce fonds provient des composantes historiques très variées du groupe : Caisse Nationale de Crédit Agricole, Banque de l'Indochine, Banque de Suez et de l'Union des mines, Crédit lyonnais... D'une grande richesse, il a permis de documenter notre recherche pour le Crédit Agricole et pour le Crédit Lyonnais, établissement que nous avons choisi pour notre analyse comparative. Les choix méthodologiques seront explicités plus loin en fonction des différents thèmes liés. Nous avons pu notamment retracer la stratégie de la direction marketing de la Caisse Nationale du Crédit Agricole de 1972 à 1975 et son positionnement envers le public féminin avec des études de marché, de stratégies et plans média, des comptes rendus d'Assemblée générale. En revanche, aucun bilan d'évaluation n'a pu être retrouvé sur les actions de communication déployées depuis 1966, année de création du service marketing du groupe.

Au début de cette recherche, notre souci était d'analyser le développement de la clientèle et de l'activité bancaire de façon différenciée entre les hommes et les femmes, avant l'entrée en vigueur de la loi du 13 juillet 1965, pour comprendre l'évolution des pratiques féminines à différentes périodes selon les catégories sociales, les situations familiales et le segment de clientèle (professionnels et particuliers). Nous nous sommes interrogée sur les conditions de fonctionnement des comptes pendant les deux guerres mondiales : quelles étaient les garanties exigées par la banque et comment s'effectue le « retour à la norme » après-guerre ? – avec l'éventuel problème du maintien de la gestion par l'épouse. Les femmes souscrivaient-elles à des offres spécifiques et lesquelles ? Suite à la loi du 13 juillet 1965 qui autorise les femmes mariées à ouvrir librement un compte de chèques et de titres, nous avons voulu repérer si elles avaient ouvert naturellement un compte au Crédit Agricole et au Crédit Lyonnais, commun et/ou personnel, ou si elles avaient montré des résistances. Alors que la société française se bancarise, notre préoccupation consistait à évaluer la manière dont cette situation avait évolué pour les hommes et pour les femmes. Mais ces pistes se sont souvent heurtées au manque de sources pour y répondre. Seuls les

[95] Le détail figure dans l'inventaire précis des sources de la thèse, mais les références des fonds seront indiquées ici de manière générale, avec le nom du dépôt d'archives.

articles de presse conservés ont permis de rassembler quelques données chiffrées sur l'état de la bancarisation féminine.

Ce fonds a aussi contribué à révéler, pour le Crédit Lyonnais[96], l'histoire sociale féminine, dont les actions engagées par la Direction en faveur de la promotion des femmes dès les années 1970, jusqu'aux années 1980, mais aussi l'organisation de l'activité et des espaces de travail. Il met également en lumière l'évolution des droits bancaires de la clientèle féminine durant la première moitié du XX^{e} siècle. En effet, des circulaires émanant de la Direction générale via ses agences ont été d'un grand intérêt pour comprendre comment l'établissement a géré concrètement la situation de ses clientes après la promulgation des lois de 1907, 1938, 1942-1943 et 1965, qui ont eu un impact sur les pratiques et les comportements bancaires. De plus, des articles et quelques statistiques issus de la revue de presse des services apportent un éclairage intéressant sur les rapports des femmes à l'argent dans les années 1970 et sur la gestion de l'argent du couple. D'autres sources, précieuses, sont constituées par les supports de communication, les fonds multimédias et vidéos, dont des films de sensibilisation produits par le Crédit Agricole. Ils permettent de mieux comprendre comment les banques s'adressent aux femmes. Par là même, ces outils sont le reflet des représentations du rôle et de la place des femmes dans la famille à une époque, vus de l'intérieur.

Compte tenu de la durée prévue pour cette thèse (trois ans) et du contexte de la crise sanitaire[97], les fonds d'autres établissements bancaires, en sus de ceux du Crédit Agricole et du Crédit Lyonnais, n'ont pas pu être consultés de la même manière. Néanmoins, si la Caisse régionale du Crédit agricole de Franche-Comté constitue le terrain privilégié de cette recherche, nous avons adopté une démarche comparative, notamment sur les campagnes particulières conduites par d'autres établissements en direction de leurs clientes. Leurs documents iconographiques viennent enrichir l'analyse sur la communication publicitaire des banques des années 1960 aux années 1980 : Caisse d'Épargne, Banque Populaire, Société Générale et BNP Paribas.

Aux Archives historiques de la Société Générale, une instruction générale sur les conditions juridiques d'ouverture et de fonctionnement des comptes pour l'année 1956

---

[96] Dans le cadre du rapprochement entre les deux établissements bancaires français à la fin de l'année 2002, le service des archives historiques du Crédit Agricole et celui du Crédit Lyonnais ont fusionné. Voir Roger Nougaret, « Nouvelles des archives. Les archives historiques du groupe Crédit Agricole SA », *Entreprises et histoire*, vol. 37, no. 3, 2004, p. 178-181.

[97] Dispositif Cifre. Conditions de travail particulières liées à la période de la pandémie qui a complexifié l'accès direct aux archives.

permet d'enrichir notre corpus de sources. Ce document précise, pour chaque situation de client et de cliente, les conditions d'ouverture d'un compte courant avant la réforme de 1965 : homme majeur, femme célibataire majeure, femme veuve, femme divorcée, femme mariée selon le régime du contrat de mariage et selon sa situation d'emploi, entre autres.

Aux Archives historiques de la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne et de l'association Finance et Pédagogie du groupe BPCE, des enquêtes, des statistiques et des études internes ont été conservées, qui viennent éclairer les attitudes et les comportements des femmes et des hommes dans le domaine de l'argent et de la finance, au sein des ménages, pour les années 1970 à 2000. Un numéro du *Journal des Caisses d'Épargne* est entièrement consacré au rapport des femmes avec la banque.

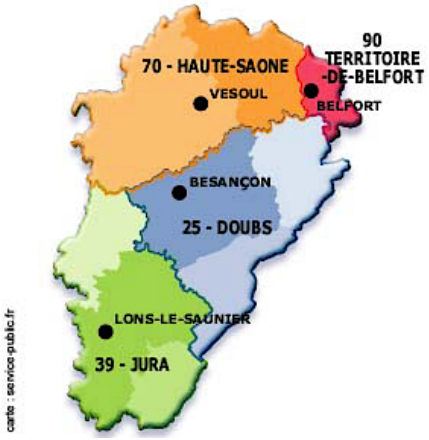
Ces archives conservent également une base iconographique riche qui pourrait être mieux exploitée dans le cadre de travaux de recherche historique orienté sur l'éducation des enfants à l'argent. Par ailleurs, il existe des relevés statistiques des livrets de caisse d'épargne dans des rapports, avec des indications des nouveaux livrets par sexe de déposants. Ce matériau n'a malheureusement pas pu être examiné, faute de temps. Alors que les enquêtes constituent une manne documentaire importante pour notre recherche sur les femmes-clientes de la banque, nous avons complété celles provenant des archives par d'autres disponibles en ligne. La plupart ont été réalisées par des organismes financiers comme le Crédit Lyonnais, l'Union financière de France ou la Fédération Française Bancaire, quelques-unes, plus récentes, par des acteurs extérieurs spécialisés dans les services financiers.

En 1969, l'exemple pionnier en matière de publicité de la banque de Bilbao a attiré tout particulièrement notre attention. En effet, alors que les femmes mariées ne seront autorisées à ouvrir un compte bancaire et à travailler sans l'autorisation d'un tuteur légal que six en plus tard en Espagne, la banque réalise une vaste campagne de communication à leur intention. Nous avons pris contact avec le service des archives historiques de l'établissement et pu accéder à distance, moyennant une procédure administrative stricte, aux sources numérisées. La banque a mis en place avant la réforme de 1975, dans ses agences les plus importantes, un service spécifique et personnalisé qui permettait aux clientes d'effectuer certaines démarches librement. Malheureusement, cette activité n'ayant pas eu une comptabilité différenciée dans les comptes généraux de la banque, il n'existe pas de bilan propre à son activité, ni d'informations socio-démographiques sur les clientes. Nous avons voulu évaluer le positionnement de la banque envers sa clientèle

féminine et la teneur du discours publicitaire : est-il différent de celui des banques françaises à la même époque ?

Régionales : en Franche-Comté

Les sources d'archives constituées par les dossiers individuels du personnel et par les dossiers des clients de la Caisse régionale semblaient présenter un matériau intéressant de cette recherche visant à appréhender le rôle et la place des femmes en tant qu'employées dans la structure bancaire d'une part, comme clientes d'autre part. Leur souscription à des produits bancaires pouvait représenter un indicateur de leur implication dans ce domaine et de leur rapport à la banque. À partir du dépouillement de ces dossiers (du personnel et de la clientèle) conservés par l'entreprise, notre démarche initiale consistait à établir deux bases de données distinctes et à reconstituer, par l'analyse, une connaissance et une compréhension des trajectoires professionnelles d'un groupe de salariées[98] d'un côté, du comportement financier d'un échantillon de clientes de l'autre. La période retenue dans cette étude (de 1975 à 1985) correspond aux années d'une forte croissance de la Caisse qui s'impose peu à peu comme un établissement important dans le département. Elle marque aussi, dix ans après la réforme de 1965, de nouvelles avancées pour les droits des femmes vers l'égalité dans le domaine de la famille et du travail.



Source : portail le Jura Français ©carte : service-public.fr

[98] Nicole Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI : parcours de travail et temps de vie 1848/1970 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction d'Alain Plessis, Université Paris Nanterre, 2001, p. 22. Selon la démarche proposée par l'auteure dans sa thèse.

Avant la fusion des caisses régionales du Doubs, du Jura et de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort, chaque caisse conservait ses propres archives et les gérait en autonomie. Celles de la Caisse du Jura étaient rassemblées et stockées dans un entrepôt situé dans la zone Blaise Pascal à Lons-le-Saunier qui est à l'origine un centre logistique du Crédit Agricole : archives fonctionnelles (documents administratifs, juridiques, comptables, bancaires et ressources humaines), archives relatives au crédit, activité fondamentale de la banque, et à l'immobilier. Au moment de la fusion, en 1992, les services du siège de la nouvelle Caisse Régionale de Franche-Comté ont été répartis sur les trois sites : Besançon, Lons-le-Saunier, Vesoul. La direction générale, les ressources humaines et la communication ont été regroupés à Besançon qui est la plus grande ville et située au centre de la Franche-Comté ; le crédit et la logistique (informatique, gestion budgétaire, immobilier) à Lons ; le bancaire, l'épargne et la comptabilité à Vesoul. Il a tout d'abord été décidé que l'archivage concernant l'activité de crédit serait centré sur le site de Blaise Pascal qui, déjà, mobilisait la compétence technique de gestion des archives, puis, à terme, d'y regrouper l'ensemble des archives des caisses offrant une disponibilité foncière suffisante. C'est ainsi que les archives des trois caisses régionales ont été peu à peu réunies dans ce bâtiment, auxquelles s'ajoutent, en 2010, les dossiers clients jusqu'alors conservés dans les agences. La masse documentaire toujours croissante a impliqué de déterminer pour chaque catégorie des dates d'échéance de conservation, fixées par le service juridique. Une équipe technique assure le rangement des cartons constitués par chaque service de la caisse régionale et annotés. Une personne dédiée gère les fichiers du stock selon une classification propre à l'entreprise.

Les cartons contenant les dossiers du personnel sont rangés par département (Doubs, Jura, Haute-Saône) et par ordre alphabétique. Ceux comprenant les dossiers clients sont organisés par agence, également par ordre alphabétique, ce qui a complexifié notre recherche. Mais la difficulté majeure réside dans l'historisation des données. En effet, pour des raisons réglementaires (juridiques et de protection des données à caractère personnel), de fonctionnement (déménagement du siège social de l'entreprise en 2014, déménagement de la plupart des agences dans le réseau commercial) et de politique en matière de ressources humaines (changement des systèmes informatiques et durée de conservation des données), les informations historiques des clients n'ont pas été conservées ou, parfois, sous une forme générale très succincte, utiles pour la banque mais insuffisantes pour une étude scientifique. Notons que pour l'an 2000, un désherbage du fonds a été pratiqué, qui a

conduit à la disparition irrémédiable d'un nombre important de documents, les plus anciens.

À partir d'une liste d'éléments répondant à plusieurs critères établis à l'intention du service informatique, l'édition a été envisagée d'états statistiques sur la clientèle ayant ouvert un compte-chèques depuis l'année la plus ancienne jusqu'à nos jours. Mais nous nous sommes heurtée à nouveau aux restrictions juridiques et aux obligations de la banque en matière de protection des données personnelles et cette investigation a dû être interrompue[99]. C'est pourquoi nous avons décidé de réaliser une enquête portant sur un échantillon de clientes issues du fichier actuel de la banque.

Par ailleurs, aucune donnée n'a pu être récupérée sur la politique marketing, les actions publicitaires et les bilans réalisés par la Caisse régionale sur la période du XX^{e} siècle, aussi bien à la fondation Maison de Salins qu'aux archives fonctionnelles de l'entreprise.

En outre, un grand nombre de dossiers du personnel n'ont pas été retrouvés. La classification par ordre alphabétique, complexe, souvent approximative et parfois fantaisiste, a présenté des limites importantes à notre recherche avec pour unique repère chronologique la date du versement des cartons. Cette situation nous a obligée à interroger les acteurs, souvent retraités, impliqués dans l'archivage des dossiers pour essayer de comprendre la démarche et les fondements de cette opération. Les dossiers des agents ayant fait carrière à la Caisse régionale ont souvent été plus facilement récupérés, mais pas de façon systématique.

Pour constituer un échantillon, nous nous sommes d'abord appuyée sur les registres du personnel recruté entre 1975 et 1985, pour chaque caisse régionale de la Franche-Comté, et avons sélectionné les noms des agents féminins commençant par les lettres B, C, R, S, T (initiales qui, à l'expérience, limitent les ambiguïtés orthographiques). Elles sont entrées pour la plupart comme travailleuses temporaires. Sur 200 agents sélectionnées pour chaque caisse régionale, nous avons retrouvé au total près de 200 dossiers individuels, soit 33 % de l'échantillon. Très souvent incomplètes quant à l'histoire de la situation familiale et aux origines sociales, les informations collectées ont surtout permis de retracer les parcours

[99] Pour les hommes, nous avions retrouvé 120 comptes personnels ouverts entre 1950 et 1954, soit par situation familiale : 45 célibataires nés entre 1906 et 1950, 16 mariés la plupart nés entre 1928 et 1952 et 59 veufs nés entre 1905 et 1937. Pour les femmes nous avions comptabilisé 182 comptes personnels ouverts durant cette période avec 11 femmes mariées nées entre 1920 et 1948 et 171 veuves nées entre 1912 et 1944. Il s'agit d'un état de leur situation actuelle et non au moment de l'ouverture du compte.

professionnels des agents : diplôme au moment du recrutement, statut et contrat de travail à l'embauche, postes occupés et niveaux de qualification, lieux d'affectation.

Devant ce fonds d'archives lacunaire, les données statistiques recueillies pour les caisses régionales de la Franche-Comté ont représenté un matériau fondamental, que nous avons pu compléter par l'analyse succincte des dossiers du personnel. Nous avons pu les restituer à partir des bilans sociaux et des procès-verbaux des conseils d'administration pour les Caisses du Doubs et du Jura et des procès-verbaux du comité d'entreprise pour la Caisse du Doubs. Pour la Caisse régionale de Haute Saône et du territoire de Belfort, aucune information de ce type n'a été retrouvée pour cette époque.

D'autres sources imprimées[100] ont été rassemblées à l'occasion d'opérations ponctuelles de rangement : recueil d'études sur le personnel dans les Caisses régionales du Crédit Agricole Mutuel de l'Est ; rapport sur les femmes et la question du genre pour les cinq Caisses régionales du Finistère, de la Brie, d'Anjou Maine, Centre Loire et Toulouse ; journaux d'entreprise, mais aussi des sources manuscrites : dossiers de demande de prêts pour la Caisse régionale du Jura et des fiches de comptes clients pour la Caisse régionale du Doubs.

Le croisement de ces sources a permis de reconstruire des données et de constater, par ailleurs, que les caisses régionales en Franche-Comté ne sont pas des cas isolés. Elles constituent un échantillon représentatif des grandes tendances sur la place des femmes employées au sein des caisses régionales.

Symbole d'un modèle coopératif, la mission de la Fondation Maison de Salins qui, initialement, visait à regrouper les archives des 24 caisses régionales a affiné ses objectifs et recentré son activité sur « la promotion des connaissances liées à l'histoire du mouvement coopératif, tous secteurs d'activités confondus »[101]. Si ce fonds ne présente pas de sources en rapport direct avec notre sujet de recherche, la consultation des procès-verbaux des Conseils d'administration des Caisses régionales du Doubs, du Jura et de la Haute Saône, des registres des délibérations et des rapports d'inspection de la Caisse nationale disponibles a fourni des informations utiles permettant d'une part d'étayer l'histoire de l'entreprise et de comprendre son organisation et son fonctionnement, d'autre part d'observer les évolutions de la féminisation. Nous avons scruté ces sources et les

[100] Archives fonctionnelles de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté à Lons-le-Saunier et à Besançon où le service des Ressources Humaines détient quelques documents historiques.

[101] Portail de la Fondation Maison de Salins : https://collections.maison-salins.fr/s/patrimoine/page/a-propos

avons croisées systématiquement. En revanche, les aspects relatifs aux femmes sociétaires n'ont pu être mesurés.

Un seul registre des délibérations de la Caisse du territoire de Belfort est archivé pour la période du 3 juillet 1950 au 7 avril 1956. Les comptes rendus de séances font surtout état de sa situation financière et des demandes de prêts. Certains soulèvent néanmoins des affaires particulières comme celle d'un chef de section et de son employée, appelés à comparaître devant le Conseil de discipline pour faute lourde. On leur reproche d'avoir accordé des prêts d'un montant relativement important à des professions autres que des agriculteurs[102]. À partir de mars 1955, quelques généralités sur le personnel sont brièvement exposées : titularisation d'un agent, recrutement, remplacement… Mais ces informations, souvent sommaires, ne permettent pas de reconstituer l'historique de l'effectif féminin dans cette Caisse.

2. Archives publiques

Il nous a semblé intéressant d'élargir nos investigations auprès des archives d'organismes financiers publics sur l'équipement bancaire des femmes.

Le service des archives de la Banque de France ne conserve pas de données agrégées relatives au nombre de comptes bancaires ouverts en France. Les rapports annuels du Conseil national du crédit ne traitent que du nombre de guichets bancaires (disponibles en ligne sur Gallica). Les recherches menées dans les fonds d'archives et les collections de bibliothèque du Centre des archives économiques et financières n'ont pas non plus permis de trouver des éléments susceptibles d'éclairer notre recherche sur la bancarisation des hommes et des femmes. S'il conserve bien des dossiers relatifs aux banques, ceux-ci ne concernent que la législation et la réglementation bancaire, les nationalisations ou le suivi des établissements, mais pas de leur clientèle.

Du côté de la Caisse des Dépôts, le service des archives étant alors fermé au public en raison de la crise sanitaire, des extraits d'ouvrages intéressants ont pu être consultés à distance sur l'épargne des ménages de 1975 à 1985[103]. Mais les données ne différencient

[102] Arch. CAFC, registre des délibérations de la Caisse régionale du territoire de Belfort, séances des 30 décembre 1954, 22 janvier 1955, 24 janvier 1955, 28 janvier 1955, 7 avril 1956.

[103] Archives Caisse des dépôts, « Données sur l'épargne des ménages », *Panorama CDC*, n° spécial, mai 1977. *L'épargne des ménages de 1975 à 1985 : données statistiques*, Association d'économie financière-Presses universitaires de France, 1987. « Le Livret A, une histoire de l'épargne populaire », La Documentation française-Caisse des dépôts et consignation, 1999.

pas les femmes et les hommes et sont communiquées au niveau global du ménage, ce qui est les cas, par exemple, pour la détention d'un compte-chèques bancaire ou postal, d'un compte joint ou individuel, ou encore pour le montant des dépôts à vue sur les comptes bancaires. La clientèle est présentée selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge du chef de ménage ou encore selon les revenus du ménage.

Aussi nous avons poursuivi nos investigations à la BNF pour le dépouillement du magazine *L'Express* de 1970 à 1985. En effet, compte tenu de l'engagement de sa fondatrice, Françoise Giroud, ancienne secrétaire d'État à la Condition féminine (1974), envers les droits des femmes, nous souhaitions trouver des informations sur l'évolution des comportements financiers des femmes. Or les dossiers et les articles, fouillés, consacrées spécifiquement aux femmes portent surtout sur les avancées de l'emploi féminin. Quant à la rubrique qui leur est affectée, « Madame Express », elle porte sur le quotidien domestique de la ménagère et ne laisse entrevoir aucun progrès d'émancipation dans ses activités courantes sur l'ensemble de la période. Néanmoins nous avons trouvé quelques informations, ponctuelles mais intéressantes, sur les femmes et l'argent. Toutefois, c'est surtout lors de la consultation du périodique *F Magazine,* magazine féminin d'actualité dirigé par Claude Servan-Schreiber, que nous avons pu recueillir des données fournies sur le sujet. Sont conservées dans ce fonds les parutions mensuelles de 1978 à 1981.

Aux archives publiques départementales du Doubs, du Jura et de la Haute-Saône, nous avons surtout documenté notre recherche sur l'éducation des femmes en Franche-Comté, l'économie domestique et l'enseignement ménager. Nous n'avons pas trouver de relevés de comptes ou de livres de comptes pour la période contemporaine du XX^{e} siècle qui auraient été tenus par des femmes. En revanche, le fonds privé Labordère, famille bourgeoise native du Gers dont un des descendants a exercé une carrière politique dans le Jura de 1883 à 1902, comprend, entre autres, la correspondance de sa femme, alors veuve, avec la Société Générale et le Crédit Industriel et Commercial (CIC). Ces documents d'archives montrent qu'elle gère et fait fructifier la fortune de la famille, de façon conjointe avec son fils, et tient les comptes.

Par ailleurs, pour trouver des éléments susceptibles de répondre à nos questions sur la bancarisation des femmes, nous avons également effectué une recherche sur Internet à une plus vaste échelle, européenne et anglo-saxonne, mais les sources manquent sur la période

contemporaine. Seul un article portant sur la banque privée C. Hoare & Co au Royaume-Uni a été trouvé. Il présente une photographie de la répartition de la clientèle de dépôts par sexe entre 1714 et 1729 et décrit comment quelques femmes (10% à 12% de la clientèle de la banque) ont commencé à utiliser les nouveaux services bancaires et à réaliser des opérations en bourse[104].

3. Sources « construites »

Sources orales

Lorsque les archives orales existantes de témoins, rares, font défaut, la constitution d'un corpus de sources orales permet d'appréhender de l'intérieur la place des femmes dans le secteur bancaire d'une part, l'évolution de leur relation à l'argent d'autre part, en amorçant une perspective originale.

Entretiens avec des employées, retraitées et en poste

L'analyse d'un échantillon des parcours de vie des femmes aux destinées de carrière différenciées au sein de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté aide à esquisser un portrait nuancé de leur personnalité et des intentions qui animent ces pionnières, marquant l'histoire des sociétés et améliorant le destin de nombreuses autres femmes. De plus, les témoignages d'anciens professionnels de la banque et d'acteurs de terrain durant la période 1970-1980 ont favorisé une meilleure connaissance des deux termes du sujet : les femmes salariées et les clientes en Franche-Comté.

Entretiens avec des femmes clientes de la banque ou ayant une certaine expérience bancaire

L'enquête quantitative qui a été produite devait être complétée par un atelier de travail avec des témoins volontaires au sein du laboratoire Centre Lucien Febvre, en association avec le directeur de recherche, mais il n'a pas pu se tenir, compte tenu de la longueur de la crise sanitaire, qui plus est avec des personnes souvent âgées et à risque. Aussi un appel à témoins a-t-il été lancé dans la presse quotidienne régionale, qui nous a permis de réaliser

[104] Anne Laurence, « The emergence of a private clientele for banks in the early eighteenth century: Hoare's Bank and some women customers », *The Economic History Review*, 9 juillet 2008, p. 565-586.
En ligne : https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0289.2008.00448.x

des entretiens rétrospectifs auprès de femmes âgées de plus de 75 ans aujourd'hui, catégorie la moins représentée dans notre étude. Une seule est née en 1958, mais nous avons souhaité recueillir son témoignage car elle faisait partie des répondantes à l'enquête quantitative. La plupart ont ouvert un premier compte bancaire avant février 1966 (entrée en vigueur de la loi du 13 juillet 1965) : généralement mariées, plus rarement célibataires, une seule est divorcée. Si les entretiens ont été centrés sur leur implication financière dans le ménage, nous avons retenu également le regard qu'elles portent sur l'organisation de leurs parents, surtout de leur mère, et considéré ainsi les évolutions des pratiques monétaires parmi deux générations de femmes. Tous ces récits biographiques scientifiquement orientés contribuent à la compréhension de l'évolution des comportements financiers des femmes et de leur pouvoir de décision.

Au démarrage de cette thèse, une remarque a attiré notre attention, décrivant la société franc-comtoise du XX^{e} siècle comme une société masculine dans laquelle les femmes, soumises et dominées par un mari qui prenait toutes les décisions, « n'existaient pas ». Or, si les femmes étaient dans l'ombre, occupant l'espace privé, est-ce que cela signifie pour autant qu'elles restaient passives et « n'existaient pas » ? Michèle Perrot a montré que les faits étaient bien plus subtils. Aussi pour construire notre guide d'entretien, avons-nous fait confiance à l'historienne, pionnière de l'histoire des femmes, selon laquelle :

> « Les femmes ne sont ni passives, ni soumises. La misère, l'oppression, la domination, pour réelles qu'elles soient, ne suffisent pas à dire leur histoire. Elles sont présentes ici et ailleurs. Elles sont différentes. Elles s'affirment par d'autres mots, d'autres gestes. »[105]

Enquête « Crédit Agricole »

Méthodologie

Dans le souci de mieux comprendre les comportements financiers des femmes, nous avons voulu observer leurs attitudes et leur implication dans la vie financière du ménage de manière longitudinale. Détiennent-elles une marge de manœuvre (ou pas), interviennent-elles sur des questions spécifiques et quelles sont les évolutions ?

Pour ce faire, nous nous sommes intéressée à leurs responsabilités et à leurs niveaux d'autonomie en mettant en œuvre une enquête quantitative par questionnaire auprès de clientes ciblées de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Nous

[105] Michèle Perrot, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998, p.175.

entendons par autonomie l'aptitude à prendre seule une décision et à l'exécuter librement qui s'exprime par un état d'implication et une capacité d'influence. La méthode utilisée pour réaliser cette enquête sera détaillée dans la troisième partie.

4. Plan de la thèse

Pour traiter les deux axes du sujet, clientes et salariées de la banque, cette thèse se structure en trois parties. La première est consacrée à l'évolution de l'emploi féminin dans la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, essentiellement à partir des années 1970 jusqu'au début des années 2000. Il nous semblait plus logique de commencer par explorer la sphère du travail salarié des femmes qui favorise leur autonomie économique et aussi, dans une certaine mesure, leur émancipation financière, avant de s'intéresser à leurs comportements financiers proprement dit.

Pour contextualiser ce mouvement de féminisation et mieux comprendre la place des femmes dans l'entreprise bancaire, il convient de s'interroger, tout d'abord, sur la situation de ces premières recrues et sur le rôle de la Grande Guerre qui a participé de manière décisive à leur progression dans ce secteur, avant d'analyser la situation plus particulière d'une jeune institution, le Crédit Agricole et ses caisses régionales.

Pour aborder la féminisation de l'emploi salarié dans la banque durant la période de la bancarisation de la société française, sera observée, tour à tour, la place de la main d'œuvre féminine au Crédit Lyonnais de 1971 à 1997[110] et dans les caisses régionales de la Franche-Comté jusqu'en 2017. En effet, l'essor de l'activité bancaire met au grand jour les contraintes spécifiques qui s'imposent aux agents féminins. À cette fin, des données statistiques ventilées par sexe nécessitent une analyse serrée pour saisir et suivre les disparités professionnelles entre les hommes et les femmes au niveau de l'effectif et des qualifications, des promotions et des salaires. Connaître les premiers pas de la politique de promotion féminine appliquée par ces établissements est essentiel pour mieux appréhender ces chiffres. Les témoignages de femmes ayant fait carrière dans les caisses régionales de la Franche-Comté, à des périodes différentes, participent également à cette meilleure compréhension. Ils permettent aussi de déceler leur état d'esprit au regard des comportements repérés et attribués, généralement, au personnel féminin par la hiérarchie. Plus nombreux que pour le Crédit Lyonnais, ces retours d'expérience ont donné lieu à une

[110] Nous n'avons pas été autorisée à consulter les archives sur une période plus longue.

sous-partie spécifique. Naturellement, notre présence au sein de la Caisse régionale de Franche-Comté a favorisé le recueil de ces témoignages oraux. Par ailleurs, l'ensemble des données, statistiques et empiriques, ont été exploitées pour déceler un lien éventuel entre féminisation et bancarisation.

Une attention particulière est effectivement portée, dans le chapitre suivant, sur les trajectoires professionnelles de femmes qui ont percé « le plafond de verre » ou qui ont réussi à occuper des terrains exclusivement masculins. Grâce aux témoignages de ces pionnières, recrutées dans les caisses régionales de la Franche-Comté de 1947 à 2007, leurs parcours professionnels ont pu être reconstitués. Les modalités d'ascension professionnelle et des freins socio-culturels à leur évolution, internes à l'entreprise, ont pu également être mis en évidence. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, quant à elle, fait émerger les contraintes les plus fortes et les obstacles qu'elles ont su dépasser, mais montre aussi l'environnement, voire l'écosystème, sur lequel elles ont pu s'appuyer, indispensable à leur réussite.

Trait d'union entre les deux termes du sujet, la seconde partie montre comment la banque, au moyen de sa stratégie marketing et de ses campagnes publicitaires, prend en compte la clientèle féminine au moment de la bancarisation et de la généralisation du salariat. Nous avons cherché à évaluer dans quelles mesures elle contribue, ou non, à l'émancipation financière des femmes.

Tout d'abord, une analyse du cadre législatif qui a favorisé l'autonomie bancaire et professionnelle des femmes mariées durant le XX^{e} siècle permet de retracer et de contextualiser le terrain juridique et réglementaire auquel la banque a dû s'adapter pour répondre à la demande de ces clientes. Le Crédit Lyonnais est le terrain de cette partie de la recherche. Alors que la loi du 13 juillet 1965 marque, du point de vue du droit, un tournant majeur quant à l'émancipation des femmes mariées, nous avons essayé d'avoir une idée précise de leur proportion potentiellement concernée par cette réforme.

Après avoir dressé un bilan de la bancarisation de la population française tout en cherchant à distinguer les tendances propres aux femmes dans cette évolution, nous nous sommes intéressée ensuite aux caractéristiques du Crédit Agricole, où la clientèle féminine est très faiblement représentée de la fin des années 1960 au début des années 1970. Nous verrons comment sa politique marketing s'est intensifiée envers cette cible, en adoptant une stratégie de communication particulièrement dynamique dès 1971.

Pour éclairer la question du rôle de la banque sur l'intégration des femmes dans la bancarisation, nous avons dressé une analyse d'un corpus publicitaire. Puis, nous avons

croisé le discours porté par les différents établissements (BNCI, Crédit Lyonnais, Crédit agricole, Caisse d'Épargne, Société Générale, Banque populaire) avec la situation réelle de l'activité féminine des années 1960 aux années 1985-1986. Il s'agit de vérifier si la banque est un acteur moderne qui tient compte de l'autonomisation économique et financière des clientes. Nous avons tenté de clarifier les avancées sur cette question et émis l'hypothèse que ces représentations publicitaires sont un indicateur de la place attribuée aux femmes dans la famille.

Ces mutations profondes aboutissent à une évolution des comportements financiers des femmes, sujet central de la troisième partie. Dans cette perspective, a été réalisée auprès d'un échantillon de la clientèle féminine de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté une enquête que nous avons croisée avec d'autres études effectuées à l'initiative d'établissements bancaires. Cette approche comparative permet de mettre en lumière les attitudes et l'implication des femmes dans les finances du ménage durant la seconde moitié du XX^{e} siècle et, de ce fait, les changements survenus dans l'organisation financière du couple. De la gestionnaire de l'argent du foyer à la responsable du budget familial, nous verrons que leurs responsabilités s'élargissent peu à peu, jusqu'à dépasser la gestion quotidienne, souvent complexe, liée au fonctionnement du ménage[111]. Après le modèle dominant d'une gestion rationnelle et familiale, ouvrir et s'approprier son premier compte bancaire signale une étape décisive vers leur autonomie financière. À partir de l'analyse de plusieurs critères, nous avons voulu définir ces premières clientes, leur profil et leurs pratiques bancaires, enrichies qualitativement par quelques récits. Dans un second temps, les résultats de notre étude, les données empiriques et la bibliographie mettent en évidence l'extension du périmètre d'intervention des femmes et de leur pouvoir financier au fil du temps. Nous montrerons dans quelles mesures elles manifestent un intérêt croissant pour la gestion financière et patrimoniale, mais aussi que leurs motivations sont parfois différentes de celles des hommes. En effet, les femmes font preuve d'une certaine singularité dans ce domaine, autrefois reconnue par les banques qui ont développé des actions ponctuelles spécifiques pour répondre aux besoins de sa clientèle féminine. En outre, cet engagement des femmes envers les questions d'argent nous a conduit à porter une attention particulière à leur pouvoir de décision dans l'organisation financière du couple à la fin du XX^{e} siècle. Même si cette dernière évolue vers un mode égalitaire, nous

[111] Delphine Devallet-Ezanno, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoirs financiers de la femme qui travaille », thèse de doctorat en sciences de gestion sous la direction de Joël Jallais, Université de Rennes 1, 2005, p. 33.

révèlerons quelques nuances. Cette démarche vise bien à atteindre l'objectif central de notre recherche, qui consiste à examiner la progression des femmes dans l'entreprise bancaire et leurs responsabilités en tant que travailleuses, leur implication et leur attitude dans le « travail financier »[112] dans la sphère privée, comme clientes de la banque.

[112] Henchoz et Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère… », art. cité.

PARTIE I :

L'EMPLOI FÉMININ DANS LA CAISSE RÉGIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE DE FRANCHE-COMTÉ DES ANNÉES 1970 AU DÉBUT DES ANNÉES 2000 : DES EXÉCUTANTES AUX CONQUÉRANTES

Alors que le XIX^e^ siècle a canalisé les femmes dans la sphère privée et les a tenues à l'écart de la vie publique, lieu du pouvoir politique, économique et social, elles « ont toujours travaillé »[1]. En 1901, 6,8 millions d'actives sont recensées. Dix ans plus tard, en 1911, ce nombre s'accroît de près d'un million pour atteindre 7,7 millions de femmes, pour un taux d'activité de 50 %[2]. En 1921, elles sont 8,6 millions, pour un taux d'activité de 52 %. Après quelques variations, elles sont toujours plus de 6 millions en 1962 et ne cessent de progresser pour atteindre 9,6 millions d'actives en 1982. La période qui s'ensuit se caractérise par une forte croissance de l'activité féminine, avec plus de 12 millions d'actives en 1999. Aussi, pour Sylvie Schweitzer, « […] contrairement aux idées reçues, […] le taux d'activité des femmes ne désarme jamais […] »[3]. Historiquement présentes dans les secteurs de l'agriculture, du commerce et du service domestique, elles sont d'abord agricultrices, travailleuses à domicile, nourrices, mais ces professions ne leur procurent pas une indépendance financière leur assurant « des revenus familiaux », et leur labeur est souvent sous-évalué et non comptabilisé[4].

La Première Guerre mondiale met au grand jour l'importance économique, souvent antérieure, des femmes sur les différents marchés (travail, gestion...). Les hommes étant mobilisés sur le front, elles gèrent seules le quotidien ainsi que l'argent du ménage et doivent faire face à la cherté de la vie et à la pénurie[5]. Elles investissent des secteurs

---

[1] Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes au XIX^e^ et XX^e^ siècle*, Paris, éditions Odile Jacob, 2002, p. 39.

[2] Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op.cit.*, p. 31. Margaret Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes?*, Paris, Syros, 1985, p. 16.

[3] Schweitzer, *op. cit*., p. 62.

[4] *Ibid*., p. 133. Sur les changements du travail des femmes, voir aussi l'article de Michelle Perrot, « Le syndicalisme français et les femmes : histoire d'un malentendu », *CFDT Aujourd'hui,* n° 66, mars 1984, p. 44-45. Peu avant la Grande Guerre, les femmes représentent 39 % des effectifs dans le tertiaire : l'institutrice, l'infirmière, la secrétaire, la dactylo sont déjà les figures emblématiques des travailleuses.

[5] « 2. Ménagères de guerre », p. 295-309, *in* Françoise Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre de 14*, Paris, Payot, 2013.

d'activités qui leur étaient interdits jusque-là et deviennent visibles dans le monde professionnel[6].

Durant la deuxième moitié du XX[e] siècle, la « féminisation du salariat » est un phénomène majeur qui marque de façon durable l'emploi des femmes ainsi que la « tertiarisation » du travail[7]. Ces deux mouvements simultanés, qui ne cessent de progresser durant les « Trente Glorieuses », s'accélèrent au début des années 1960 et concernent massivement les femmes. Le secteur tertiaire devient alors « une des terres d'accueil de l'emploi féminin »[8] : entre 1955 et 1996, la proportion des emplois tertiaires passe de 40 % à 70 %, tandis que la part des emplois féminins tertiaires passe de 49 % à 82 %[9]. Cependant, ces travailleuses sont canalisées à des métiers spécifiques, dévalorisés, compatibles avec l'idée que l'on se fait d'un travail féminin[10], contribuant à créer des espaces et des postes de travail sexués. Margaret Maruani a démontré comment une même activité est présentée comme étant qualifiée lorsqu'elle est exercée par des hommes, et non qualifiée quand elle est pratiquée par des femmes[11]. Pour Delphine Gardey, la maîtrise de la technique dactylographique s'inscrit dans cette même idéologie, jugée déqualifiée à partir du critère du genre[12]. Malgré des avancées significatives dans le domaine de l'éducation, avec l'élévation du niveau d'instruction des femmes et une action législative effective qui précise leurs droits au travail, selon d'abord l'idée « d'autonomie » puis, plus tardivement, « d'égalité » entre les sexes[13], elles restent pendant longtemps cantonnées à des métiers d'exécution. Les quelques « gradées » ne parviennent pas à percer le « plafond de verre »[14]. Les établissements bancaires n'échappent pas à ces phénomènes économiques, sociaux et culturels.

À partir des années 1920 et jusque dans les années 1980, le monde bancaire se modernise et connaît des mutations importantes qui favorisent l'emploi des femmes[15]. Cependant, les postes proposés sont souvent subalternes, avec des tâches parcellisées et répétitives ; ils

---

[6] « 6. Les remplaçantes », p. 205-234, *in* Françoise Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre de 14*, *ibid.*
[7] Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 50-53.
[8] *Ibid*., p. 166.
[9] Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2011, p. 11.
[10] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 210.
[11] Maruani, *Mais qui a peur du travail… ?, op. cit*., p. 46.
[12] Delphine Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*, Paris, Berlin, 2001, p. 86-87.
[13] Maruani, Méron, *op. cit*., p. 57-58.
[14] Jacqueline Laufer et Annie Fouquet, « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là », *Revue française de gestion*, n° 119, 1998.
[15] Catherine Omnès, « Le salariat bancaire : représentations et identités du XIX[e] siècle à 1974 », *in* Patrice Baubeau, Chantal Cossalter et Catherine Omnès (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009, p. 71.

sont mal rémunérés et soumis de surcroît à la loi du rendement. Dans ce secteur également, le personnel féminin demeure sous surveillance[16] : contrôle des horaires, des tâches, des outils, de l'espace, du rendement…

Tandis que dans les années 1970, la clientèle de la banque se développe massivement en ouvrant de plus en plus de comptes, les femmes sont à nouveau largement recrutées par ce secteur qui poursuit sa féminisation, avec une main-d'œuvre toujours canalisée dans des tâches très spécialisées et qui progresse difficilement dans les niveaux hiérarchiques. En effet, d'après une enquête[17] menée dans une grande banque nationale, les femmes représentent plus de la moitié du personnel, mais elles sont maintenues à des métiers historiquement « féminins », dans des services administratifs qui offrent moins de perspectives d'évolution que les métiers commerciaux. Dans cet établissement étudié, 12 % seulement des salariées ont un statut de cadres en 1974, bien que cette proportion ait augmenté depuis 1968, où elle était de 6 %[18].

Observer les premiers temps de la féminisation de la profession bancaire permet de mieux comprendre comment cette nouvelle main-d'œuvre a été accueillie dans un milieu traditionnellement masculin. Avec la bancarisation et le passage à la « banque de masse »[19], dans le secteur de l'argent et de la finance, nous verrons ensuite la place qui est assignée aux femmes, celle conquise et celle à laquelle elles peuvent prétendre. Il sera question, dans cette analyse, des emplois régis par la convention collective des banques.

Pour ce faire, ce travail s'est particulièrement intéressé à l'évolution de la situation du personnel féminin dans les caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté. Cette analyse sera renforcée et enrichie par des travaux menés sur d'autres caisses régionales, en privilégiant, lorsque les sources l'ont permis, la démarche comparative avec le Crédit Lyonnais. Pour appréhender la manière dont les femmes parviennent à s'imposer dans la banque et à accéder à une compréhension plus fine de leur histoire et de leur présence émergente au sein des équipes de direction, nous avons constitué un corpus de sources orales[20]. Les entretiens ont été recueillis auprès de salariées des caisses régionales du

---

[16] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit.*, p. 39. Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 31.

[17] Monique Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », Direction régionale du travail et de la main-d'œuvre de la Région Île-de-France, septembre 1977, p. 16.

[18] *Ibid*., p. 13.

[19] Hubert Bonin, *Le monde des banquiers français au XX^e siècle*, Paris, Éditions Complexe, 2000, p. 209.

[20] Florence Descamps, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2005. Notre corpus est constitué de 11 salariées et d'un homme, ancien démarcheur et directeur d'agence.

Crédit Agricole de Franche-Comté, recrutées entre 1947 et le milieu des années 1970. Alors qu'à la fin des années 1940, ces caisses sont encore de petites structures familiales fragmentées par départements (Doubs, Jura, Haute-Saône[21] et Territoire de Belfort), elles connaissent une croissance continue de l'effectif et de l'activité. Elles vont ainsi fusionner en 1992 et former la grande Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Nous verrons que les années 1990 marquent un tournant important pour le travail salarié, avec l'action volontariste de féminisation du réseau commercial au sein de cette entreprise. La plupart de ces témoins, surtout des femmes et quelques hommes, sont retraités, mais certains sont encore en poste. Leurs récits permettent de saisir de l'intérieur la place des femmes dans l'entreprise, avec l'évolution de leurs responsabilités et de leurs rapports à leur environnement de travail, au siège ou dans le réseau commercial. Toutefois, leur seul univers professionnel ne pourrait suffire à les définir. Au-delà du statut et de la catégorie sociale, qui sont-elles ? Quelles intentions animent ces pionnières qui ont marqué de façon irréversible l'histoire sociale et amélioré le destin de nombreuses autres femmes ?

Nous avons complété cette série d'entretiens bibliographiques par d'autres, orientés vers une période précise de la carrière de deux anciens directeurs d'agence ayant réalisé leur parcours professionnel dans la banque, de deux démarcheurs et d'une ancienne salariée syndiquée qui a travaillé sur la question de l'égalité professionnelle. Ils représentent un matériau intéressant et complémentaire en ouvrant plus largement le champ de notre analyse. Une partie de ce personnel a exercé à la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel du Doubs et l'autre à la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort[22].

La période postérieure à la fin des années 1990 a été difficilement exploitable pour plusieurs raisons. D'une part, l'accès aux sources est restreint car soumis aux délais de communicabilité et d'autre part, certains agents sont toujours en place dans la banque où les pratiques reposent sur la confiance entre client et professionnel, mais aussi sur une tradition qui privilégie la confidentialité et entretient souvent une culture du secret.

---

[21] « Procès-verbal du Conseil d'Administration de janvier 1948 à mars 1967 », séance du 9 novembre 1948. Le 9 novembre 1948, la caisse se compose de huit agents.

[22] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent. Des origines aux années cinquante*, Tome 1, Paris, Hervas, 1994, p. 155. La Caisse régionale du Territoire de Belfort est absorbée en janvier 1960 par la Caisse régionale de Haute-Saône. Cette entité prend le nom de Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort.

CHAPITRE I : AU TEMPS DES PIONNIÈRES : LA FÉMINISATION DE LA PROFESSION BANCAIRE

1. Des premières recrues précaires à une féminisation progressive et contrôlée

Jusqu'à la fin du XIX[e] siècle, l'employé de banque est généralement un homme[1]. Avec le développement des établissements bancaires, la création de nouveaux services administratifs favorise les premières embauches de femmes, la plupart comme auxiliaires et jamais au contact du client. Delphine Gardey a démontré que le recrutement féminin dans la banque s'inscrit dans un contexte plus global de la féminisation des emplois de bureau qui a d'abord touché les administrations publiques, puis privées[2].

C'est d'abord la Banque de France qui emploie les premières femmes en 1852, avec la création des services des dépôts qui comptent quatre « ouvrières »[3] ; quatre autres travaillent à l'imprimerie et à la comptabilité des billets, où elles sont chargées de vérifier et d'annuler les billets défectueux[4]. Elles sont près de trois cents employées en 1898[5]. Pour Cécile Omnès, les effectifs féminins connaissent une évolution irrégulière dans cet établissement, à cause du licenciement des agents une fois leur tâche accomplie[6]. Considérés comme précaires, ces emplois ne doivent donc pas être pérennisés.

Dans les grandes banques commerciales, le personnel féminin apparaît plus tardivement. Au Crédit Lyonnais, les premières employées entrent en 1884 au siège central. Elles sont quarante-trois en 1885, réparties dans les services « du téléphone », « des titres », « de la conservation des titres », « des coupons » (service le plus féminisé avec un effectif de trente-cinq femmes[7]). À ces « auxiliaires fixes » et titulaires s'ajoutent des « auxiliaires temporaires », recrutées pour effectuer des tâches très ponctuelles et remplacer des titulaires. L'ampleur de ce mouvement est visible dès la période 1894-1902 au siège social

[1] Gardey, *op. cit*., p. 35-37.
[2] Citée par Cécile Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais de 1863 à 1939*, *Une fonction en devenir (genèse, maturation, rationalisation)*, Bruxelles, PIE Peter Lang, 2007, p. 72-78.
[3] Didier Bruneel, « Les femmes et la Banque de France », Paris, Banque de France Eurosystème, 2015, p. 55-85. Ces agents d'exécution étaient qualifiés d'ouvrières jusqu'en 1907. Lorsque les services des titres, du contentieux et de l'escompte ont commencé à être intégrés, le terme de « dames employées » a alors remplacé celui d'ouvrières pour marquer cette nouvelle étape.
[4] Clotilde Dissard, « Les femmes employées de banque », *La Fronde*, 21 juillet 1898.
[5] *Ibid.*
[6] *Ibid.* Billets de 5, 20 et 25 francs.
[7] Omnès, *op. cit*., p. 41.

du Crédit Lyonnais à Lyon, où la part des femmes embauchées est de 5,5 % parmi l'ensemble des recrutés[8].

En 1906, 6,6 % de femmes travaillent dans l'univers de la banque, des assurances et des agences diverses, soit 5 460 femmes contre 82 449 hommes[9]. Si ce secteur reste très largement masculin, entre 1906 et 1921, son effectif féminin est cependant dix fois plus important[10]. En 1914, à la Société Générale, les femmes représentent 25 % environ de l'effectif total, et au Comptoir National, un peu plus de 23 % de l'effectif total parisien[11].

D'après l'enquête de Viviane Zouary[12], au début du XX^{e} siècle, la banque attire surtout les jeunes filles instruites, issues pour la plupart de la bourgeoisie. Contraintes de travailler au vu du contexte politique et économique, elles recherchent avant tout une profession stable qui les distingue de la classe ouvrière dont les conditions de travail semblent plus pénibles et plus précaires[13]. Les premières femmes sont recrutées en tant qu'auxiliaires pour exécuter de simples travaux d'écriture, de calcul, de comptabilité manuelle[14]. L'auteure souligne aussi le caractère laborieux et anesthésiant de leurs tâches, témoignant ainsi de la place qu'on leur accorde dans le monde du travail bancaire, et cela, quel que soit leur niveau d'instruction. En effet, au Crédit Lyonnais, les recrutées sont titulaires d'un certificat de cours commerciaux ou, au minimum, d'un certificat d'études primaires. Dépossédée de son humanité, l'auxiliaire est devenue une machine[15] :

> « Au recouvrement, le travail est monotone [...]. Pendant toute la longueur des journées, elle reporte invariablement, sur de longs feuillets, la griffe et la somme des effets déjà enregistrés sur des bordereaux. Il ne faut ni se tromper d'un chiffre, ni en omettre un. Pendant l'inventaire, qui a lieu tous les trois mois, l'auxiliaire travaille quelques jours de plus. Mais son occupation consiste alors à faire des additions pendant dix jours consécutifs. Ce travail atrophie le cerveau à tel point que lorsque la malheureuse quitte son bureau, elle a la manie des chiffres. Elle continue à additionner des sommes fantastiques, à compter les marches des escaliers, ses pas dans la rue, les minutes de son sommeil. […] »

Les conditions de travail s'avèrent également difficiles. Pour Hubert Bonin[16], les activités féminines « répétitives et méticuleuses » témoignent de « la conception que l'on se fait du

---

[8] *Ibid.,* p. 71.
[9] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit.,* p. 61.
[10] *Ibid.*
[11] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit.,* p. 74.
[12] Viviane Zouary, « Les femmes dans les banques au tournant du siècle », *in* Cécile Dauphin et Pierrette Pézérat, « Femmes au bureau », *Pénélope*, n° 10, 1984, p. 57-59.
[13] *Ibid.*
[14] *Ibid.*
[15] *Ibid.*
[16] Hubert Bonin, *La banque et les banquiers en France du Moyen Âge à nos jours*, Paris, Larousse, 1992, p.171.

travail des jeunes filles » à cette époque. De même, au recouvrement, :

> « certains bureaux de ce service veillent tous les soirs jusqu'à 7 heures et les jours de fortes échéances 7 heures et demie, 8 heures et même 8 heures et demie, et cela sans augmentation de salaire »[17].

Pour les meilleures, la titularisation est fonction de la disponibilité des postes. Moins bien rémunérées que les hommes, les femmes peuvent aussi être remerciées à tout moment dès que l'on n'a plus besoin de leurs services[18].

À la comptabilité du Crédit Lyonnais, elles sont payées trois à quatre francs « par jour de travail effectif », alors qu'une même tâche réalisée par des hommes quelques années auparavant était rémunérée à hauteur de 150 à 200 francs[19]. À travail égal, un homme est donc rétribué cinquante fois plus qu'une femme. Cécile Omnès a démontré que les embauches d'agents féminins ont été motivées par la volonté de l'établissement, affecté par la crise bancaire de 1882, de réduire les frais de gestion du personnel[20]. En outre, selon l'historienne, entre 1890 et 1914, l'entreprise connaît une telle croissance que ses besoins en personnel nécessitent des recrutements importants[21]. Elle recourt alors amplement à l'auxiliariat de longue durée pour réaliser des embauches régulières tout en limitant les prélèvements fiscaux. Ces emplois précaires et subalternes sont occupés, dans un premier temps, surtout par des femmes, avant de toucher aussi les hommes. Mais, titularisés plus rapidement que leurs consœurs, ces derniers restent favorisés[22]. Comme pour les administrations publiques, la rémunération mensuelle ne concerne que les employés titulaires, souvent des hommes expérimentés, alors que les conditions de rémunération des femmes sont plus proches de celles de l'ouvrier[23]. Celles-ci seront d'ailleurs très impliquées dans l'action syndicale à partir du printemps 1917, revendiquant contre l'insuffisance des salaires, la cherté de la vie et les horaires de travail (pour la semaine anglaise)[24]. En même temps, ces inégalités professionnelles, qui favorisent des économies sur la gestion du personnel, motivent le recrutement des femmes au Crédit Lyonnais[25].

Par ailleurs, si la recommandation (interne et externe) est un moyen de recrutement fréquemment utilisé pour entrer dans la banque, l'embauche des filles ou des épouses

---

[17] Zouary, *op. cit*., p. 59.
[18] *Ibid.*
[19] *Ibid.*
[20] *Ibid.,* p. 77.
[21] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit.*, p. 77.
[22] *Ibid.,* p. 77-78.
[23] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…*, *op. cit.*, p. 96-97.
[24] *Ibid.*, p. 116-117.
[25] *Ibid.*, p. 78.

d'employés peut s'avérer problématique du fait de leur supposée fonction naturelle d'apporteuses de soins aux siens. Cette particularité soulève pour l'employeur la question de l'absentéisme[26]. En revanche, être fille ou épouse de personnel retraité est un atout, car ces agents connaissent la maison et ne présentent pas ces inconvénients[27].

Toutefois, certains supérieurs hiérarchiques se montrent globalement réfractaires au recrutement d'un personnel féminin, comme exprimé par ce directeur de l'agence de Strasbourg à son confrère de l'agence du Havre au sujet de la candidature d'une de ses employées pour raison de mariage[28] :

> « Je ne suis pas encore décidé à employer des femmes, et je m'en passerai aussi longtemps que je le pourrai. Tout ce que j'en ai entendu dire jusqu'à présent, parce qu'il y a l'expérience, ne m'engage nullement à essayer. Je ne dis pas que je ne serai pas obligé d'y venir, mais je tâcherai que ce soit le plus tard possible. »

Nous retrouvons des conditions de travail du personnel féminin similaires au CNEP et à la BNCI, entre 1910 et 1920, dont la place marginale a été démontrée par Nicole Ichou-Coussement dans sa thèse[29]. Ainsi, les femmes sont bien présentes dans l'entreprise, mais avec des possibilités de promotion moindres et un profil de carrière limité[30]. Elles sont décrites comme formant un large « bataillon d'auxiliaires » ou « d'employées occasionnelles », parmi lequel une petite minorité accède à des postes plus élevés[31]. Ces postes ne leur sont pas refusés, mais plutôt, ils ne leur sont pas proposés, et cela, malgré des appréciations laudatives sur leur travail[32]. Cette situation perdure jusqu'aux années 1950, période durant laquelle la majorité des femmes recrutées sont peu diplômées. Au-dessus de cette masse d'auxiliaires, on trouve quelques gradées. Entrées comme simples employées, elles ont connu peu de changement et quasiment aucune mobilité géographique durant leur parcours professionnel[33]. Elles sont promues tardivement, et cette étape marque plus une récompense de leur ancienneté qu'une reconnaissance de leurs compétences[34].

---

[26] Omnès, *op. cit*., p. 96.
[27] *Ibid.*
[28] Archives Crédit Agricole SA, courrier de la direction générale au sujet de Marcelle Meyer, agence de Strasbourg, 1920.
[29] Nicole Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI : parcours de travail et temps de vie 1848/1970 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction d'Alain Plessis, Paris X, 2001.
[30] *Ibid.*, p. 201.
[31] *Ibid*.
[32] *Ibid.,* p. 188-189. Aucune femme n'est fondée de pouvoir avant 1970.
[33] *Ibid.,* p. 196-201.
[34] *Ibid.*

Cette gestion sexuée du personnel est également observée à la Société Générale, où les femmes sont concentrées au service des coupons et du portefeuille, et cantonnées à de simples tâches très spécialisées[35].

De manière générale, le travail des femmes détient des spécificités identiques dans ces trois banques à cette époque, à savoir : de rares promotions, des statuts précaires, des salaires inférieurs à ceux des hommes, qui les maintiennent dans des situations économiques et financières défavorisées, et peu de perspectives d'évolution de leur situation professionnelle.

De plus, la ségrégation spatiale dans le cadre quotidien est une autre caractéristique du travail des femmes car elles trouvent leur place dans des bureaux éloignés des clients[36]. Au Crédit Lyonnais, elles sont séparées de leurs collègues masculins jusqu'au milieu des années 1890 et « entrent par un escalier spécial »[37]. De même, le réfectoire du siège central est divisé en deux parties : l'une est réservée au personnel féminin et l'autre au personnel masculin[38]. Il devient mixte en 1930.

Cependant, au-delà de ces règles contraignantes, les femmes ne sont pas pour autant passives. Elles semblent s'organiser de manière active lorsque la profession leur donne les moyens de le faire et/ou intègrent une organisation syndicale, quand cela est possible, pour faire valoir leurs droits. Ainsi, au Crédit Lyonnais, la gestion du personnel repose sur une politique paternaliste à l'intérieur de laquelle la politique familiale a toute son importance[39]. Entre 1905 et 1913, celle-ci s'étend au personnel féminin qui ne cesse d'augmenter dans les sièges à Paris et à Lyon. Les travailleuses s'organisent pour bénéficier d'une protection sociale propre et créent, le 9 mai 1910, la mutuelle féminine[40]. Au nom d'une politique familiale, d'un côté sont prises des mesures d'ordre moral qui consistent à séparer les hommes et les femmes, de l'autre côté est encouragée une organisation mutualiste féminine car conforme au rôle maternel des femmes.

---

[35] Élodie Pégot, *Les femmes employées de banque à la Société Générale (1914-1939)*, Mémoire de master 2 sous la direction de Catherine Omnès, Université de Versailles Saint-Quentin, 2008, p. 48-55.
[36] Zouary, op. cit., p. 58-59.
[37] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit.,* p. 60-61.
[38] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Le réfectoire du siège central », *La vie au Crédit Lyonnais*, 2e trimestre 1964.
[39] *Ibid.,* p. 154.
[40] Omnès, *op. cit.,* p. 71-72. La société des amis du Crédit Lyonnais, mutuelle féminine, est présidée en 1910 par la baronne Brincard, fille du fondateur du Crédit Lyonnais (1863), l'aristocrate Henri Germain. Elle prévoit le versement d'une indemnité « aux accouchées » dont le mari travaille dans l'établissement, d'une prime d'allaitement, la création d'une crèche réservée aux enfants des employées, l'extension de l'allocation pour charges de famille au personnel féminin.

2. Le rôle décisif de la Première Guerre mondiale dans l'emploi féminin bancaire

Si la Première Guerre mondiale joue un rôle mineur dans l'entrée des femmes dans la banque, cet évènement accélère un phénomène déjà engagé depuis la fin du XIX[e] siècle[41]. Pour Delphine Gardey, la féminisation du recrutement dans la banque s'inscrit dans un environnement général de la féminisation des emplois de bureau[42]. Mais, avant tout, le développement de l'emploi féminin modifie « la structure du personnel bancaire »[43] et apporte ce que Françoise Thébaud qualifie de « modification qualitative »[44].

Dans le secteur de la banque, des assurances et agences diverses, les effectifs féminins sont dix fois plus importants entre 1906 et 1921, passant de 5 400 à 54 000[45]. La banque connaît une entrée massive des femmes à cause de la pénurie de main-d'œuvre masculine partie au front[46]. Cet évènement participe à une « expérience de liberté et de responsabilité » des femmes qui accèdent alors à de nombreuses professions sans restrictions liées à leur nature féminine[47]. Elles sont appelées en renfort dans les bureaux comme sur les lignes de production : les « munitionnettes » mais aussi les commerçantes, exploitantes agricoles, soit en quittant leur foyer pour rejoindre l'usine, l'atelier ou le bureau, soit en changeant de métier ou de secteur d'activité[48]. En tant que soutien de famille, elles doivent subvenir seules à leurs besoins et à ceux du ménage. Dans les usines, le travail est rémunérateur, largement supérieur aux salaires traditionnels, et la plupart des travailleuses tirent avantage de leurs capacités économiques et de leur indépendance financière[49]. Ainsi, en 1914, une employée de banque, jeune mariée de 18 ans et enceinte, exprime son désarroi au sujet de la mobilisation de son mari et non une éventuelle difficulté à travailler et à faire face seule à ses nouvelles responsabilités : « Pour moi, c'était la désolation, tout finissait […], le plus

---

[41] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit*., p. 166 ; Nicole Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI : parcours de travail et temps de vie 1848/1970 », thèse précitée, p. 185.
[42] Gardey, *op. cit.,* p. 173. Omnès, *op. cit*., p. 78.
[43] *Ibid.*, p. 74.
[44] Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre…, op. cit*., p. 291.
[45] Sylvie Zerner, « Travail domestique et force de travail : ouvrières et employées entre la Première Guerre mondiale et la grande crise », thèse de doctorat de sciences économiques sous la direction d'André Nicolaï, Paris X, 1985, p. 172. Citée par Cécile Omnès.
[46] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit.*, p. 63.
[47] Georges Duby et Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome V, *Le XX[e] siècle*, sous la direction de Françoise Thébaud, Paris, Perrin, 1992, p. 105-106.
[48] « 6. Les remplaçantes », p. 205-234, et « 7. Les munitionnettes », p. 235-263, *in* Françoise Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre…, op. cit.*
[49] Duby, Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident… op. cit*., p. 106.

dur, être séparée de mon mari. »[50] C'est aussi, selon Françoise Thébaud, une période où les écarts de salaires masculins et féminins n'excèdent pas 10 à 15 %, résultats de mouvements organisés par les femmes[51]. Cependant, l'historienne révèle également que cette période n'a pas été émancipatrice pour toutes. Les plus concernées sont les jeunes filles de la bourgeoisie urbaine dont le destin avant 1914 était de devenir de bonnes maîtresses de maison, des épouses et des mères au foyer[52]. D'autres femmes ont en effet vécu la souffrance et le deuil mais aussi la déception des retrouvailles[53].

Toujours est-il que dans le monde du travail en général, et dans la banque en particulier, ces travailleuses investissent de nouveaux terrains jusqu'alors spécifiquement masculins. Au Crédit Lyonnais, leur domaine d'intervention s'élargit à de nouveaux services du siège central et du réseau jusqu'alors réservés aux hommes, notamment ceux de la comptabilité, des contrôles et inspections, de la correspondance, du portefeuille, des risques, des monnaies, de la trésorerie, des études financières, des fonds publics, des Comptes courants, de la bourse et de l'économat[54]. Pour autant, la nature de leurs travaux se limite à la filière administrative considérée comme non productive, contrairement à la filière commerciale impliquant une relation directe avec la clientèle[55]. Ce même processus de diversification et de concentration de l'activité féminine se manifeste à la Société Générale qui connaît une première et plus forte vague de féminisation de son personnel durant la période 1914-1920[56]. Mais, contrairement au Crédit Lyonnais, au CNEP ou à la BNCI, ce mouvement s'affaiblit ensuite, tandis que les recrutements sur la période de 1921 à 1927 concernent principalement les services, déjà investis par les femmes, du portefeuille et des coupons[57].

Ainsi, même pendant la guerre, « les services productifs demeurent la chasse gardée du personnel masculin »[58]. Au Crédit Lyonnais, cette situation est le résultat de demandes spécifiques adressées par l'entreprise au ministère de la Guerre pour le motif que « les émissions de bons et les lancements d'emprunts exigent des compétences professionnelles

---

[50] Thébaud, *op. cit*., p. 269-270.
[51] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé*…, *op. cit*., p. 112.
[52] « La guerre de 14 a-t-elle émancipé des Françaises ? », p. 149-426, *in* Françoise Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre…, op. cit.*
[53] *Ibid.*
[54] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit.,* p. 168.
[55] *Ibid.,* p. 169.
[56] Élodie Pégot, *Les femmes employées de banque à la Société Générale (1914-1939),* mémoire précité*,* p. 25 et p. 36.
[57] *Ibid.*, p. 55.
[58] Omnès, *op. cit*., p. 169-172.

dont l'acquisition demande du temps »[59]. À partir de septembre 1916, l'embauche des femmes est même encouragée afin de renforcer les rangs du personnel administratif et par conséquent, libérer les quelques hommes encore occupés à ces tâches pour leur permettre de rejoindre les services commerciaux, comme le guichet et la démarche[60]. De la même manière, lorsque des postes commerciaux sont inoccupés, ils sont confiés à des agents masculins des services administratifs, quitte à les former à la hâte, plutôt que de positionner des femmes. On peut supposer que le fait de les autoriser à accéder à ce secteur stratégique comporte à la fois un risque financier pour la banque et un risque social pour la famille. En effet, cela pourrait nuire à son modèle traditionnel qui place l'homme comme pourvoyeur des ressources financières du ménage et la femme comme épouse et mère au foyer.

Néanmoins, contrairement à une industrie de guerre conjoncturelle, le secteur bancaire conserve ses employées après le conflit[61]. Alors que les femmes représentaient moins de 10 % du salariat bancaire avant 1914, elles en constituent plus d'un tiers dans les années 1920. Moins payées pour des tâches moins qualifiées, elles répondent aux contraintes économiques de la période[62], à tel point qu'au Crédit Lyonnais, bien implantées dans l'entreprise, elles parviennent à introduire l'organisation syndicale. De ce fait, lorsque les soldats sont de retour, les femmes conservent leur travail dans la banque tandis que d'autres sont recrutées[63]. Une brèche s'est ouverte. Toutefois, la situation au CNEP et à la BNCI vient nuancer cette tendance, car les travailleuses embauchées durant la Grande Guerre regagnent leur foyer au moment du retour des mobilisés[64]. C'est seulement après la Seconde Guerre mondiale qu'elles « résistent » et « s'installent » dans ces établissements[65].

Globalement, même si le mouvement de féminisation du personnel est limité, il est incontestable. Certes réparties dans les services administratifs où elles sont moins rémunérées que leurs confrères, les femmes ont néanmoins réussi à franchir un premier

[59] *Ibid*., p. 170-171.
[60] *Ibid.,* p. 172.
[61] Archives nationales, « Les banques dans la Grande Guerre. Archives inédites », catalogue d'exposition à l'occasion du centenaire de la Grande Guerre, 2015.
[62] *Ibid.* Un grand nombre d'emplois bancaires occupés spécifiquement par les femmes, comme l'entretien et la cantine, ne sont pas intégrés dans les conventions collectives.
[63] Omnès, *op. cit*., p. 183.
[64] Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI », thèse précitée, p. 186-189.
[65] *Ibid.,* p. 186-187.

palier en accédant à des postes réservés aux hommes et à maintenir un effectif qui compte dans le milieu de la banque et augmente de manière durable[66].

Le premier conflit a fait perdre beaucoup d'argent aux banques, qui cherchent donc à augmenter les dépôts et, pour ce faire, à élargir leur clientèle pour continuer à investir[67]. Initialement composée de clients aisés et d'entreprises, cette dernière se diversifie, étendue à l'ensemble de la population française, en proposant des offres adaptées[68]. En outre, la guerre elle-même entraîne des opérations bancaires massives comme le paiement des dommages et des pensions par chèques[69]. Cette expansion de l'activité bancaire et administrative implique des transformations techniques et fonctionnelles dans un contexte où le quotidien du travail repose sur des tâches manuelles, époque de la « banque en sabots »[70]. Face à ces défis, pour rester efficaces et productifs, dans les années 1920-1930, les établissements se lancent dans une restructuration en profondeur fondée sur la mécanisation qui engendre une organisation du travail rationalisée, spécialisée et ordonnée[71], au sein de laquelle les femmes tiennent une place centrale. Le taylorisme sort du cadre de l'usine. Outre la méthode, ils s'équipent de machines innovantes importées des États-Unis et mettent en œuvre une organisation scientifique du travail[72]. Entre la fin du XIX^{e} siècle et les années 1930, la mécanisation transforme les bureaux des banques et modernise l'environnement de travail, la nature du travail et la production administrative[73]. Après l'utilisation sporadique de quelques outils, le machinisme se généralise et de nouvelles technologies, dont la technologie comptable, transforment les services administratifs[74]. L'introduction de la machine à dupliquer, à détacher, à griffer et à compter les coupons ainsi que la monnaie, à timbrer les chèques, et de la machine comptable à cartes perforées[75], permet de faire face à l'accroissement de l'activité dû à une

[66] Cécile Omnès établit une « féminisation massive et définitive du recrutement ».
[67] Étienne Goetz, « Et la banque devint une industrie de masse », *Les Échos*, 19 août 2014.
[68] *Ibid.*
[69] Archives nationales, « Les banques dans la Grande Guerre. Archives inédites », exposition précitée, p. 37. La guerre de 1914 marque le début de la démocratisation bancaire en France.
[70] Bonin, *Le monde des banquiers français… op. cit.*, p. 210.
[71] *Ibid.,* p. 210-211.
[72] *Ibid.*
[73] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit.,* p. 130-131.
[74] *Ibid.*, p. 131.
[75] Le principe de la carte perforée est décrit de façon précise dans la thèse d'Agnès Martin, « Stratégies et structures du Crédit Lyonnais de la fin des années 60 au milieu des années 70 », thèse de doctorat d'histoire dirigée par Michel Lescure, Université Paris X-Nanterre, 2008, p. 39.

clientèle toujours plus importante[76]. Un service de mécanographie est créé au siège central du Crédit Lyonnais en 1926[77], et à la Société Générale en 1930[78].

Les femmes sont aussitôt associées à cette main-d'œuvre mécanisée et peu coûteuse, et leur fonction évolue vers des postes de « machinistes » qui ne nécessitent pas de connaissance des opérations bancaires mais une compétence purement technique, surtout en dactylographie[79]. Les outils organisent le travail administratif et nécessitent la rationalisation et la spécialisation des tâches[80]. Le travail est fractionné et, dans un souci de rentabilité, les employées sont chronométrées pour améliorer le rendement. Ainsi, en dactylographie, des compteurs de frappe sont installés sur les machines et comptabilisent « une unité toutes les cent frappes ». Un système de rémunération adapté voit le jour, basé sur des primes de rendement pour les « mécanographes et sténographes qualifiées »[81], remplacé par des « indemnités proportionnelles à la durée du travail effectif » par la convention collective des banques du 3 juillet 1936[82]. Cette évolution accentue une segmentation du personnel selon le sexe. Alors que les métiers masculins sont toujours plus variés et reliés aux fonctions commerciales du *front office,* qui offrent des perspectives d'évolution, les métiers des femmes, qui se multiplient, restent limités aux tâches répétitives et parcellisées, sans valeur ajoutée, en les maintenant aux fonctions administratives et subalternes en *back-office* :

> « Ainsi la mécanisation contribue, comme dans l'industrie, à une segmentation du personnel fondée sur le genre. Alors que les emplois masculins restent polyvalents et ascensionnels, aux femmes reviennent les nouveaux emplois répétitifs, sur machine, soumis aux contraintes de rendement, situés au bas de l'échelle des salaires et souvent en marge de la titularisation. »[83]

Au CNEP et à la BNCI, les anciens métiers bancaires occupés par les hommes, comme employés aux écritures, sont remplacés par de nouveaux emplois « féminins », tandis que ces derniers investissent des terrains différents, en liaison avec la clientèle (guichetier, démarcheur), et toutes les fonctions à responsabilités[84]. Rédactrices, secrétaires, dactylos,

---

[76] Catherine Omnès, « Le salariat bancaire : présentations et identités du XIX[e] siècle à 1975 » p. 19-28, *in* Baubeau Patrick, Cossalter Chantal et Omnès Chantal (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009, p. 19.
[77] Omnès, *La gestion du personnel…, op. cit.,* p. 297.
[78] Pégot, « Les femmes employées de banque à la Société Générale (1914-1939) », mémoire précité, p. 121.
[79] Omnès, *op. cit*., p. 327.
[80] Baubeau, Cossalter, Omnès (dir.), *op. cit*., p. 19.
[81] Omnès, *op. cit*., p. 323.
[82] *Ibid.*
[83] Baubeau, Cossalter, Omnès (dir.), *op. cit*., p. 19.
[84] Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI », thèse précitée, p. 166.

comptables constituent les principales voies d'entrée pour les femmes. La reconstitution par les hommes d'espaces masculins à la suite de la féminisation de leurs anciens champs d'activités n'est pas propre à la banque. Elle touche aussi des secteurs comme l'industrie. C'est ce qu'a observé, par exemple, Michelle Perrot pour les fileteuses en cycles de Saint-Étienne, soulignant ainsi que la mixité ne supprime pas pour autant la structuration sexuée de certaines filières[85].

À la Société Générale, on s'appuie sur une forme de travail à temps partiel dans les années 1930 pour attirer les femmes vers les emplois mécanisés : l'auxiliariat bancaire[86]. Ce type de poste est développé en présentant son statut comme un avantage qui leur est réservé et peut même passer pour une faveur, car en leur permettant de travailler uniquement les après-midi, elles ont la possibilité de concilier facilement leur vie de famille avec une activité rémunérée[87].

Pendant la guerre, le recrutement s'élargit à une classe sociale féminine plus modeste[88]. Au Crédit Lyonnais, ce phénomène contribue à la démocratisation des emplois de bureau. Plus largement, les besoins importants en personnel durant cette période se traduisent par des embauches massives intégrant des individus issus de classes modestes qui viennent progressivement remplacer la bourgeoisie traditionnelle[89]. De plus, l'élévation générale du niveau d'instruction favorise une « prolétarisation des origines sociales » des nouveaux agents[90]. Cependant, si les critères de recrutement aux métiers de banque restent identiques, le profil des candidates aux métiers de bureau évolue vers des critères distinctifs marqueurs du genre[91]. En effet, l'accent est mis par l'employeur sur les qualités « naturelles » féminines, à savoir « leur docilité », « leur conscience », « le goût du détail », « leur méticulosité », « leur esprit malléable »[92]. Soulignons qu'une telle

---

[85] Michelle Perrot, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 1998, p. 206. Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 3.

[86] Élodie Pégot, « Les femmes employées de banque à la Société Générale (1914-1939) », mémoire précité, p. 163.

[87] *Ibid.*

[88] Gardey, *op. cit*., p. 166-201. L'auteure montre les mécanismes qui conduisent à l'assimilation des emplois de bureau au sexe féminin, dont la profession de sténodactylographe est la parfaite illustration. Réservé avant la Grande Guerre aux hommes d'un niveau d'instruction primaire, ce métier s'ouvre d'abord aux jeunes filles instruites de la bourgeoisie – souvent d'un niveau d'instruction élémentaire – et à quelques travailleuses expérimentées, ouvrières aguerries aux contraintes du monde du travail.

[89] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit*., p. 201.

[90] *Ibid.*

[91] *Ibid*., p. 253.

[92] Thébaud, *Les femmes au temps de la guerre…, op. cit.,* p. 229. L'historienne cite une déclaration du directeur du Crédit Lyonnais : « On n'a qu'à se louer de cet emploi des femmes dans les banques. Leur docilité, leur conscience sont exemplaires et leur sécurité est plus grande avec elles qu'avec le personnel masculin, les tentations de la grande ville étant pour elles moins nombreuses et moins dangereuses. »

catégorisation, intériorisée par le personnel de l'entreprise, non seulement limite le champ professionnel des femmes, mais peut nuire à leur possible évolution. Étant efficaces à cette place, les faire évoluer n'est pas souhaitable. D'autre part, dès 1915, l'embauche commence à s'effectuer sur un seuil de qualification supérieur car des candidates détiennent, en sus de leur diplôme d'instruction générale, des compétences en dactylographie, sténodactylographie, comptabilité[93] qu'elles ont acquises dans le monde professionnel et/ou dans un établissement spécialisé, voire une école professionnelle privée à vocation commerciale, dont les cours Pigier qui proposent aux jeunes filles des formations techniques et professionnelles payantes, coûteuses, dans ces filières[94]. Au CNEP et à la BNCI, le même phénomène est constaté à partir des années 1950, les candidates ayant reçu une formation technique de dactylographe, sténodactylographe ou secrétaire[95]. Si, à la Société Générale, le certificat d'études suffit pendant un certain temps[96], l'entreprise crée, dans les années 1930, une école de mécanographie pour former son personnel mécanographe, très majoritairement féminin[97].

La progression des jeunes filles dans le primaire supérieur et leur arrivée dans ces écoles professionnelles expliquent en partie le développement de la féminisation des emplois de bureau, comme l'a démontré Delphine Gardey[98]. Mais, paradoxalement, lorsque les techniques de dactylographie sont de plus en plus et/ou de mieux en mieux maîtrisées par un personnel féminin formé à celles-ci, l'image du métier se détériore[99]. Or, c'est parce que des générations de travailleuses ont suivi un enseignement spécifique qu'elles ont pu acquérir une maîtrise de leur travail[100] et ainsi suppléer les hommes. C'est d'ailleurs dans ces conditions que la machine à écrire a pu devenir un outil de production durablement performant[101]. Les femmes ne sont pas, d'instinct, dactylographes ou sténographes, ou encore secrétaires. Dans les établissements de taille importante, les employées, assignées à

---

[93] Omnès, *op. cit*., p. 253-254.

[94] Marianne Thivend, « Les formations techniques et professionnelles de fille. Le cas lyonnais au XIX^e^ et XX^e^ siècles », *Cahiers Pierre Léon*, n° 6, Université Lumière - Lyon 2, LARHRA, 2005, p. 25-42. En 1934, les cours de sténographie coûtent 475 francs annuels, les cours de sténodactylographie 750 francs et ceux de sténo-comptabilité 1 475 francs, ce qui représente des sommes onéreuses.

[95] Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI… », thèse précitée, p. 197.

[96] Pégot, « Les femmes employées de banque à la Société Générale… », mémoire précité, p. 33 et p. 49.

[97] *Ibid*., p. 126. Pour accomplir des tâches de plus en plus complexes, la Société Générale recrute aussi du personnel féminin qualifié et diplômé, tandis que les exigences envers les non-diplômées se durcissent à partir de 1930. Pour maîtriser l'utilisation des machines, des compétences en dactylographie ou en sténographie sont désormais recherchées.

[98] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…*, *op. cit.*, p. 76.

[99] *Ibid*., p. 86-87.

[100] Suzanne F. Cordelier, *Femmes au travail. Étude pratique sur dix-sept carrières féminines*, Paris, Plon, 1935.

[101] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit*., p. 87.

leur tâche, sont regroupées dans des *pools* pour répondre à un objectif d'efficacité et de performance et favoriser la surveillance de leur travail par un chef de service[102], surtout pour les « tapeuses »[103]. C'est ainsi que les espaces sont aménagés autour des machines afin de limiter les gestes inutiles et les pertes de temps, et les activités administratives sont organisées dans une logique purement productiviste[104] :

> « Désormais, personne ne bouge, toutes les employées frappent ; le travail leur est distribué depuis l'allée centrale, d'où il est aussi ramassé ; ce sont d'autres employées qui classent les documents, ailleurs, dans une autre pièce. » [105]

Le mobilier est adapté à cette nouvelle méthode et participe à sa finalité :

> « Au siège central du Crédit Lyonnais, en 1931, une salle ne réunit pas moins de 120 machines. (...) Une allée centrale est ainsi aménagée pour la distribution du travail et la surveillance du bureau (…). »[106]

Cette organisation du travail différenciée n'exclut pas la progression des femmes à des postes de gradées, mais fort restreinte et à responsabilité limitée. Les quelques cheffes de service ou de bureau sont toujours placées sous la responsabilité hiérarchique d'un homme[107]. Ainsi, par exemple, à la Société Générale, en 1932, sur 21 000 salariés environ, on compte 1 642 gradés masculins contre 157 gradées féminines[108]. La période d'essai est plus longue pour les femmes que pour les hommes[109]. Elles se heurtent aussi aux mentalités traditionnelles de la part de la direction et du personnel pour qui l'autorité est masculine. De plus, les examens d'aptitude qui valident le passage à un grade supérieur sont accessibles après avoir atteint le poste d'employé principal et sur accord de la direction[110].

Quelques rares progressions d'employées dans la hiérarchie ont été observées au CNEP et à la BNCI, dont une première gradée en 1929, mais aucune gérante d'agence ni fondée de pouvoir avant 1970[111]. L'entreprise bancaire est organisée selon une « gestion hiérarchisée et autoritaire » où « la notion de chef domine ». Les cadres moyens font l'objet d'un suivi

---

[102] *Ibid*., p. 132-133.
[103] Nommées ainsi par Delphine Gardey, p. 86.
[104] *Ibid.*, p. 132-133.
[105] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit*., p. 327.
[106] *Ibid.*
[107] Teutsh, « Les emplois féminins dans les banques », *La Française*, 1937.
[108] Bonin, *Le monde des banquiers français…, op. cit.,* p. 227.
[109] Pégot, « Les femmes employées de banque… », mémoire précité, p. 237.
[110] *Ibid.*
[111] Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI… », thèse précitée, p. 189.

particulier de leur carrière, contrairement aux employés qui doivent se conformer « au principe d'autorité »[112].

En résumé, l'accès au travail des femmes dans la banque connaît des améliorations, mais l'employée du XX^e^ siècle est assignée à un travail répétitif, parcellisé et à un avenir moins florissant que l'employé du XIX^e^ siècle incarné par un homme[113]. En effet, cette figure féminine présente des caractéristiques conformes à une amélioration du rendement, telles qu'imaginées dans ce monde moderne. Comme une machine, elle est capable d'exécuter des tâches simples, régulières, soutenues. Elle est docile et fiable. C'est ainsi que, trouvant leur place, ces femmes ont constitué cette classe « prolétarisée » qui cependant, à la différence des ouvrières, leur permet de bénéficier d'un traitement mensuel avec une régularité et une sécurité des revenus[114], à l'exception des auxiliaires souvent payées à la journée ou à l'heure. Toutefois, cette différence et cet avantage vont peu à peu s'estomper :

> « (…) avec les avancées de l'État-providence et avec la stagnation des salaires des employés après la Première Guerre, la distinction s'estompe entre les cols bleus et les cols blancs. C'est dans ce contexte que se développe le thème de l'employé(e) prolétaire qui sert de slogan fédérateur lors de la grande grève des employés de banque en 1925. »115

Néanmoins, quelques femmes parviennent à s'élever dans la hiérarchie, mais leur ascension est plus longue et difficile en comparaison avec leurs collègues masculins.

3. Les spécificités du Crédit Agricole : des initiatives locales où émergent quelques pionnières, une originalité vite atténuée

Une intégration contrastée des premières femmes selon les caisses régionales

Le Crédit Agricole a une histoire particulière liée à ses valeurs propres et à son organisation.

---

[112] Bonin, *op. cit*., p. 226-227.
[113] Catherine Omnès, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 2, 2003, p. 373-398.
[114] *Ibid.*
[115] *Ibid.*

En 1913, c'est une jeune institution de taille plus modeste que les autres grandes banques ; ses emplois atteignent tout juste 3 % de ceux du Crédit Lyonnais[116]. Elle s'est construite progressivement en trois étapes, de la base au sommet, avec les caisses locales (1894), les caisses régionales (1899) et la Caisse nationale (1920)[117]. La caisse locale prête aux agriculteurs et la caisse régionale fournit aux caisses locales les capitaux nécessaires. Alors que l'histoire des grands établissements bancaires commence à Paris, et à Lyon pour le Crédit Lyonnais, et s'étend ensuite à l'échelle régionale avec un réseau de bureaux (agences), le Crédit Agricole est né d'une initiative locale avant de s'implanter dans la capitale avec l'Office national du Crédit Agricole (1920), établissement public qui devient la Caisse nationale de Crédit Agricole (CNCA) en 1926[118].

La Caisse régionale de l'Est, à Nancy, est la première de France, fondée le 22 avril 1899. Elle est suivie au mois de juin par la Caisse régionale de Gray et de Haute-Saône, puis de l'Est, à Épinal, et du Sud-Est[119]. Cette même année, la Caisse de la Beauce et du Perche voit le jour en août puis, trois mois après, celles des Charentes et de Marne, de l'Aisne et des Ardennes, et enfin, la Caisse régionale du Pas-de-Calais et des Alpes-Maritimes en décembre. La création des caisses régionales est rapide, et la quasi-totalité est implantée sur le territoire avant 1908. Pour éviter que les unes n'empiètent sur le secteur des autres, des regroupements sont envisagés pour favoriser un rayonnement départemental. Ce mouvement, qui avait déjà commencé dans l'entre-deux-guerres, se poursuit après la Seconde Guerre mondiale. Ainsi, la Caisse régionale de Bourgogne et de Franche-Comté, créée à Besançon en 1900, fusionne en 1949 avec celle du Doubs[120]. Cette phase se poursuit dans les années 1960 avec notamment la Caisse du Territoire de Belfort qui est absorbée par celle de Haute-Saône en 1960[121].

Dans cette dynamique historique et par des réalités de terrain locales, au Crédit Agricole, des femmes ont pu très tôt saisir une place originale et importante. Ce sont des pionnières. Pendant la Grande Guerre, quelques épouses de présidents et d'élus du Crédit Agricole remplacent leurs maris mobilisés à des postes à responsabilité, défendant les intérêts de la

---

[116] Archives Crédit Agricole de Franche-Comté (Arch. CAFC), Guide de l'administrateur, « L'histoire du Crédit Agricole », volume 3, p. 11.
[117] Hubert Bonin, « Une banque attachée aux territoires », p. 35-42, *in La Banque verte s'affiche au conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité*, Chartres, Compa et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007.
[118] *Ibid.*
[119] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent…, op. cit.,* p. 64.
[120] *Ibid.,* p. 65.
[121] *Ibid.*, p. 155.

caisse, et par là même, leurs intérêts familiaux, comme à la Caisse locale de Montfort, dans le Var, ou encore à la Caisse régionale de Seine-et-Oise[122].

Cette première expérience a permis à des femmes d'intégrer le milieu masculin des caisses régionales de manière plus formelle durant la période de l'entre-deux-guerres. Ainsi, dès 1927, la Caisse régionale des Ardennes est dirigée par Louise Tallerie, veuve de guerre, jusqu'en 1955. Alors secrétaire trésorière, c'est la première femme dans l'histoire du Crédit Agricole à occuper une fonction de direction. Elle mène une politique de gestion du personnel également particulière, en privilégiant le recrutement d'un personnel féminin[123]. Le service comptabilité de cette caisse est d'ailleurs constitué d'une équipe exclusivement féminine[124]. En 1942, elle nomme la veuve du secrétaire de la Caisse locale de Rethel à la direction du premier bureau auxiliaire de la Caisse régionale des Ardennes[125]. Très attachée à redresser l'agriculture du département et à étendre la coopérative agricole, elle se distingue aussi par sa grande autorité sur son personnel et sur les administrateurs[126]. À la Caisse régionale du Cher, en 1930, la première femme embauchée à la fonction de comptable est une bachelière, suivie en 1932 d'une expéditionnaire qui devient la première cheffe de service en 1950[127].

Au-delà de ces exemples locaux, des résistances apparaissent quant à la nomination de femmes à des postes élevés. Quelques années plus tard, en 1933, la Caisse régionale du Crédit Agricole du Puy-de-Dôme propose la nomination de sa secrétaire comptable pour remplacer temporairement son directeur décédé. Cependant, le conseil d'administration de la CNCA estime que la présence d'un homme, par ses relations professionnelles avec « les services publics, les emprunteurs et les notaires », est préférable à celle d'une femme, « quelles que soient ses aptitudes et ses qualités personnelles »[128]. Il semble que si le tissu local peut laisser la place à des personnalités féminines bien implantées, au niveau national, la culture de la profession prend le dessus sur ces initiatives.

---

[122] René Frinault, *Histoire de la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Seine-et-Oise (1904-1967)*, 1972. Anne Brunterc'h et Pascal Penot, « Femmes clientes et femmes employées de banque à travers les archives du groupe », Groupe Crédit Agricole.

[123] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent…, op. cit.,* p. 179.

[124] Archives Crédit Agricole SA, Dossiers constitutifs de la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel des Ardennes, Assemblée générale du 21 janvier 1928, p. 13-14, et Assemblée générale du 11 février 1929, p. 12.

[125] *Ibid.*

[126] Yves-Marie Lucot, *Le Crédit Agricole du Nord-Est a cent ans*, Chassigny, Castor et Pollux, 2001, p. 174.

[127] Jean-Yves Ribault et Robert Bosvin, *Cent ans de bons sens. La saga du Crédit Agricole Mutuel dans le Cher*, Bourges, Crédit Agricole du Cher, 1999, p. 80.

[128] Archives Crédit Agricole SA, CNCA, « Conseil d'administration du 31 mai 1933 », 1re partie, p. 86.

Pendant le premier conflit, la situation est assez figée en termes de recrutement et d'activité dans les caisses régionales. Elle commence à bouger après la guerre, mais c'est surtout à partir des années 1950 que l'activité se développe amplement et passe à une échelle plus industrielle favorisant l'embauche des femmes. En effet, l'effectif total des caisses régionales avant la guerre est estimé à 1 000 agents. Ce chiffre a peu évolué en 1943, car sur 95 caisses régionales, 1 265 agents sont recensés, dont 710 hommes et 555 femmes. Le nombre d'agents est très variable selon les caisses, qui peuvent employer moins de dix agents et, plus rarement, un peu plus de cinquante[129].

La caractéristique qui fait qu'au Crédit Agricole la décision d'une progression des femmes dans l'échelle hiérarchique peut être purement locale est encore illustrée par le nouveau cas particulier de la Caisse régionale du Cantal. En février 1950, celle-ci compte huit agents féminins dont certaines ont plus de 60 ans, et un directeur proche de la retraite ; une équipe que son successeur décrit ainsi[130] :

> « Monsieur Falcimagne et ses demoiselles dirigeaient le Crédit Agricole. Considérant que Mademoiselle Buisson, alors chef comptable, n'a pas les qualités requises pour ce poste, son nouveau directeur lui confie d'autres responsabilités et nomme à sa place Mademoiselle Mariot, entrée à la caisse dans les années 1945-1946. Titulaire du brevet supérieur, elle maîtrise aussi la comptabilité apprise dans un cours commercial. Elle est décrite comme « excellente comptable, bourreau de travail et solide mentalement », sérieuse et « faisant très bien son travail ».

Nous trouvons ici citées les qualités attendues d'une employée efficace et jugée apte par sa direction à exercer des responsabilités administratives.

Quelle est la situation du personnel féminin dans les caisses régionales de Franche-Comté ? L'intégration des femmes présente-t-elle une spécificité ?

À la Caisse régionale du Doubs, l'effectif est d'abord entièrement masculin. Une femme a été recrutée pendant la mobilisation comme aide-comptable pour remplacer le secrétaire comptable[131], mais son travail est alors jugé insatisfaisant. Aussi, les membres du conseil d'administration décident-ils de son remplacement immédiat. Mais dans quelle mesure une aide-comptable se voit-elle confier la responsabilité de toute une activité ? Détient-elle les diplômes et l'expérience idoine pour occuper un tel poste ? Pourquoi, comme son

[129] *Ibid.,* p. 147.

[130] Archives Crédit Agricole SA, Entretien avec Célestin Depierre, ancien directeur de la CRCA du Cantal, 24 juin 1997, réalisé par Christian Bosséno, Missions Archives/Histoire.

[131] Arch. FDMS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de janvier 1904 à décembre 1924 », séance du 24 octobre 1916. Ce secrétaire comptable a été recruté en décembre 1905 (voir séance du 2 décembre 1905) ; il est désigné par le bureau du conseil d'administration depuis janvier 1907 comme secrétaire des séances (voir séance du 14 janvier 1907).

prédécesseur, ne fait-elle pas partie du conseil d'administration ? Les sources n'apportent aucun élément de réponse à nos questions. Toujours est-il que le profil du candidat recherché est celui d'un homme ayant de l'expérience pour assurer le fonctionnement du service. Il est recruté en décembre 1916 à la fonction de secrétaire comptable et entre au conseil d'administration de la Caisse régionale en tant que secrétaire[132]. Pour tenir la comptabilité de la caisse locale, un jeune mutilé de guerre est appelé en renfort ; il prend son poste à partir de janvier 1917, après avoir terminé ses études de comptabilité[133]. L'équipe s'agrandit. Une employée à la comptabilité est présente en juin 1921[134], qui est remplacée en fin d'année 1926 par une nouvelle jeune aide-comptable[135]. Puis, une caissière comptable arrive en juin 1928[136]. Titulaire d'un diplôme d'études commerciales et sténodactylographiques, elle bénéficie d'un traitement annuel brut de 4 800 francs (soit 400 francs par mois)[137]. D'autres femmes sont employées à la Caisse régionale par la suite. Une chargée du service du portefeuille et une chargée du service des comptes courants sont comptabilisées dans l'effectif en 1931[138] – la première n'apparaît plus parmi le personnel en décembre 1936 –, puis une dactylographe en 1934[139] suivie d'une secrétaire comptable en 1936[140]. Seul le dossier du personnel de cette dernière a été retrouvé ; il fournit quelques informations plus précises sur son profil à l'embauche. Détentrice du brevet élémentaire, elle a déjà une expérience professionnelle comme dactylographe dans une coopérative agricole et perçoit un salaire annuel brut de 4 800 francs. Elle-même et sa collègue, une caissière comptable arrivée huit ans plus tôt, débutent en tant qu'employées administratives subalternes[141]. Les appointements de la caissière comptable sont portés à

---

[132] Arch. FDMS, *Ibid*., séance du 11 décembre 1916.
[133] *Ibid*.
[134] *Ibid*., séance du 2 juin 1921.
[135] Arch. FDMS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de janvier 1925 à décembre 1931 », séance du 25 novembre 1926.
[136] Arch. FDMS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de janvier 1925 à novembre 1931 », séance du 7 juillet 1930.
[137] Dossier du personnel.
[138] Arch. FDMS, *Ibid*., séance du 14 mars 1931, et « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de novembre 1931 à janvier 1947 », séance du 5 mars 1932.
[139] *Ibid*., séance du 10 mars 1934.
[140] *Ibid*., séance du 5 octobre 1936.
[141] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…*, *op. cit.*, p. 120. Selon un rapport établi en 1926, issu d'une enquête de la chambre syndicale des sténographes et dactylographes de la région parisienne, plusieurs groupes d'employées de bureau ont été discernés selon leur niveau de rémunération. Le premier regroupe le personnel subalterne de différents secteurs d'activité, dont le salaire est inférieur à 7 000 francs par an, dans le commerce et l'industrie (classeuse, standardiste, aide-comptable, dactylo-copiste, employée aux écritures), la banque et les assurances et les administrations publiques (téléphoniste, dactylographe). Le deuxième niveau comprend des travailleuses ayant un salaire compris entre 7 000 et 8 000 francs par mois. Il s'agit des

8 400 francs en juillet 1930, du fait de l'extension de ses responsabilités, de son ancienneté et du stage effectué, qui lui a permis de valider ses compétences à cette fonction, puis à 9 600 francs deux ans plus tard. Quant au salaire de la secrétaire comptable, il passe de 4 800 à 6 000 francs en mars 1932, lorsqu'elle est chargée du service du portefeuille[142]. Ces deux employées sont titularisées en octobre 1948 ; le personnel de la caisse se compose alors de six agents. Elles font une longue carrière, entre trente et quarante ans, dans la même branche de la comptabilité. Les autres employées ont travaillé sur des périodes plus courtes, entre un et neuf ans. Une autre femme, qui a rejoint l'effectif en 1940, apparaît en 1950 à la fonction de chef de service[143]. Avec le directeur adjoint, elle assiste le directeur. Chaque agent assume encore des tâches diverses et variées ; malgré le gonflement des opérations, aucun n'est spécialisé et les services ne sont pas placés sous l'autorité d'un responsable qualifié chargé de coordonner leur travail et de centraliser les informations. En 1953, elle est secrétaire générale et seconde le nouveau directeur, anciennement directeur adjoint, avec une cheffe comptable[144]. Quatre autres employées, probablement dactylographes et secrétaires comptables, qui s'occupent aussi de la tenue des comptes des caisses locales, sont engagées durant la guerre. Présentes en 1936 et 1937[145], elles n'apparaissent plus parmi le personnel à compter de 1947[146]. Une nouvelle dactylographe arrive en septembre 1948 et est présentée en tant que secrétaire de direction quasiment dix ans plus tard[147]. Cette même année, en 1947, une aide-comptable est embauchée, suivie d'une secrétaire en 1950[148], puis d'une dactylographe en 1952, et d'une autre en 1954 et en 1956. En 1957-1958, le personnel d'encadrement du siège compte une femme, cheffe du service des prêts (anciennement secrétaire générale), contre trois hommes, un chef de service extérieur, un chef de section à la mécanographie et un autre à

---

sténodactylographes du secteur du commerce et de l'industrie, des employées de banques et d'assurances trentenaires ainsi que des fonctionnaires de l'administration publique.

[142] Arch. FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de novembre 1931 à janvier 1947 », séance du 5 mars 1932.

[143] Arch. FMDS, CNCA, rapport d'inspection de la CRCA du Doubs, 14 décembre 1948, p. 6. Rapport d'inspection de la CRCA du Doubs, 31 janvier 1957, p. 3-11.

[144] Arch. FMDS, CNCA, rapport d'inspection de la CRCA du Doubs, 30 novembre 1952, p. 9, et rapport d'inspection du 31 mars 1954, p. 6.

[145] Arch. FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de novembre 1931 à janvier 1947 », séance du 26 février 1936, séance du 14 décembre 1936 et séance du 17 juin 1937. Un projet de statut du personnel de la caisse régionale sera présenté lors de la séance du 13 novembre 1937.

[146] Arch. FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de janvier 1947 à février 1955 ». Les procès-verbaux des années suivantes ne permettent pas de suivre l'évolution du recrutement du personnel.

[147] *Ibid.*, séance du 20 mars 1948.

[148] *Ibid*., séance du 2 mai 1950.

la comptabilité[149]. Malgré l'accroissement du personnel, en 1958, l'organisation des services n'est pas encore définie et la rémunération du personnel reste vague ; les bulletins de paie sont sommaires et ne donnent aucun détail sur le calcul du salaire.

À la Caisse régionale de Haute-Saône, l'engagement de la première femme remonte probablement à l'année 1930, en tant qu'expéditionnaire[150]. Elle cesse son activité en 1941. Cette année-là, deux employées de bureau sont enregistrées, dont une dactylographe[151]. Toutes deux quittent leur fonction la même année, en avril 1944, l'une « pour se consacrer aux soins de son ménage », remplacée alors par une jeune auxiliaire aux écritures de dix-sept ans, et l'autre pour raison de santé. Une sténodactylographe auxiliaire de dix-huit ans[152] lui succède. Son départ de la caisse se situe vers la fin de l'année 1945, tandis qu'une autre jeune dactylographe voit son recrutement ratifié en novembre, après une période d'essai satisfaisante d'un mois[153]. Celle-ci interrompt son travail en février 1947 pour raison de santé, mais elle est réintégrée dans l'effectif comme employée aux écritures six mois plus tard[154]. C'est seulement en 1944 que cette caisse commence à se réorganiser et à s'étendre, mais elle obtient chaque année un résultat déficitaire en dépit de sa gestion rigoureuse et économe[155]. Parmi cette série de jeunes recrues, la dernière dactylographe rejoint la caisse en décembre 1947 : c'est la première femme à y faire une longue carrière, presque 40 ans[156]. À son arrivée, le personnel est constitué de deux femmes et de six hommes dont le directeur et un comptable, recrutés en 1942, un gérant de bureau auxiliaire, en poste depuis 1945, un teneur de livre et un teneur de dossier, un caissier et un guichetier[157]. Les agents féminins sont donc en minorité car le

---

[149] Arch. FMDS, CNCA, rapport d'inspection de la CRCA du Doubs, 31 janvier 1957, p. 9. Rapport d'inspection novembre-décembre 1959, p. 3. Compte tenu du fait que cet agent s'occupait uniquement des prêts, elle a été nommée cheffe du service des prêts. Rapport d'inspection de la CNCA sur la situation et le fonctionnement de la CRCA du Doubs, mai-juin 1958.

[150] Arch. FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA de Haute-Saône, n° 6 de 1929 à 1930 », séance du 1er mai 1930

[151] « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA de Haute-Saône, n° 11 de 1941 à 1944 », séance du 27 mars 1941, séance du 26 mars 1942, séance du 25 mars 1943. Les procès-verbaux des années suivantes ne permettent pas de suivre l'évolution du recrutement du personnel.

[152] « Registre des délibérations du Conseil d'Administration de la CRCA de Haute-Saône, n° 1 de 1944 à 1948 », séance du 30 mars 1944.

[153] *Ibid.*, séance du 19 juin 1945.

[154] *Ibid*., séance du 1er mars 1947 et séance du 2 août 1947.

[155] *Ibid*., séance du 2 août 1947.

[156] Entretien oral d'Angèle effectué le 26 juin 2019.

[157] *Ibid.*

directeur est réfractaire à l'embauche des femmes à cause des congés de maternité[158]. Seul le besoin impérieux de compétences dactylographiques le fait plier :

> « Il m'a prise car, vu mon handicap, il a pensé que je ne me marierais jamais, comme le pensait papa ! »[159].

En effet, de 1959 à 1966, la proportion de femmes est assez stable dans l'effectif total de la caisse, ne progressant que de sept points (tableau 1). Même si le nombre d'agents féminins a bien augmenté sur cette période, la part relative reste pendant longtemps minoritaire : moins d'un tiers de femmes.

Tableau 1 : Répartition du personnel par sexe à la CRCA de Haute-Saône pour la période 1959-1966[160]

Années	Hommes	Femmes	Total	% F
31/12/1959	34	10	44	22,7 %
31/12/1960	37	15	52	28,8 %
01/10/1961	43	19	62	30,6 %
18/03/1965	62	24	86	27,9 %
03/03/1966	76	32	108	29,6 %

À la Caisse régionale du Jura, le personnel est exclusivement masculin jusqu'en 1948, où deux dactylographes apparaissent dans les effectifs cette année-là[161]. Les hommes occupent les fonctions de directeur, sous-directeur, chef de service, chef de section et d'employés qualifiés de la catégorie 3 et 4, probablement deux aides-comptables recrutés en janvier 1950 et 1951, ainsi qu'un employé aux écritures proche de la retraite[162]. Les bureaux sont également tenus par des hommes, chefs de bureau. En 1952, l'effectif féminin compte six femmes, dont la plupart sont entrées dans la caisse l'année d'avant, contre sept hommes[163]. Mais elles font partie du personnel d'exécution, sans exception, alors que les hommes constituent le personnel d'encadrement. L'ensemble de ces employés, femmes et hommes, sont titularisés entre juillet 1950 et février 1952[164]. En

---

[158] *Ibid*. Ce qui était aussi le cas à la Caisse régionale de Nevers, par exemple, d'après un ancien cadre dirigeant de la Caisse régionale de la Côte-d'Or, salarié entre 1940 et 1981 ; entretien oral effectué le 8 mai 2019.
[159] *Ibid.*
[160] Archives FMDS, Tableau réalisé d'après les procès-verbaux des conseils d'administration de la Caisse régionale de Haute-Saône de janvier 1948 à mars 1968.
[161] Arch. FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Jura de décembre 1942 à avril 1954 », séance du 12 février 1948 et séance du 18 décembre 1948.
[162] *Ibid.*, séance du 2 février 1952.
[163] *Ibid.*
[164] *Ibid.*, séance du 16 mars 1952.

septembre 1952, une employée à la mécanographie quitte son poste pour raison de mariage. Elle est remplacée par une jeune fille âgée de seize ans et demi, titulaire d'un double CAP d'employé de bureau et d'aide-comptable obtenu brillamment[165], pour une durée de trois mois[166]. La caisse compte alors deux autres femmes : une employée au contrôle, nouvellement titularisée, et une caissière, employée contractuelle. Tous les nouveaux employés sont intégrés cette année-là à titre contractuel. Les plus méritants sont titularisés dès janvier 1953[167], dont la jeune mécanographe[168]. Afin d'obtenir une meilleure répartition des agents selon les niveaux hiérarchiques, une nouvelle classification des emplois est établie par le comité central de la Fédération nationale du Crédit Agricole (FNCA), qui prévoit la création de la catégorie des employés principaux. Elle regroupe les agents exerçant des fonctions intermédiaires, jusqu'alors considérés comme des employés d'exécution, les chefs de bureau qui figuraient parmi le personnel d'encadrement ainsi que les chefs de section. Avoir huit cadres sur un effectif total de vingt-quatre agents est perçu par la FNCA comme étant « exagéré »[169]. Aucune des employées n'accède pourtant aux rangs supérieurs de l'échelle hiérarchique durant ces trois années. Alors que cette nouvelle classification permet une meilleure répartition des hommes dans les différentes catégories d'emploi, la situation des femmes reste inchangée, elles demeurent en bas de l'échelle.

À la Caisse régionale de la Côte-d'Or, quelques femmes sont employées à partir de 1939[170]. Avant cette date, son effectif est exclusivement masculin. Toutes exercent le métier de dactylographe. Sur les quatre recrues, deux sont présentes sur toute la période

---

[165] *Ibid*., séance du 10 novembre 1952. Première élève du centre d'apprentissage professionnel, elle obtient un prix de l'Ordre des experts-comptables de Dijon.
[166] *Ibid*., séance du 8 septembre 1952.
[167] *Ibid*., séance du 12 janvier 1953.
[168] *Ibid*., séance du 28 février 1953. Les procès-verbaux des années suivantes ne permettent pas de suivre l'évolution du recrutement du personnel.
[169] *Ibid.*, séance du 12 décembre 1953.
[170] Arch. CRCA Côte-d'Or, « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 23 décembre 1939 », p. 156. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1940 », p. 176. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1941 », p. 199. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1942 », p. 227. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1943 », p. 250. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 7 juin 1944 », p. 264. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 21 décembre 1944 », p. 271. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 27 décembre 1945 », p. 289. « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1946 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1947 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 30 décembre 1948 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1949 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1950 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 22 décembre 1951 ». « Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1952 ».
Les procès-verbaux des années suivantes ne permettent pas de suivre l'évolution du recrutement du personnel.

1939-1950, contre cinq hommes qui travaillent comme comptables ou occupent les fonctions régaliennes de directeur et de chef de service.

L'état lacunaire des données ne permet pas de comparer les conditions salariales entre les femmes et les hommes au sein d'une même caisse, voire entre les caisses régionales en Côte-d'Or et en Franche-Comté. Nous savons néanmoins qu'à la Caisse régionale de Haute-Saône, la jeune dactylographe de dix-huit ans, recrutée en 1947 et titulaire d'un CAP en sténodactylographie, touchait quatre-vingt-dix francs nets mensuels d'appointement, ce qui était insuffisant pour payer sa pension[171]. Sa grand-mère lui donnait les dix francs qui lui manquaient chaque mois. Les heures supplémentaires n'étaient pas payées. Brillante élève, elle a été placée par la directrice de son école, l'école Japy, un traitement privilégié réservé aux deux meilleures élèves. Elle est représentative de ce que devait être une bonne employée, à la bonne place.

Par conséquent, en Franche-Comté, la Caisse régionale du Doubs est celle qui recrute le plus de femmes au cours de son développement, durant cette première moitié du XX^{e} siècle, en comparaison avec celle du Jura et de la Haute-Saône. Cependant, trois d'entre elles seulement mènent une activité professionnelle durable, et leur accès aux catégories supérieures s'effectue avec parcimonie : une femme occupe la fonction de cheffe de service et de secrétaire générale au début des années 1950. Dans l'ensemble, elles sont employées d'exécution, tandis que les hommes occupent les fonctions de « chef ». En ce sens, la situation du personnel féminin n'est pas différente de celle de leurs consœurs engagées dans les autres grandes banques nationales que nous avons examinées.

Le développement de la féminisation avec l'essor de l'activité bancaire

L'essor de l'activité et la recherche du profit menée par les grandes banques nationales durant l'entre-deux-guerres démarrent tout de bon dans les caisses régionales du Crédit Agricole à partir des années 1950, avec une première étape pendant l'immédiat après-guerre[172]. En effet, ces dernières doivent faire face à la forte demande de crédits pour moderniser l'agriculture et développer la collecte des dépôts à vue afin de compenser les ressources publiques manquantes[173]. Elles encouragent les ouvertures de comptes et trouvent des circonstances favorables avec les « opérations d'échanges de billets de

[171] Entretien précité, Angèle.
[172] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent…, op. cit.,* p. 127.
[173] *Ibid.,* p. 142.

banque » en 1945 puis en 1948, qui permettent d'étendre leur notoriété dans le monde agricole et rural[174]. Au début des années 1950, les caisses régionales – comme les caisses locales – sont établies sur l'ensemble du territoire national, mais le personnel est encore numériquement faible[175]. En Franche-Comté, l'ambiance de travail est familiale[176]. Le directeur de la caisse fait alors figure de patriarche. Il représente l'autorité et incarne l'image de l'entreprise qui fonctionne selon un système patriarcal et paternaliste, ce qui lui vaut d'être surnommé par ses employés « le père (nom de famille) »[177]. Il fixe également les règles de fonctionnement et de gestion du personnel. Ainsi, à la Caisse régionale de Haute-Saône, certains mois, les employés reprennent du service de 20 heures à 23 heures pour arrêter les comptes de fin d'année[178]. Considérant que le treizième mois compense les heures supplémentaires, ce temps de travail n'est pas comptabilisé[179]. Au début des années 1960, les opérations de banque sont encore effectuées manuellement, comme la mise à jour des carnets de compte des clients au guichet ou encore le montage d'un dossier de prêt.

Si l'implantation de bureaux auxiliaires a déjà commencé avant-guerre, ce mouvement se poursuit après-guerre et se généralise[180]. Ils sont qualifiés ainsi pour se différencier des autres banques qui disposent d'un réseau d'agences[181]. Gérés par du personnel salarié de la caisse régionale, ils sont au cœur du financement de l'économie, tandis que les caisses locales se spécialisent dans l'étude des dossiers de prêts[182]. De 1955 à 1965, les bureaux passent de 1 000 à 7 000 ; avec la croissance de l'activité, l'effectif total des caisses est multiplié par quatre entre 1950 et 1960, pour atteindre 10 000 agents[183]. Entre 1968 et 1972, l'effectif moyen par caisse régionale a quasiment doublé, passant de 258 à 458 personnes[184].

Cette évolution s'accompagne d'une mécanisation de l'activité bancaire, notamment avec la généralisation des machines comptables puis des machines à cartes perforées. Des ateliers de mécanographie sont créés avec des services administratifs qui trouvent leur application dans la tenue des comptes de dépôts, la comptabilité générale et les opérations

---

[174] *Ibid.,* p. 144.
[175] Archives FNCA, *Bulletin d'information*, n° 126, 18 septembre 1973.
[176] Entretiens oraux de : Angèle, Martine, Laure, Samantha, Louise et Marion, anciennes salariées des caisses régionales du Crédit Agricole du Doubs et de Haute-Saône, effectués entre février et juin 2019.
[177] *Ibid.*
[178] Entretien précité, Angèle.
[179] *Ibid.*
[180] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent…, op. cit.*, p. 144.
[181] *Ibid.*
[182] *Ibid.*
[183] *Ibid.*
[184] *Bulletin d'information*, n° 126, précité.

sur titres[185]. Pour assurer leur fonctionnement et exécuter les tâches, un personnel essentiellement féminin est recruté. Cette situation est bien démontrée par le récit d'une ancienne mécanographe à la Caisse régionale du Doubs[186].

En 1959, ce service est composé de dix-huit femmes qui travaillent sous la responsabilité d'un chef de service puis d'une cheffe de service en 1963, la plus ancienne de l'équipe. Les conditions de travail y sont particulières. Pour l'anecdote, les mécanographes ont porté pendant un certain temps des blouses roses. Ces employées ont un sentiment d'isolement ; en marge de l'entreprise, elles croisent rarement d'autres agents compte tenu de leurs horaires particuliers. Les mécanographes commencent à 7 heures le matin jusqu'à 13 heures, avec une pause de 30 minutes entre 10 heures et 10 heures 30, puis reprennent à 14 heures jusqu'à 16 heures. Elles exécutent des tâches uniformes et aliénantes ne nécessitant qu'une compétence technique[187]. Leur travail présente les mêmes caractéristiques que les « machinistes » décrites par Cécile Omnès pour le Crédit Lyonnais durant l'entre-deux-guerres. De plus, l'ambiance de travail est parfois pesante, sous l'autorité d'un chef au comportement agressif lorsqu'elles ne vont « pas assez vite » dans leur tâche. L'atelier est également bruyant, surtout avec les premières machines appelées des *Compu-Tronic*[188]. Avec l'introduction de nouvelles machines à cartes perforées, le bruit est certes moins ronflant, bien que lancinant. Mais le plus pénible est l'aspect abrutissant du travail, à tel point que cette mécanographe a le sentiment de perdre toutes ses facultés intellectuelles[189]. D'ailleurs, lorsqu'elle quitte la mécanographie au bout de quinze ans pour intégrer le service des moyens généraux, l'adaptation à son nouvel environnement de travail est très difficile. D'emblée, l'agitation continue lui donne le vertige puis, habituée à exécuter des tâches répétitives et mécaniques, sa capacité à comprendre et à mémoriser les informations lui fait défaut, si bien qu'elle doute de ses aptitudes pour cette mission. Son ressenti n'est

---

[185] CNCA, Mission Archives-Histoire, *op. cit*., p. 147.
[186] Entretien oral de Marion, ancienne salariée de la Caisse régionale du Doubs, effectué le 6 février 2019.
[187] Omnès, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais…, op. cit.*, p. 327.
[188] Archives FMDS, « Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de juin 1961 à mars 1966 ». Le parc mécanographique de la caisse était composé de quatre machines comptables « Burroughs Moon » à six compteurs, acquises surtout au début des années 1950 pour la tenue des comptes à vue et des comptes à échéance de la clientèle. Mais ce matériel présente un certain nombre de difficultés, dont la capacité à traiter les écritures à la journée, alors que ce nombre est croissant entre 1953 et 1962, et aussi prometteur, compte tenu du développement du réseau des bureaux auxiliaires. Le nombre de DAV a en effet plus que doublé entre 1959 et 1962. Aussi, ce parc est renouvelé avec d'abord l'introduction de deux nouvelles machines « Compu-Tronic » pour mécaniser la comptabilité générale et les prêts.
[189] Neumann, « De la mécanographie à l'informatique…», thèse précitée, p. 97. Au sujet des perforeuses, il est précisé qu'une personne dotée d'une vivacité d'esprit et de curiosité s'accoutume plus difficilement à cette tâche qu'une personne moins douée mais habile et concentrée.

pas sans rappeler celui des employées de banque décrites par Viviane Zouary au tournant du XX[e] siècle, que nous avons déjà évoquées[190].

Dans les années 1950, de nombreux sièges des caisses régionales connaissent des agrandissements ou des aménagements dans des espaces plus spacieux[191] et recrutent les premiers démarcheurs pour mobiliser l'épargne des ménages dans les campagnes[192]. Officiellement, les femmes n'ont pas de relation commerciale avec le client[193]. En Franche-Comté, elles sont exclues de cette filière jusqu'aux années 1980, sauf cas de force majeure[194]. Des exceptions se sont effectivement produites de manière officieuse avant cette période. À la Caisse régionale de Haute-Saône, le développement du personnel s'effectue toujours au niveau commercial avec l'embauche de guichetiers[195]. Mais, au lieu de recruter du personnel supplémentaire, une employée administrative est désignée pour faire des remplacements autant que nécessaire, dans les services du siège comme au guichet encore en 1960. Aussi, pendant une période de grève des bureaux, munie d'une sacoche et de la caisse, cette dernière fait office de guichetier les jours de marché, moment crucial pour la banque et ses clients, où les agriculteurs viennent déposer leurs chèques : « J'étais guichetière les jeudis et dactylo les autres jours de la semaine. »[196]

Ainsi, le recrutement officiel des femmes à ces postes n'est pas encore souhaité. Cependant, la situation ne semble pas tout à fait identique dans l'ensemble des caisses régionales, comme le montre l'exemple du Loiret où les quelques agents féminins ayant de l'ancienneté sont en relation directe avec la clientèle, mais aussi avec l'argent et les placements. Dans les années 1960, l'agence de Montargis compte un effectif de onze agents, dont deux femmes[197]. L'une tient la caisse principale et l'autre, employée aux titres, couvre les actions et les obligations, un placement à la mode. Elle encaisse les petits coupons représentant les intérêts que les clients ont pris soin de découper. Néanmoins, elles ne se déplacent pas chez les clients.

---

[190] Zouary, « Les femmes dans la banque au tournant du siècle », art. cité, p. 57-59.
[191] CNCA, Mission Archives-Histoire, *Crédit Agricole, un siècle au présent…, op. cit.,* p. 145.
[192] *Ibid.*, p. 127.
[193] Cécile Omnès fait d'ailleurs une description similaire du Crédit Lyonnais durant la période de la Grande Guerre, pendant laquelle les femmes étaient écartées de la relation commerciale avec le client.
[194] Entretiens précités, Angèle et Marion. Entretien de Louise, effectué le 21 mai 2019, et de Laure, effectué le 13 juin 2019.
[195] Entretien précité, Angèle.
[196] Archives FMDS, « Procès-verbal du Conseil d'Administration de la Caisse régionale de Haute-Saône du 8 juin 1960 ». Le registre des conseils d'administration confirme le recrutement d'un personnel féminin au poste de dactylographe à partir des années 1960 et d'un personnel masculin à des fonctions d'employé aux écritures et guichetier-prospecteur.
[197] Entretien oral de Paul, effectué le 16 mai 2019.

La situation originale des pionnières qui ont émergé rapidement dans l'écosystème local, contribuant ainsi à la spécificité du Crédit Agricole, disparaît en même temps que grandissent les caisses régionales. Ces premières expériences n'ont pas été consolidées. Avec l'extension et le développement de l'activité bancaire, les femmes rencontrent sur leur chemin professionnel des contraintes similaires, comme évoqué, dans les caisses régionales comme dans les autres banques nationales. Un des traits les plus révélateurs est qu'elles sont tenues à l'écart de la filière commerciale.

Les employées privées du contact commercial avec le client

Le sociologue Yves Grafmeyer affirme que les discours sur le travail des femmes et une « longue tradition de recrutement différencié » selon le sexe ont un impact sur les entreprises bancaires[198], où elles sont perçues comme étant moins aptes que les hommes « à s'imposer face au client et moins douées pour les affaires financières »[199]. Ce « préjugé lourd de conséquence » en matière de recrutement et d'attribution de poste les prive alors des fonctions commerciales[200].

Dans les caisses régionales du Crédit Agricole, l'embauche des hommes aux postes de démarcheurs est justifiée par le fait que les agriculteurs avaient l'habitude de traiter leurs affaires financières avec des interlocuteurs masculins et n'auraient pas admis de négocier avec une femme[201]. De plus, ces derniers étaient sensibles à l'idée de nouer une relation suivie avec leur banquier, situation peu probable avec une jeune femme susceptible d'être absente pour des raisons de maternité ou de garde d'enfants. Notons que si l'absence d'une femme pour un congé de maternité de quatre mois pouvait susciter des grincements, il n'en allait pas de même pour l'absence d'un jeune employé pendant les douze mois de son service militaire. En effet, cette absence était anticipée et gérée par la caisse sous la forme d'un engagement contractuel permettant au soldat de percevoir le quart de son salaire, moyennant l'obligation de revenir travailler pendant deux ou trois ans dès son retour de l'armée[202].

---

[198] Yves Grafmeyer, *Les gens de la banque*, Paris, Presses universitaires de France, 1992, p. 201.
[199] *Ibid.*
[200] *Ibid.*
[201] Entretiens précités, Angèle, Marion, Louise, Laure, Paul. Entretien oral de Samantha, effectué le 20 mars 2019, et de Martine, effectué le 4 juin 2019.
[202] Entretien précité, Paul.

L'existence de ce stéréotype de genre a également été confirmée à la Caisse régionale de Haute-Saône. Toutefois, sachant qu'une employée importante du Crédit Agricole habitait dans leur commune, les paysans se rendaient spontanément le soir chez elle pour demander un prêt[203]. C'est ainsi que vers le milieu des années 1960, elle s'est retrouvée à monter régulièrement des dossiers de prêts sur la table de sa cuisine, le soir après dîner. Son statut de cadre lui conférait auprès des locaux une autorité, de par sa position vis-à-vis du personnel de la caisse et de ses dirigeants. D'après sa fille, témoin depuis sa petite enfance de ce travail à domicile effectué par sa mère, parmi les figures les plus illustres du village, il y avait, par ordre d'importance, le curé qui représentait Dieu, le maire qui représentait l'État et l'instituteur qui représentait l'éducation. Alors que le Crédit Agricole commençait à se développer et permettait aux paysans de s'agrandir, sa mère avait pris la place de l'instituteur aux yeux des habitants.

Ce vécu montre bien qu'en milieu agricole, ces paysans ne manifestent aucune réticence à parler de leur argent avec une femme. Ils avaient la capacité de confier leurs affaires financières à une professionnelle de la banque. Encore fallait-il la présenter comme telle.

Le témoignage d'un ancien directeur d'agence en Haute-Saône, dans les années 1980, corrobore ce point. Si, idéologiquement, au Crédit Agricole, cette fonction est considérée alors comme un « métier d'homme », ce dernier a pourtant nommé pour la première fois une femme en remplacement d'un démarcheur dont le secteur géographique était très traditionnel, rural et « rétrograde »[204]. Dans ce milieu très fermé, les membres de la communauté se mariaient entre eux et portaient des sobriquets. Native du pays, elle connaissait la clientèle et faisait déjà un peu de vente au guichet où elle obtenait de bons résultats. Réservée et perfectionniste, elle vivait cette prise de poste comme une transition extrêmement angoissante, d'autant plus qu'elle n'avait pas de modèle féminin auquel s'identifier. Soucieux de sa réussite, son directeur l'a accompagnée et soutenue dans ce changement professionnel qui s'est avéré fructueux. Il a d'ailleurs nommé par la suite une autre femme comme démarcheuse dans son agence. Pourtant, comme la plupart de ses collègues, avant cette expérience, lui aussi pensait, *a priori*, qu'une femme n'avait pas le profil commercial attendu au Crédit Agricole. Il a donc reconnu ensuite son erreur initiale d'appréciation.

---

[203] Entretien précité, Angèle.

[204] Entretien oral de Damien, effectué le 1er juillet 2019.

Plus globalement, une étude interne réalisée dans plusieurs caisses régionales décrit un « effet genre » dans l'entreprise, qu'illustre notamment ce témoignage d'une femme cadre[205] :

> « Je suis entrée au guichet. J'estime que c'est un atout, pour devenir un cadre dirigeant, de connaître la raison d'être du Crédit Agricole. Très rapidement, j'ai voulu évoluer vers un poste de démarcheur : on m'a répondu que ce n'était pas possible, qu'il n'y avait que des hommes à ces postes et qu'un agriculteur n'accepterait pas de discuter avec une femme… »

Mise en place à la fin des années 1980, la segmentation de la clientèle a créé des opportunités de postes pour les femmes dans le réseau commercial. Cet outil permettait désormais de connaître plus précisément la clientèle d'un portefeuille (haut de gamme, particulier, agricole…) et notamment de mieux cibler les actions commerciales selon les catégories professionnelles[206] : employés, ouvriers, médecins, artisans… Alors que la fonction de démarcheur a commencé à disparaître, de nouveaux métiers ont émergé, comme assistant de clientèle, conseiller commercial, conseiller expert (agricole, patrimonial…), responsable d'un bureau rattaché[207]. Peu à peu, les femmes ont accédé à ces postes, tout d'abord d'assistants, puis de conseillers, où elles ont pu démontrer leurs compétences sur un portefeuille de clients attribué. Leur travail pouvait alors être évalué selon des critères objectifs qui permettaient de mesurer concrètement les résultats. Avant cela, la réussite individuelle était souvent liée à l'appréciation du chef d'agence, et le copinage pouvait nuire à son objectivité[208].

Au CNEP et à la BNCI, jusqu'aux années 1950, les postes intermédiaires de gradés ne sont pas encore accessibles aux femmes[209]. C'est seulement à partir de cette période qu'un plus grand nombre d'entre elles gagnent ce terrain et parviennent à des postes à responsabilités jusque-là réservés aux hommes. Cependant, des inégalités entre le personnel féminin et

---

[205] Arch. CAFC, MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport final, octobre 2004, p. 19. Cette étude, commandée par la FNCA au cabinet Conseil MBC, spécialisé dans l'accompagnement de l'action dirigeante, vise à mieux comprendre la situation démographique des caisses régionales du point de vue du genre, la population des cadres dirigeants étant très masculine, et à faire émerger des propositions d'action permettant d'augmenter le nombre de femmes managers et cadres de direction. Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès d'une soixantaine de salariés dans les caisses régionales du Finistère, de la Brie, de l'Anjou-Maine, du Centre Loire, de Toulouse. D'après ce rapport, le lien du Crédit Agricole avec le monde rural pourrait expliquer l'intensité de l'effet de genre dans l'entreprise.

[206] Entretien oral de Stéphane, effectué le 30 juin 2019.

[207] Aux barreaux supérieurs de la hiérarchie, on retrouvait les fonctions de directeur d'agence, directeur commercial, directeur de secteur.

[208] Entretien précité, Stéphane.

[209] Ichou-Coussement, « Les employés de banque du CNEP et de la BNCI… », thèse précitée, p. 185-203.

masculin subsistent en termes de promotions et de salaires. La parité est atteinte à la BNP en 1978[210].

> « La banque dans son discours n'apparaît pas comme particulièrement discriminatoire, à aucun moment il n'est clairement précisé qu'une femme n'est pas souhaitée pour une promotion, jamais une note hiérarchique n'utilise l'argument de la féminité. Nous retrouvons ce domaine de l'implicite […] où la place des individus s'établit selon une logique acceptée par tous malgré son caractère longtemps inégalitaire. […] Ce n'est qu'au fil des années et par l'effet d'une obstination silencieuse que les jeunes filles ont, peu à peu, imposé leurs ambitions, obtenu leur reconnaissance. »[211]

[210] *Ibid.*
[211] *Ibid*., p. 195.

CHAPITRE II : LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LE SALARIAT BANCAIRE DURANT LA BANCARISATION DE LA CLIENTÈLE

Après avoir précisé les grands mouvements de l'emploi féminin dans la société française dès les années 1960, nous examinerons les caractéristiques du personnel bancaire, plus particulièrement de la main-d'œuvre féminine, en nous attachant à l'évolution des effectifs, des qualifications, des promotions et des salaires. Alors que les femmes affirment leur autonomie économique et financière[1] et sont invitées par les banques à ouvrir un compte chèques[2], dans ce secteur professionnel, progressent-elles pour autant vers une position égalitaire par rapport aux hommes ? Cela nous amènera également à analyser le lien entre la bancarisation massive des ménages, surtout des femmes, et la féminisation du personnel bancaire. Autrement dit, la bancarisation massive de la clientèle a-t-elle eu des effets sur la féminisation du personnel des banques ?

Cette analyse s'inscrit dans le cadre de deux établissements et deux échelles : le Crédit Lyonnais et la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Nous expliciterons plus loin les choix méthodologiques.

La question sur la relation entre la bancarisation et la féminisation de l'activité est en partie éclairée par la littérature et les données chiffrées disponibles. En revanche, elle soulève un autre aspect, plus qualitatif, sur la nature des postes occupés et le niveau de responsabilité exercé par les agents féminins. Ce point s'appuie sur des statistiques, quelques journaux d'entreprise et des témoignages pour examiner les marqueurs d'évolution du travail des femmes. Pour l'ensemble des caisses régionales du Crédit Agricole, André Gueslin a observé une « absence de féminisation durant la grande période de la bancarisation »[3]. Entre 1963 et 1972, les caisses ont effectivement recruté du personnel féminin qui connaît bien une augmentation numérique, mais sa part relative diminue, passant de 39 % à 36,4 %. Une explication possible est émise par l'historien, à savoir « la difficulté de trouver du personnel féminin dans les bureaux implantés en zone rurale », la proportion de femmes étant plus importante dans les services des sièges, contrairement aux hommes

[1] Bibia Pavard, Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel, *Une histoire de féminisme de 1789 à nos jours*, Paris, La Découverte, 2020, p. 146.
[2] Paul Dietschy, *De la réclame au tweet,* Coffret Société Générale de 1864 à nos jours, Paris, Nouveau Monde éditions, p. 39.
[3] André Gueslin, *Histoire des Crédits Agricoles, vers la banque universelle ?* (depuis 1960), Paris, Economica, 1984, p. 296-298.

(47,9 % contre 52,1 % pour les hommes), que dans le réseau commercial (26,5 % contre 73,5 % pour les hommes) en 1972[4]. Toutefois, les témoignages recueillis apportent, quant à la répartition du personnel entre le siège et le réseau, une explication complémentaire, qui relève d'un stéréotype que nous avons déjà brièvement abordé pour une période antérieure. En effet, la barrière la plus courante est l'inaptitude présupposée des femmes à être en contact commercial avec un public, d'une part, et leur capacité développée aux tâches administratives, d'autre part, ce qui explique pour partie leur concentration au siège des caisses régionales. Nous tenterons d'éclairer cette dimension du travail des femmes et ses changements éventuels.

1. Évolutions majeures du travail des femmes au cours de la seconde moitié du XX^{e} siècle

L'activité féminine connaît une forte croissance dans la seconde moitié du XX^{e} siècle. Entre 1962 et 1990, le nombre de travailleuses a augmenté de plus de quatre millions, contre un million pour celui des hommes[5]. Alors qu'en 1962, les femmes représentaient 33 % de la population active, en 1990, cette proportion passe à 43,4 % et 48 % en 2008[6]. La sociologue Margaret Maruani démontre le rôle moteur des femmes dans le changement de la population active et leur croissance soutenue et « spectaculaire » depuis les années 1960, qui s'effectue principalement par le développement du salariat[7]. Ce mouvement général touche en effet plus amplement les femmes[8]. Entre 1962 et 1990, la part des salariés dans la population active passe de 73,5 % à 83,5 % pour les hommes, soit une croissance de 10 points, et de 70 % à 88,4 % pour les femmes, soit une croissance de plus de 18 points[9]. Aussi, pour la première fois dans l'histoire du travail, en 1975, les femmes sont « en proportion plus souvent salariées que les hommes »[10], et l'écart continue de se creuser. Si leur travail a toujours existé, sous des modalités différentes, souvent exercé à leur domicile au début du siècle, le salariat est la nouveauté essentielle dans l'histoire de l'activité féminine qui devient alors plus visible. Le statut de salarié permet aussi aux

[4] *Ibid*., p. 297.
[5] Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 50.
[6] *Ibid.,* p. 50.
[7] Voir aussi Blöss, Frickey, *La femme dans la société française…, op. cit*., p. 96-100.
[8] *Ibid.*, p. 51.
[9] *Ibid.,* p. 52.
[10] Maruani, *Travail et emploi…, op. cit.,* p. 13.

travailleuses de gagner en autonomie en dissociant leur champ professionnel de leur univers familial et domestique, « c'est-à-dire une forme de travail institué et reconnu, autonome, clairement identifiable et extérieur à l'univers domestique »[11]. De surcroît, leur statut n'est plus lié à leur situation conjugale d'épouse, un phénomène qui vise plus particulièrement les commerçantes, artisanes et agricultrices[12].

La féminisation accrue de l'emploi depuis les années 1960 s'accompagne d'un changement profond de l'organisation familiale[13]. De fait, le modèle dominant traditionnel, qui présentait l'homme comme pourvoyeur principal des ressources et la femme principalement comme mère au foyer, devient peu à peu celui « d'une famille association ». Dans cette nouvelle référence où le couple est biactif, les deux conjoints mènent chacun leur carrière professionnelle. Selon Thierry Blöss et Alain Frickey, la présence continue des femmes sur le marché du travail est aussi une preuve formelle que, contrairement à l'idée répandue et souvent admise, leur salaire n'est pas un complément de ressources pour le foyer[14] :

> « Continuer de nos jours à prétendre que les femmes exercent une activité d'appoint serait oublier la très nette progression depuis le début des années soixante-dix des ménages où la femme est active et l'homme inactif. Quant au couple où l'homme est actif et la femme au foyer, leur nombre est en recul accéléré. C'est dire la perte de vitesse du modèle traditionnel qui façonne encore de nos jours les représentations courantes sur la répartition des responsabilités et des rôles familiaux. »

En outre, Margaret Maruani a éclairé le lien entre l'essor de l'activité féminine et « la tertiarisation de l'économie » dont les femmes profitent davantage que les hommes, et de façon durable[15]. Ainsi, la proportion des emplois salariés féminins dans le secteur des services est de 55 % en 1962, puis de 65 % en 1974 et de 75 % en 1985 en France[16]. En 1999, le secteur des services recrute plus de trois femmes sur quatre contre plus d'un homme sur deux[17].

Le développement des scolarisations féminines et la démocratisation de l'enseignement secondaire et supérieur, autre facteur marquant du XX^{e} siècle, contribuent également à la féminisation du marché du travail[18]. En 1924, les filles peuvent présenter le même baccalauréat que les garçons et recevoir un enseignement identique dans le secondaire,

---

[11] *Ibid.,* p. 53.
[12] *Ibid.*
[13] Blöss, Frickey, *La femme dans la société française…, op. cit*., p. 96.
[14] Maruani, *op. cit*., p. 99.
[15] *Ibid.*, p. 164-166.
[16] *Ibid.*, p. 5-29.
[17] Blöss, Frickey, *La femme dans la société française…, op. cit*., p. 96.
[18] Christian Baudelot et Roger Establet, *Allez les filles !,* Paris, Éditions du Seuil, p. 14.

bien qu'une section ménagère leur soit réservée, rappelant ainsi leurs devoirs domestiques et leur rôle de maîtresse de maison[19]. C'est en 1971, en France, qu'elles deviennent plus nombreuses que les garçons à obtenir le baccalauréat : on compte 78 705 bachelières contre 65 024 bacheliers[20]. Parallèlement, on assiste à la reconnaissance du diplôme dans le monde professionnel : alors qu'il avait une valeur domestique, il prend désormais une valeur professionnelle et monnayable[21]. Margaret Maruani montre effectivement une corrélation entre l'augmentation de l'employabilité des femmes et le fait qu'elles soient davantage diplômées[22]. Dès lors, elles occupent plus largement des emplois qualifiés et se déploient dans des professions jusque-là réservées aux hommes : la part des femmes parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures » est passée de 16 % en 1962 à 31 % en 1990[23].

De surcroît, les inscriptions des filles à l'université augmentent de façon lente mais progressive. De 3,3 % en 1900, le taux des étudiantes passe à 38 % en 1960, pour atteindre 50 % en 1981[24]. De grandes écoles féminines sont également créées, comme l'École polytechnique féminine en 1925 qui forme des filles aux métiers d'ingénieurs jusqu'aux années 1970[25], ou encore HEC jeunes filles, officiellement ouverte en 1916 et reconnue par l'État en 1922[26]. L'institution vise à permettre aux femmes instruites d'embrasser une carrière dans les métiers du commerce et d'accéder à des postes à responsabilités[27].

L'enseignement technique forme les filles, de plus en plus nombreuses, à l'exercice d'un métier depuis la Seconde Guerre mondiale, si bien qu'elles représentent, au début des années 1960, 40 % des effectifs scolarisés dans l'enseignement technique public et 55 % dans le privé[28].

---

[19] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 40.
[20] *Ibid*., p. 22.
[21] Baudelot, Establet, *op. cit*., p. 14.
[22] Maruani, Méron, *op. cit*., p. 55.
[23] Maruani, *Travail et emploi…, op. cit.,* p. 38.
[24] Françoise Lelièvre et Claude Lelièvre, *Histoire de la scolarisation des filles*, Paris, Nathan, 1991, p. 229.
[25] Schweitzer, *op. cit*., p. 259.
[26] Marielle Delorme-Hoechstetter, « Aux origines d'HEC jeunes filles, Louli Sanua », *Travail, genre et sociétés*, vol. 4, n° 2, 2000, p. 77-91.
[27] *Ibid.* C'est surtout au milieu des années 1950 que les diplômées de l'école accèdent à des postes de cadres. Jusque-là, elles occupaient essentiellement des postes d'assistantes « de très bon niveau » et de secrétaires de direction.
[28] Marianne Thivend, « Former filles et garçons à un métier : jalons pour une histoire sexuée des formations techniques et professionnelles (XIX^{e}-XX^{e} siècles) », p. 25-37, *in* Fabien Knittel et Pascal Raggi (dir.), *Genre et Techniques XIX^{e}-XXI^{e} siècle*, Presses universitaires de Rennes, 2013.

Pourtant, pour Marianne Thivend, la féminisation des emplois salariés n'a pas engendré une mixité sur le marché du travail, ni l'égalité professionnelle[29]. Si certaines accèdent à des professions qualifiées avec l'élévation du niveau d'instruction, sans qu'il y ait pour autant égalité avec leurs homologues masculins, la plupart des actives restent concentrées dans des secteurs d'activités traditionnellement réservés, où elles occupent souvent des métiers dévalorisés et peu qualifiés[30]. Les avancées, indiscutables, ne doivent cependant pas cacher l'inégale répartition selon les métiers et les statuts professionnels, les secteurs ou la forme d'emploi par rapport à leurs homologues masculins[31]. Dans les années 1990, le travail à temps partiel occupe une femme sur trois, contre tout juste un homme sur vingt. S'il résulte d'un choix, à des fins souvent familiales pour une catégorie de salariées, ces emplois se sont particulièrement développés en même temps que la crise économique s'est durcie durant la deuxième moitié des années 1970, sur un fond de précarité, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Philippe Allonzo observe qu'en mars 1998, la moitié des femmes actives sont concentrées dans le salariat d'exécution des services et font partie de la catégorie socioprofessionnelle des employés (contre 12,7 % d'hommes dans la population active masculine). Il dénonce « une véritable ségrégation professionnelle fondée sur des stéréotypes de sexe »[32].

On remarque aussi des disparités de genre à l'université selon les filières. La part des filles parmi les étudiants inscrits en lettres ne cesse de progresser depuis le début du siècle, surtout entre 1962 et 1973, pour atteindre 71,5 % en 1989. En revanche, en sciences, le taux des inscrites stagne autour de 34 % dès 1970[33].

De même, dans l'enseignement technique, des déséquilibres entre les filles et les garçons sont constatés selon les offres de formation et les filières commerciales qui se développent massivement et durablement[34]. Les sections préparatoires aux métiers de sténodactylographe et de secrétaire comptent une large majorité de filles[35]. Ces spécialisations s'inscrivent dans des normes sociales qui renvoient au rôle traditionnel des femmes et les préparent à des métiers prétendument faits pour elles[36]. Comme souligné par

---

[29] Margaret Maruani, « 4 / Métiers d'antan, profession d'aujourd'hui », *in* Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes en France 1901-2011,* Paris, La Découverte, 2017, p. 5-29.
[30] *Ibid.*
[31] Blöss, Frickey, *La femme dans la société française…, op. cit*., p. 100-109.
[32] Philippe Alonzo, *Femmes et salariat. L'inégalité dans la différence*, Paris, L'Harmattan, 2000, p. 25 et 94.
[33] Lelièvre, *op. cit*.
[34] *Ibid*., p. 33.
[35] *Ibid*.
[36] *Ibid.,* p. 30.

Marianne Thivend, « à un marché du travail non mixte, correspondent en effet des formations séparées selon le sexe »[37].

En dépit de ces constats, dans les années 1970, les femmes actives manifestent leur intérêt pour la vie professionnelle et sont déterminées à rester sur le marché du travail[38]. Selon une enquête parue dans le magazine d'information L*'Express,* en 1974, 60 % des femmes en activité disent vouloir conserver leur emploi, bien qu'elles ne rencontrent aucune difficulté financière ; sachant que les trois quarts perçoivent un salaire de moins de 1 800 francs par mois. De même, 42 % des femmes interrogées préfèrent avoir un travail rémunéré, même si une allocation mensuelle de 1 000 francs leur a été attribuée pour rester au foyer, contre 27 % qui préfèrent s'arrêter de travailler. Comme indiqué par Françoise Giroud, alors à l'initiative de cette enquête :

> « Dans un pays où, il faut bien le dire, les femmes ne sont guère incitées à travailler dans les conditions qui leur sont faites […], l'attachement à la vie professionnelle mérite d'être considéré dans toute sa signification. »

Quelle est la situation des travailleuses dans le secteur bancaire ? Si, en principe, le personnel féminin et masculin bénéficie des mêmes chances d'accéder aux postes les plus élevés de l'échelle hiérarchique[39], de fait, les femmes et les hommes connaissent-ils les mêmes évolutions de carrière et occupent-ils les mêmes niveaux de responsabilité ? C'est ce à quoi nous tenterons de répondre dans les prochaines sous-parties en nous intéressant à la sphère du travail salarié. Pour ce faire, nous avons mené séparément l'analyse pour le Crédit Lyonnais et pour les caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté tout particulièrement, avant d'établir des comparaisons sur une période d'étude commune.

En 1968, le secteur des banques et des assurances emploie 174 688 femmes (contre 189 969 hommes), et en 1975, il compte 263 546 femmes (contre 263 041 hommes)[40]. Dans la décennie 1960-1970, la banque connaît une forte croissance de ses effectifs surtout féminins. Un ensemble de mesures législatives et réglementaires favorisent sa transformation, qui se caractérise par une expansion spectaculaire et une diversification de

---

[37] Thivend, « Former filles et garçons à un métier… », art. cit.

[38] Françoise Giroud, « Les voleuses d'emploi », *L'Express*, n° 1223, 16-22 décembre 1974, p. 76-77.

[39] Monique Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », enquête précitée, p. 7. CCN de 1966 pour les caisses régionales du Crédit Agricole, appuyé par l'article 3 sur l'égalité professionnelle publié dans la 2e édition de 1988. Archives historiques Crédit Agricole SA, Rapport d'observations de la direction du personnel sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972 : depuis 1951, la convention collective des banques institue le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[40] INSEE, Enquête sur l'emploi de 1968 à 1975 (série redressée), p. 78-79.

son activité[41]. Avec la multiplication des guichets qui stimule la concurrence commerciale entre les établissements bancaires – entre 1966 et 1972, soit en six ans, 3 435 guichets permanents ont été créés, contre 1 054 entre 1946 et 1966[42] –, la clientèle des particuliers s'accroît. Le taux de bancarisation de la population française passe ainsi de 20 % à quasiment 90 % entre 1960 et 1976[43]. Pour faire face à cette explosion de l'activité, Chantal Cossalter[44] met en exergue la construction d'une nouvelle vague de féminisation massive du personnel bancaire durant cette période, liée à un besoin croissant d'accélérer le traitement des opérations et à l'introduction de l'informatique dans les services administratifs. Les banques recrutent à nouveau très largement, en même temps qu'elles automatisent leurs outils de travail et réorganisent la chaîne de production. Alors que de 1971 à 1974, le taux de croissance des effectifs salariés est de 6,2 % en France, il est de 21,8 % pour ce secteur[45].

À côté des professions commerciales, des emplois administratifs sont à pourvoir là où les activités quotidiennes étaient déjà rationalisées et parcellisées. L'arrivée de l'informatique, qui succède à la mécanographie, vient renforcer la spécialisation des tâches et nécessite un personnel d'exécution supplémentaire de plus en plus important et majoritairement féminin. Les femmes représentent alors 48 % des effectifs des banques[46]. L'informatique induit la création de métiers qualifiés de technicien expert (programmeur, organisateur…), mais aussi, et surtout, des emplois « périphériques » occupés par des femmes effectuant des tâches simples et répétitives, nécessitant toujours des qualités d'habileté et de rapidité. Les opératrices de perforation et de saisie sont une illustration emblématique de ce phénomène qui creuse les disparités professionnelles entre les sexes.

Comme abordé dans l'introduction, la féminisation de l'emploi bancaire a déjà été étudiée pour le Crédit Lyonnais et pour d'autres banques (pages 13). Une étude spécifique a également été réalisée par Monique Appert pour une grande banque française de 1968 à 1974. Partenaire de cette thèse, la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté est le terrain principal de notre recherche. Nous avons choisi le Crédit Lyonnais car, d'une

---

[41] Chantal Cossalter, « La modernisation des banques : la fin des employé(e)s ? », p. 71, *in* Patrick Baubeau, Chantal Cossalter et Catherine Omnès (dir.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009.
[42] Monique Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », enquête précitée, p. 3.
[43] Cossalter, *Le salariat bancaire…, op. cit.,* p.71.
[44] *Ibid.*
[45] Appert, enquête précitée, p. 3.
[46] Cossalter, *op. cit*., p. 75.

part, cette grande banque de dépôt appartient au même groupe Crédit agricole SA, d'autre part nos recherches étaient limitées dans le temps. Dans le cadre du rapprochement entre les deux établissements bancaires français à la fin de l'année 2002, le service des archives historiques du Crédit Agricole et du Crédit Lyonnais ont fusionné[47]. Aussi par commodité pour les archives, avons-nous travaillé sur ces deux banques. Notre démarche se justifie aussi par le fait que le Crédit Agricole et le Crédit Lyonnais sont deux grandes banques de dépôts.

En outre, nous avons souhaité travailler sur les archives et non faire uniquement de la compilation, ce qui nous a semblé pertinent car nous avions des éléments de comparaison terme à terme possible. Par manque de temps, nous n'avons pas pu examiner d'autres établissements bancaires, toutefois notre analyse ne portait pas sur le travail salarié féminin dans la banque française.

Pour explorer ce thème central, les travaux de recherche que nous avons consultés ont surtout exploité les dossiers du personnel de la banque, complétés par d'autres sources. Ils couvrent une période contemporaine allant jusqu'à 1939 pour le Crédit Lyonnais et la Société Générale, jusqu'en 1970 pour le CNEP et la BNCI. Pour son étude sur une grande banque nationale, Monique Appert a collecté des informations sous forme de tableaux statistiques et de quelques entretiens menés auprès de cadres d'agences et de centres administratifs de Paris pour enrichir ces éléments globaux. Nous avons adopté la même démarche. Comme expliqué dans l'introduction (pages 25-30), nous avons privilégié les données statistiques, recueillies dans les archives, puis constitué un corpus de sources orales à partir des témoignages d'anciennes employées et de cadres afin de compléter qualitativement ces informations. Pour éclairer les évolutions, nous avons exploré une large période, du début des années 1970 à 1997 pour le Crédit Lyonnais, à 2017 pour la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Aussi, pour ces deux banques, ce travail constitue une étude pionnière bien qu'elle reprenne les indicateurs classiques. Elle a de surcroit participé à créer un critère de classement des archives autour de la politique de promotion féminine.

Compte tenu des délais de communicabilité des archives de Crédit Agricole SA, notre période de consultation des documents du Crédit Lyonnais a été contrainte, contrairement à

[47] Roger Nougaret, « Nouvelles des archives. Les archives historiques du groupe Crédit Agricole SA », *Entreprises et histoire*, vol. 37, no. 3, 2004, pp. 178-181.

la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté qui nous a permis de consulter des sources publiées jusqu'en 2017.

Nous avons réalisé deux monographies car chaque établissement possède sa propre logique interne et nous avons essayé, autant que possible, d'avoir une démarche comparative avant de dégager nos conclusions par rapport à ces deux cas. La différence d'échelle, régionale et nationale, ne perturbe pas les possibilités de comparaison. De surcroit, cette démarche a du sens car nous avons recueilli les données chiffrées pour les caisses régionales de l'Est ainsi que pour un ensemble de cinq caisses régionales – CRCA du Finistère, CRCA de la Brie, CRCA Anjou-Maine, CRCA Centre Loire et CRCA de Toulouse – qui nous semblaient intéressantes afin de vérifier si les tendances étaient différentes, ou pas, de celles observées à la Caisse régionale de Franche-Comté. D'autre part, nous ne disposons pas de point de comparaison à l'échelle de la Franche-Comté pour le Crédit Lyonnais.

2. Quelle place pour les femmes au Crédit Lyonnais de 1971 à 1997 ?

Un effectif féminin en progression continue

Alors qu'en 1960, l'établissement compte 21 332 agents, les femmes forment 42,6 % de l'effectif total[48]. Ses implantations se multiplient et le personnel, qui ne cesse d'augmenter, connaît une période de forte croissance entre 1971 et 1975 (47 074 agents). Cette grande maison centenaire, devancée depuis 1966-1967 par la jeune Banque Nationale de Paris (BNP), veut reprendre sa place historique de leader national[49]. Mais, pour répondre au besoin impératif de développer son activité, elle doit s'adapter à un marché devenu fortement concurrentiel, soumis à de nouvelles législations et à une démocratisation des services bancaires[50]. L'entreprise s'engage alors dans une phase de restructuration en profondeur[51] :

[48] Archives historiques Crédit Agricole SA, rapport d'observations de la direction du personnel sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972.
[49] Martin, « Stratégies et structures du Crédit Lyonnais…», thèse précitée, p. 47.
[50] *Ibid.*, p. 238. Agnès Martin montre notamment la transformation profonde de l'intérieur du Crédit Lyonnais qui devient alors « une entreprise à part entière avec les mêmes codes, les mêmes objectifs ». Les dirigeants doivent s'adapter au système bancaire qui connaît une véritable révolution de la fin des années 1960 au début des années 1970.
[51] *Ibid.*, p. 231.

> « L'extension du réseau (dont l'action commerciale auprès des particuliers), le développement de services nouveaux et l'augmentation du nombre des opérations sont à l'origine de la croissance des effectifs. Celle-ci a fait place à une légère régression à partir de 1975 sous l'effet notamment de la généralisation des procédés informatiques. »[52]

Pendant longtemps, la comptabilité est tenue par des hommes « penchés sur de grands livres noirs », vêtus « de pantalon rayé et redingote, chemise à col dur », et maîtrisant les écritures alors calligraphiées « à la plume et à l'encre à copier ». L'introduction des machines change les habitudes historiques et transforme progressivement l'univers du travail qui se féminise[53]. En 1966, le service comptabilité est constitué majoritairement de jeunes femmes, dont des mécanographes âgées de 17 à 23 ans[54]. Force est de constater que ces emplois mécanisés sont surtout confiés aux femmes dès l'embauche[55]. Si certaines parviennent à occuper des postes de techniciens supérieurs, elles restent généralement cantonnées aux emplois administratifs[56].

Pour comparer la situation des hommes et des femmes et comprendre la place de la main-d'œuvre féminine dans l'entreprise, nous disposons de données quantitatives sur la répartition des effectifs par sexe et par catégorie d'emploi sur la période allant de 1971 à 1997[57]. Ces catégories ont été scindées en trois classes d'emplois : les employés, les gradés et les cadres[58]. Les informations rassemblées ne nous ont pas permis de distinguer précisément les effectifs de la direction générale, des agences et des centres administratifs, ou encore de Paris et de la province. Mais, pour avoir une compréhension plus fine de ces chiffres, nous avons essayé de situer les agents féminins dans leur environnement de travail à partir de données empiriques.

---

[52] *Ibid*., p. 281.

[53] Archives historiques Crédit Agricole SA, Journal interne, *Bonjour miss mécano,* 1966. Voir photographie en annexe.

[54] Brochure précitée, « Les données sociales du Crédit Lyonnais ».

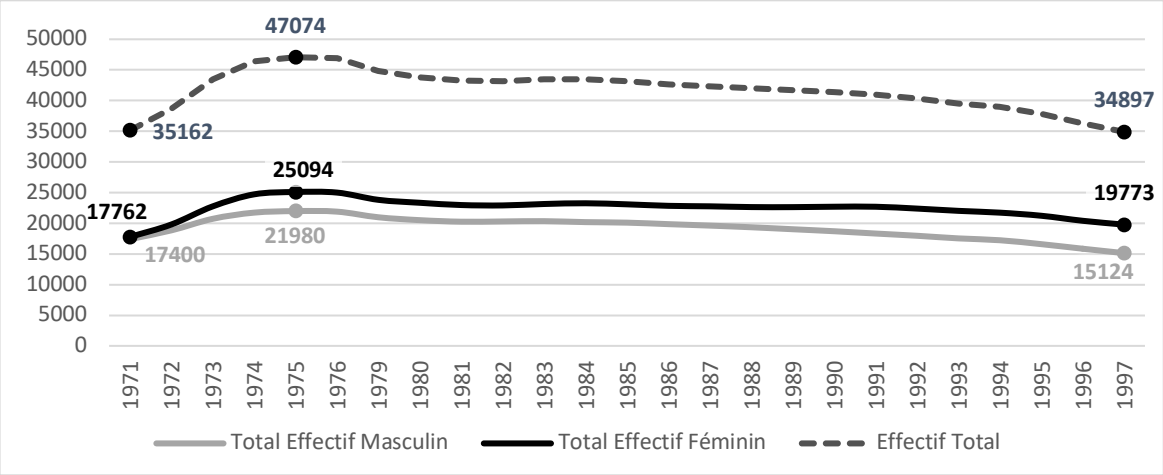
[55] Archives historiques Crédit Agricole SA, rapport de la commission des activités sociales sur la promotion féminine au Crédit Lyonnais, octobre 1975.

[56] Archives historiques Crédit Agricole SA, *La vie au Crédit Lyonnais,* n° 86, novembre 1984, p. 7-8.

[57] Arch. historiques Crédit Agricole SA, direction du personnel, rapports d'observations sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972. Compte rendu sur la promotion féminine en 1975, mai 1976. Compte rendu sur la promotion féminine en 1977, septembre 1977. Direction du personnel et des affaires sociales. Bilans sociaux du Crédit Lyonnais de 1981 à 1997. Les données chiffrées complètes figurent en annexe.

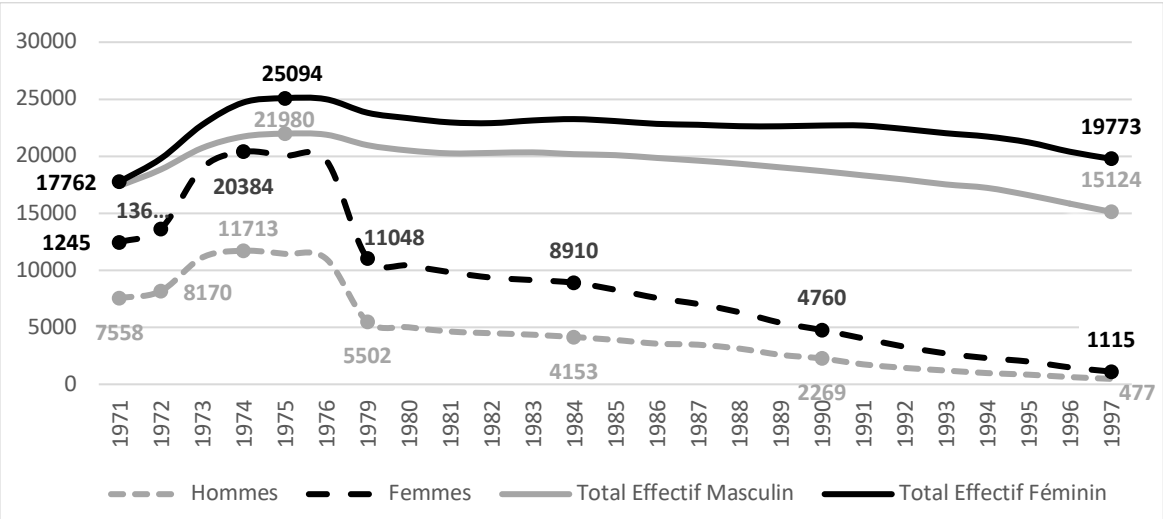
[58] La convention collective des banques, mise à jour au 1er février 1973, organise le personnel en trois niveaux. Les employés et le personnel de service font partie de la classe d'emploi I, à laquelle correspond un coefficient hiérarchique à l'embauche (270), après la période d'essai (290) et à la titularisation (300 à 365). Les gradés se répartissent dans la classe d'emploi II (coefficients hiérarchiques de 395 et 400), dans la classe III (coefficients hiérarchiques de 450 et 480) ou dans la classe IV (coefficient hiérarchique de 535). Les cadres se décomposent aussi en plusieurs classes : classe V (coefficient hiérarchique de 655), classe VI (coefficient hiérarchique de 750), classe VII (coefficient hiérarchique de 870), classe VIII (coefficient hiérarchique de 1 000).

Figure 2 : Effectif total du Crédit Lyonnais par sexe, 1971-1997



Alors que depuis 1950, l'effectif féminin est en progression continue, de 1971 à 1997, il est numériquement et proportionnellement toujours supérieur à celui des hommes[59] (figure 2). En 1971, les femmes constituent 50,5 % du personnel de la banque (avec 17 762 agents contre 17 400 hommes), 53,3 % en 1975[60] (avec 25 094 agents contre 21 980 hommes) et 56,6 % en 1997 (avec 19 773 agents contre 15 124 hommes). L'effectif féminin atteint son niveau le plus haut en 1975, comme l'effectif masculin. Par ailleurs, le taux d'évolution des femmes est de 11,3 % sur la période 1971-1997, alors que l'effectif masculin décroît de 13 %.

Figure 3 : Effectif des employés du Crédit Lyonnais par sexe, 1971-1997



[59] Archives historiques Crédit Agricole SA, direction du personnel, rapports sur le plan de gestion des effectifs, observations générales sur les besoins de remplacement et évolution des licenciements, 1973.
[60] Ramené au secteur « banque et assurances », ce taux est de 50,3 % en 1977. Monique Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », enquête précitée, p. 14.

Figure 4 : Effectif des gradés du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997

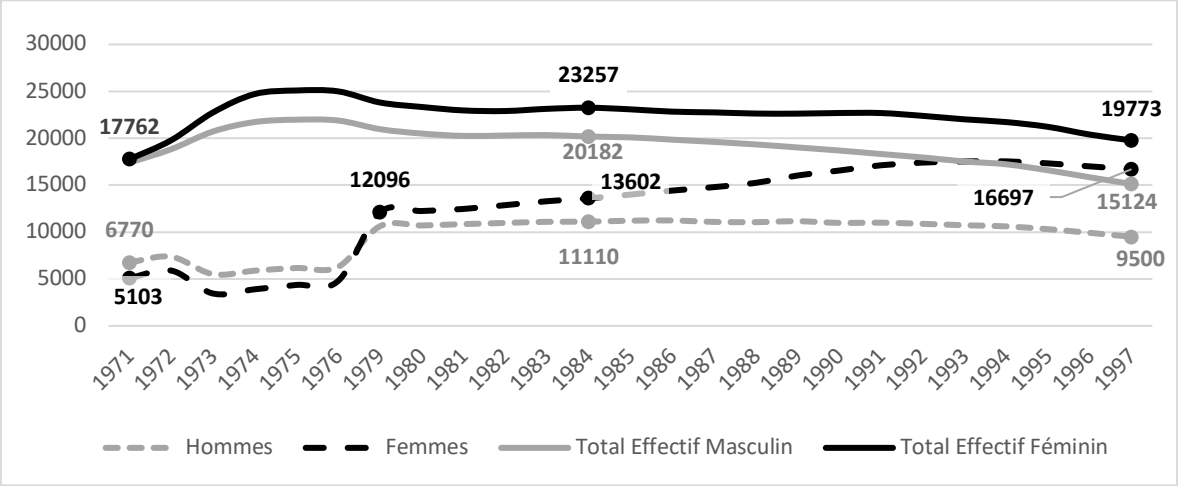
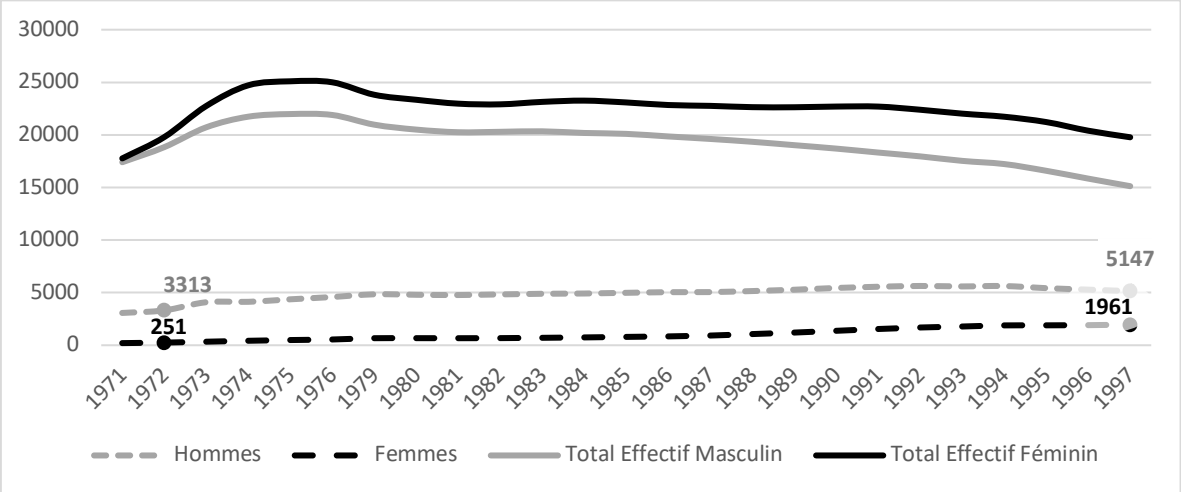


Figure 5 : Effectif des cadres du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997



Durant la forte période d'accroissement de l'effectif, les embauches concernent très largement la catégorie des employés (figure 3). Toutefois, si la proportion des hommes diminue graduellement par la suite et tout au long de la période dans ce groupe, celle des femmes augmente. Le Crédit Lyonnais recrute donc le plus souvent du personnel féminin pour assurer les tâches d'exécution.

En revanche, lorsqu'on observe le taux de féminité sur l'ensemble de la période 1971-1997, celui-ci augmente pour les employés, passant de 62 % à 70 %, mais aussi, et plus amplement, chez les gradés (figure 4), passant de 42,9 % à 63,7 %, et chez les cadres (figure 5), de 6 % à 27,5 %. C'est donc dans la catégorie des gradés et des cadres que l'augmentation du taux de féminité a été la plus importante. En outre, le nombre de gradés féminins a au moins triplé, alors que celui des hommes n'a pas tout à fait doublé ; le

nombre de cadres féminins a été multiplié par 9,6, tandis que celui des hommes a été multiplié par 1,6.

Ces observations générales montrent une évolution plutôt favorable aux femmes. Analysons plus en détail ces chiffres pour préciser l'évolution de la place de la main-d'œuvre féminine dans l'échelle des qualifications entre 1971 et 1997.

La présence des femmes dans les catégories inférieures de l'échelle des qualifications

Parmi les gradés, la proportion de femmes est minoritaire en 1971 (43 %) puis s'élève de manière lente et continue ; elle parvient à la parité au milieu des années 1970 pour atteindre 63 % en 1997 (figure 4). Parallèlement, la part des hommes diminue graduellement. Cependant, nous ne disposons pas des effectifs détaillés par classe d'emploi : a-t-on adjoint aux classes III et IV les petits gradés des classes II ? D'après des données complémentaires collectées pour les années 1978 et 1979, les femmes sont largement majoritaires chez les petits gradés, où elles représentent 63 % des agents, et nettement minoritaires chez les gradés supérieurs, avec 33 %[61].

Tableau 2 : Part des femmes au Crédit Lyonnais dans les effectifs de cadres

	1970	1980	1985	1988
Cadres V à VIII	5,4 %	13,2 %	14,5 %	18,1 %
Hors classe	-	0,5 %	2,4 %	3,4 %

Dans la catégorie des cadres, la proportion de femmes augmente régulièrement mais reste faible par rapport aux hommes, soit un peu plus d'un quart en 1997 (figure 5). De plus, la structure hiérarchique des cadres féminins est différente de celle des cadres masculins : elles sont concentrées dans la classe V des cadres moyens (pour 75 %), mais aucune ne figure hors classification[62] (tableau 2). Il faut attendre 1975 pour que deux femmes accèdent à ce statut, tandis que le nombre d'hommes s'accroît de façon régulière et

[61] Arch. historiques Crédit Agricole SA, rapports sur les effectifs du Crédit Lyonnais au 31 décembre 1979 et suivi des effectifs, 1975-1984.
[62] Arch. historiques Crédit Agricole SA, rapport sur les rémunérations globales des cadres en 1972, 30 janvier 1974.

continue, passant de 330 agents en 1973 à 358 agents en 1974 et à 367 l'année suivante[63]. Plus de dix ans plus tard, non seulement la part des femmes parmi les cadres hors classe stagne, mais elle reste anecdotique : moins de 4 % en 1988[64] (tableau 2).

À titre de comparaison avec les autres établissements membres de l'Association française des banques, pour l'année 1984 par exemple, alors que les femmes occupent 51 % des emplois, leur proportion est de 63 % parmi les employés, 51 % parmi les gradés et 17 % parmi les cadres[65]. L'effectif féminin au Crédit Lyonnais est proche de cette photographie avec, cette année-là, 68 % d'agents féminins parmi les employés, 55 % parmi les gradés et 13 % parmi les cadres.

Tableau 3 : Effectifs du Crédit Lyonnais par sexe et par catégorie, 1971-1997[66]

	1971		1975		1979		1981		1984		1990		1997	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Employés & classe II	43,4	70	52	80	26,2	46,3	22,8	42,8	20,5	38,3	12	21	3	5,6
Gradés : III et IV	39	29	28	18	50,6	50,7	53,5	54,2	55,2	58,5	59	73	63	84,4
Cadres : V à VIII	17,6	1	20	2	23,2	2,8	23,5	2,9	24,3	3,2	29	6	34	10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tandis que les femmes constituent plus de la moitié de l'effectif total sur l'ensemble de la période 1971-1997, la répartition du personnel féminin par catégorie (tableau 3) est de 70 % des « employés et classe II » en 1971, 80 % en 1975, puis 78 % en 1976, pour tomber à 46,3 % en 1979 puis à 21 % en 1990 et enfin à 5,6 % en 1997.

En exploitation, c'est-à-dire en agence, on peut supposer qu'elles travaillent déjà, dans les années 1970, comme guichetiers au sein de cet établissement, fonction qui relève de la catégorie « employés »[67]. Cette hypothèse est confirmée par une ancienne cadre recrutée au Crédit Lyonnais en 1974 à l'âge de 17 ans[68]. Selon une enquête bancaire, le guichetier

[63] Arch. historiques Crédit Agricole SA, rapports sur les effectifs du Crédit Lyonnais au 31 décembre 1979 et suivi des effectifs, 1975-1984.

[64] Archives historiques Crédit Agricole SA, direction des relations sociales et du personnel, « Propositions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », p. 2-3, juin 1989.

[65] « Banque, à quand l'égalité », *Heures Claires des Femmes,* n° 228, septembre 1984.

[66] Arch. historiques Crédit Agricole SA, direction du personnel, rapports d'observations sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972. Compte rendu sur la promotion féminine en 1975, mai 1976. Compte rendu sur la promotion féminine en 1977, septembre 1977. Bilans sociaux du Crédit Lyonnais de 1981 à 1997.

[67] Certaines banques restreignent encore l'accès au poste de guichetier aux femmes. *Ibid.,* p. 34.

[68] Entretien oral d'Émilie, ancienne cheffe de service, effectué le 28 juillet 2021. Recrutée en 1974, cette cadre autodidacte a travaillé en agence au cours de sa carrière, à Paris et en province. Après un poste de

fait partie des emplois commerciaux considérés comme des « filières nobles », métiers précisément bancaires[69]. En contact avec la clientèle, il est polyvalent dans les petites unités et spécialisé dans les plus grandes. Les débutants sont employés et les plus expérimentés sont gradés (classe II et parfois III). Au Crédit Lyonnais, la classe II est accessible seulement aux gestionnaires qui sont le plus souvent sédentaires[70]. Les « exploitants commerciaux » gèrent un portefeuille de clients spécifiques (particuliers, entreprises, clientèle privée…) ; certains sont sédentaires (clientèle privée) et d'autres souvent en clientèle à l'extérieur de l'agence[71]. Quelques femmes peuvent occuper des postes d'exploitant de clientèle privée (classe III à VII), qui reçoivent leurs clients à l'agence, mais très rarement comme exploitant commercial mobile (classe IV à VII).

Ensuite, les femmes représentent 29 % des « gradés, classe III et IV » en 1971, et seulement 18 % en 1975. Dès 1976, elles commencent à renforcer les rangs de cette catégorie. Cette tendance se confirme dans les années 1980 et s'avère décisive. L'effectif féminin voit sa proportion de gradées de classe III et IV s'accroître au détriment de celle des « employés et classe II ». La progression est fulgurante durant cette période qui creuse de plus en plus l'écart entre les deux classes d'emplois, pour atteindre 73 % de femmes en 1990 et plus de 84 % en 1997.

Enfin, les effectifs féminins constituent 1 % des « cadres » en 1971, et presque 3 % seulement dix ans plus tard ; s'ensuit une augmentation graduelle et durable jusqu'en 1997, pour atteindre péniblement 10 %. Pourtant, les femmes cadres ont une ancienneté plus forte que leurs confrères : entre 27 et 28 ans, contre 16 à 24 ans[72]. L'effectif masculin, qui connaît au fil de la période une répartition plus homogène entre les différentes catégories d'emplois, voit au contraire sa part de cadres se renforcer. En 1984, ils représentent presque un quart de cet effectif alors qu'à peine 3 % de l'effectif féminin y parvient, et un tiers en 1997 contre tout juste 10 % de l'effectif féminin. Les femmes cadres sont concentrées dans les services fonctionnels de la banque[73] où elles demeurent rares. Ce phénomène est par ailleurs accentué par l'absence de mobilité féminine, surtout en

guichetière, elle a géré un portefeuille de clientèle d'abord tout public, puis très vite haut de gamme. Elle a fini par rejoindre, en 2005, la branche de la banque privée du Crédit Lyonnais.

[69] Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », enquête précitée, p. 34.

[70] Entretien précité, Émilie.

[71] Appert, enquête précitée, p. 34.

[72] Arch. historiques Crédit Agricole SA, rapport sur la situation des cadres au Crédit Lyonnais en 1974, 1974-1976.

[73] Arch. historiques Crédit Agricole SA, rapports d'observations sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais 1971-1972. Compte rendu sur la promotion féminine en 1975, mai 1976 (Annexe III).

province[74]. En 1987, les promotions des femmes sont en grande partie le résultat de l'alourdissement sur place (soit 30 % de leurs promotions) et relèvent en moindre proportion de la mobilité (13 % en 1988 et 14 % en 1987). À l'opposé, les ascensions professionnelles des hommes sont dues à la mobilité (31 % des promotions) et peu à l'alourdissement (17 %)[75].

Pour suivre ces évolutions, nous avons trouvé au cours de notre recherche quelques données sociales publiées en 1994 pour l'effectif par sexe selon le niveau hiérarchique et l'âge, qui permettent d'enrichir notre analyse[76]. Nous constatons qu'en quasiment 25 ans, de 1970 à 1994, la part des employés a été divisée par sept, alors que celle des gradés a été multipliée par 2,3 et celle des cadres par plus de 2. Mais à qui ces avancées générales profitent-elles ?

Lorsqu'on regarde les femmes, la répartition du personnel par catégorie est de 10,7 % d'employées, 46,6 % de petites gradées de classe II, 34,1 % de gradées supérieures III et IV, et enfin, 8,6 % de cadres. Pour les hommes, la répartition du personnel par catégorie est de 5,8 % d'employés, 20,5 % de gradés de classe II, 41 % de gradés III et IV et 32,7 % de cadres. Pour le personnel masculin, si la répartition entre la part des gradés supérieurs et des cadres est plutôt équilibrée, au détriment de celle des employés qui tend à devenir anecdotique, l'effectif féminin détient une large proportion de gradés mais toujours une très faible part de cadres. De surcroît, quand on compare les deux effectifs, parmi les gradés supérieurs (III et IV), la part des femmes est même majoritaire par rapport aux hommes (51 %). C'est précisément dans cette catégorie que les progrès ont été concentrés. Mais parmi les employés, leur proportion reste amplement dominante (presque 70 %) et très minoritaire parmi les cadres (25 %). Par conséquent, la forte baisse générale de la proportion d'employés ne se produit pas de manière égalitaire entre les deux sexes, ni la forte hausse des cadres. La situation des femmes reste défavorisée par rapport aux hommes.

Ces observations nécessiteraient une comparaison entre la structure d'âge des agents masculins et féminins, leur ancienneté, leur niveau de diplôme à l'embauche et les promotions obtenues. Or, si ces informations existent bien pour l'ensemble du personnel,

---

[74] Archives historiques Crédit Agricole SA, direction des relations sociales et du personnel, « Propositions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », p. 2-3, juin 1989.
[75] *Ibid.*
[76] Archives historiques Crédit Agricole SA, Brochure « Les données sociales du Crédit Lyonnais », 1994.

elles ne différencient pas les hommes et les femmes sur la période observée. Toutefois, quelques données démographiques collectées à partir des rapports de la direction du personnel autorisent une réflexion sur la distribution par tranche d'âge entre les hommes et les femmes et leur ancienneté dans l'entreprise pour le début des années 1970.

Le personnel du Crédit Lyonnais est généralement jeune, peu diplômé, faiblement rémunéré et très féminisé ; son rajeunissement et sa féminisation vont de pair[77]. Ainsi, entre 1971 et 1972, les femmes sont présentes pour 66 % dans la tranche d'âge des effectifs de moins de 20 ans, pour 60 % dans la tranche des effectifs de 21 à 25 ans, et pour 50 % dans celle des effectifs de 26 à 30 ans. En revanche, elles ne représentent plus que 30 à 40 % des agents de 51 à 55 ans et 25 à 30 % des agents de 56 ans et plus. En outre, l'âge médian des hommes en 1972 est de 30 ans (contre 31 ans en 1971), tandis que celui des femmes est de 26 ans et reste stable, sachant que l'âge médian pour la catégorie des employés est de 24 ans, pour la catégorie des gradés, de 34 ans, et pour celle des cadres, de 45 ans[78]. De plus, l'ancienneté moyenne par échelon hiérarchique est en général plus forte chez les femmes que chez les hommes[79]. Presque dix ans plus tard, pour l'année 1982, cette répartition des agents féminins dans les tranches d'âge les plus jeunes reste relativement stable : la part des femmes parmi les moins de 20 ans est de 65,8 %, de 62,8 % pour les 20-24 ans et de 61,2 % chez les 25-29 ans. Dans les classes d'âge les plus élevées, elles demeurent largement minoritaires par rapport à leurs collègues masculins, avec une proportion de 39 % pour les 45-49 ans, 42 % pour les 55-59 ans et 32 % chez les plus de 60 ans. Dès 1982 et jusqu'en 1989[80], quelques améliorations se dessinent avec une diminution progressive de la proportion des femmes parmi les 25-29 ans (52 %, soit - 9 points), tandis qu'elle augmente lentement pour les 40-44 ans (53 %, soit + 11 points) et les 45-49 ans (48,5 %, soit + 9,5 points). L'écart d'ancienneté entre les agents féminins et masculins tend également à s'estomper à partir des gradés de la classe III et chez les cadres, mais il s'accentue chez les employés[81].

Ces résultats donnent des indications sur le déroulement de carrière des agents. Si des avancées sont notables, les agents féminins, qui constituent une main-d'œuvre plus jeune que les hommes, sont généralement maintenus dans les catégories d'emplois inférieures de

---

[77] Archives historiques Crédit Agricole SA, rapport de la direction du personnel sur « la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais », 1971-1972.
[78] *Ibid.*
[79] Archives historiques Crédit Agricole SA, direction des relations sociales et du personnel, rapport sur « la situation professionnelle des hommes et des femmes au Crédit Lyonnais », p. 3-9, juin 1989.
[80] Voir la répartition des effectifs par sexe et par tranche d'âge de 1982 à 1989 en annexe.
[81] *Ibid*.

l'échelle hiérarchique où elles ont plus d'ancienneté que leurs confrères. Quant à eux, ils évoluent à mesure de leur ancienneté et de l'élévation de l'âge et deviennent plus souvent cadres.

De plus, selon un rapport sur l'égalité des chances dans les pays de la CEE[82], les employés sont recrutés en principe avec le même niveau de formation initiale dans le secteur bancaire. Il n'en demeure pas moins que les agents féminins sont spécialisés dans les métiers de dactylographe, sténodactylographe, standardiste et mécanographe. Aussi, une sélection à l'embauche est bien pratiquée selon le sexe du candidat. D'ailleurs, comme déjà évoqué, seules les femmes détiennent les diplômes en sténodactylographie et dactylographie qui les préparent à ces postes[83]. Au Crédit Lyonnais, cet état de fait est confirmé, où la main-d'œuvre féminine est affectée dès l'embauche dans les services mécanisés. Elles y sont cantonnées à des tâches sans valeur ajoutée pendant plusieurs années, sans recevoir une formation à d'autres techniques, comme cela a pu être fait, dans certaines agences, pour les quelques hommes mécanographes. Ils ont pu alors s'orienter rapidement vers d'autres services[84].

Les disparités salariales entre le personnel féminin et masculin

Au Crédit Lyonnais, sur la période 1979-1997, les femmes, toutes catégories d'emplois confondues, gagnent 27,6 % de moins que les hommes[85]. Chez les cadres, les différences salariales sont les plus fortes, à hauteur de 20 %. Dans les catégories intermédiaires des gradés (classe III et IV), cet écart est presque de 2 %, et au sein des catégories inférieures (employés et classe II), d'un peu plus de 1 %. Aucune amélioration n'est notable sur la période. En résumé, quelques avancées plutôt régulières et continues apparaissent depuis le début des années 1980. C'est surtout au niveau des gradées que les progrès sont notables, notamment de la classe III et IV, où les femmes sont devenues majoritaires vers le milieu des années 1990 avec une proportion de 51 %. Néanmoins, leur situation est toujours défavorisée par rapport aux hommes, en dépit d'un fort taux global de féminisation de

[82] Archives historiques Crédit Agricole SA, Commission des Communautés européennes, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'éducation, rapport sur « l'égalité des chances dans le secteur bancaire dans les pays de la CEE », rédigé par Jacqueline Laufer, décembre 1982, p. 49.
[83] *Ibid.*
[84] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise du 29 octobre 1978 sur la promotion féminine au Crédit Lyonnais », p. 79-80.
[85] Archives historiques Crédit Agricole SA, bilans sociaux du Crédit Lyonnais de 1981 à 1997. Sont indiquées les rémunérations mensuelles moyennes.

55,7 %, mais qui se retrouve surtout dans les tranches d'âge les plus basses, c'est-à-dire les moins de 30 ans[86]. Chez les cadres, plus on monte dans l'échelle des qualifications, plus leur présence est faible. En outre, à travail égal, elles sont largement moins rémunérées que les hommes, de l'ordre de 20 %.

Devant ces constats, nous avons souhaité clarifier l'action de l'entreprise sur la question de l'égalité professionnelle des années 1970 aux années 1980 et éclairer la situation de l'intérieur. Le recueil du témoignage d'une ancienne femme cadre qui a travaillé pendant toute sa carrière au Crédit Lyonnais, de 1974 à 2017, apporte quelques explications complémentaires.

Une politique de promotion féminine : entre intentions affichées et mesures concrètes

En 1971-1972, à la direction générale et dans les directions rattachées, la part des femmes parmi les employés est de 80 %, alors que la proportion des hommes parmi les cadres est de 86 %. Dans l'administration, la part des femmes parmi les employés est de 70 %, alors que chez les cadres, il y a 80 % d'hommes[87]. En exploitation, c'est-à-dire en agence, elles sont en proportion moins nombreuses parmi les employés, avec 55 %, mais la part des hommes parmi les cadres est de 97 %. Si la relation à la clientèle a été un domaine réservé pendant longtemps aux hommes, elle s'est peu à peu ouverte aux femmes mais dans certaines limites. Aussi, elles occupent le plus souvent des postes de guichetiers et de gestionnaires sédentaires, mais les postes à responsabilités supérieures et d'encadrement leur sont fermés. Vers les années 1975-1976, dans les services intérieurs, les hommes occupent les postes hiérarchiques de directeurs ou directeurs adjoints, tandis que les femmes sont le plus souvent sous leurs ordres[88]. Devant cette situation persistante, le comité d'entreprise revendique régulièrement auprès de la direction générale une amélioration de la condition féminine dans l'établissement. Dès 1971, à sa demande, un groupe de travail de cadres féminins est chargé de mener une réflexion sur la promotion des femmes, « un problème de fond » pour l'établissement[89]. Cette question a ensuite été

[86] Archives historiques Crédit Agricole SA, Brochure sur les données sociales du Crédit Lyonnais, 1994, p. 7.
[87] Archives historiques Crédit Agricole SA, rapport d'observations de la direction du personnel sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972.
[88] Entretien précité, Émilie.
[89] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Procès-verbal du comité de Direction Générale sur la promotion féminine au Crédit Lyonnais du 29 mai 1974 », p. 1.

reprise et élargie par le comité central d'entreprise. La force des « pesanteurs sociologiques » revient comme étant le principal facteur de cet état de fait[90] :

> « Il n'y a que des femmes dans les secrétariats, c'est vrai ! Ce n'est pas spécifique au Crédit Lyonnais. Cela soulève des problèmes d'habitudes, de préjugés, qui dépassent largement le Crédit Lyonnais. On fera des efforts ; ce n'est pas très commode […]. »

De plus, une tendance, dans certains services, à préserver les postes à responsabilités de la présence des femmes est également reconnue[91]. Le président Claude-Pierre Brossolette (1976-1982) admet et souligne l'ampleur de la tâche :

> « Il y a donc d'énormes barrières psychologiques à surmonter pour changer profondément l'état des choses. »[92]

Pour expliquer pourquoi les femmes se retrouvent le plus souvent à des postes de travail d'exécution au détriment de l'encadrement, des arguments complémentaires sont évoqués : la différence des objectifs de carrière, des contraintes familiales et des projets de vie, les écarts du niveau de qualification à l'embauche entre les hommes et les femmes.

La direction s'engage à prendre des dispositions pour faciliter les perspectives et les conditions de promotion des femmes, plus nombreuses que les hommes dans l'entreprise[93]. Mais, selon elle, cette évolution doit passer avant tout par un changement des mentalités, et cela, en admettant que les femmes puissent tenir des postes d'encadrement aussi bien que les hommes. La « transformation nécessaire des esprits » est établie comme une condition *sine qua non* du succès de la promotion des femmes[94]. On notera que la communication de ces intentions se produit peu de temps après la grève dure de 1974, qui a secoué le secteur bancaire et dont les revendications portent à la fois sur l'évolution des salaires, les conditions de travail et la progression de carrière[95]. Si la participation des femmes a été très active dans ce mouvement, leurs revendications propres, comme l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion, n'ont pas été entendues[96].

---

[90] Archives historiques Crédit Agricole SA. Note interne de la direction générale du 31 mai 1974 sur la promotion féminine. « Procès-verbal du comité de Direction Générale du 29 novembre 1978 », p. 80.
[91] *Ibid.,* p. 81.
[92] *Ibid.*
[93] *Ibid.*
[94] *Ibid.*
[95] Aurélie Feintrenie, « Chronique de la grève de 1974 au Crédit Lyonnais », Bernard Desjardins éd., *Le Crédit Lyonnais (1863-1986). Études historiques,* Librairie Droz, 2003, p. 153-160. Ce mouvement fait suite au recrutement massif d'un personnel jeune et inexpérimenté, formé par l'établissement, et qui échappe aux canaux traditionnels du recrutement : de 29 000 agents en 1967, l'effectif du Crédit Lyonnais est passé à 47 000 agents en 1974, avec une moyenne d'âge de 28 ans.
[96] Confédération française démocratique du travail (CFDT), « La longue marche des femmes : vers leur libération du capitalisme et du patriarcat », *Notre Lien,* n° 109, novembre 1980, p. 100-101.

Pour développer la promotion féminine, la direction envisage aussi une série de mesures concrètes en matière de gestion du personnel. Il s'agit d'identifier les postes d'encadrement, quel que soit leur niveau hiérarchique, susceptibles de convenir aux femmes, de dresser une liste des collaboratrices prometteuses, puis de promouvoir autant que possible celles dont les compétences sont appréciées[97]. Cette disposition soulève néanmoins une interrogation, car elle s'exerce sur une sélection de postes de travail et non sur l'ensemble. Cette restriction est d'ailleurs élargie en 1975 pour proposer des conditions et des perspectives d'évolution identiques aux hommes et aux femmes[98].

De surcroît, la maternité étant identifiée comme un frein à la promotion des mères de famille, une attention prioritaire est portée sur la formation générale et technique des salariées au retour du congé. Cette action vise à leur permettre de rattraper le retard lié à leur absence, de faciliter leur réintégration et d'améliorer leurs perspectives de carrière[99]. En effet, durant cette période, l'employée cesse son activité et n'obtient pas d'augmentation de salaire (points, coefficients), ce qui désavantage sa situation professionnelle par rapport à un collègue masculin. Cela est d'autant plus marqué dans le cas d'un congé parental.

Il est également décidé de sélectionner davantage de femmes pour les stages de formation afin d'arriver à une égalité entre l'effectif masculin et féminin[100]. Si, en 1988, le nombre de lauréates au CAP de banque (5 785 agents) est toujours plus important que celui des hommes (4 305 agents), plus on monte dans l'échelle des diplômes, moins il y a de titulaires féminins. Ainsi, 43 % ont décroché le brevet professionnel (technicien qualifié), 19 % l'ITB (parcours complet), qui est destiné aux managers bancaires, et 11 % le CESB (complet), formation d'excellence qui s'adresse à des managers supérieurs[101]. En province, la possibilité d'organiser des stages décentralisés est également considérée pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et familiale des salariées. Cependant, un autre facteur doit aussi être pris en compte : certains supérieurs hiérarchiques préfèrent encore

---

[97] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Procès-verbal du comité de Direction Générale du 29 mai 1974 », p. 2. Note interne de la direction générale du 31 mai 1974 sur la promotion féminine.

[98] Archives historiques Crédit Agricole SA, compte rendu de la direction du Crédit Lyonnais, 18 juin 1975, p. 2.

[99] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Procès-verbal du comité de Direction Générale du 29 mai 1974 », p. 2. Note interne de la direction générale du 31 mai 1974 sur la promotion féminine. Propositions pour « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », direction des relations sociales et du personnel, juin 1989, p. 2.

[100] *Ibid.*

[101] Archives historiques Crédit Agricole SA, *La vie au Crédit Lyonnais,* n° 86, novembre 1984, p. 8.

« pousser un collaborateur dont ils ne redoutent ni les absences ni l'indisponibilité »[102]. Ainsi, une diplômée de l'Institut technique de banque attend « qu'un profil de carrière comparable à celui d'un homme » lui soit proposé. De même, certains chefs de service sont réticents à inscrire une femme au CESB (Centre d'études supérieures bancaires) pour ne pas défavoriser un homme[103].

Pour permettre à davantage de femmes d'accéder à des fonctions à hautes responsabilités, le nouveau président du Crédit Lyonnais, Jean Deflassieux (1982-1986), s'implique dans ce programme. Il soutient les arguments de son prédécesseur en signalant que l'absence des femmes dans les sommets de la hiérarchie relève avant tout de « l'inexplicable »[104]. Aussi, il dénonce, dans une communication à l'intention des cadres supérieurs, « le refus masculin de laisser passer les femmes » et décide « d'une promotion spéciale féminine en dehors des contingents normaux » et renouvelables, avant de conclure que « les femmes ne se laisseront pas faire ». Pour assurer la relève, l'accent est mis sur l'embauche de diplômées de l'enseignement supérieur : de 24 % en 1982, cette proportion passe à 33 % en 1983[105] et à 36 % en 1988[106].

Néanmoins, le refus des cadres supérieurs masculins de confier aux femmes des responsabilités élevées perdure et réduit leur possibilité de promotion interne, surtout en exploitation et en province. Aussi, au fil du temps, un agent féminin peut espérer obtenir, au mieux, un poste de directrice d'agence ou de responsable de secteur[107]. À Lille, les premières femmes directrices de secteurs sont arrivées en 2005. En 1999, à la direction de Versailles et de Saint-Germain-en-Laye, une femme était directrice de secteur contre dix hommes :

[102] *Ibid.,* p. 7-8. Note interne de la direction générale du 31 mai 1974 sur la promotion féminine.
[103] Entretien précité, Émilie.
[104] Archives historiques Crédit Agricole SA, *La vie au Crédit Lyonnais,* n° 86, 1984, p. 8.
[105] *Ibid.*
[106] Archives historiques Crédit Agricole SA, direction des relations sociales et du personnel, « Propositions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juin 1989.
[107] *Ibid.*

> « Une femme devait être surdiplômée pour candidater à ces postes alors que les hommes, même non diplômés, pouvaient y prétendre. À Paris, les choses étaient un peu différentes, surtout pour les jeunes diplômées d'enseignements supérieurs que j'ai vues évoluer et décrocher des postes à responsabilités élevées. Mais les directeurs de région étaient des hommes, à part rare exception pour un profil de femme célibataire ou n'ayant plus d'enfant à charge. » [108]

Généralement, seules les jeunes diplômées des grandes écoles pouvaient être nommées à des postes d'état-major[109], mais pour évoluer dans l'échelle hiérarchique, elles devaient prouver qu'elles étaient mieux qu'un homme :

> « À travail égal, à compétences égales et à résultats équivalents, ces postes étaient souvent confiés aux hommes. »

Or, le travail des femmes ne bénéficie pas de la même reconnaissance que celui des hommes :

> « Aux postes d'état-major, elles étaient attendues au tournant. On demandait aux femmes de faire des miracles ! »[110]

> « […] lorsqu'on est une femme, il faut en faire plus, toujours dépasser le cadre du travail qui vous est confié pour être reconnue comme compétente. »[111]

Cette situation trouve une explication dans la représentation patriarcale de la famille qui était dominante et fortement répandue, surtout en province au sein de l'entreprise[112]. Aussi, il est admis que le parcours professionnel d'un homme, considéré comme le principal responsable des ressources matérielles de la famille, sera ascensionnel. Par conséquent, les aider à gravir les échelons et à décrocher des postes à responsabilités élevées fait partie du parcours type de l'employé masculin, ce qui n'est pas le cas pour les femmes dont le travail est perçu comme accessoire :

---

[108] D'après les rapports sur le recrutement et la gestion des diplômés de l'enseignement supérieur, en 1972, cet effectif représente 3,7 % de l'effectif total du Crédit Lyonnais (3 % en 1963), soit 22 % des cadres et 5 % des gradés. Leur importance varie en fonction des secteurs. Ils forment 58 % des cadres aux affaires et 12 % des cadres de l'exploitation. Ils sont donc surtout recrutés dans les secteurs fonctionnels de l'entreprise. Quatre jeunes diplômés sur cinq sont des hommes. En 10 ans, un sur deux démissionne.

[109] Agnès Martin, « Stratégies et structures du Crédit Lyonnais de la fin des années 60 au milieu des années 70 », thèse précitée, p. 219. Selon l'auteure, depuis la fin des années 1960, le Crédit Lyonnais recrute des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur pour occuper rapidement des postes de cadre et évoluer vers des postes de cadre supérieur.

[110] Entretien précité, Émilie.

[111] Archives historiques Crédit Agricole SA, *La vie au Crédit Lyonnais,* n° 86, 1984, p. 8.

[112] *Ibid.*

> « Dès l'instant où j'ai compris que la hiérarchie prenait rarement en compte les ambitions des femmes, en 1990, j'ai fait une croix sur ma carrière. Mes patrons pensaient surtout à faire évoluer la leur, mais pas celle de leur personnel quand c'était une femme ! Mariée avec trois enfants, j'étais directrice adjointe d'agence et je travaillais beaucoup, jusqu'à pas d'heure. J'étais bien considérée et bien notée. Mais lorsque j'ai fait part à ma hiérarchie de ma volonté d'évoluer, elle a complètement ignoré mes ambitions. Là, j'ai baissé les bras car j'avais vu ce genre de situation trop souvent se répéter. Aussi, je me suis contentée d'exercer mon métier de gestionnaire haut de gamme où je pouvais mettre à profit mes compétences commerciales et où la présence des femmes était admise. J'ai poursuivi ma carrière en 2003 dans la banque privée et suis passée cadre en 2005, comme tous les responsables de clientèle dans cette branche d'activité. »

On pourrait supposer que l'écart entre une intention clairement affirmée de la part du sommet de la hiérarchie et l'inertie de l'ensemble de la structure et de ses acteurs implique des délais longs de transmission de l'information et de son application. En effet, malgré une politique du personnel, renforcée par une volonté de la présidence, d'encourager la promotion féminine, des disparités persistent entre la place des femmes, occupée ou conquise, et celle à laquelle elles peuvent prétendre, et celle des hommes dans l'entreprise. Or, les phénomènes repérés dans cette analyse mettent en évidence des obstacles durables d'ordre social et culturel qui freinent l'ascension professionnelle des femmes et limitent leurs perspectives de carrière par rapport à leurs confrères.

Les retours d'expérience montrent même l'existence d'une norme sociale dans l'entreprise qui n'accorde pas une valeur identique au travail des hommes et des femmes. Perçue comme essentielle, l'activité masculine est valorisée, tandis que l'activité féminine est considérée comme étant de moindre valeur. La vision patriarcale de la famille qui positionne l'homme comme le chef, pilier financier du foyer, explique cette situation. Or, dans ce schéma, seul le modèle de la femme mariée est pris en compte. Cette moindre considération envers le travail des femmes semble encore présente jusqu'en 2016, car c'est seulement cette année-là qu'un rattrapage salarial est effectué pour équilibrer le revenu des femmes avec celui de leurs confrères[113].

[113] *Ibid.*

3. Situations d'inégalités dans les caisses régionales de Franche-Comté : les hommes aux manettes

Il faut avoir présent à l'esprit que le Crédit Agricole connaît des mutations durant la période étudiée et que la nature de cette banque change plus que celle du Crédit Lyonnais à la même époque. En effet, d'un établissement rural au service du monde paysan, le Crédit Agricole devient une banque diversifiée et à vocation universelle depuis le décret du 20 février 1991. Aussi, observe-t-on un changement, dans les chiffres présentés, qui est lié à l'évolution de la banque elle-même. Les fondements du Crédit Lyonnais reste, quant à eux, relativement proches de ce qu'ils étaient dans les années 1950. En outre, les évolutions de la clientèle sont plus marquées pour le Crédit Agricole que pour le Crédit Lyonnais à la même époque et les mutations du salariat féminin sont aussi liées à l'accompagnement de ces besoins nouveaux, et pas seulement à une féminisation de fonctions existantes. Néanmoins la féminisation est un mouvement qui a sa propre dynamique, il n'est pas seulement induit par le changement de la banque. C'est un phénomène plurifactoriel.

Pour observer la place des femmes dans la sphère du travail salarié des caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté, nous avons collecté des données statistiques sur une période plus longue que celle du Crédit Lyonnais et avec un indicateur complémentaire, à savoir la répartition des promotions par sexe. Nous avons également pu reconstituer l'évolution de l'effectif et des niveaux de rémunération par sexe et par catégorie d'emploi.

Les sources concernant la Caisse de Haute-Saône et du Territoire de Belfort sont inexistantes pour l'époque étudiée ; aussi avons-nous concentré notre analyse sur la Caisse régionale du Doubs et du Jura. Dans une perspective longitudinale et comparative avec le Crédit Lyonnais, pour partie, nous avons poursuivi nos observations sur la période 1992-2017. L'année 1992 marque la fusion des trois caisses régionales du Doubs, du Jura et de Haute-Saône et Territoire de Belfort, pour former une seule entreprise : la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Ces informations demanderaient à être complétées par une comparaison entre la structure d'âge des agents masculins et féminins et leur niveau de diplôme à l'embauche. Or, les données ont été trouvées seulement pour l'année 1982 concernant la Caisse régionale du

Doubs. La pyramide des âges de l'effectif féminin et masculin n'a été archivée qu'à partir de 2001, ce qui ne permet pas d'établir une comparaison avec le Crédit Lyonnais[114].
Face aux évolutions économiques et aux recrutements importants d'une main-d'œuvre féminine, nous verrons, dans un deuxième temps, comment les caisses régionales de Franche-Comté se sont saisies, à cette période, de la question de l'égalité.

Un effectif féminin minoritaire maintenu à des postes subalternes

Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs

Constituée le 12 juin 1904, la Caisse régionale du Doubs commence réellement à s'imposer dans le département en 1932[115]. Implantée depuis 1956 rue Delavelle à Besançon, c'est à partir de 1973, à la suite de son déménagement à la rue Cusenier, qu'un grand changement s'est opéré. Les locaux étaient devenus trop étroits pour un personnel de plus en plus nombreux[116]. Les recrutements et l'organisation du travail se sont considérablement développés : les outils et les méthodes de traitement des opérations, la structuration des services, la technologie. Tout changeait à grande vitesse et l'entreprise perdait de sa dimension familiale[117].
Dans le réseau commercial, les premiers bureaux ont vu le jour en 1970 ; ils sont 59 en 1977, lieux de contact avec la clientèle – 55 agences en 1988 et 18 bureaux périodiques[118]. Entre 1960 et 1966, le nombre de comptes gérés par la caisse a presque doublé, passant de 18 500 à 34 500. En 1976, l'introduction d'une troisième génération d'ordinateurs permet de traiter dix fois plus d'opérations par jour par rapport à 1966, année de l'arrivée du premier ordinateur à la caisse. Alors que son effectif total était de 60 agents, il est de 110 agents trois ans plus tard ; mais c'est surtout sur la période 1970-1976 que sa croissance est la plus forte, passant de 319 à 524 agents[119]. En 1970, au siège, la caisse se restructure et compte trois départements organisés en différents services et types d'opérations : administration générale, clientèle et crédits. En 1972, un directeur adjoint est recruté et un département des relations humaines voit le jour ainsi qu'un contrôle audit, suivi d'un

[114] Arch. CAFC, rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, année 2001.
[115] Arch. FMDS, historique de la CRCA du Doubs, 1954-1991.
[116] Arch. FDMS, CRCA du Doubs, Livret d'accueil des nouveaux salariés, 1975-1976, p. 12-13.
[117] Entretiens précités, Louise et Marion.
[118] Livret d'accueil, précité, p. 14.
[119] *Ibid.*

département dédié à l'organisation informatique en 1976. Alors que cette même année, le département de l'administration générale est restructuré, celui des engagements est réorganisé en trois services[120] : financements à l'exploitation agricole, financements au monde rural et à la coopération, financements aux ménages et à la promotion immobilière[121]. De petit organisme financier, la Caisse régionale du Doubs est devenue un établissement bancaire important dans ce département[122]. Elle poursuit sa croissance avec une première extension en 1977 dans les locaux de l'immeuble Saint-Pierre, puis une deuxième rue Courbet en 1987[123]. Une agence des professionnels est créée l'année suivante à Besançon, puis à Montbéliard, Morteau et Pontarlier. Parallèlement, la caisse se dote d'un équipement informatique de plus en plus performant, qui lui permet de doubler sa capacité de traitement des opérations[124]. Les emplois administratifs sont regroupés au siège, et les métiers du commerce et de l'argent sont concentrés dans le réseau : guichetier, caissier, démarcheur, directeur d'agence, chef de bureau[125], secrétaire. De vingt-huit bureaux en 1960, la caisse en compte cinquante-quatre dix ans plus tard, soixante-deux en 1976[126], et quatre-vingt-quatre neuf ans plus tard[127].

Pour observer l'évolution de la situation des femmes dans cette caisse, la répartition de l'effectif par sexe et par catégorie d'emploi a pu être analysée de 1975 à 1991[128]. Ces catégories sont distinguées selon trois classes d'emplois[129] : les « agents d'application » (AA), personnel d'exécution, les « techniciens et animateurs d'unité » (TAU), personnel intermédiaire, et les « responsables managers » (cadres). Chaque classe comprend

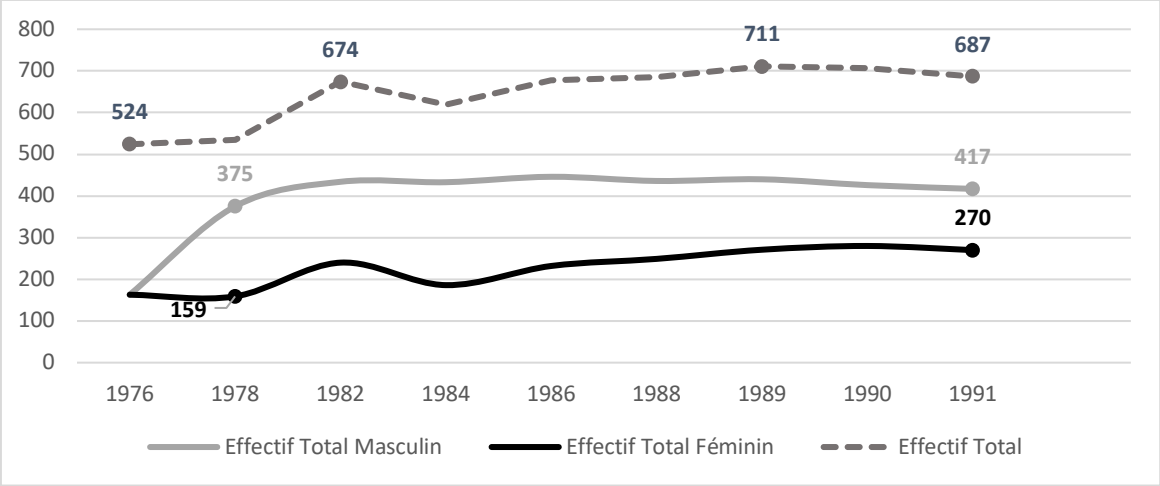
---

[120] Voir premier organigramme de la CRCA du Doubs en annexe.
[121] Archives FDMS, *Liaison*, 1977, n° 6, p. 33-35. Livret d'accueil, précité, p. 12-14.
[122] *Ibid.* p. 13-14.
[123] Archives FMDS, CRCA du Doubs. Historique de la caisse, 1954-1991.
[124] *Liaison*, précité, p. 34.
[125] À partir des années 1980, avec la segmentation, les métiers se sont diversifiés avec des commerciaux spécialisés non plus par secteur géographique mais par profil de clientèle.
[126] *Liaison*, précité, p. 34.
[127] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 29 janvier 1985 », p. 1. Soit 34 agences, 20 bureaux rattachés et 19 bureaux périodiques.
[128] D'après les données chiffrées des procès-verbaux. Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 22 août 1973 ». « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 22 septembre 1976 ». « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 28 novembre 1978 », p. 231. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 13 novembre 1980 », p. 79. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 31 décembre 1984 », p. 20. Effectif global hors personnel temporaire.
[129] Selon la classification des emplois de la convention collective du Crédit Agricole. Voir en Annexe pour les années 1972 et 1988. La convention collective de 1988 instaure une classe d'emploi intermédiaire entre le personnel d'exécution et le personnel d'encadrement et prévoit trois classes d'emplois : la classe 1 comprend les « agents d'application », la classe 2 comprend un corps d'agents intermédiaires appelés « techniciens et animateurs d'unité » (TAU), la classe 3 est celle des cadres désignés comme « responsables du management » (RM) de niveau 1 (RM1) et de niveau 2 (RM2) selon leurs domaines de responsabilités. Le RM2 détient la plus haute responsabilité et le management d'un ensemble de domaines d'activités.

plusieurs échelons ou niveaux de responsabilités et des emplois organisés selon des points de qualification qui déterminent un niveau de rémunération de base[130].

De manière générale, sauf exception pour quelques années, les éléments recueillis ne permettent pas de distinguer les effectifs du siège et du réseau commercial (bureaux et agences) sur l'ensemble de la période observée.

Figure 6 : Effectif total par sexe, 1975-1991



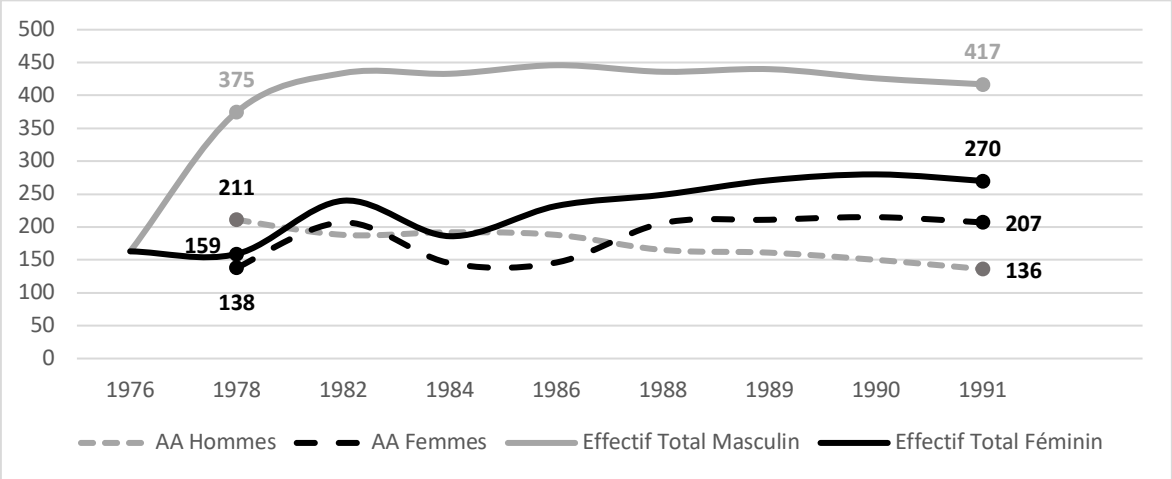
De 1974 à 1991, l'effectif total de la Caisse régionale du Doubs a fortement augmenté – le taux d'évolution atteint près de 58 % – avec des périodes plus dynamiques que d'autres, comme 1975-1976 et 1979-1982 (figure 6). Il connaît une légère baisse sur les deux dernières années, avant la fusion des trois caisses régionales. En 1975, la Caisse du Doubs compte 467 agents dont 136 femmes et 331 hommes, soit une part relative de 29 %. En plus de quinze ans, alors que l'effectif global augmente, les femmes sont toujours numériquement et proportionnellement inférieures aux hommes, ne formant que 39 % des salariés en 1991. L'effectif féminin est donc minoritaire, même si l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise se réduit peu à peu. Cependant, de 1976 à 1991, le nombre de femmes s'accroît ainsi que la part relative qui passe de 31 % à 39 %. Par conséquent, la féminisation du personnel intervient avec l'arrivée de l'informatique et son développement dans cette caisse régionale.

De surcroît, le réseau commercial reste un espace de travail fortement masculin encore au début des années 1980, bien que des perspectives commencent à s'ouvrir. Alors qu'au

[130] La première convention collective de 1966 répartissait le personnel en deux grands groupes, le personnel d'exécution et le personnel d'encadrement, organisés en plusieurs catégories d'emplois et échelons. Avec la convention collective de 2003, les niveaux de qualification remplacent les niveaux de responsabilité.

siège, la part des femmes se maintient autour de 43 % à 44 % entre 1973 et 1982, dans le réseau, elle passe de 13,4 % à 20,2 % (contre 86,6 % à 79,8 % pour les hommes)[131].
La répartition de l'effectif masculin et féminin dans les différentes catégories d'emplois est aussi déséquilibrée sur l'ensemble de la période 1975-1991. En effet, les femmes sont recrutées principalement dans les premiers niveaux « d'agent d'application » (AA) et restent largement minoritaires dans les niveaux intermédiaires (TAU) et supérieurs (RM) de l'échelle des qualifications.

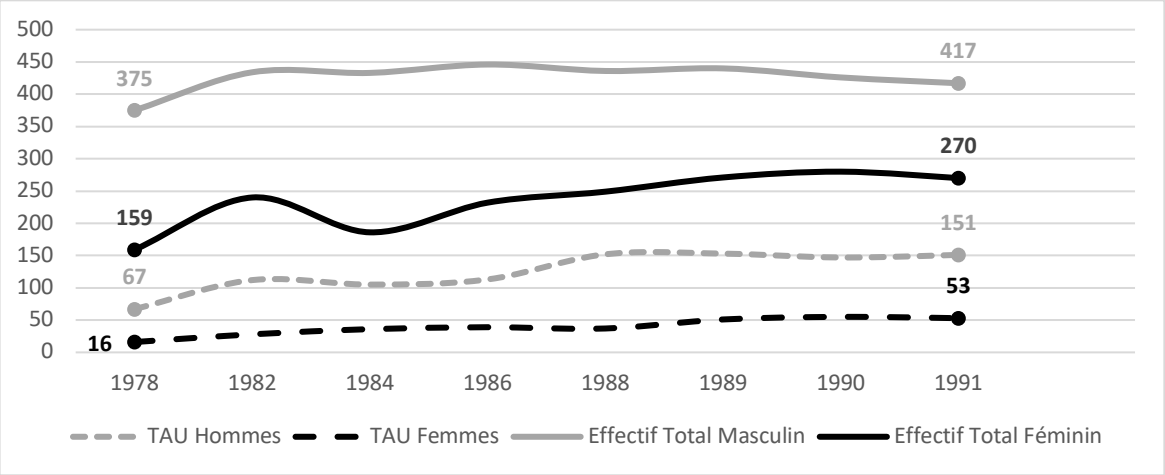
Figure 7 : Effectif des agents d'application (AA) par sexe, 1975-1991



Pour la catégorie des « agents d'application » (figure 7), la part des femmes s'accroît considérablement, passant de 39 % en 1978 à près de 60 % en 1991, tandis que celle des hommes chute, passant de 60 % à près de 39 %. En 1989, près de 68 % des femmes employées par la caisse régionale sont « agents d'application », ce qui est le cas de 36 % des hommes[132].

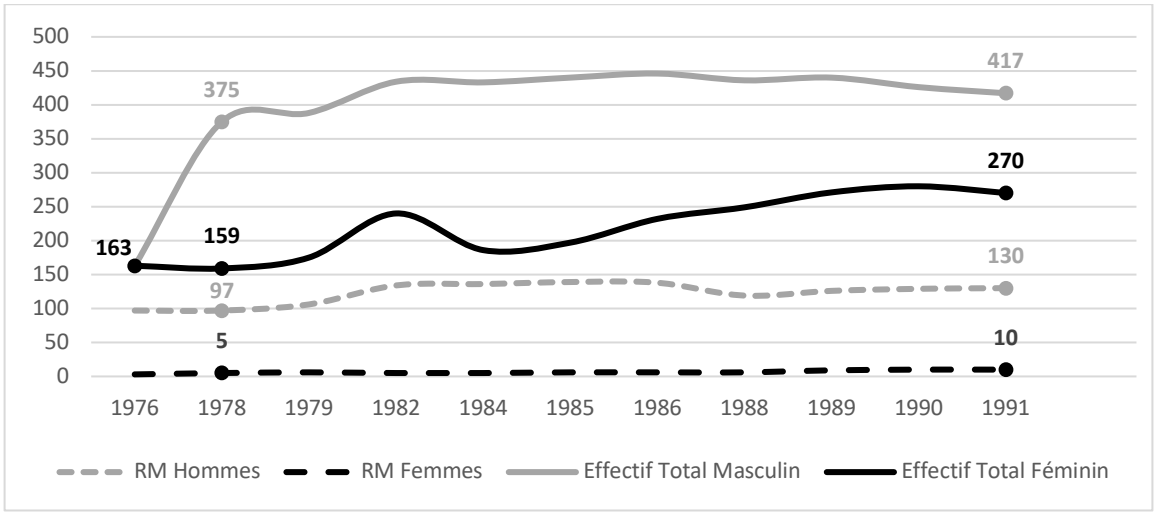
[131] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise de la CRCA du Doubs du 15 mars 1984 », p. 11. Arch. FMDS, Journal d'entreprise *Allô ! Comité,* n° 3, 19 avril 1984, p. 9 : dans le réseau commercial du Doubs, l'effectif féminin est passé de 13 % en 1973 à 22 % en 1983. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise du 20 janvier 1982 », selon lequel il n'y a plus de femmes cadres au 31 décembre 1981 ni au 31 décembre 1982.
[132] Arch. CAFC, rapport Syndex au comité d'entreprise sur la CRCA du Doubs (s.d.), p. 63.

Figure 8 : Effectif des techniciens et animateurs d'unité (TAU) par sexe, 1975-1991



Pour la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » (figure 8), la proportion des agents féminins demeure largement minoritaire par rapport à leurs confrères, soit autour de 20 %.

Figure 9 : Effectif des responsables managers (RM) par sexe, 1975-1991



Quant aux cadres[133] (figure 9), le taux de féminité est de 5 % environ, et atteint 7 % en 1991.

Ainsi, plus on s'élève dans la hiérarchie plus les femmes sont rares. C'est dans le réseau commercial que le déséquilibre est le plus marqué entre l'effectif masculin et l'effectif

[133] Jusqu'en 1988, la catégorie des cadres A comprend le directeur, les cadres de direction, les cadres supérieurs, les chefs de service, les chefs de bureau, et celle des cadres B les chefs de section et chefs de groupe. À partir de 1988, les cadres A et B sont remplacés par la dénomination « responsable de management ». L'année 1988 correspond à un changement de la convention collective.

féminin. En 1978, la part des femmes parmi les cadres est de 2 %, et parmi les employés, de 98 %[134]. Six ans plus tard, on ne compte aucune femme cadre mais 100 % d'employées[135].

En 1982, l'ancienneté moyenne des femmes dans l'entreprise est de huit ans et un mois, contre 10 ans et un mois pour les hommes. Leur âge moyen est de 30 ans et 11 mois, contre 34 ans et 11 mois pour les hommes[136]. Ces différences étant peu sensibles, elles ne suffisent pas à expliquer la situation défavorisée du travail des femmes pour cette année-là. Mais cela signifie aussi que leur carrière dans cet établissement s'inscrit dans la durée, comme pour les hommes.

Jacqueline Laufer a établi qu'avec l'âge et l'ancienneté, certaines femmes finissent par accéder à des postes de cadre, même si cela reste un phénomène exceptionnel[137]. Les témoignages d'anciennes salariées, agents administratifs au siège, recrutées au milieu des années 1970, confirment cet état de fait[138]. Cette consécration s'est effectivement réalisée dans les dix dernières années de leur carrière et après plusieurs demandes auprès de leur hiérarchie. Jusque-là, un décalage entre leur fonction et leur statut était perceptible. Aussi, plutôt qu'une promotion qui validerait des compétences et des résultats, cela ressemble davantage, pour ces cas précis, à une récompense pour leur engagement et leur investissement personnel.

Au regard de la place des femmes dans l'échelle des qualifications, leur forte et constante proportion parmi le personnel d'exécution se confirme. Elles constituent :

- 29,7 % des salariés de l'entreprise en 1978 et 39 % en 1991 ;
- plus de 87 % de la catégorie « agent d'application » en 1978 et 76 % en 1991 ;
- 10 % de la catégorie « technicien et animateur d'unité » en 1978 et 19,6 % en 1991 ;
- 3 % de la catégorie « cadre » en 1978 et seulement 3,7 % treize ans plus tard.

---

[134] Arch. FDMS, Annexes au « Procès-verbal du Conseil d'Administration de la CRCA du Doubs du 24 novembre 1978 ».

[135] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 29 janvier 1985 ».

[136] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 15 mars 1984 », p. 11. Les sources n'indiquent pas l'ancienneté par classe d'emploi et par sexe, ce qui aurait permis de comparer l'évolution du temps de présence des hommes et des femmes dans les mêmes niveaux de qualification et éventuellement la progression de carrière selon l'ancienneté.

[137] Jacqueline Laufer, *La féminité neutralisée ?,* Paris, Flammarion, 1982, p. 63. L'auteure indique qu'à la fin des années 1970, les femmes cadres étaient plus âgées que l'ensemble des femmes actives, alors que les hommes cadres étaient plus jeunes que l'ensemble des hommes actifs. Aussi, l'ancienneté et la promotion interne sont deux facteurs importants dans l'ascension professionnelle des femmes cadres.

[138] Entretiens précités, Samantha et Mylène.

En treize ans, il n'y a pas de réelle amélioration de la situation de la main-d'œuvre féminine. Cet effectif connaît donc une composition hétérogène, à l'inverse de l'effectif masculin qui évolue vers une répartition homogène. Amplement majoritaires dans l'entreprise, les hommes représentent :

- plus de 56 % de la catégorie « agent d'application » en 1978 et 32 % en 1991, soit une chute de 24 points ;
- près de 18 % de la catégorie « technicien et animateur d'unité » en 1978 et 36 % en 1991, soit une forte progression ;
- plus de 25 % de la catégorie « cadre » en 1978 et 31 % en 1991, soit une nette augmentation.

Les femmes ont donc des possibilités inférieures aux hommes en termes de carrière.

D'après les témoignages d'anciennes salariées de la Caisse régionale du Doubs, la hiérarchie s'organisait en différents niveaux avec les cadres de direction, les sous-directeurs et les chefs de service, qui étaient des hommes[139]. Avec le développement de l'entreprise, une organisation du pouvoir s'est redessinée, confirmant une domination de genre : les services ont été segmentés et certains placés sous la responsabilité de femmes qui étaient sous l'autorité de plusieurs chefs[140]. Au début des années 1970, la Caisse du Doubs comptait trois femmes cadres, responsables de service au siège : une était responsable des prêts, une autre de la paie et l'autre des affaires juridiques. La première encadrait une équipe féminine et les deux autres occupaient des fonctions d'expert sans gestion d'équipe. Conformément au profil familial des femmes cadres à cette époque, elles étaient célibataires et sans enfant. Pour l'anecdote, on notera qu'une activité quotidienne pouvait leur être confiée : alors qu'un système de vignettes permettait de comptabiliser les jours de congés du personnel, celles-ci avaient pour tâche de couper les vignettes de chaque salarié dont chacune représentait une journée de congé[141]. Chaque vignette devait être coupée autant de fois que nécessaire, pour une demi-journée comme pour deux heures d'absence. Cette tâche nécessitait par conséquent des qualités de patience et de minutie, attribuées communément aux femmes[142].

---

[139] Entretiens précités, Louise, Marion.
[140] *Ibid.*
[141] Entretien oral d'Anne, effectué en mai 2019.
[142] Michelle Perrot, *Le mouvement social*, 1987, n° 140, p. 4. L'auteure souligne les qualités dites « innées » attribuées généralement aux femmes dont la dextérité, la patience et l'ordre, qui les « prédisposent » à exercer certaines tâches et certains métiers.

Les données communiquées par la direction des ressources humaines distinguent deux niveaux dans le personnel d'encadrement : le niveau supérieur ou niveau 1, appelé « responsable manager », qui comprend le directeur, les cadres de direction, les chefs de service et les chefs de bureau ; le niveau inférieur, ou « responsable manager », de niveau 2, qui réunit les chefs de section et les chefs de groupe. En 1978, la caisse compte cinq femmes cadres de niveau 2 (contre 57 hommes) et aucune dans le niveau supérieur (contre 40 hommes). Ces éléments corroborent nos témoignages sur la position hiérarchique des femmes dans l'entreprise. Dix ans plus tard, deux femmes ont rejoint le personnel d'encadrement (contre 68 hommes), dont une est directrice marketing. Elle exerce des responsabilités techniques, de développement commercial et d'encadrement[143]. Elle est célibataire et sans enfant. Si le nombre de cadres masculins de niveau 1 augmente jusqu'en 1990, avec 77 hommes, celui des femmes reste stable avec quatre agents seulement, et six agents dans le second niveau (contre 52 hommes).

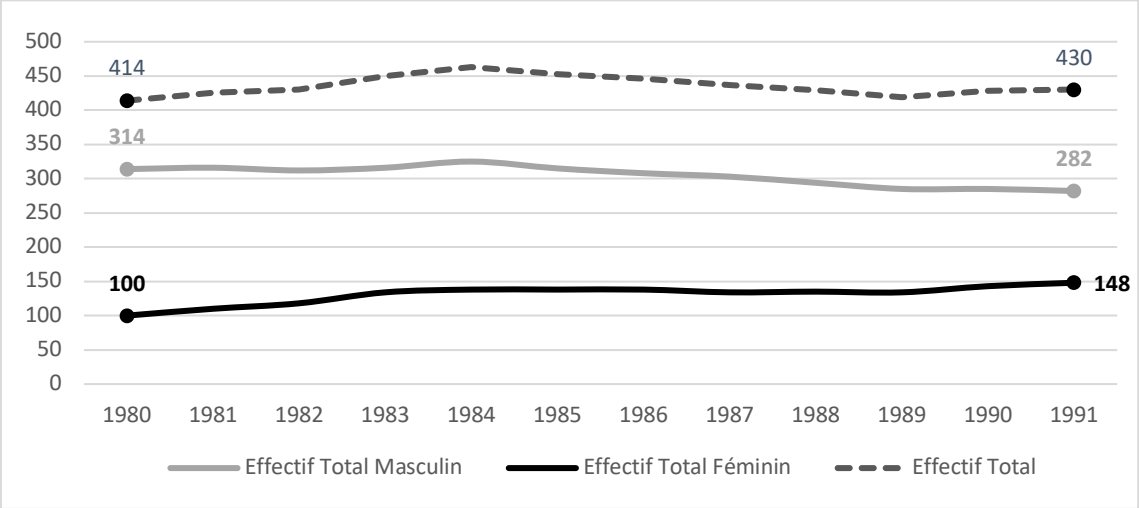
Lorsqu'en 2007, au siège du Crédit Agricole de Franche-Comté, est nommée une cadre de direction, elle est la seule femme parmi les cadres dirigeants de la caisse régionale. Elle est mariée et a trois enfants. Si le profil familial a évolué, le « plafond de verre » est encore présent, et ce niveau hiérarchique reste difficilement accessible aux femmes.

Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura

Créée le 18 octobre 1906, la Caisse régionale du Jura affirme son influence dans le département à partir de 1931, regroupant alors trente-et-une caisses locales. Nous avons connaissance de l'évolution détaillée de ses effectifs sur une période plus récente et plus courte que pour la Caisse régionale du Doubs, à savoir de 1980 à 1991[144]. Seul l'effectif global a pu être retrouvé de 1969 à 1974. De 157 agents, il passe à 311, avec une augmentation plus importante au siège (156 agents) que dans les bureaux (149 agents)[145]. En 1973, alors que la population totale du département est de 236 000 habitants, la clientèle potentielle de la caisse est estimée à 178 000 clients[146].

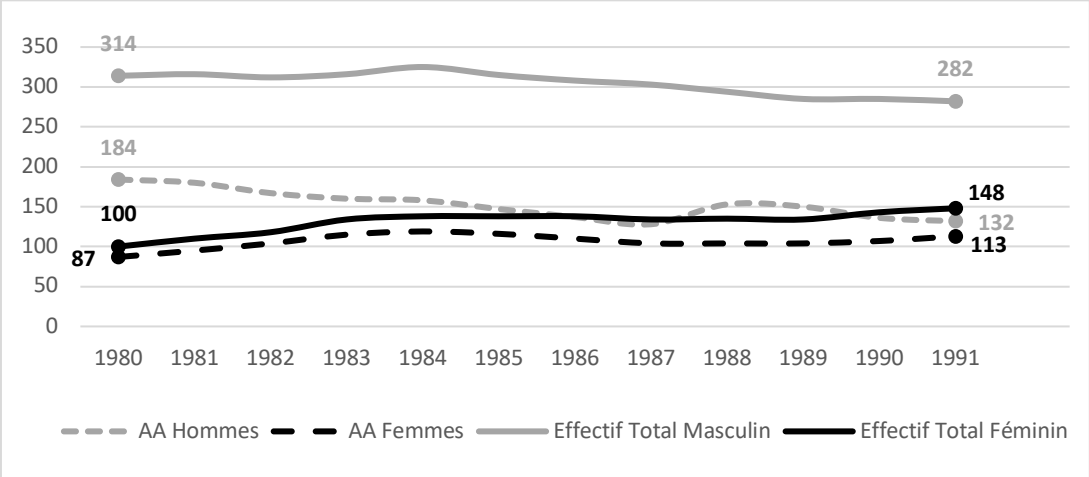
[143] Entretiens précités, Paul et Samantha. Nous n'avons pas retrouvé le dossier du personnel de cette cadre, aussi, nous ne connaissons pas précisément son statut.
[144] Arch. CAFC, données recueillies à partir des bilans sociaux de la Caisse régionale du Jura de 1980 à 1991.
[145] Arch. FMDS, « Procès-verbaux du Conseil d'Administration de la CRCAM du Jura », séance du 18 janvier 1974, p. 8.
[146] *Ibid.*

Figure 10 : Effectif total par sexe, 1980-1991



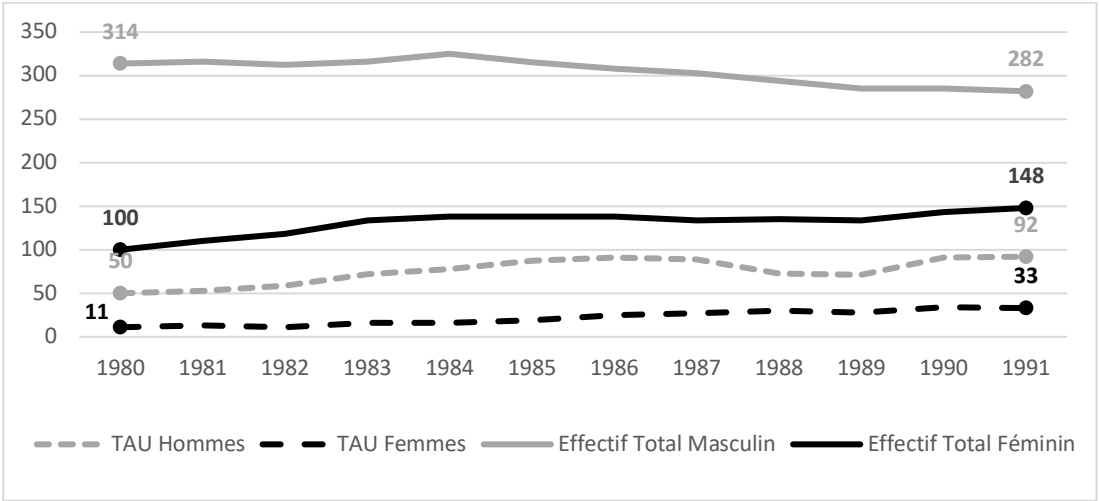
L'effectif total entre 1980 et 1991 connaît une faible progression de l'ordre de 4 %, passant de 414 agents en 1980 à 430 en 1991 (figure 10). La période de recrutement la plus importante est 1983-1984 avec un maximum de 463 agents. En 1980, la caisse emploie 314 hommes, contre 100 femmes qui ne constituent alors que 24 % de l'ensemble des agents. En 1991, l'effectif féminin, qui augmente de façon régulière et continue tout au long de la décennie, atteint 148 agents pour une part relative de presque 34 %, dont la progression est également constante (30 % en 1985). Comme dans le Doubs, la féminisation du personnel correspond à la période du développement de l'informatique dans cette caisse. Toutefois, même si la présence des femmes s'affirme, ces dernières restent largement minoritaires. À l'image de sa consœur du Doubs, la Caisse du Jura connaît donc un déséquilibre entre l'effectif féminin et l'effectif masculin, mais aussi une répartition des agents par sexe très inégalitaire dans les différentes classes d'emplois en défaveur des femmes.

Figure 11 : Effectif des agents d'application (AA) par sexe, 1980-1991



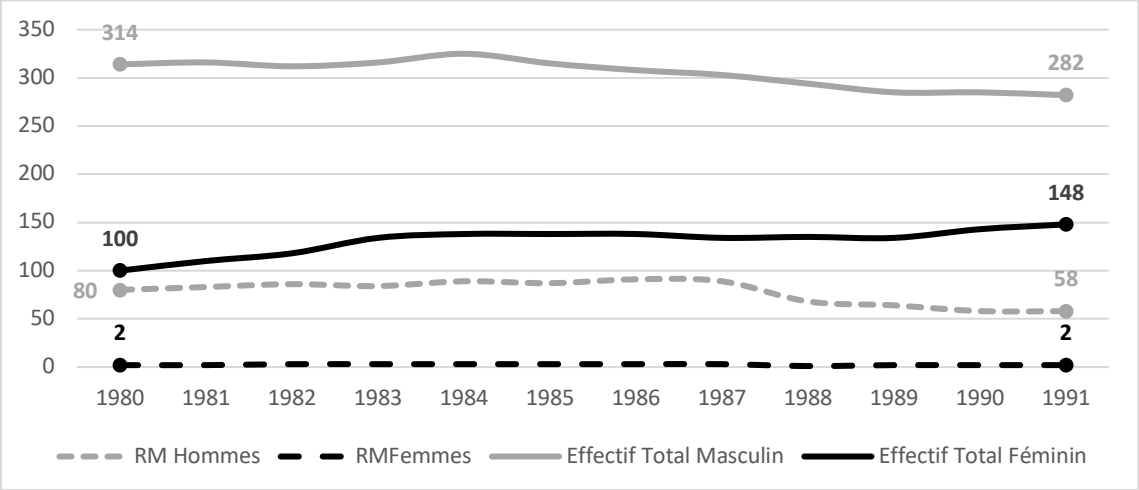
Pour la catégorie des « agents d'application » (figure 11), la part relative des femmes employées s'accroît, passant de 32 % en 1980 à 46 % en 1991, contrairement à celle des hommes.

Figure 12 : Effectif des techniciens et animateurs d'unité (TAU) par sexe, 1980-1991



Pour la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » (figure 12), alors qu'on compte moins d'une femme sur cinq en 1980 (contre plus de quatre hommes sur cinq), on passe à plus d'une femme sur cinq en 1991. La main-d'œuvre féminine commence donc à s'insérer dans ces niveaux intermédiaires de façon très progressive, mais elle reste largement minoritaire.

Figure 13 : Effectif des responsables managers (RM) par sexe, 1980-1991



Concernant la catégorie des « cadres » (figure 13), l'effectif féminin oscille, selon les années, entre une et trois femmes sur l'ensemble de la décennie 1981-1991. Une femme intègre le niveau 1 du personnel d'encadrement en 1988. Les cadres féminins sont par conséquent encore plus rares dans le Jura que dans le Doubs (7 %).

D'un bout à l'autre de la décennie, la situation professionnelle des femmes demeure défavorisée. Elles sont concentrées dans les premiers niveaux de l'échelle des qualifications, peu présentes dans les paliers intermédiaires et quasiment inexistantes dans les échelons supérieurs. Au contraire, l'effectif masculin évolue vers une répartition plutôt hétérogène entre les différentes classes d'emplois. En 1991, les hommes représentent :

- 46,8 % de la catégorie des « agents d'application », contre 58,5 % en 1980 ;
- 32,6 % de la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité », contre seulement 16 % en 1980 ;
- 20,5 % de la catégorie des « cadres », contre 25 % en 1980.

Les mêmes tendances peuvent donc être observées pour la Caisse régionale du Doubs et celle du Jura, où l'effectif est très majoritairement masculin. Non seulement le personnel s'est peu féminisé, mais surtout, en dix ans, la proportion de femmes cadres reste très faible, voire anecdotique dans cette dernière.

En rapprochant ces résultats de l'effectif des quatorze caisses régionales du Crédit Agricole de l'Est en 1982[147], on observe les mêmes disparités de genre, avec toutefois quelques variations selon les caisses. Alors que les femmes forment 42,4 % de l'effectif

[147] Arch. CAFC, MEMOR-EST n° 84, recueil de « statistiques et d'études concernant l'association interrégionale des CRCAM de l'Est », Nancy, 20 décembre 1983. Pour les effectifs intégrés à la convention collective.

total des caisses régionales du Crédit Agricole de l'Est, elles sont 35 % dans la Caisse du Doubs et 27 % dans celle du Jura. Ces résultats sont néanmoins bien en dessous de la référence régionale. Avec les caisses régionales de Champagne et des Vosges, ces quatre caisses détiennent l'effectif féminin le plus faible.

La Caisse régionale du Doubs (674 agents) tient la troisième place en termes d'effectif global et se positionne juste après la Caisse de l'Est à Nancy (686 agents), qui emploie pourtant 47 % de femmes. La plus petite en termes d'effectif total est la Caisse régionale de Haute-Marne (395 agents), alors qu'elle compte 41 % de femmes, soit une proportion nettement supérieure à celle de la Caisse du Jura (430 agents). De même, la part des femmes parmi les salariés de la Caisse régionale de Reims (1063 agents), la plus « grande » caisse de la région Est, est de 53 %, contre 51 % à la Caisse régionale des Ardennes (537 agents).

Il n'y a donc pas de corrélation entre la part des femmes dans l'entreprise et le nombre de salariés total.

Si on considère le niveau de qualification des agents par sexe dans l'ensemble des caisses de la région Est, on observe que la majorité des femmes figurent dans les niveaux inférieurs de l'échelle hiérarchique. Elles sont 57,7 % parmi les « agents d'application » et sont surtout concentrées dans les échelons inférieurs (spéciaux, I et II). Ce sont les caisses régionales des Ardennes et de Reims qui détiennent les effectifs féminins les plus forts dans cette catégorie, où la part relative des femmes est de 69 % pour l'une et de 67,7 % pour l'autre. Les femmes sont 34,5 % dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité », soit 20 % dans la Caisse du Doubs et 16 % dans celle du Jura. Seule la Caisse régionale de l'Est, à Nancy, détient une proportion de femmes de presque 62 % dans cette catégorie. Ce cas est particulièrement intéressant car son effectif total est quasiment identique à celui de la Caisse du Doubs, mais il fait figure d'exception dans cet environnement. 8,6 % seulement de femmes se trouvent dans les niveaux supérieurs des cadres dans les caisses de la région Est, soit 4 % dans la Caisse du Doubs et 3 % dans celle du Jura. Les caisses régionales de l'Est, à Nancy, et du Bas-Rhin détiennent les proportions de femmes cadres les plus élevées, autour de 13 %.

Ainsi, la part de la main-d'œuvre féminine décroît à mesure que le niveau de qualification augmente.

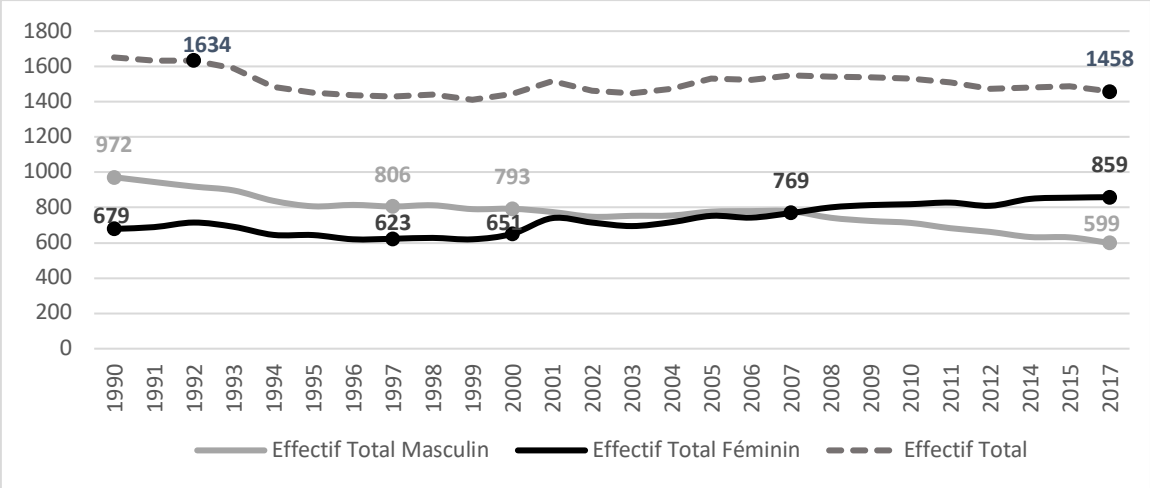
Quant aux cadres dirigeants, à l'échelle des 94 caisses régionales, les femmes sont également rares[148]. En 1970, au sommet de la hiérarchie, on compte quatre femmes pour 419 hommes. Ces exceptions occupent les fonctions de directrice adjointe à la Caisse régionale des Hautes-Alpes et du Puy-de-Dôme, et de sous-directrice à la Caisse régionale du Rhône et de Seine-et-Marne. En 1977, le même déséquilibre est à nouveau constaté, avec six femmes pour 773 hommes. La proportion des agents féminins a même diminué entre les deux périodes. Elles sont sous-directrices dans les CRCA en Gironde, Indre, Meuse, Oise, Rhône et Seine-et-Marne[149]. Aucune femme n'est directrice générale d'une caisse régionale.

Nous pouvons supposer que ces cas exceptionnels relevaient de personnalités ou de circonstances très particulières qui, en l'absence d'une volonté ferme d'intégrer spécifiquement du personnel féminin, ne sont pas remplacées.

La grande Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté : des avancées récentes, mais limitées

Consacrons-nous, dans un premier temps, à la répartition des effectifs par sexe, avant d'examiner les catégories d'emplois, puis les promotions et les rémunérations[150]. Une comparaison entre les tendances émergentes à la Caisse régionale de Franche-Comté et au Crédit Lyonnais a pu être établie pour la période 1992-1997.

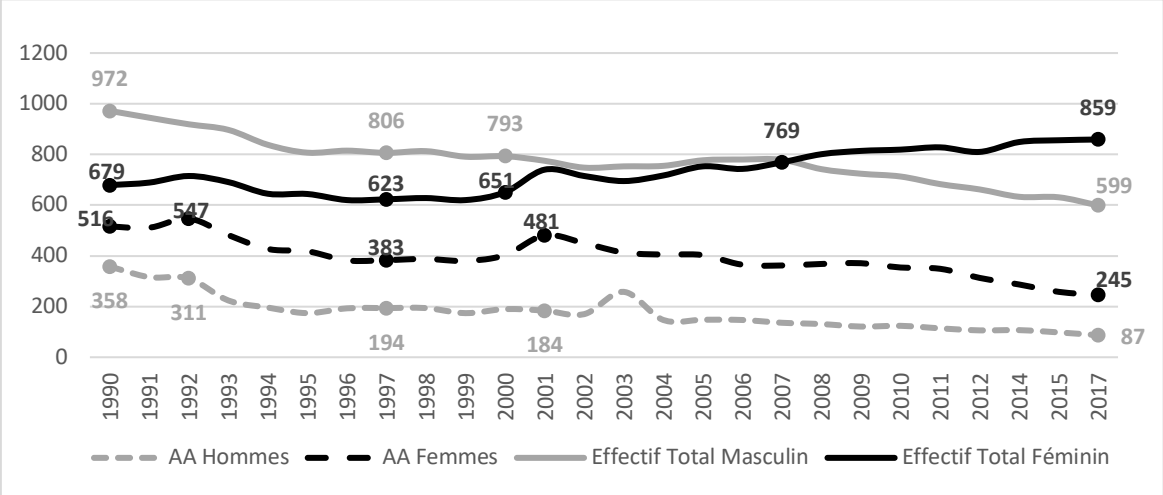
Figure 14 : Effectif total par sexe, 1992-2017



[148] Arch. FDMS, Annuaire de la FNCA et des caisses régionales, octobre 1970.
[149] Arch. FDMS, Annuaire de la FNCA et des caisses régionales, février 1977.
[150] Arch. CAFC, données recueillies à partir des bilans sociaux de la Caisse régionale de Franche-Comté de 1992 à 2017.

L'effectif total de l'entreprise connaît une diminution progressive de 1992 à 2017, passant de 1 634 à 1 458 agents, soit une baisse de près de 11 % (figure 14). Globalement, le secteur bancaire, marqué par l'informatisation et les réorganisations du travail, connaît une perte de 30 000 emplois entre 1984 et 1994, dont des emplois de bureau[151]. La répartition de l'effectif par sexe sur la décennie 1990-2000 ne fait pas apparaître de grands changements, mais ces données constituent un point de comparaison avec le Crédit Lyonnais sur la période 1990-1997. Si, dans cet établissement, les femmes sont majoritaires où elles constituent plus la moitié des agents, à la Caisse régionale de Franche-Comté, c'est l'effectif masculin qui est dominant, et cela, jusqu'en 2000, avec 55 % d'hommes. La parité est atteinte en 2007. Cette année-là, la proportion de femmes à la caisse régionale (49,5 %) est quasiment identique à celle de la population franc-comtoise féminine : les femmes âgées de 20 à 59 ans représentent 49,7 % de la population totale franc-comtoise[152]. L'année 2008 marque un tournant historique car la part des femmes (52 %) est supérieure à celle des hommes. Cette tendance se confirme les années suivantes, et l'écart continue de se creuser jusqu'en 2017, où la proportion d'agents féminins est de 59 %.

Figure 15 : Effectif des agents d'application (AA) par sexe, 1992-2017



[151] Alonzo, *Femmes et salariat…, op. cit.*, p. 31.
[152] INSEE, « Estimation de population par région, sexe et grande classe d'âge », 1975-2015. Données sur les anciennes régions.

Figure 16 : Effectif des techniciens et animateurs d'unité (TAU) par sexe, 1992-2017

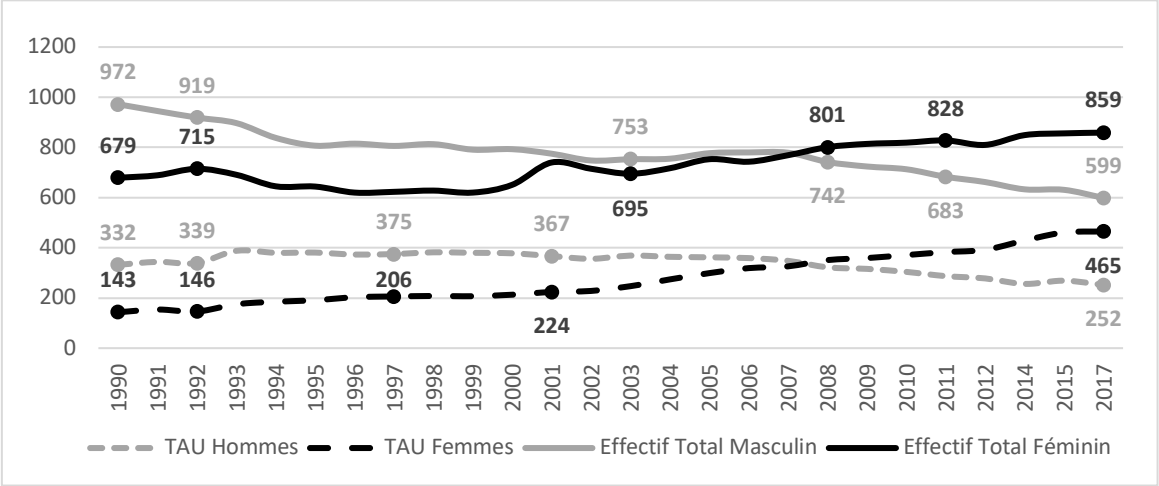
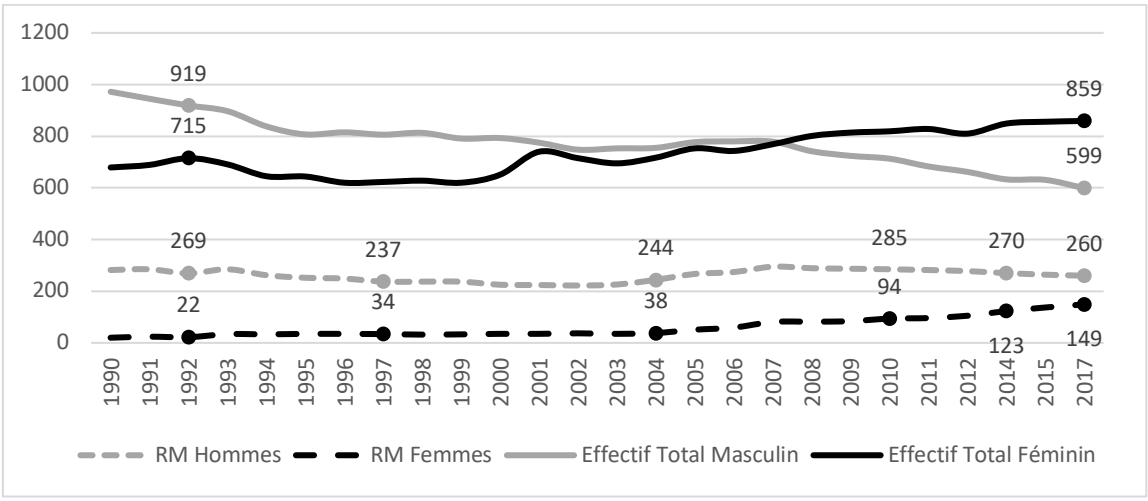


Figure 17 : Effectif des responsables managers (RM) par sexe, 1992-2017



En ce qui concerne les classes d'emplois, à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, les femmes restent pendant longtemps concentrées en bas de l'échelle hiérarchique et les hommes en haut (figures 15, 16 et 17). La part relative des femmes « agents d'application » ne cesse d'augmenter sur toute la période 1992-2017, restant largement majoritaire : alors de 64 % environ, elle atteint 72 % en 2001 et se stabilise jusqu'en 2017 (figure 15). Dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité », on assiste à une progression graduelle des femmes jusqu'en 2008 qui est donc une année charnière, car leur proportion devient alors supérieure à celle des hommes, avec 52 % (figure 16). Ceci est le résultat d'une croissance qui a démarré timidement en 1992 (30 %) et se confirme entre 2003 (40 %, soit une proportion modérément inférieure à celle des cinq CRCA observées – tableau 4) et 2007 (48 %). Elle se poursuit en 2011 (57 %) pour atteindre 65 % en 2017. On observe au Crédit Lyonnais, un même mouvement

ascensionnel de la part « des gradées » féminins, sur une période antérieure. Par conséquent le taux de féminité des agents intermédiaires augmente dans les deux banques. À la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, le taux de féminité chez les cadres est de 7 % en 1992 et progresse d'abord très lentement mais de façon continue jusqu'en 2004, où il parvient à 13 % (figure 17). Selon une ancienne cheffe de service, au moment de la fusion des trois caisses régionales, il n'y avait que huit femmes parmi les 85 chefs de service et 80 chefs de section[153]. Lorsque les offres d'emplois internes étaient publiées, les postes de cadres étaient en général réservés par la direction. Les syndicats avaient d'ailleurs exigé qu'une pastille figure sur ce type de poste pressenti[154]. Cette tendance à la hausse s'accélère dès 2005, où la part des femmes parmi les cadres est de 24,8 % ; puis, elle franchit le pallier des 30 % à partir de 2012, pour arriver à 36 % en 2017. Ce mouvement ascensionnel touche aussi, et surtout, le niveau supérieur de cette catégorie : la proportion des cadres de direction féminins passe de 20 % en 2012 à plus de 30 % en 2017. Au Crédit Lyonnais, en 1997, la proportion de cadres féminins atteint 27,5 %. Le taux de féminité des cadres progresse donc dans les deux banques mais très faiblement.

En 2018, dans les 39 caisses régionales, les cadres dirigeants sont au nombre de 406 hommes et 92 femmes, soit 18 % de femmes[155]. Cinq femmes seulement sont directrices générales (CRCA de Franche-Comté, CRCA du Languedoc, CRCA Lorraine, CRCA Normandie, CRCA Val de France), contre 32 directeurs généraux. Sept autres femmes sont directrices générales adjointes, contre 46 directeurs généraux adjoints, et 53 femmes sont sous-directrices, contre 208 sous-directeurs. Si les cadres dirigeantes peuvent arriver à ces postes importants, c'est en moindre proportion que les hommes. En France, la part des femmes parmi les équipes dirigeantes est en moyenne de 7 % au début des années 2000[156].

Ainsi, de 1990 à 1997, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des « agents d'application » à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Le constat d'une amélioration de leur situation professionnelle n'est possible que sur l'ensemble de la période 1992-2017. Malgré des avancées incontestables, en 2017, force est de constater

---

[153] Entretien précité, Laure.
[154] Entretiens précités, Paul, Marion, Anne.
[155] Arch. FNCA, Annuaire des dirigeants des caisses régionales, juin 2018.
[156] Jacqueline Laufer, *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre*, rapport de recherche commandité et financé par la DARES, octobre 2003, p. 48. Selon l'observatoire des inégalités, la part des femmes parmi les cadres dirigeants des entreprises de plus de 500 salariés est de 23 % en 2014. En ligne : https://www.inegalites.fr/Peu-de-femmes-cheffes-d-entreprise?id_theme=22.

qu'elles sont toujours insuffisamment représentées chez les cadres, notamment les cadres de direction. Au plus haut niveau de la hiérarchie, le plafond de verre persiste.

Tableau 4 : Répartition de l'effectif par classe d'emploi dans cinq caisses régionales du Crédit Agricole en 2002

	Classe 1 (AA)	Classe 2 (TAU)	Classe 3 (cadres)
Hommes	31 %	52,8 %	78,9 %
Femmes	69 %	47,2 %	21,1 %
Total	25 040	27 326	13 924

Une photographie des effectifs en 2002 pour l'ensemble des CRCA du Finistère, de la Brie, de l'Anjou-Maine, du Centre Loire et de Toulouse montre une situation similaire partagée à une plus grande échelle, de part et d'autre du territoire[157] (tableau 4).

D'autres disparités professionnelles de genre : la promotion et le salaire

Nous entendons par promotion le passage à une classe d'emploi supérieure[158]. À la Caisse régionale du Doubs, entre 1986 et 1990, le nombre de salariés promus augmente chaque année, passant de 18 à 67. L'année 1986 détient le nombre de promotions le plus faible et l'année 1990 le plus élevé, mais sur un effectif total de 706 salariés, cela ne représente que 9 % de promus en tout. Entre 1986 et 1990, presque quatre hommes sur cinq sont promus, contre un peu plus d'une femme sur cinq. Les promotions sont donc très largement favorables aux hommes sur cette période.

La plupart des femmes promues sont des « agents d'application » (quatre femmes sur cinq). Une petite minorité est dans la classe des emplois intermédiaires. Chez les hommes, les promotions concernent les agents à tous les niveaux de qualification et surtout supérieurs, soit presque deux cadres sur cinq et plus de deux « techniciens et animateurs d'unité » sur cinq.

Est-ce que cela signifie qu'à cette époque, la progression à des postes élevés était motivée, outre par l'ancienneté et la compétence, par la condition d'être un homme ?

---

[157] Arch. CAFC, MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport final précité, octobre 2004, p. 26. Effectif intégré dans la CCN.

[158] Depuis la convention collective de 1988, la classe 1 correspond aux « agents d'application », la classe 2 aux « techniciens et animateurs d'unité » et la classe 3 aux « responsables managers ».

Il semblerait, d'après les témoignages, qu'un système de cooptation aurait existé à l'avantage des hommes et favorisant un entre-soi masculin[159]. Aussi, ce personnel était souvent promu et les récompenses s'établissaient principalement sur la base d'un lien personnel. Un autre exemple a été évoqué pendant les entretiens. Lorsque la Caisse régionale du Doubs est passée d'un système d'avancement d'échelons quasi automatique à un fonctionnement basé sur l'attribution d'un potentiel de points, le directeur du service, qui avait alors les pleins pouvoirs, donnait des points aux mêmes collaborateurs chaque année[160]. Un ancien directeur de secteur, présent dans les comités de recrutement vers la fin des années 1980, confirme une pratique courante « d'avancement entre copains » qui positionnait les hommes aux postes élevés, au détriment des femmes[161]. Personne, selon lui, ne manifestait jamais ouvertement sa préférence pour un homme, mais tout se jouait de manière implicite. Dans son environnement de travail, la majorité des femmes avaient l'ambition de progresser dans leur carrière, mais le frein principal résidait dans cette organisation interne qui ne les encourageait pas[162]. Des compétences professionnelles solides pouvaient même nuire à leurs ambitions. Ainsi, cette ancienne comptable, reconnue dans son travail par ses supérieurs hiérarchiques, avait d'excellentes appréciations lors des entretiens annuels, mais le fait de maîtriser parfaitement son métier la bloquait pour évoluer[163]. Devenue indispensable au service comptabilité, elle n'a pas été retenue aux postes convoités, malgré sa réussite aux examens obligatoires.

Est-ce que, pour autant, l'ambition personnelle d'une collaboratrice comptait moins que la réussite d'un homme ?

Selon le rapport du cabinet MBC, le monde rural présente la spécificité d'attribuer aux femmes un pouvoir différent de celui des hommes, qui n'est pas visible dans la sphère publique. Aussi, dans le monde du travail, ce sont les hommes qui détiennent le pouvoir hiérarchique tandis que les femmes exercent leur pouvoir d'influence dans l'espace privé[164]. « Leur reconnaissance ne se construit pas dans la sphère professionnelle […]. » Autrement dit, la place des femmes est principalement à la maison. Par conséquent, « spontanément, les femmes se projettent moins que les hommes dans une carrière

[159] Entretiens précités, Marion, Laure, Samantha, Stéphane.
[160] Entretiens précités, Marion et Paul.
[161] Entretien précité, Stéphane.
[162] *Ibid.*
[163] Entretien précité, Mylène.
[164] Nous reviendrons sur ce point dans les chapitres suivants consacrés aux femmes clientes de la banque.

professionnelle », et les attentes des hommes envers les femmes en matière d'implication de carrière sont moindres[165].

Pour Jacqueline Laufer, les postes attribués traditionnellement aux femmes cadres ont la particularité d'être « complémentaires à ceux des hommes »[166]. Aussi, la place qui leur est accordée repose sur « l'utilisation de la différence » et les maintient dans une « relation naturelle » de subordination[167] :

> « Neutre par définition, mais masculine par essence, l'organisation, autrefois purement masculine, a dû pourtant composer avec les intérêts que l'entreprise libérale avait d'utiliser le travail féminin, tout en préservant le pouvoir des hommes. Les femmes se sont donc traditionnellement vues reconnaître des positions et des rôles spécifiques dans l'entreprise, fondés sur l'utilisation des compétences féminines et conformes à la relation de subordination traditionnelle de la femme à l'homme. »[168]

Tableau 5 : Nombre de salariés promus dans l'année à la CRCA du Jura[169]

		AA	TAU	CADRES	TOTAL / SEXE	TOTAL
1981	H	24	4	0	28	**42**
	F	13	0	1	14	
1982	H	22	10	8	40	**56**
	F	15	1	0	16	
1983	H	30	10	6	46	**67**
	F	21	0	0	21	
1984	H	15	14	5	34	**57**
	F	23	0	0	23	
1985	H	20	6	9	35	**58**
	F	21	2	0	23	
1986	H	16	11	4	31	**44**
	F	13	0	0	13	
1987	H	19	5	5	29	**43**
	F	14	0	0	14	
1988	H	6	12	2	20	**27**
	F	5	2	0	7	
1989	H	2	8	1	11	**17**
	F	3	3	0	6	
1990	H	25	6	12	43	**54**
	F	10	1	0	11	
1991	H	4	10	10	24	**36**
	F	8	3	0	11	

[165] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité, p. 19.
[166] Laufer, *La féminité neutralisée…*, *op. cit.,* p. 62-67.
[167] *Ibid.*
[168] *Ibid.,* p. 198.
[169] Arch. CAFC, données recueillies à partir des bilans sociaux de la Caisse régionale du Jura de 1981 à 1991.

À la Caisse régionale du Jura, le nombre de salariés promus diminue de 14 % entre 1981 et 1991, passant de quarante-deux à trente-six (tableau 5). L'année 1983 enregistre le plus de promotions, avec soixante-sept salariés. Sur un effectif total de 450 agents, cela représente 15 % de promus, soit plus que dans le Doubs.

Sur la décennie 1981-1991, 341 hommes connaissent une promotion, contre 159 femmes (soit plus de 46 %), avec des périodes de pic comme en 1983 avec 46 promus (contre 21 pour les femmes) et en 1990 avec 43 promus (contre 11 pour les femmes). En revanche, les femmes connaissent des promotions par vagues, avec des avancées et des reculs. L'année 1989 est la plus basse avec six promotions, comme pour les hommes, avec onze promotions ; les années 1984 et 1985 sont les plus fortes avec vingt-trois promues (contre 34 et 35 pour les hommes).

Par conséquent, les promotions sont toujours très largement favorables aux hommes. Sur cette même période, 92 % des femmes promues sont dans la catégorie « des agents d'application », moins de 8 % dans celle des « techniciens animateurs d'unité », et une seule est cadre.

En revanche, les promotions sont mieux réparties par classe d'emploi pour le personnel masculin : plus de 53 % des hommes promus figurent dans la catégorie des « agents d'application », près de 28 % dans celle des « techniciens animateurs d'unité », et 18 % sont cadres. On notera que les années de promotion les plus importantes pour les cadres sont celles qui précèdent la fusion des caisses régionales (soit deux cadres sur cinq en 1991), alors qu'aucune femme n'est concernée.

À la Caisse régionale de Franche-Comté, c'est en 1993 que le nombre de salariés promus est le plus fort, atteignant 409. C'est aussi une année particulière qui accompagne la fusion des trois caisses régionales : sur un effectif total de 1 634 agents, il y a 25 % de promus, et 39 % d'entre eux sont des femmes. Arrive ensuite l'année 2008 avec 290 promotions : sur un effectif total de 1 543 agents, il y a 19 % de promus dont 49 % de femmes. Si les promotions continuent de profiter davantage aux hommes qu'aux femmes, à partir de 2005-2006, l'écart se resserre : en 2006, 47 % des promus sont des femmes, et 50 % en 2007. À partir de 2012, la part des femmes promues est bien supérieure à celle des hommes et de façon durable jusqu'en 2017, année durant laquelle 55 % des promus sont des femmes.

Cependant, si la maturité et l'expérience comptent pour l'attribution du statut de cadre aux femmes, la procédure semble différente pour les hommes, comme l'indique cette ancienne cadre comptable[170] :

> « À l'époque, on disait qu'ils étaient nés cadres ! Mais nous, il fallait attendre. Ce n'était jamais le moment, jamais à nous, jamais l'heure... J'étais toujours trop pressée. Je pense que c'était le principe. »

Depuis 1993, cet agent encadrait une petite équipe et avait la responsabilité de l'ensemble des dépenses de la Caisse régionale de Franche-Comté, mais elle restait figée dans la catégorie « des techniciens et animateurs d'unité ». À force d'insistance auprès de sa hiérarchie, elle a fini par obtenir le statut de cadre en 2005.

Mais, était-ce une question de principe, ou les hommes savaient-ils mieux se vendre, se mettre en valeur que les femmes ? Bien qu'il soit difficile de répondre à cette question de façon précise, lors de nos entretiens, les femmes recrutées avant 1980 déclarent n'avoir pas l'habitude de solliciter un avancement, une promotion ou une augmentation de salaire. L'une d'entre elles, cheffe de service, n'a initié qu'une seule négociation en 39 ans de carrière, poussée par ses collègues masculins au moment de la révision des classifications des cadres, afin d'obtenir un ajustement de sa position par rapport à la leur[171]. Cette question semble avoir trouvé une réponse concrète dans une période plus récente, avec la création du dispositif du mentorat dédié aux cadres féminins à haut potentiel. Il vise à les accompagner dans la gestion de leur carrière, afin notamment de mieux se mettre en valeur en situation de recrutement[172].

En affinant l'étude par niveau de qualification, deux périodes peuvent être distinguées. La première s'étend de 1993 à 2011, pendant laquelle les femmes promues sont principalement des « agents d'application » (à l'exception de l'année 2008), lorsque les hommes promus sont majoritairement dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité ». Un changement se produit à partir de 2012, soit la deuxième période, car les femmes promues sont dès lors, en majorité, des « techniciens et animateurs d'unité », et cela, jusqu'en 2017.

L'année 2008 marque une égalité du nombre de promotions féminines et masculines dans cette classe d'emploi. Tandis que les promotions jouaient historiquement en faveur des hommes, cette tendance connaît là une rupture pour profiter aux femmes l'année suivante.

---

[170] Entretien précité, Mylène.
[171] Entretien précité, Angèle.
[172] Entretien oral de Marie, effectué le 20 décembre 2019.

D'abord fragile, ce changement est confirmé quatre ans plus tard, en 2012, où elles sont même plus nombreuses que les hommes à obtenir une nomination à une catégorie supérieure, une tendance qui se confirme jusqu'en 2017 (plus de trois femmes sur cinq en 2015, contre moins de deux hommes sur cinq).

Alors que les femmes cadres bénéficiaient très rarement d'une promotion, l'année 2012 marque également des avancées qui se manifestent de façon constante, avec deux femmes sur cinq environ promues dans l'année jusqu'en 2017. Ainsi, dès 2012, non seulement les promotions féminines concernent plus largement les agents dans les catégories des « techniciens et animateurs d'unité » et des cadres, mais elles sont aussi davantage promues que les hommes au sein de la première catégorie.

Quant aux disparités salariales entre les femmes et les hommes[173] , à la Caisse régionale du Doubs, pour la période 1983-1990[174], elles se trouvent surtout dans la catégorie des cadres : les cadres féminins gagnent 27 % de moins que leurs confrères, les « techniciens et animateurs d'unité » féminins 10 % de moins, et les « agents d'application » féminins 2 % de moins.

On notera que dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 1990, présenté en réunion du comité d'entreprise[175], le directeur des ressources humaines de l'époque fait remarquer un écart « très sensible » (de 33 %) entre le salaire net moyen du personnel masculin et féminin, aux dépens des femmes. Cette différence s'expliquerait par le niveau de qualification, l'âge et l'ancienneté, sachant que l'écart relevé par l'INSEE dans le secteur privé en 1989 pour un salaire moyen est alors de 32,7 %[176]. Or, nous avons vu précédemment que la grande majorité des femmes est recrutée pour couvrir des besoins très précis dans la chaîne des opérations bancaires et à des postes spécifiques.

À la Caisse régionale du Jura, entre 1981 et 1990, c'est aussi au niveau des cadres que la différence salariale est la plus forte : 26 % pour les cadres, 14 % pour les « techniciens et animateurs d'unité » et pour les « agents d'application ». Pour ces deux dernières catégories, les disparités sont plus prononcées dans le Jura que dans le Doubs. Étant donné

---

[173] Arch. CAFC, données recueillies à partir des bilans sociaux de la Caisse régionale de Franche-Comté de 1992 à 2017. Jusqu'en 2007, le salaire des agents était calculé en fonction de la valeur du point de qualification d'emploi. Le salaire mensuel d'embauche équivaut à un coefficient de 195 points et à la titularisation de 215 points.

[174] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 31 décembre 1984 », p. 20, et journal d'entreprise *Allô ! Comité,* n° 4 du 13 juin 1984.

[175] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 11 avril 1991 », p. 19.

[176] *Ibid.*

que les femmes sont souvent plus présentes dans les petites catégories d'emplois, où elles perçoivent un salaire plus faible que celui des hommes, les inégalités dans ce cas précis se renforcent.

À la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, de 1992 à 2017, les différences salariales entre les hommes et les femmes varient aussi en fonction de la classe d'emploi et touchent surtout les cadres. Pour les « agents d'application », elles sont de l'ordre de 10 % au détriment des femmes en 1992, puis s'estompent peu à peu avec 4 % en 2010 et disparaissent. Rappelons qu'au Crédit Lyonnais, pour la catégorie « des employés », elles sont de l'ordre de 1 à 2 % aux dépens des femmes de 1979 à 1997. Pour les « techniciens et animateurs d'unité », de 11 % à 12 % entre 1992 et 1996, l'écart salarial passe en dessous de 10 % à partir de 1997 puis s'atténue peu à peu. En 2014, les femmes gagnent 3 à 4 % de moins que les hommes. Au Crédit Lyonnais entre 1992 et 1997 l'écart est de l'ordre de 2 à 4 %. Les disparités de salaire entre les sexes s'estompent peu à peu pour les deux établissements dans cette catégorie d'emploi. Chez les cadres, elles sont particulièrement marquées jusqu'en 2011, puis elles diminuent nettement. Lorsqu'en 1992, les femmes gagnent 17 % de moins en moyenne que les hommes (20 % environ au Crédit Lyonnais entre 1979 et 1997), cet écart s'atténue graduellement et passe en dessous de 10 % dès 2000, puis en dessous de 5 % en 2012, jusqu'à quasiment disparaître en 2017. C'est surtout dans la catégorie des cadres de niveau 1 que la baisse est la plus remarquable, passant de 14 % en 2011 à 1 % en 2012.

Les différences salariales subsistent donc dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Pour le Crédit Lyonnais, nous n'avons pas pu accéder aux sources au-delà de 1997, année où des disparités sont encore présentes, en proportion moins importante qu'à la Caisse régionale pour les « employés » et les « gradés », mais quasiment identique pour les cadres.

En conclusion, la situation du personnel féminin et masculin est très inégalitaire avant la fusion des trois caisses régionales au niveau des effectifs, des classifications, des promotions et des salaires. Il y a cependant quelques progressions légères qui se dessinent à la Caisse régionale du Doubs, et une situation globalement stationnaire à la Caisse régionale du Jura. Après la fusion et au fil du temps, les disparités entre les hommes et les femmes s'atténuent. Ces dernières bénéficient davantage de promotions que leurs confrères dans les catégories des « agents d'application » et des « techniciens et animateurs d'unité », mais il faut attendre 2012 pour qu'un certain nombre de femmes cadres

obtiennent des promotions (deux femmes sur cinq environ). Les écarts de salaire sont quasiment inexistants en 2017, sauf chez les « techniciens et animateurs d'unité » où quelques différences subsistent. Toutefois, ces avancées sont encore trop récentes pour préjuger de leur pérennité. Tandis que les femmes constituent plus de la moitié du personnel de l'entreprise, en 2017, elles sont toujours plus représentées dans la catégorie des « agents d'application » et peu représentées dans celle des cadres par rapport aux hommes, et elles restent rares dans les lieux de décision et de pouvoir[177].

Pour éclairer ces résultats et leur évolution, nous avons souhaité revenir aux origines en nous interrogeant sur l'engagement initial de la Caisse régionale de Franche-Comté sur la question de l'égalité. Est-elle abordée, à ce moment-là, comme une contrainte difficile à intégrer, ou fait-elle l'objet d'un engagement volontaire de l'entreprise ?

Traiter la question de l'égalité : plus par contrainte que par volonté ?

La loi de 1972 établit le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « pour un même travail ou un travail de valeur égale »[178]. Elle est renforcée, plus de dix ans après, par la loi Roudy, pour que soit instaurée l'obligation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises privées. Elle introduit « un principe général de non-discrimination entre les sexes » dans différents domaines : recrutement, rémunération, promotion, formation[179]. Ce texte modifie le Code du travail et le Code pénal et établit des mesures concrètes qui imposent la production d'un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes dans l'entreprise. Conçu par le chef d'entreprise et adressé au comité d'entreprise pour « faire l'objet d'un débat »[180], il vise à repérer et à analyser les inégalités entre les sexes afin d'y remédier[181].

---

[177] Jacqueline Laufer, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 1, 2003, p. 143-173. Alors qu'au début des années 2000, les femmes constituent presque un tiers des cadres administratifs et commerciaux, elles ne sont que 7 % au sein des équipes dirigeantes des grandes entreprises.

[178] *Journal officiel*, article 1, loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972. Rappelons que le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines, est affirmé dans le préambule de la Constitution de 1946.

[179] Jacqueline Laufer, « Égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations », *in* Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2013, p. 63.

[180] Portail du Sénat, rapport sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : https://www.senat.fr/rap/r99-347/r99-3470.html.

[181] Portail Vie publique : https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle. De manière générale, l'application de la loi Roudy a été insuffisante. Seulement la moitié

Nous nous sommes appuyée sur les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, conservés pour la seule Caisse régionale du Doubs des années 1980 à 1995, pour saisir les motivations et les éventuels leviers mis en place pour se diriger vers une parité professionnelle. On commence à trouver quelques indications dans le point trimestriel sur l'emploi, où l'absence de femmes au niveau des cadres dans le réseau et leur présence minoritaire au niveau des agents intermédiaires sont notifiées[182]. Il est proposé de développer un programme pour permettre aux femmes d'accéder à des postes intermédiaires d'employé principal. Le directeur général de la caisse régionale répond qu'il n'observe aucune particularité à ce sujet et ramène ce constat à un phénomène de société, où seuls les hommes candidatent aux postes les plus élevés[183]. Le sujet ne sera donc pas abordé à cette occasion.

En mars 1983, la minorité de participantes aux actions de formation continue est abordée par les membres du comité d'entreprise[184]. Mais la commission dédiée répond qu'elle dispose d'éléments insuffisants d'appréciation ou de comparaison pour engager une réflexion sur le sujet de la promotion féminine. Le manque de motivation des femmes est soulevé, qui relèverait de nombreux facteurs à la fois internes et externes à l'entreprise, comme les mentalités. Est aussi évoquée l'absence d'incitation de la part de la caisse pour leur permettre d'accéder à ces actions comme aux postes de qualification élevée. Cependant, selon le directeur général, entreprendre une telle opération serait une « démarche sexiste » qui pénaliserait les hommes[185]. Cette remarque coupe court à toute nouvelle réflexion pour améliorer la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise.

La présentation des résultats du bilan social de l'année 1982 est une fois de plus l'occasion pour les membres du comité d'entreprise de mentionner des différences entre les femmes et les hommes au niveau de l'information, de l'avancement et de la promotion[186]. De nouveau, la direction générale indique que ces problèmes reposent sur les mentalités de la

---

des entreprises ont établi un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, et les bilans présentés ne reflétaient pas exactement la réalité, faute d'indicateurs précisés dans les décrets d'application.

[182] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 20 janvier 1983 », p. 2.

[183] *Ibid.*

[184] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 17 mars 1983 », p. 21.

[185] *Ibid.*

[186] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 21 avril 1983 », p. 4.

société française et souligne les progrès de la féminisation du réseau commercial dans le Doubs. La question de l'égalité ne s'inscrit donc pas encore dans une réflexion collective.

Lors d'une nouvelle réunion, la commission de formation propose la création d'un groupe de travail qui serait composé du responsable de ce service, d'un membre de la commission dédiée et de femmes représentatives des différentes professions et catégories d'emplois au sein de la caisse[187]. Hostile à ce projet, le directeur général précise que les élues au comité d'entreprise représentent déjà l'ensemble du personnel féminin et que la création d'un groupe spécifique serait « sexiste ». Pourtant, comme le fait remarquer un des représentants syndicaux, la loi sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983 prévoit la mise en place d'opérations intégrant des discriminations positives en faveur des femmes pour rattraper les retards[188].

L'année suivante, une action est néanmoins engagée sous la forme d'une enquête par questionnaire diffusé auprès du personnel féminin pour mieux comprendre ses comportements envers la formation continue et ses projets de carrière et, si besoin, proposer des actions d'accompagnement[189]. Cependant, les sources ne permettent pas d'avoir connaissance du questionnaire, ni des retours de cette enquête et des suites éventuelles données à cette initiative. D'après le témoignage d'une ancienne salariée syndiquée, alors employée au service « étude et documentation »[190], la disparité entre les hommes et les femmes se retrouvait de façon générale au niveau de la carrière. Elle associe les trajectoires féminines à une épreuve sportive : « Si les hommes couraient le 400 mètres, pour les femmes, c'était toujours le 400 mètres haies. »[191] Les ruptures marquées par le congé de maternité, le congé parental ou le temps partiel étaient autant d'obstacles sur leur chemin, sans oublier les préoccupations domestiques et familiales. Ces circonstances, qui généraient des interruptions dans l'activité professionnelle des femmes, étaient susceptibles de freiner leur évolution de carrière.

Néanmoins, l'emploi à temps partiel est peu pratiqué dans l'entreprise. En 1982, à la Caisse régionale du Doubs, cette forme d'emploi concerne moins de 2 % des agents, et

---

[187] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 17 mai 1983 », p. 12.
[188] *Ibid.*
[189] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 22 décembre 1983 ».
[190] Entretien précité, Anne.
[191] *Ibid.*

tous sont des femmes[192]. En 1988, c'est presque 6 % des agents[193]. Parmi eux, 93 % sont des femmes, et plus de quatre femmes sur cinq appartiennent à la catégorie des « agents d'application ». En 1990, le travail à temps partiel concerne un peu plus de 6 % des salariés de cette caisse, dont 95 % sont des femmes et principalement des « agents d'application ». Dans le courant de l'année 1995, les freins à l'évolution professionnelle des femmes sont à nouveau soulevés auprès de la direction[194]. Même si le directeur général admet être conscient du « problème », il souligne néanmoins un certain progrès dans l'entreprise, avec cinq embauches de femmes dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » en 1994, contre quatre hommes. La direction des ressources humaines prend peu en compte les difficultés relevées.

Par la suite, un certain nombre de constats sont dressés eu égard à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes[195]. Un constat défavorable à leur progression de carrière est précisé selon plusieurs critères. Au regard de la pyramide des âges, elles ne sont pas suffisamment concernées par une évolution professionnelle. Celles qui ont de l'ancienneté sont bloquées dans la catégorie « agents d'application ». Les hommes arrivent en tête dans les promotions. Une femme doit être plus compétente qu'un homme pour arriver à des responsabilités de haut niveau. Pour un poste à responsabilités, un homme est toujours préféré à une femme. Les hommes n'admettent pas d'être dirigés par une femme. Les promotions, le salaire, la formation, le statut sont au désavantage des femmes. Des pistes d'explication sont avancées, comme des habitudes comportementales, dont « la subjectivité » de certains responsables[196] :

> « Jusqu'à maintenant, face à une évolution, lorsqu'il y avait un choix à faire entre un homme et une femme, la tendance était plutôt de retenir un homme, à qualité égale et à compétence égale. »

D'autres freins seraient liés à la nature biologique et aux fondements du modèle social, comme se marier, avoir des enfants, travailler à temps partiel, ou encore à la « négligence »

---

[192] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 20 octobre 1982 ».

[193] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 11 avril 1991 ».

[194] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 23 mai 1995 », p. 11-12.

[195] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 11 avril 1991 », p. 6-9. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 13 mai 1993 », p. 7-10. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 23 mai 1995 », p. 11-12. « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs 15 mai 1997 », p. 7.

[196] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 23 mai 1995 », p. 11.

des femmes envers les leviers d'ascension professionnelles (dont la formation et la postulation), et cela, malgré leur niveau de formation inférieur aux hommes, considérant leur travail au Crédit Agricole comme une activité d'appoint[197]. Le problème se pose alors de savoir comment faire évoluer la situation des femmes.

Il est convenu, dans un premier temps, de porter une attention particulière aux « agents d'application » pour leur permettre d'évoluer en catégorie d'emploi supérieure. Cela a effectivement été fait, comme analysé précédemment. Dans un deuxième temps, il s'agit de modifier les habitudes et l'état d'esprit pour donner aux femmes les mêmes chances qu'aux hommes en tenant mieux compte de leurs contraintes, par exemple, le choix du lieu de la formation.

Ainsi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'apparaît pas comme un axe fondamental d'action jusqu'au milieu des années 1990, malgré la prise de conscience du problème. Imposée mais non réellement traduite à travers une politique volontariste, cette prise en compte d'une différence de traitement effective progresse lentement. Aussi, analyser la motivation des femmes, riches d'une longue carrière dans les caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté, nous a permis d'avoir une approche de leur environnement professionnel de l'intérieur eu égard aux disparités observées et aux opinions de la hiérarchie. Celle-ci prétend en effet que ces inégalités relèveraient, en partie, d'un manque d'ambition de leur part au sein de l'entreprise. Qu'en est-il du point de vue des concernées ?

4. État d'esprit des femmes ayant passé leur carrière à la Caisse régionale du CAFC

La plupart des femmes recrutées avant les années 1980 recherchent avant tout une reconnaissance dans leur travail plus que la progression de carrière[198]. Les plus anciennes

[197] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 11 avril 1991 », p. 19-20. Sur la construction de la notion du salaire d'appoint, voir l'ouvrage de Rachel Silvera, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte, 2014, p. 21-22. L'économiste démontre comment s'est construite l'histoire du salaire d'appoint, une idée encore bien présente dans les esprits : « Si, dans les années 1950, le salaire féminin est supprimé des textes, le spectre du salaire d'appoint demeure. Cette notion marque encore les esprits et se manifeste aujourd'hui à travers certaines pratiques qui légitiment le maintien d'inégalités salariales. » En outre, comme souligné par la sociologue Margaret Maruani et cité par Rachel Silvera, les femmes sont encore assimilées aux femmes mariées. Comment cette notion pourrait-elle s'appliquer aux quelques millions de femmes chefs de famille dont le salaire est la ressource principale du foyer ?

[198] Entretiens précités, Angèle, Marion, Louise, Laure, Samantha, Mylène, Martine, Béatrice.

se satisfont de leurs activités de secrétariat, à condition qu'elles soient diversifiées. Aussi, elles acceptent facilement de changer de postes et de services, même pour effectuer des remplacements de courte durée, sans viser pour autant un niveau de poste supérieur[199]. Leurs nouvelles affectations sont vécues comme des évolutions. L'important est d'avoir un travail dynamique et varié et de bénéficier d'une autonomie. Ces trois conditions réunies sont indispensables pour s'épanouir et se réaliser[200]. Elles s'inscrivent dans le fonctionnement de l'entreprise, qui prévoit des avancements pour les employées motivées[201], mais sans garantir une mobilité sociale. D'ailleurs, en 35 et 40 ans de carrière, elles ont exercé plus d'une dizaine de postes différents, mais elles ont obtenu deux promotions au maximum[202]. Recrutées jeunes, ces employées ont acquis de l'assurance au fil de leur parcours, de l'affirmation, de la confiance, et elles se sont accomplies au Crédit Agricole. Elles disent avoir grandi avec la caisse qu'elles considéraient comme leur deuxième famille, « une famille professionnelle ». Ces salariées marquent un fort attachement à l'entreprise et à leur patron. Pour les autres, recrutées entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1970, la caisse représente avant tout un lieu d'évolution personnel, et elles recherchent une satisfaction au travail[203]. Comme l'a observé Jacqueline Laufer pour les femmes cadres, « le travail apparaît comme ce qui ouvre la vie, comme ce qui nourrit l'esprit »[204]. Elles mettent de l'éthique dans leur mission. L'honnêteté, le conseil, le travail bien fait sont des notions importantes. Plus que la diversité ou la variété, la créativité et la prise d'initiative sont deux aspects prioritaires.

---

[199] Entretiens précités, Angèle, Marion, Louise.

[200] Guy Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p. 126-134. L'auteur propose une analyse originale du couple secrétaire-patron dans l'administration : une relation complémentaire dans laquelle chacun a un rôle à tenir et qui ne nécessite pas forcément un effacement de la personnalité de la secrétaire qui « joue son jeu comme elle l'entend avec sa personnalité, ses qualités et ses défauts ». Il présente le métier de secrétaire comme étant complexe et varié, et dans lequel l'évolution des missions dépend de la confiance du patron. La secrétaire peut alors voir sa charge de travail s'accroître en même temps que sa sphère d'influence s'élargit.

[201] Voir convention collective de travail à adhésions multiples, 1re édition, mai 1966, article 33, p. 27. Sur décision de la direction, l'avancement est validé selon les notes d'évaluation (qualités professionnelles, efficience, aptitude « au commandement » pour les cadres) obtenues par chaque agent. Pour le passage à l'échelon supérieur, l'agent doit obtenir une note moyenne de 13/20 durant trois années consécutives. Ces dispositions sont modifiées selon l'accord du 4 avril 1977 qui prévoit un avancement tous les deux ans pour le personnel d'exécution des niveaux « spéciaux », « I et II », et tous les trois ans pour les niveaux « III, IV, V, VI ».

[202] Entretiens précités, Marion et Louise.

[203] Entretiens précités, Laure, Mylène, Martine, Samantha, Béatrice.

[204] Maruani, *Travail et genre… op. cit.,* p. 87.

Une employée au service des titres[205] indique qu'elle ne prend pas simplement les ordres des clients mais s'intéresse aussi au marché de la bourse et spécule de temps à autre[206]. Elle a commencé à faire du conseil commercial spontanément, sans que cela entre dans ses attributions. Une autre témoigne avoir anticipé l'arrivée d'une nouvelle génération d'ordinateurs[207]. Vers la fin des années 1970, elle entreprend de suivre des cours du soir pour se former à l'informatique. Cette démarche personnelle lui a permis de développer une compétence en bureautique et d'anticiper l'arrivée du Commodore au début des années 1980 à la Caisse régionale. Elle se démarque alors de ses collègues par son savoir-faire et se voit confier des projets nouveaux et porteurs pour l'entreprise, ce qui l'amène à gagner en autonomie dans son travail et à prendre de l'assurance.

Souvent à mi-parcours, après avoir gagné en confiance et être montées en compétences, elles sont déterminées à relever un nouveau défi. L'une d'entre elles fait valoir qu'au moment de sa candidature à un poste de chef de service, la direction de la caisse régionale recherchait un agent « capable de se démener à mort » pour arriver à un résultat[208] :

> « Parmi les candidats (des hommes), ils n'ont trouvé que moi ! »

Conscientes d'un décalage entre leur fonction et leur statut, ces salariées ambitionnent une promotion qui n'est pas d'abord motivée par un gain financier mais plutôt reçue comme une marque de reconnaissance de la hiérarchie. Ce geste signe une réelle légitimité de leur travail par rapport à leurs homologues masculins, à compétences égales.

Les femmes recrutées après les années 1980 sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures et portent des valeurs fortes d'utilité, d'équité et de loyauté envers le collectif[209]. Elles ont à cœur de faire évoluer les modèles traditionnels de l'entreprise, et « l'argent, le gain financier, le prestige » ne sont pas le seul moteur. C'est ainsi qu'une cadre dirigeante préfère être considérée comme une femme d'influence plutôt qu'une femme de pouvoir, l'important étant d'avoir les moyens pour construire et bâtir une organisation en phase avec ses valeurs. Une autre place l'humain au centre de la relation client, avec une approche globale des besoins. Sa conception du management repose sur un accompagnement et non sur un commandement des collaborateurs et des collaboratrices,

---

[205] Ce travail généralement confié aux femmes est décrit précisément dans le blog des archivistes des banques, « des femmes qui comptent.com ».
[206] Entretien précité, Martine.
[207] Entretien précité, Samantha.
[208] Entretien précité, Laure.
[209] Entretiens précités, Lucie, Marie. Entretien oral avec Isabelle effectué le 13 mars 2020

une vision d'avant-garde qui n'était pas encore largement partagée. Ce modèle implique une adhésion des équipes commerciales autour d'objectifs communs et de valeurs partagées, avec des avantages individuels, collectifs et au niveau de l'entreprise. Marquées par leur éducation et leur environnement familial d'origine, elles voient dans le diplôme un facteur déterminant d'ascension sociale et, dans le travail, un potentiel d'autonomisation économique et financière. Une autre cadre de direction refuse de reproduire le modèle de la génération précédente : « être la femme de… »[210]. Directement ou indirectement, leurs parents ont joué un rôle important dans leur scolarité et parfois dans leur choix d'orientation. Par exemple, la première a été aiguillée par son père vers une école supérieure de commerce plutôt que vers une école d'ingénieur, car le monde industriel n'était pas encore prêt à accueillir des femmes cadres.

Ces femmes n'ont pas de doute sur le fait d'être à égalité avec les hommes et ont un fort niveau d'exigence envers elles-mêmes. L'une d'entre elles souligne l'importance de travailler son employabilité et d'anticiper toujours sur le poste suivant pour rester perpétuellement en mouvement :

> « Travailler son employabilité, c'est se mettre en position de prévoyance, ne sachant pas ce qui peut arriver demain, mais aussi s'inscrire dans une dynamique à la recherche d'un équilibre… Quand le vélo s'arrête, on tombe. »[211]

Ces cadres supérieurs féminins ont conscience de la notion d'équilibre entre ambition et vie familiale. Selon elles, une femme exerce deux métiers, aussi la réussite ne se limite pas à la carrière professionnelle. Si, dans l'ancien modèle, celles qui faisaient carrière devaient choisir entre leur vie professionnelle et familiale, souvent célibataires et sans enfant[212], nos témoins font partie d'une nouvelle génération pour laquelle, au-delà d'une simple conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la famille est structurante, un facteur essentiel d'équilibre ainsi souligné : « *family first* ».

---

[210] François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1987, p. 22-26. L'auteur souligne que la femme, même en activité professionnelle, devient souvent, dès son mariage, « femme de… » s'alignant sur le statut de l'homme qu'elle a épousé. Celui-ci « prédétermine le niveau de vie économique et social de l'épouse ».

[211] Entretien précité, Marie.

[212] Dauphin, « Femmes seules », *in* Georges Duby et Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome IV, *Le XIX^e siècle*, Paris, Plon, 1991, p. 453. L'auteure démontre l'invention de la notion d'incompatibilité entre le travail et le mariage, qui conditionne le destin des femmes au XIX^e siècle mais ne repose que sur « des pesanteurs sociologiques ». Or, celles-ci suffisent à instaurer une « logique économique » dans laquelle le mariage est une cause de renvoi pour exercer certaines professions. À cette contrainte, s'ajoute l'investissement professionnel qui ne leur permet pas de trouver un conjoint. Aussi, des femmes ambitieuses et instruites, appartenant souvent à la petite bourgeoisie, se retrouvaient condamnées au célibat. Il en est ainsi pour « les demoiselles de magasins ou des postes, les institutrices et les assistantes sociales », ou encore les employées aux télécommunications.

S'intéresser aux femmes cadres et à leurs trajectoires individuelles (objet du troisième chapitre) permettra de mieux comprendre comment, entre 1947, année du recrutement de celle qui allait devenir la première cheffe de service à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Haute-Saône et du Territoire de Belfort, et 2010, avec l'arrivée de la première directrice générale à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, des pionnières ont réussi à s'imposer sur des terrains masculins, à des postes de décision et de pouvoir. Toutes ces responsabilités étaient jusqu'alors inconcevables entre les mains des femmes. Un ancien directeur d'agence nous a confié ne jamais avoir imaginé qu'un jour, une femme pourrait être à la tête de cette entreprise[213].

Pour la période observée, des années 1970 à la fin des années 1990 pour le Crédit Lyonnais, jusqu'à 2017 pour la Caisse régionale du Crédit agricole de Franche-Comté, les mutations perçues pour le Crédit Lyonnais ne peuvent pas complètement être transposées à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. En effet, comme déjà indiqué, ce qui change c'est d'abord la nature de la « banque verte »[214]. Si nous avions disposé des sources pour le Crédit Lyonnais entre les années 2000 et 2017, ce travail comparatif aurait pu être affiné. On peut néanmoins discerner un mouvement global de féminisation de l'emploi salarié bancaire. Jusqu'en 1991-1992, les caisses régionales du Doubs et du Jura sont de petites entreprises locales en pleine mutation qui connaissent un développement croissant de l'activité qui favorise l'embauche de quelques femmes. C'est en 2007 qu'à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté la parité est atteinte. L'année suivante, en 2008, la part des femmes est pour la première fois dans l'histoire de cette banque supérieure à celle des hommes (avec 52 %). En revanche, au Crédit Lyonnais, l'effectif féminin demeure dominant au moins depuis 1971.

Cependant, ce mouvement montre quand même quelques similitudes dans ces deux établissements. En effet, les femmes sont pendant longtemps surreprésentées dans la catégorie inférieure de l'échelle hiérarchique alors que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des cadres. C'est d'abord la classe des agents intermédiaires qui commence à se féminiser lentement, mais de façon continue, jusqu'à ce que les femmes y deviennent majoritaires. Au Crédit Lyonnais, parmi ces agents, elles sont le plus souvent cantonnées aux échelons inférieurs des petits gradés. Pour la Caisse régionale du Crédit

[213] Entretien précité, Paul.
[214] Hubert Bonin, *Le Crédit Agricole : de la banque des campagnes à la banque universelle (1951-2001),* Genève, Droz, 2020, p. 100.

Agricole de Franche-Comté, nous ne disposons que des données générales concernant cette catégorie. Néanmoins, sur le plan de l'évolution globale, on observe que, graduellement, l'effectif féminin gagne une majorité d'agents intermédiaires tandis que la proportion d'agents d'exécution diminue. Chez les cadres, la féminisation peine à se réaliser malgré des progrès constatés de part et d'autre. Les femmes sont très faiblement représentées par rapport aux hommes et les cadres supérieurs féminins demeurent rares, bien qu'à partir de 2014 leur présence s'affirme davantage à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté (30% en 2017). Il ne s'agit pas d'un fait isolé car les mêmes disparités de genre ont pu être observées dans cinq autres caisses régionales en 2002 (CRCA du Finistère, de la Brie, de l'Anjou-Maine, du Centre Loire et de Toulouse).

C'est la catégorie des cadres qui est aussi la plus touchée par les différences salariales entre les hommes et les femmes. À la Caisse régionale, chez les cadres supérieurs, cet écart est encore élevé en 2011 avec 14 % au détriment des femmes, toutefois des efforts sont nettement visibles entre 2012 et 2017. Au Crédit Lyonnais, les disparités salariales persistent jusqu'en 2016 où un rattrapage est effectué afin d'équilibrer le revenu des femmes avec celui de leurs confrères.

On relève aussi des similitudes dans la politique de promotion féminine des deux banques. Pour autant, au Crédit Lyonnais, celle-ci est active dès le début des années 1970, probablement en raison de la loi du 22 décembre 1972 qui, après le préambule de la constitution de 1946, établit l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Une autre explication possible est que l'effectif féminin est majoritaire. Alors que des mesures spécifiques à la gestion du personnel sont mises en œuvre, émerge une prise de conscience de la part de la direction de la banque. Elle comprend que leur aboutissement passe inévitablement par un changement des mentalités, surtout de la part des cadres supérieurs, en admettant qu'une femme est tout à fait capable de tenir un poste d'encadrement aussi bien qu'un homme. Notre analyse a mis en évidence des obstacles internes durables, d'ordre social et culturel, qui freinent l'ascension professionnelle des femmes et les défavorisent dans leurs perspectives de carrière par rapport aux hommes. La vision patriarcale dominante de la famille fait que leur travail est considéré de moindre valeur par rapport à celui des hommes, perçus comme le pilier financier naturel du foyer. Cette conception traditionnelle exclut les situations matrimoniales autres que la femme mariée et surtout les cheffes de famille. On retrouve cette même conception de la famille à la Caisse régionale, de façon plus marquée. Si le travail des femmes est considéré comme une activité d'appoint, lorsqu'on regarde le travail à temps partiel, on se rend compte qu'il

est très peu pratiqué dans l'entreprise même s'il concerne surtout les femmes, soit 3 % d'agents en 2008. Mais ce qui nous paraît le plus frappant, c'est la préoccupation des dirigeants envers toute démarche sexiste qui pourrait pénaliser les hommes. Face aux inégalités soulevées, en défaveur des femmes, la direction se préoccupe surtout de ce qui pourrait nuire aux hommes. Ce point de vue ne favorise pas une concertation objective pour trouver une solution vers la parité. On retrouve ce même type de frein à l'échelle de la société de cette époque.

De même, réserver le contact commercial aux hommes est-il le reflet de la position subordonnée des femmes dans la société. Au Crédit Lyonnais, les agents féminins sont en contact avec la clientèle dans les années 1970, à Paris comme en province, mais leur travail est sédentaire et seuls les hommes sont habilités à « prendre la sacoche ». Aussi on les retrouve surtout à des fonctions de « guichetière » ou à des postes de gestion de clientèle privée où elles reçoivent les particuliers exclusivement à l'agence. Au Crédit Agricole, l'absence des femmes en ce domaine est encore plus marquante : en 1972, dans les caisses régionales, le réseau commercial emploie 26,5 % de femmes et 73,5 % d'hommes. Dans le Doubs, en 1973, on compte 13% de femmes dans le réseau et 20 % en 1980 où elles occupent le plus souvent des emplois administratifs, au service des hommes. Ces variations entre le Crédit Lyonnais et la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté peuvent trouver une explication dans les spécificités culturelles du monde agricole où la banque a ses racines. Assigné à la sphère domestique, le statut des femmes se construit hors de l'espace professionnel. Comme le souligne Lucie Cros :

> « S'intéresser à la division familiale du travail en milieu agricole rend plus explicite le différentiel sexué en vertu duquel les femmes ne sont pas socialement construites pour devenir des professionnelles, contrairement aux hommes »[215].

Leur rôle *d'aide familiale* dévolu par la famille est transposable dans l'emploi. De la même manière, elle pointe le poids de l'Église catholique au sein du territoire qui soutient leur fonction « d'épouse, ménagère et mère »[216].

Au-delà de ces constats rattachés au milieu professionnel, les mutations du salariat féminin sont aussi liées ici aux évolutions de la clientèle : la grande période de la bancarisation de la population française, selon l'expression d'André Gueslin, a-t-elle favorisé, ou pas, la

---

[215] Lucie Cros, « Les ouvrières et le mouvement social : retour sur la portée subversive des luttes de chez Lip à l'épreuve du Genre », thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot et Sylvie Guigon, Université de Bourgogne Franche-Comté, 2018, p. 67 et suivantes pour comprendre la différenciation des rôles sexués dans le milieu agricole en Franche-Comté et « le carcan idéologique et moral » qui conditionne les relations entre les femmes et les hommes.

[216] *Ibid.*, p. 20.

féminisation de l'effectif du Crédit Lyonnais et des caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté ?

5. Lien entre bancarisation de la clientèle et féminisation du personnel bancaire

Approche statistique globale

Comme déjà évoqué, André Gueslin constate qu'il n'y a pas de féminisation dans les caisses régionales du Crédit Agricole durant la période de forte bancarisation qu'il situe entre 1963 et 1972[217]. En effet, il montre que la part relative des femmes diminue, bien que leur nombre augmente. En 1972, le personnel féminin est par ailleurs davantage présent au siège que dans les bureaux, contrairement aux hommes. En revanche, du côté du Crédit Lyonnais, les données collectées nous permettent de voir que le nombre de femmes ne cesse d'augmenter entre 1960 et 1972 (soit plus de 10 000 agents), ainsi que leur part relative qui passe de 42,6 % à 51,2 %[218]. Existe donc une féminisation accrue du personnel durant la bancarisation de la clientèle dans cet établissement. Ces deux mouvements sont concomitants. Cependant, en 1966, peu de ménages (à peine 18 %) possèdent un compte-chèques ou un livret bancaire. Ils sont 62 % en 1972[219] et 92 % en 1984[220]. Or, nous ne disposons pas des données statistiques pour les caisses régionales, y compris pour la Franche-Comté, afin d'observer le mouvement de féminisation sur cette période 1966-1984. Toutefois, si on regarde uniquement la bancarisation de la clientèle féminine, on constate que la croissance de la proportion de femmes possédant un compte bancaire, qu'il soit personnel ou joint, se situe entre 1971 et 1980 : 27 % des femmes sont bancarisées en 1971[221] et 77 % en 1980[222]. Pour observer la féminisation du personnel dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté de 1971 à 1980, seul l'effectif de la Caisse régionale du Doubs par sexe est disponible de 1975 à 1982 (tableau 6).

---

[217] Gueslin, *Histoire des Crédits Agricoles…, op. cit.,* p. 296-298.
[218] *Ibid.* Rapport de la direction du personnel sur la promotion féminine, mai 1976.
[219] Archives de la Caisse des dépôts, « Le livret A : une histoire de l'épargne populaire », Paris, La Documentation française - Caisse des dépôts et consignations, 1999, p. 240.
[220] Bonin, *La banque et les banquiers en France…, op. cit.,* p. 221.
[221] Archives historiques Crédit Agricole SA. Daphné de Saint-Sauveur, « L'argent du jour, le jour », *Le Figaro*, 26 avril 1977, et « Les femmes et l'argent », *La Croix*, 12 juillet 1977.
[222] Archives historiques BNP Paribas, journal interne *Dialogue*, 1982, p. 8-9.

Tableau 6 : Répartition du personnel par sexe à la CRCA du Doubs, 1975-1979

Effectif en :	% F	% H
1975	29,1 %	70,8 %
1976	31,4 %	68,6 %
1977	30,7 %	69,3 %
1978	29,7 %	70,3 %
1979	31,1 %	68,9 %
1982	32,6 %	64,3 %

Si le nombre d'agents féminins augmente (passant de 136 à 240), la part relative est plutôt stable. Il n'y a donc pas l'affirmation d'un mouvement de féminisation durant la période présumée d'accroissement de la bancarisation des femmes. Encore à cette époque, le taux de présence féminine est plus important parmi le personnel du siège (plus de 47 %) que dans les bureaux, avec seulement 16,7 % de femmes en 1978 et 17,7 % en 1979. Dans le réseau commercial, l'effectif total des femmes comprend 98 % d'employées et 2 % seulement de cadres, alors que l'effectif total des hommes dans les bureaux comprend 78 % d'employés et 21 % de cadres[223]. Par conséquent, l'entreprise recrute plus d'hommes que de femmes, lesquels sont affectés sur le terrain commercial pour accompagner la bancarisation des particuliers.

La dynamique au Crédit Lyonnais est un peu différente. Sur la même période 1975-1982, le nombre de femmes diminue légèrement (- 2 189 agents) et la part relative est stationnaire, autour de 53 %. Pour l'ensemble de la période 1971-1980, le nombre d'agents féminins s'accroît de plus de 5 000, tandis que la part relative est assez stable, passant de 50 % à 53 %. Nous avons une inconnue, à savoir la répartition des salariées travaillant en agences et dans les services intérieurs, mais nous avons vu que les femmes travaillent déjà au guichet au début des années 1970. Sur le plan quantitatif, le personnel féminin s'est donc stabilisé dans cet établissement entre 1971 et 1980.

[223] Arch. FMDS, « Procès-verbaux du Conseil d'Administration de la Caisse régionale du Doubs de février 1979 à mai 1980 », séance du 4 janvier 1980. Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 31 octobre 1979 », p. 265.

Nature des postes de travail les plus féminisés dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté

Selon une enquête sur l'emploi féminin dans la banque, généralement, « la femme ne fait pas autorité en matière de question financière »[224]. Cette attitude s'est traduite par « un certain blocage » à l'encontre des femmes à des postes en agence, surtout au guichet, les cantonnant aux fonctions administratives ou de gestion du personnel[225]. Les métiers strictement bancaires reliés à la décision financière et au commerce de l'argent sont « réservés en priorité aux hommes »[226]. Or, le passage à des fonctions commerciales est souvent nécessaire à la progression de carrière, et les perspectives d'évolution sont plus nombreuses dans cette filière.

Les témoignages d'anciennes salariées dans les caisses régionales de Franche-Comté corroborent le cloisonnement de l'activité selon le sexe, faisant apparaître des métiers et des services spécifiquement féminins tels que perforatrices, opératrices de saisie, post-marqueuses, secrétaires, standardistes, secrétaires guichetières, employées aux titres[227]. C'est ainsi qu'une candidate est informée par son employeur de l'impossibilité de répondre favorablement à sa demande, étant donné qu'il n'y a plus « d'emploi féminin disponible »[228]. En 1981, dans le Doubs, la décision est prise de créer une unité d'employés polyvalents au siège pour répondre aux besoins et réduire l'embauche du personnel temporaire : CDD et personnel intérimaire[229]. Leur rôle consiste à assurer les remplacements des congés de maternité et des absences longues ou pour congés annuels, et à intervenir en cas de surcharge ponctuelle de travail dans les services. Leur embauche, prévue en catégorie III, correspond au personnel d'exécution, et cette nouvelle fonction est généralement attribuée à des femmes[230].

Quelques guichetières commencent à être recrutées au milieu des années 1970, mais c'est surtout au début des années 1980 qu'elles arrivent plus nombreuses dans les agences[231]. En 1984, à la Caisse régionale du Doubs, les femmes représentent 23 % de l'effectif dans le

---

[224] Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », enquête précitée, p. 43.
[225] *Ibid.*
[226] *Ibid.*
[227] Entretiens précités, Angèle, Marion, Louise, Laure, Samantha, Mylène, Martine, Béatrice.
[228] Arch. CAFC, dossier du personnel, courrier daté d'avril 1975.
[229] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs, 3 mars 1981 », p. 6. La durée de la mission des employés polyvalents est supérieure à une semaine.
[230] *Ibid.*
[231] Arch. CAFC, « « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 10 avril 1985 ».

réseau commercial, qui ne compte aucune cadre, et 100 % des employées (l'effectif des hommes dans le réseau comprend 25,6 % de cadres et 74,4 % d'employés), et 41 % au siège (l'effectif des femmes au siège comprend 4 % de cadres et 95,8 % d'employées, contre 39 % de cadres et 61 % d'employés pour l'effectif total des hommes au siège)[232]. Leur travail consiste à accueillir les clients et à traiter les opérations bancaires courantes. Il s'agit surtout d'apporter du service à la clientèle grand public et de prendre en charge les offres de base avec quelques produits bancaires qui nécessitent peu de technicité. Seuls les démarcheurs, les responsables de bureau rattaché, les chefs de bureau et leurs adjoints occupent des fonctions commerciales à part entière et bénéficient d'une formation dans ce domaine[233]. La première femme démarcheuse dans le Doubs a commencé sa carrière en 1987 au sein du réseau, en alternant le guichet et le terrain[234].

La Caisse régionale de Haute-Saône présente une singularité, avec le recrutement de trois femmes au service informatique à des métiers qualifiés, comme programmeuses et responsables de l'organisation la même année, en 1976[235]. Ce point sera abordé plus en détail dans le troisième chapitre consacré aux trajectoires professionnelles de femmes cadres dans les caisses régionales de Franche-Comté.

Le cadre de travail à la Caisse régionale du Doubs s'organise par direction : financière, logistique, bancaire, ressources humaines, titres et étranger[236]. Ces différentes filières sont composées de plusieurs services, eux-mêmes fractionnés en petites unités. Par exemple, la direction financière comprend les services des virements, des prélèvements et du change. Les secrétaires sont réparties par direction et par service. Aux moyens généraux, le responsable des achats fait tester à la secrétaire les nouvelles machines à écrire, un outil de travail alors associé aux femmes[237]. Celle-ci éprouve même une « fierté, équipée de la première machine électrique IBM dans l'entreprise, sans bruit et à boule, qui permettait de

---

[232] *Ibid.*, et « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 29 janvier 1985 ».

[233] Arch. FMDS, CNCA, rapport d'inspection sur la CRCA du Doubs, 5 septembre au 19 octobre 1979.

[234] Entretien précité, Martine.

[235] Entretien précité, Béatrice.

[236] Entretiens précités, Marion, Louise.

[237] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire*, *op. cit.*, p. 81-87. Commercialisées aux États-Unis à la fin du XIX[e] siècle, les premières machines à écrire sont fabriquées par des femmes. L'outil ressemble à une machine à coudre et son clavier rappelle celui du piano, un instrument dont la pratique est maîtrisée par les femmes des classes moyennes. Les femmes sont alors désignées naturellement douées pour la dactylographie. Lorsque la première machine à écrire arrive en France dans les années 1880, l'objet est déjà « sexué », bien qu'utilisé et promu à ce moment-là par des hommes.

changer de caractère »[238]. Une sorte de lien affectif s'est tissé entre l'employée et son indispensable outil de travail.

Le service des prêts se développe fortement, avec une majorité de femmes qui travaillent sous la responsabilité quotidienne d'une responsable, elle-même sous l'autorité d'un chef (voir photographie en annexe). Ce service se compose de trois unités indépendantes avec les prêts aux particuliers, aux professionnels et aux agriculteurs. Là encore, la répartition du personnel est significative de la place assignée aux femmes dans l'entreprise, au cœur du travail d'exécution. Ainsi, dans l'unité des particuliers, une équipe masculine est chargée de l'étude juridique des dossiers de demandes de prêts et de l'instruction des dossiers de prêts à moyen et long terme. L'équipe féminine assure les prêts à court terme. En bout de chaîne, deux employées mettent en forme et préparent les dossiers à partir des éléments fournis. Elles exécutent les tâches quotidiennes répétitives et spécialisées de petites mains, qui consistent à remplir des fiches codifiées de façon manuscrite pour les adresser ensuite au service informatique. Là, des perforatrices saisissent ces informations sur des cartes perforées. Un informaticien les introduit dans un ordinateur et édite un « listing » qui est soumis à la vérification des employées aux prêts. Une fois les informations validées, elles sont réceptionnées par une autre employée chargée de confectionner une matrice (voir photographie en annexe) à l'aide de trois feuilles superposées différentes (une feuille classique, une feuille paraffinée et une feuille de papier carbone hectographique). Tapées à la machine à écrire, les données sont réunies dans la matrice, ultérieurement placée dans un duplicateur à alcool. Ce même agent introduit le papier de tirage, feuille par feuille, puis, une fois reproduits, les documents sont rangés dans le dossier de prêt du client.

De même, le service comptabilité de la Caisse régionale du Doubs est placé sous la responsabilité d'un chef comptable et d'un collaborateur principal surnommé ironiquement « le gardien du plan comptable » par les employées, toutes des femmes qui ne sont, elles, qu' « agents d'application », au premier niveau hiérarchique[239].

Dans la plus grosse agence du Doubs, qui employait une trentaine de salariés en 1975, six femmes travaillaient en *back-office* à des emplois administratifs : aux prêts habitat, à la

[238] Entretien précité, Marion.
[239] Entretien précité, Mylène.

compensation, au guichet et comme secrétaire des démarcheurs. Dans d'autres petites agences, elles pouvaient aussi être recrutées comme caissières[240].

Au siège de la Caisse régionale du Jura, au début des années 1980, les femmes travaillent également dans des services à faible valeur ajoutée. Dans une pièce de 30 m², les perforatrices tapent toute la journée pour introduire les données informatiques *via* des cartes perforées, sous la responsabilité d'une cheffe de service. Mais les fonctions régaliennes en finance, ressources humaines, contrôle, développement, banque, commercial, entreprises et marketing sont entre les mains des hommes. La seule femme cadre est alors adjointe à la direction des ressources humaines[241]. De manière générale, dans les trois caisses régionales de Franche-Comté, les services de production sont investis par les femmes à des métiers d'exécution, alors que les hommes sont dans des services productifs à des métiers de banque. Une sténodactylographe compare sa situation à celle des ouvrières : « Pour les femmes, c'était l'usine ! »[242].

Nous retrouvons ici la même dichotomie entre le personnel féminin et masculin que dans les autres banques étudiées au moment de leur féminisation massive du personnel, après la Première Guerre mondiale.

Nos témoignages permettent également d'avoir connaissance d'une évolution des critères de recrutement des femmes et confirment leur affectation, dès l'embauche, à des emplois administratifs peu qualifiés, quel que soit leur niveau de diplôme. Les recrutées avant 1975 ont surtout un CAP en sténodactylographie et occupent les postes d'employée administrative au siège, au premier échelon hiérarchique. Les conditions d'entrée sont les mêmes pour les bachelières. Le niveau de diplôme n'a donc pas d'incidence dans le recrutement. Cette pratique semble se poursuivre encore au début des années 1980. En effet, une autre candidate, titulaire d'un DUT en technique de commercialisation, entre comme perforatrice temporaire puis est embauchée huit mois après comme guichetière dans une petite agence du Jura où elle effectue des tâches simples, selon la description du métier indiquée précédemment. Un ancien directeur d'agence apporte un éclairage supplémentaire à cette situation des femmes dans une perspective comparative avec les hommes. Titulaire d'un CAP en comptabilité, il est recruté en 1969 directement comme

---

[240] Tenir la caisse, compter, être au service des clients sont des missions que nous retrouvons dans la sphère privée des femmes qui, comme nous le verrons dans la deuxième et la troisième partie de cette recherche, tiennent les cordons de la bourse, font la comptabilité, gèrent le budget du ménage et sont au service de la famille.

[241] Entretien précité, Lucie.

[242] Entretien précité, Samantha.

guichetier dans le réseau commercial de la Caisse régionale du Loiret, à l'âge de 17 ans, avec la consigne de porter un costume, une chemise et une cravate[243]. Il confirme que la plupart des jeunes garçons commençaient une activité commerciale après quelques jours d'initiation. Il a aussi démarré au premier échelon hiérarchique, mais le réseau commercial offre davantage de perspectives d'évolution intéressantes que le siège régional. Dès les premières années dans l'entreprise, il clarifie son projet de carrière avec l'objectif d'être directeur d'agence à trente ans.

Sans avoir un objectif de carrière précis au départ, les femmes de notre corpus visent avant tout à s'inscrire dans une indépendance économique par le travail[244]. L'autonomie financière est une source de motivation importante. Pour les plus anciennes salariées des caisses régionales de Franche-Comté, toutes sont embauchées comme employées administratives, cinq sont célibataires, et quatre autres sont mariées. Aucune ne perçoit son activité et/ou son salaire comme un appoint. Alors que l'une d'entre elles affirme, dans sa lettre de motivation, être déterminée « à réussir »[245], une autre, arrivée à l'âge de 16 ans, voit son travail comme la clé de voûte de son émancipation et le moyen de « faire bouillir la marmite » dans son couple[246]. Si le secteur de la banque n'attire pas spécialement ces candidates, le Crédit Agricole bénéficie de l'image positive d'une entreprise solide, offrant une stabilité d'emploi. C'est une valeur sûre. Néanmoins, selon leur milieu d'origine, elles ne perçoivent pas la banque de la même manière. Pour celles issues du milieu agricole, elle incarne un certain prestige, une organisation rassurante et tournée vers l'avenir. Certaines éprouvent même une fierté de travailler au Crédit Agricole.

Les premières recrues sont entrées dans l'entreprise principalement par connaissance, souvent un membre de la famille, client ou employé. Une a été embauchée à la Caisse régionale du Doubs par l'intermédiaire de sa mère, cliente connue du directeur, une autre sur recommandation de son oncle, administrateur d'une caisse locale. L'épreuve est d'un niveau très simple et passe essentiellement par un entretien individuel. Une mécanographe a été reçue par le directeur de la Caisse régionale du Doubs, qui lui a demandé d'aligner des chiffres les uns en dessous des autres, un exercice qu'elle a accompli avec rapidité et

---

[243] Entretien précité, Paul.

[244] « IV - Les femmes face à l'apprentissage du rôle de cadre », *in* Laufer, *La féminité neutralisée…, op. cit*., p. 86-100. Le « refus de la dépendance économique » par le travail a été étudié par l'auteure pour les femmes cadres. « Le travail, c'est d'abord un refus de dépendance économique ». C'est aussi « un refus d'être la femme au foyer », p. 87.

[245] Archives CAFC, dossier du personnel de Lucie.

[246] Entretien précité, Louise.

précision[247]. Une dactylographe embauchée en 1976 souligne que l'examen d'entrée au Crédit Agricole était si simple qu'elle redoutait la suite en espérant être à la hauteur[248].
Guy Thuillier a démontré que les femmes dans l'administration publique étaient aussi engagées comme agents d'exécution au début du XX^{e} siècle, préjugeant, et cela pendant longtemps, de leurs grandes aptitudes pour les besognes qui nécessitaient le sens du détail, de l'exactitude et de la patience[249]. Dans le monde du travail en général, Catherine Omnès observe une répartition genrée des emplois qui repose sur des stéréotypes :

> « Aux hommes reviennent les emplois requérant force et qualification ou présentant des risques importants ; aux femmes, les travaux se référant à leurs "qualités naturelles" de délicatesse, de minutie, de dextérité. »[250]

Dans les années 1970 et 1980, des évolutions apparaissent car les candidates ont répondu à une annonce ou ont adressé une candidature spontanée. Si le recrutement repose toujours sur un entretien individuel, s'ajoute une batterie de tests psychotechniques complétés d'une épreuve spécifique pour les dactylographes. D'une manière générale, l'aspect affectif semble déterminant dans le choix final de la postulante. Ainsi, l'une déclare avoir gagné la sympathie de son recruteur en faisant preuve de franchise[251]. Une autre était accompagnée d'une amie de ses parents, épouse du commissaire de police[252]. Le recruteur a été sensible à cette démarche, et ces présentations ont joué en faveur de la jeune fille.
Dans les années 1990, le diplôme devient un des facteurs déterminants dans le processus de d'embauche. Valorisé, il marque une rupture avec les anciennes méthodes. Une postulante dotée d'un diplôme d'ingénieur et d'une expérience professionnelle dans l'analyse financière est engagée au niveau cadre comme conseiller financier dans une caisse régionale[253]. Elle gère un portefeuille d'une quarantaine de clients agricoles et tient un rôle d'accompagnement d'une petite équipe de collaborateurs.
Le témoignage d'une ancienne cadre de direction, qui a démarré sa carrière en 1979 au Crédit Lyonnais, permet d'établir une comparaison entre la politique de recrutement de

---

[247] Entretien précité, Marion. Cédric Neumann, « De la mécanographie à l'informatique. Relation entre catégorisation des techniques, groupes professionnels et transformations des savoirs managériaux », thèse précitée, p. 89. L'auteur signale que « l'âge et le genre constituent les critères les plus généraux de sélection des mécanographes ». Aussi, p. 95 pour les aptitudes attendues des mécanographes, dont l'agilité et la rapidité, la précision des mouvements, la mémoire visuelle immédiate des chiffres.
[248] Entretien précité, Samantha.
[249] Thuillier, *op. cit*., p. 32-34.
[250] Catherine Omnès, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 2, 2003, p. 373-398.
[251] Entretien précité, Laure.
[252] Entretien précité, Martine.
[253] Entretien précité, Marie.

cette banque et celle du Crédit Agricole à la même époque[254]. Entrée en 1976 à HEC[255], elle est une des premières femmes diplômées de cette école prestigieuse à être embauchée au Crédit Lyonnais. Cet établissement comptait déjà quelques directrices d'agence, des femmes à des postes d'état-major ainsi qu'un corps d'agents intermédiaires diplômées de Sciences Po ou d'HEC jeunes filles. Mais c'est à partir du milieu des années 1980 que les diplômées de l'enseignement supérieur « arrivent en masse » dans cet établissement[256]. Alors que le Crédit Agricole embauchait au niveau du baccalauréat, il y avait une primauté de l'enseignement supérieur au Crédit Lyonnais, surtout envers les grandes écoles réputées. Les quinze stages à pourvoir à l'étranger étaient réservés aux diplômés de Polytechnique, Centrale, HEC, « Sup de Co », Arts et Métiers. Cependant les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur engagés depuis 1969 sont en grande majorité des hommes[257], et la progression de carrière des femmes y est plus longue. Pour arriver à un poste élevé équivalent, « cela prenait le double du temps »[258]. Constatant une quasi-absence des femmes dans le processus de détection des hauts potentiels[259], la direction des relations sociales et du personnel préconise de situer la période de sélection effectuée jusqu'alors avant les cinq premières années de présence dans l'entreprise, ce qui correspond au moment des maternités.

En conclusion de ce point, il apparaît qu'au Crédit Lyonnais, où le personnel féminin est majoritaire déjà au début des années 1970, la direction s'est saisie de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dès cette époque-là, consciente des « barrières psychologiques à surmonter ». Ce n'est qu'après la fusion des trois caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté, où les hommes sont toujours majoritaires, que la direction de cette banque s'empare vraiment du sujet, soit à partir de 1995. Bien que les sources aient manqué pour élargir le champ d'étude et connaître la position de l'ensemble des caisses régionales, il semble devenir une préoccupation collective à partir des années 2000, à en juger par le rapport commandé par la FNCA au cabinet d'études MBC portant sur « la place des femmes dans les caisses régionales de Crédit Agricole aujourd'hui et

---

[254] Entretien précité, Isabelle.
[255] L'école HEC ouvre ses portes aux filles à la rentrée 1973.
[256] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 277. L'auteure montre l'étroite relation entre la levée de l'interdiction pour les femmes en France d'accéder aux formations supérieures et leur progression à de hautes responsabilités.
[257] Archives historiques Crédit Agricole SA, rémunération et progression hiérarchique des diplômés d'études supérieures dans les cinq premières années de présence au Crédit Lyonnais, rapport, 1969-1975.
[258] Entretien précité, Isabelle.
[259] Archives historiques Crédit Agricole SA, note interne à la direction des relations sociales et du personnel sur la promotion féminine en 1988 pour les diplômées d'études supérieures, 23 novembre 1989.

demain »[260]. Mais ce point mériterait d'être précisé dans le cadre d'une éventuelle recherche ultérieure.

Il existe une corrélation entre la bancarisation de la clientèle au Crédit Lyonnais et la féminisation du personnel, à la différence des caisses régionales. Pour la Franche-Comté, ce phénomène trouve une explication dans la place occupée par les femmes dans l'entreprise et la résistance de facteurs socioculturels dans un contexte où la direction ne s'approprie pas encore les enjeux en matière d'égalité professionnelle entre les sexes. Pendant longtemps recrutée dans les sièges régionaux, la main-d'œuvre féminine occupe « naturellement » des postes de travail subalternes, au service d'un pouvoir masculin, cantonnée dans la branche administrative à des tâches d'exécution. C'est au début des années 1980 que des fonctions en relation avec la clientèle commencent à s'ouvrir aux agents féminins qui arrivent plus nombreux aux guichets. En 1985, à la Caisse régionale du Doubs, les femmes représentent près de 23 % de l'effectif dans le réseau commercial et presque 41 % au siège[261].

Globalement, les femmes progressent de façon significative dans l'échelle des qualifications seulement dans les années 2000, et la parité dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » est atteinte en 2007-2008. Mais parmi les « agents d'application », les femmes restent très largement majoritaires, et parmi les cadres, elles sont amplement minoritaires. À l'échelle d'autres caisses régionales, la situation d'inégalité du personnel féminin s'est avérée similaire.

Au Crédit Lyonnais, les femmes sont embauchées à la fois dans les centres administratifs et les agences, et elles commencent à évoluer vers la catégorie des gradés dès le milieu des années 1970, bien que maintenues aux échelons inférieurs. Aussi, leur éventuelle progression vers une position réellement égalitaire par rapport aux hommes pendant la grande période de bancarisation n'est pas encore d'actualité. Dans la relation client, les métiers sont limités à des postes de guichetiers et de gestionnaires sédentaires. Les fonctions commerciales, qui nécessitent d'aller à l'extérieur pour rencontrer la clientèle (gradés supérieurs), restent un terrain masculin encore au début des années 1980.

C'est pourquoi nous nous sommes intéressée aux femmes cadres et à leurs trajectoires individuelles pour savoir comment, entre 1947 et 2010, des pionnières ont réussi à

---

[260] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité.

[261] « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 15 janvier 1985 ».

s'imposer dans les caisses régionales de Franche-Comté pour occuper des postes de décision et de pouvoir jusqu'alors exclusivement entre les mains des hommes. Cette analyse s'appuie sur des connaissances empiriques et sur le modèle de progression des femmes proposé par Sylvie Schweitzer en trois « cercles concentriques » dans l'entreprise[262]. Les pionnières du premier cercle se heurtent aux interdits sociaux et aux barrières « biologiques » qui régissent l'accès à de nombreuses professions et font obstacle aux femmes[263]. Pour faire leur place dans cet espace vierge et parfois hostile, elles adoptent « des comportements féministes ». Ces « premières » s'apparentent aux femmes notables que nous avons déjà identifiées dans la sous-partie consacrée aux premières professionnelles de la banque, de la Première Guerre mondiale à l'entre-deux-guerres. Alors que leur nombre s'accroît, se dessine un deuxième cercle de pionnières qui se caractérisent par leur discrétion. En effet, pour ne pas attirer l'attention, elles tentent d'atténuer le « féminin »[264] en reproduisant les codes masculins dominants de leur milieu professionnel. Cette attitude pourrait éventuellement s'inscrire dans une forme de résistance à la « domination masculine »[265]. Minoritaires, elles sont plus nombreuses que les « premières ». Enfin, les pionnières « du troisième cercle », en nombre équivalent à celui des hommes, voire majoritaires, revendiquent l'égalité.

[262] Schweitzer, *Femmes de pouvoir…, op. cit.*
[263] *Ibid.*, p. 13-14
[264] *Ibid.*, p. 14.
[265] Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

CHAPITRE III : TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DE FEMMES CADRES DANS LES CRCA EN FRANCHE-COMTÉ : DES CONQUÉRANTES QUI ONT AMÉLIORÉ LE DESTIN D'AUTRES FEMMES

1. Leur parcours professionnel

Après son certificat d'études, **Angèle** entre à l'école Japy, en Haute-Saône, à l'âge de seize ans, pour apprendre la sténodactylographie, et elle obtient son CAP. Comme elle fait partie des deux meilleures élèves, la directrice lui trouve aussitôt un poste de sténodactylographe à la Caisse régionale de Haute-Saône. En 1947, elle est la seule femme sur un effectif de sept agents. Après avoir effectué de nombreux remplacements dans les services du siège et dans le réseau commercial, du guichetier au chef de service, elle acquiert une connaissance précise de l'entreprise et « grandit avec la caisse ». Elle est promue « chef » de service au statut de cadre en 1960. Avec la création de la fonction de secrétaire de direction en 1966 – année de la première convention collective nationale du Crédit Agricole –, elle est nommée à ce poste tout en conservant son grade et sa position de cadre. Elle occupe cette fonction jusqu'à l'âge de la retraite, après 39 ans de carrière.

Martine est bachelière et a exercé en tant qu'institutrice avant d'être recrutée en 1969, à l'âge de vingt-et-un ans, comme agent administratif à la Caisse régionale du Doubs. D'abord au service des titres puis du développement, elle rejoint ensuite le réseau commercial en 1981 comme guichetier, avec une mission commerciale de vente de voyages[1], puis guichetier-démarcheur en 1987. Elle passe dans la classe d'emploi de « technicien et animateur d'unité » en 1988 (année de changement de la première convention collective nationale) et occupe successivement les fonctions de conseiller commercial et de chargé de clientèle haut de gamme. Elle devient responsable d'une petite agence en 1997 et obtient le statut de cadre. Elle encadre alors une petite équipe de cinq personnes, dont une femme, et prend sa retraite en 2009.

Laure a débuté dans le monde du travail en 1964 comme employée administrative dans un magasin de menuiserie à Besançon. Elle entre en 1969, à vingt-trois ans, à la Caisse

[1] Une filiale « Voyage Conseil » a été créée à la fin des années 1970 pour commercialiser des voyages ciblant d'abord une population rurale qui souhaitait découvrir les vacances. Forte de son succès, l'offre a été élargie à toutes les catégories socioprofessionnelles dans les années 1980. Le spot publicitaire Crédit Agricole/Voyage Conseil, réalisé en 1986, peut être visionné sur le portail de l'INA.

régionale de Haute-Saône et du Territoire de Belfort, avec un CAP en sténodactylographie, comme employée administrative au service communication. Contrôleur audit en 1980, elle acquiert le statut de « technicien et animateur d'unité » en 1988. À l'opportunité de la création de l'assurance dommages en 1992, nouveau service basé à Besançon, elle prend la fonction de chef de service qui implique l'encadrement hiérarchique d'une petite équipe et un management transversal de l'ensemble des agents de la caisse régionale. Elle quitte l'entreprise dix ans plus tard.

Titulaire d'un bac G, **Mylène** a d'abord travaillé à la comptabilité pour un grossiste en fournitures de bureau et pour l'entreprise Maty, avant d'être recrutée à vingt-deux ans comme employée à la comptabilité de la Caisse régionale de Haute-Saône et du Territoire de Belfort en 1975. Sa première tâche consiste simplement à suivre les encaisses (enregistrement des dépenses des agences), et très progressivement, son champ d'intervention s'élargit. Elle passe dans la catégorie « technicien et animateur d'unité » en 1988. En 1993, elle encadre une petite équipe et détient la responsabilité de toutes les dépenses de la Caisse régionale de Franche-Comté. Elle devient contrôleur comptable en 2001, analyste financier en 2003, puis obtient le statut de cadre en 2005 en tant que chargé d'activité ; elle prend sa retraite en 2015 à ce même niveau de qualification (premier niveau des cadres). En 30 ans de carrière, elle a été sous l'autorité hiérarchique d'une seule femme.

Titulaire d'un CAP d'employée de bureau, **Samantha** a effectué quelques remplacements à la Caisse d'allocations familiales et dans une mutuelle avant d'entrer en 1976, à dix-neuf ans, comme sténodactylographe dans le réseau de la Caisse régionale du Doubs. Après deux courtes missions de petites mains, elle est titularisée la même année au service des prêts. Jusqu'en 1990, elle est employée de bureau et passe dans la catégorie supérieure de « technicien et animateur d'unité » en 1991, où elle occupe cinq postes : technicien administratif, technicien logistique, technicien de coordination de réseau, analyste administratif et analyste de réseau dans trois services différents : au marketing puis au commercial, où elle obtient le statut de cadre en 2011 (premier niveau), et enfin, à l'organisation. Elle prend sa retraite en 2017 au même niveau de qualification. En 35 ans de carrière, elle a travaillé sous la direction d'une seule femme, au service marketing, pendant deux ans.

Titulaire d'un DUT en informatique, **Béatrice** exerce la profession de programmeur dans une société de conseil en informatique en Vendée, lorsqu'elle est approchée par le sous-directeur de la Caisse régionale de Haute-Saône. Sa mission consiste alors à accompagner

la Caisse régionale du Crédit Agricole en Vendée dans sa mutation informatique. Intéressé par son niveau de technicité et son expertise, il la recrute comme programmeur en 1976, au statut de « technicien et animateur d'unité », alors qu'elle était cadre dans son précédent poste. Elle regagnera ce statut deux ans plus tard. De 1988 à 1992, elle est chef de projet puis adjointe du responsable dépôt épargne, et ensuite responsable d'exploitation bancaire. Elle tient un rôle d'interface avec l'équipe informatique des caisses de Franche-Comté, regroupée depuis 1988 à Dijon[2], et les chefs de service, et elle encadre une équipe de quelques techniciens. En 2006, elle est promue responsable de domaine, cadre de deuxième niveau, et prend sa retraite en 2014.

Avant d'aborder les carrières féminines des cadres de direction, à titre de comparaison, **Paul,** muni d'un CAP en comptabilité, est recruté comme guichetier en 1969, à l'âge de dix-sept ans, dans le réseau commercial de la Caisse régionale du Loiret. À son retour du service militaire en 1973, un poste de caissier lui est proposé pour l'aider à reprendre ses marques, et en 1974, il devient conseiller commercial. Il est muté dans le Doubs en 1978 en tant qu'animateur commercial, une promotion et une place stratégique avant d'accéder à un poste de décision et de pouvoir. Il est nommé directeur d'agence en 1982, à l'âge de 31 ans.

Titulaire d'un DUT en techniques de commercialisation, **Lucie** est recrutée à la Caisse régionale du Jura, d'abord comme employée temporaire en 1981, puis comme guichetière ; elle est titularisée en 1982. En 1988, elle rejoint le siège de la caisse comme assistante aux études marketing et accède à la catégorie de « technicien et animateur d'unité », avant de prendre la responsabilité du marché des notaires comme analyste en 1993. En 1997, elle est responsable d'une petite agence (cadre), puis directrice d'une grande agence en 2003. En 2006, elle obtient la direction d'un secteur commercial et se hisse au troisième niveau des cadres. Là, elle accède au comité de pilotage de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Elle est nommée directrice des ressources humaines (cadre de direction) l'année d'après ; elle réussit le parcours d'habilitation aux fonctions de directeur en 2008 et entre la même année au comité de direction.

Diplômée de l'École nationale d'ingénieurs des travaux agricoles à Dijon en 1992, **Marie** effectue son stage de fin d'études à la Caisse régionale du Crédit Agricole Nord-Est. Après une expérience professionnelle au service des affaires économiques de la Chambre régionale d'agriculture de Champagne-Ardenne, elle poursuit sa carrière en 1996, âgée de

[2] Jusqu'en 1988, chaque caisse régionale avait en charge un domaine particulier : les crédits (Jura), les dépôts (Doubs) et la comptabilité (Haute-Saône).

28 ans, comme conseiller financier agricole à la Caisse régionale Centre Loire, au statut de cadre. Elle gère un portefeuille d'une quarantaine de clients et tient un rôle d'accompagnement de collaborateurs. En 1999, elle est chargée de clientèle entreprises et un an après, elle devient conseiller financier grands comptes, avant de prendre la responsabilité d'un service de banque d'affaires[3] en 2003. En 2008, son directeur général lui confie la direction d'une nouvelle activité, SAS CARCIE (banque d'affaires des quatre caisses régionales du Centre), et elle réussit le parcours d'habilitation aux fonctions de directeur la même année. Promue directrice commerciale à la Caisse régionale Nord de France en 2012, elle encadre un réseau de 135 agences puis, en 2017, accepte la fonction de directrice commerciale qui lui est proposée à la Caisse régionale de Franche-Comté.

Première femme diplômée de HEC embauchée au Crédit Lyonnais, **Isabelle** commence sa carrière en 1979, à l'âge de 21 ans, dans une filiale à New York. Elle y découvre, pendant un an, tous les métiers de la banque dans une direction de groupe. De retour en France, elle est nommée chargée d'affaires et occupe cette fonction pendant dix ans. Jeune cadre en progression, elle exerce des postes managériaux avec des équipes de plus en plus importantes. De 1990 à 1993, elle est gestionnaire en ressources humaines, avant de diriger un réseau de 28 agences, puis de 40 en 1993, comme directrice de groupe. Elle rejoint la direction financière en 1999 en tant que responsable de la trésorerie centrale, et l'année suivante, elle prend la responsabilité du marketing des produits et des services de la banque. C'est la première femme à accéder, en 2002, à la fonction de directrice régionale du Bassin parisien Sud, avant de devenir directrice générale adjointe en 2006. Après le rachat de cette banque par le groupe Crédit Agricole, elle évolue vers le réseau des caisses régionales en 2007, d'abord comme directrice générale adjointe en Val de France, puis en tant que directrice générale de la Caisse régionale de Franche-Comté en 2010. Après 41 ans de carrière dans la banque, elle prend sa retraite en 2020.

[3] Poste équivalent à celui d'un responsable de secteur dans la précédente convention collective nationale.

2. Les modalités d'ascension professionnelle

Mobilité fonctionnelle

Pour les femmes embauchées avant les années 1960, la mobilité se manifeste surtout par de nombreuses affectations qui passent par un changement de service et/ou de poste, et non de niveau de poste ou de rémunération. Parmi nos trois témoins, une seule connaît une ascension professionnelle fulgurante au statut de cadre, treize ans après son recrutement et après avoir occupé quasiment tous les postes à la caisse régionale[4]. Il s'agit d'un cas isolé et exceptionnel, dont la promotion s'est effectuée dans des circonstances particulières qui seront abordées plus loin dans cette analyse. Cependant, cette exception a ouvert une brèche et montré l'efficacité possible d'une femme à un poste de pouvoir. On retrouve cette pratique de changement de poste qui n'induit pas une promotion encore dans les parcours de notre échantillon de femmes recrutées entre 1975 et 1985 au siège. En revanche, celles qui ont effectué un passage par le réseau commercial à un moment de leur carrière ont progressé vers des niveaux de qualification supérieurs. Le témoignage d'une employée administrative recrutée au siège régional de la Caisse du Doubs en 1969 confirme cette dynamique qui se dessine alors dans le réseau. Après trois affectations à des postes d'agent administratif quasiment au même coefficient d'emploi, elle reste dans la catégorie des « agents d'application » pendant quinze ans. À la suite de son arrivée dans le réseau en 1985, elle occupe quatre postes différents dont les coefficients d'emploi sont parfois légèrement supérieurs mais pas toujours. Pourtant, elle saisit ces affectations comme étant des opportunités pour faire ses preuves et devient, deux ans plus tard, une des premières femmes dans cette caisse à occuper la fonction de « démarcheur ». Reconnue comme technicienne très qualifiée, elle atteint une première consécration en 1993 en tant que conseillère commerciale, puis une seconde avec son passage au statut de cadre[5] en 1997, comme responsable d'une petite agence. Pionnière du « deuxième cercle »[6] dans l'entreprise, elle représente un cas exceptionnel à cette époque.

[4] Entretien précité, Angèle.
[5] L'édition de 1992 de la convention collective nationale du Crédit Agricole établit trois niveaux de qualification des cadres.
[6] Schweitzer, *Femmes de pouvoir…., op. cit.,* p. 13.

Une autre « précurseuse » a exercé huit postes depuis le début de sa carrière en 1975, avant d'atteindre le statut de cadre en 2011. Elle restera au premier niveau[7] de cette catégorie jusqu'à son départ à la retraite en 2017. Elle incarne le modèle des pionnières du troisième cercle dans l'entreprise[8].

En revanche, pour une autre employée au parcours exemplaire, recrutée en 1981, la mobilité fonctionnelle est un facteur révélateur d'une progression de carrière. À chaque changement de poste correspond un coefficient d'emploi supérieur, la rapprochant d'une catégorie d'emploi plus élevée. Guichetière jusqu'en 1988 (« agent d'application »), elle rejoint le siège comme assistante d'études marketing puis analyste marketing, atteignant ainsi la catégorie supérieure de « technicien et animateur d'unité ». En 1997, elle évolue comme responsable d'agence et cadre au premier niveau (cadre moyen). Six ans plus tard, elle est nommée directrice d'une agence plus importante et intègre le deuxième niveau des cadres, puis directrice de secteur en 2006, qui la hisse au troisième niveau des cadres pour parvenir en 2017 au grade de cadre de direction. Ce parcours, qui reste atypique, décrit une pionnière du deuxième cercle dans l'entreprise[9]. Cet exemple s'inscrit dans une action volontaire de féminisation des cadres dans le réseau de la Caisse régionale de Franche-Comté[10].

La mobilité fonctionnelle est aussi un facteur clé de réussite pour des femmes recrutées au service informatique de la Caisse régionale de Haute-Saône en 1976[11]. Leur accès aux postes à responsabilités s'est effectué en même temps que l'arrivée de l'informatique qui a nécessité une main-d'œuvre d'exécution mais aussi un personnel qualifié, dont des femmes. Trois ont été embauchées la même année, en 1976. Au sein d'une petite équipe de cinq personnes, elles exercent une fonction d'expert et occupent des postes attractifs et rémunérateurs. Toutes sont diplômées de l'enseignement supérieur et sont déjà expérimentées dans ce domaine. Chaque nouvelle affectation permet l'accès à un niveau de poste, de classification et de salaire supérieur. Une « programmeuse » a commencé sa carrière en 1976, dans la catégorie « technicien et animateur d'unité » à l'échelon supérieur, et l'a terminée en 2014 en qualité de responsable de domaine d'activités, soit au

---

[7] La convention collective nationale de 2003 établit quatre niveaux de qualification des cadres : chargé d'activités (cadres moyens), responsable de domaine d'activités et responsable de secteur d'activités (cadres supérieurs), responsable de pôle d'activités (cadre de direction).

[8] Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIX^e^-XXI^e^ siècle)*, *op. cit.*, p. 118.

[9] *Ibid.,* p. 13.

[10] Entretien précité, Lucie.

[11] Entretien précité, Béatrice.

deuxième niveau des cadres. Sa collègue, diplômée de l'enseignement supérieur (spécialité comptabilité et économie) et anciennement « programmeuse » dans une autre caisse régionale, a été embauchée en septembre 1976 comme organisateur à un niveau intermédiaire supérieur. Ses performances techniques aux tests de recrutement ont été évaluées comme figurant « parmi les meilleures des échantillons d'hommes statistiquement supérieurs dans ce domaine », et elle est considérée comme une « candidate remarquable à tous égards »[12]. Titularisée en mars 1977, elle est alors promue cadre et connaît une ascension professionnelle continue : chef du nouveau département administratif à Dijon en février 1989, puis responsable méthodes en janvier 1993, et enfin, directeur de secteur d'activité trois ans après. Ces femmes cadres font également partie des pionnières « du deuxième cercle » dans l'entreprise[13].

Ainsi, la mobilité fonctionnelle devient plus largement un facteur de progression de carrière pour les femmes recrutées après les années 1980. Avant cette période, c'est surtout l'affectation à un nouveau poste qui est pratiquée par l'entreprise, à la demande de la hiérarchie ou de l'employée, mais elle n'est pas un facteur de mobilité sociale, sauf exception pour le personnel informatique. Au mieux, certaines, employées administratives, finissent comme techniciennes qualifiées, et le passage par le réseau commercial relève à cette époque de l'exception.

Par ailleurs, selon nos témoignages, avec la fusion des trois caisses régionales, des opportunités auraient commencé à se dessiner pour les femmes à des postes plus élevés. Nous ne disposons pas de données précises sur le personnel promu durant l'année 1992 pour répondre immédiatement à cette interrogation. Cependant, l'effectif de l'entreprise par sexe et par catégorie d'emploi donne une indication : entre 1991 et 1992, alors que l'effectif total est stationnaire, seul le nombre d' « agents d'application » féminins augmente (de 511 à 547), tandis que le nombre de techniciens et animateurs d'unité et de cadres féminins diminue (de 154 à 146 pour les TAU, de 24 à 22 pour les cadres). Par conséquent, il semble que la fusion n'ait pas engendré pour les femmes davantage d'opportunités nouvelles de progression. Le mérite doit en être recherché ailleurs. Du reste, une comptable s'est vu refuser le poste à responsabilités auquel elle avait postulé[14]. Mais cela ne signifie pas une absence de possibilité. En effet, une « contrôleuse » audit qui se sentait figée dans la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité », sans aucune

[12] Arch. CAFC, dossiers du personnel.
[13] Schweitzer, *Femmes de pouvoir.., op. cit.*.
[14] Entretien précité, Mylène.

perspective d'évolution, a saisi l'opportunité de la création d'un nouveau département au moment de la fusion pour candidater au poste de chef de service, et elle a été retenue[15].

Pour les hommes, nous avons vu dans le chapitre précédent que le nombre d' « agents d'application » et de « techniciens et animateurs d'unité » reste relativement stable, tandis que celui des cadres diminue, passant de 285 à 269. Cette légère baisse trouve une explication dans la suppression des postes hiérarchiques que la fusion a naturellement engendrée en passant de trois caisses régionales à une seule, le pouvoir étant masculin, comme déjà souligné.

Toutefois, la mobilité fonctionnelle seule ne saurait suffire à progresser dans la carrière. En effet, les femmes qui ont atteint le statut de cadre travaillent généralement sur des projets et/ou à des fonctions qui leur donnent de la visibilité et présentent un intérêt d'innovation et de développement pour la caisse régionale. Ainsi, le service informatique, qui est un secteur en plein essor à partir des années 1980, développe des projets porteurs et indispensables à l'avenir de l'entreprise. Un autre exemple concerne cette cadre de direction qui, lors de son passage au service marketing, a pris la responsabilité du marché des notaires à une époque où cette clientèle constitue un enjeu stratégique pour le Crédit Agricole, alors en situation de duopole avec la Caisse des dépôts et consignations. Elle est d'ailleurs identifiée par la direction générale comme faisant partie de « la nouvelle génération des directeurs d'agence ». La même démonstration est faite avec la « guichetière-démarcheuse » qui a su créer son propre poste, jusqu'alors exercé par des hommes, construire son écosystème et son réseau au-delà de la Franche-Comté, ce qui ne faisait pas partie du cadrage initial de l'entreprise. Mais les résultats obtenus ont démontré l'efficacité de son travail et de sa nouvelle organisation. De la même manière, au plus haut sommet de la hiérarchie, les postes clés dans le parcours d'une cadre de direction correspondent souvent à une création d'activité dont elle est aussi dirigeante[16]. Celle-ci apporte ses propres valeurs et sa conception innovante du management et de la relation client dans chacune de ses fonctions, une singularité reconnue par ses employeurs.

Jacqueline Laufer a démontré notamment l'importance de la visibilité dans la progression de carrière des femmes dirigeantes[17]. Il s'agit de postes « exposés », stratégiques pour l'entreprise, ou encore de postes et/ou de projets innovants, « non balisés », qui impliquent

[15] Entretien précité, Laure.
[16] Entretien précité, Marie.
[17] Jacqueline Laufer (dir.), « Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'actions », Paris, Association française des managers de la diversité, avril 2014, p. 37-38.

le développement d'activités nouvelles. Ces femmes « transforment », « revisitent » leur profession et, s'éloignant des « modèles masculins », amènent leurs compétences, leur expérience, leur parcours particulier et leurs richesses[18].

Parcours d'habilitation aux fonctions de directeur : comment franchir le plafond de verre ?

Pour accéder à un poste de direction du groupe, les cadres à haut potentiel identifiés par la direction des ressources humaines doivent être inscrits sur des listes d'aptitude par leur directeur général. Ils doivent aussi suivre un des parcours d'évaluation et de formation exigeants qui correspond à la fonction visée (directeur général, directeur général adjoint, directeur ou sous-directeur), tout en poursuivant leur activité professionnelle habituelle. Il est important d'accepter cette proposition à postuler au parcours pour prétendre figurer au comité de direction d'une caisse régionale. Cette procédure de labellisation propre au Crédit Agricole a vu le jour à la fin des années 1970 avec le « stage d'application », première épreuve de formation et de sélection des futurs sous-directeurs de caisse régionale[19]. Il a été conçu de façon à permettre à tous les candidats à potentiel, dont les cadres autodidactes, peu diplômés, d'évoluer dans leur carrière jusqu'au plus haut niveau de la hiérarchie. Sur soixante à soixante-dix postulants environ chaque année, moins de la moitié décroche la promotion au bout d'un à deux ans[20].

[18] *Ibid.*
[19] Brochure « 1976-2016, l'IFCAM a 40 ans. Ensemble formons notre avenir », IFCAM, 2016, p. 40-41. En ligne : https://cld.bz/bookdata/vFlHY5w/basic-html/page-40-41.html#.
[20] « Crédit Agricole : le parcours du combattant des futurs dirigeants », *Les Échos*, 9 mai 2000.

Tableau 7 : Nombre d'inscrits sur les listes d'aptitudes par sexe, 1986-1994[21]

		Directeur général	Directeur général adjoint	Sous-directeur
1986	H	7	15	25
	F	0	0	1
1987	H	6	11	28
	F	0	0	2
1988	H	6	3	31
	F	0	0	4
1989	H	1	8	23
	F	0	0	4
1990	H	8	11	28
	F	0	0	5
1991	H	1	11	28
	F	0	6	7
1992	H	2	10	18
	F	0	0	8
1993	H	4	5	21
	F	0	0	0
1994	H	5	5	19
	F	0	0	0

Ce tableau montre le nombre très faible de femmes inscrites sur l'ensemble de la période par rapport aux hommes. Elles sont même inexistantes sur les listes aux fonctions de directeur général et de directeur général adjoint, à l'exception de l'année 1991 qui compte six inscrites sur 17 agents, soit 35 % de femmes. Elles sont candidates surtout à la fonction de sous-directeur : 3,8 % en 1986, 6,6 % en 1987, 11 % en 1988, 15 % en 1989, 18,5 % en 1990, 20 % en 1991, 30 % en 1992, et aucune inscription pour les deux dernières années. Les hommes enregistrent entre 29 et 47 inscrits, toutes fonctions confondues, et les femmes entre zéro et treize inscrites. Elles sont donc très minoritaires à ces postes. En 2008, il y avait deux femmes pour une quinzaine de participants au parcours de directeur, et en 2010, quatre femmes pour un effectif de seize candidats à la première épreuve[22]. Mais nous avons une inconnue, qui est le nombre total de femmes cadres potentiellement aptes à cette évolution de carrière, en amont de la décision finale du directeur général.

En 2020, le bassin d'emploi des CRCA et du groupe Crédit Agricole (CASA, LCL et l'ensemble des filiales, y compris à l'international) compte seulement 20 % de cadres dirigeantes[23].

[21] Archives Crédit Agricole SA, *Bulletin vert*, du n° 356 au n° 465, 1986-1995.
[22] Entretien précité, Lucie.
[23] *Ibid.*

Le parcours commence par un séminaire d'évaluation, composé d'un jury de directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints et de consultants extérieurs pour mesurer les capacités techniques et humaines des postulants à l'exercice de la fonction de directeur et leur aptitude à la réussite du parcours[24]. Après cette première sélection, les lauréats participent à une série d'épreuves sur plusieurs semaines sous la forme d'études de cas, jeux de rôle, mises en situation, travaux individuels ou en groupe… L'étape suivante consiste à réaliser un stage dans une caisse régionale qui place le candidat en position de consultant pendant quatre semaines, avec une problématique à résoudre (constat, diagnostic, analyse, propositions de solutions) et un rapport de stage à présenter devant un jury[25].

Une future cadre dirigeante a dû faire la démonstration de ses compétences dans divers domaines clés en présentant un projet innovant sur proposition de son directeur général[26]. Il s'agissait de construire une banque d'affaires pour le compte de quatre caisses régionales avec un budget déterminé. Le cadre et la structure étaient à créer entièrement : société, statut, recrutement, activité, *business*. Réussir ce parcours lui a permis d'obtenir une certification et de franchir le « plafond de verre », mais aussi de développer un réseau professionnel qui lui a ouvert de nombreuses portes. C'est un moyen efficace d'accéder à des opportunités de postes et de bénéficier de recommandations au plus haut niveau du pouvoir d'une caisse régionale. C'est ainsi que notre témoin a été recrutée à la fonction de directrice commerciale. Ces possibilités et cette évolution dépendent entièrement du succès aux épreuves du parcours. Dans le cas contraire, on peut supposer qu'échouer au parcours n'est pas sans conséquences pour la suite d'une carrière. Cela implique dans un premier temps, pour la candidate, d'apprendre à gérer cette expérience[27].

[24] Arch. CAFC, Brochure Crédit Agricole SA-FNCA, Parcours d'habilitation aux fonctions de directeur du groupe, juin 2015.
[25] *Ibid.*
[26] Entretien précité, Marie.
[27] Ce point mériterait d'être éclairci par des témoignages de femmes cadres à potentiel qui n'ont pas réussi le parcours dans une recherche ultérieure.

Mobilité géographique

Dans les années 1970, la mobilité géographique est toujours identifiée au modèle masculin du salarié. Aussi, c'est souvent l'épouse qui sacrifie sa carrière et prend en charge la logistique de la famille pour « servir l'ambition de son mari »[28].

Pour réaliser son projet de carrière, un agent commercial à la Caisse régionale du Loiret a accepté un poste d'animateur commercial dans le Doubs pour acquérir une solide expérience en management, étape incontournable pour briguer raisonnablement un poste de directeur d'agence. Sa femme, employée au siège régional, a démissionné pour le suivre et élever leurs deux enfants.

Au milieu des années 1970, les employées du service informatique font figure de pionnières, dans l'entreprise, en pratiquant la mobilité géographique au moment de leur embauche. Deux d'entre elles travaillaient dans un autre département en lien avec l'univers bancaire : l'une est célibataire et l'autre vit en couple, sans enfant.

En 1992, alors que les femmes manquent encore de mobilité, souvent pour des raisons familiales, une autre cadre fait figure d'exception en acceptant de quitter la Haute-Saône pour le département du Doubs et prendre un poste de chef de service[29]. En effet, à 45 ans, elle est libérée des contraintes familiales et son travail nécessite une grande disponibilité et un fort investissement personnel, l'obligeant à « emporter régulièrement des dossiers à la maison ».

Entre 30 et 40 ans, un tournant se présente dans la carrière des femmes cadres, qui leur demande de faire des choix, parfois au prix de sacrifices. Ainsi, pour une cadre en progression de carrière, mariée avec deux enfants en bas âge, un choix s'est imposé entre sa carrière et celle de son mari[30]. Celle-ci a dû lui déléguer un maximum de charges familiales pour gérer le quotidien et les contretemps et, en même temps, relever un nouveau défi professionnel sans faillir. Cette expérience a été douloureuse et déstabilisante pour la famille : dépression, retard scolaire, perte de repères. De plus, son mari s'est heurté au poids des mentalités locales envers la position du père au foyer. L'investissement professionnel d'une autre cadre supérieure a eu des répercussions difficiles dans sa vie de couple, et son mari a fini par renoncer à une carrière internationale.

---

[28] Entretien précité, Paul.
[29] Entretien précité, Laure.
[30] Entretien précité, Marie.

Ces situations montrent la difficulté d'une double carrière simultanée dans le couple[31]. Mais si, autrefois, les choix nécessaires s'effectuaient systématiquement au détriment des épouses, quelques pionnières montrent qu'à une période plus récente, ils peuvent affecter également la carrière des hommes.

« Pionnières du deuxième cercle » dans l'entreprise, dans les années 2000, la grande majorité des femmes cadres de direction a réalisé une à plusieurs mobilités géographiques, soit trois femmes sur cinq. Ce facteur est incontournable pour atteindre le niveau hiérarchique supérieur. Il demeure toujours quelques exceptions : à la Caisse régionale de Franche-Comté, 25 % des cadres de direction (hommes et femmes) n'ont pas vécu une mobilité géographique[32].

Pratiques informelles, hors cadres supérieurs

À compétences et à travail égal, certaines employées, ayant conscience d'un décalage entre leur fonction et leur statut en comparaison de leur situation avec leurs homologues masculins, négocient un ajustement. À long terme, elles parviennent souvent à obtenir un traitement égalitaire. Cet ajustement nécessaire est motivé par un besoin de reconnaissance de leur investissement personnel et de leur travail plus que par une ambition de carrière.
Par exemple, une « programmeuse », cadre dans son précédent poste, a fait l'effort d'accepter un statut de « technicien et animateur d'unité » supérieur pour entrer à la Caisse régionale de Haute-Saône[33]. Mais très vite, elle se rend compte que son homologue masculin dans le Doubs est cadre, et elle demande donc une réévaluation qu'elle obtient deux ans plus tard. À nouveau, vers la fin des années 1990, détachée sur plusieurs projets informatiques avec des responsabilités de management d'équipes toujours plus importantes, son statut n'évolue plus. Elle entreprend alors une longue période de discussion avec sa hiérarchie pour accorder sa situation à celle de ses collègues masculins, ce qu'elle obtient.
Une autre pratique informelle est également démonstrative du poids des mentalités qui pouvait nuire à la reconnaissance professionnelle des femmes. Le cas d'une dactylographe

[31] Entretien précité, Lucie.
[32] *Ibid.*
[33] Entretien précité, Béatrice.

est particulièrement intéressant[34]. De remplacement en remplacement, cet agent est devenu incontournable dans l'entreprise. Tout en assurant son travail, elle remplaçait aussi au pied levé des chefs de service. Constatant un décalage entre sa fonction de dactylographe et ses missions qui relevaient d'un niveau hiérarchique supérieur, sa situation a été régularisée et elle a été nommée officiellement chef de service à la suite d'une inspection de la caisse régionale par la Fédération nationale du Crédit Agricole, tout en continuant d'assurer le secrétariat de direction. Lorsque la fonction de secrétaire de direction a été créée avec la première convention collective du Crédit Agricole en 1966[35], son intitulé de poste a changé, mais elle a conservé son grade (chef de service, cadre). Selon cette salariée, étant donné le caractère « misogyne » de son directeur, sans l'intervention officielle de l'inspecteur, sa situation n'aurait jamais évolué. Comme le souligne Sylvie Schweitzer :

> « l'idée est lente à s'imposer que les femmes peuvent exercer des métiers où l'autorité – morale, technique, scientifique – est requise. »[36]

Aussi sa position de chef de service est-elle restée informelle tout au long de sa carrière, masquée par sa fonction officielle de secrétaire de direction. Mais comment aurait-elle pu s'approprier une position qui n'était pas affirmée ? Cette ambivalence entre les deux aspects de sa profession a entretenu, au fil de son parcours, des contradictions. Elle détient la responsabilité du secrétariat du directeur général et du président de la Caisse régionale de Haute-Saône et se voit confier les dossiers les plus délicats à la place du directeur adjoint. Selon un accord officieux avec sa hiérarchie, elle est autorisée, en l'absence du directeur général et du président, à imiter leur signature sur les documents officiels. Elle est d'ailleurs perçue par le personnel comme l'adjointe des dirigeants. Son influence est réelle et reconnue par l'ensemble des acteurs : sa hiérarchie, qui lui a délégué la responsabilité de certains dossiers, le personnel de la caisse pour lequel elle incarne l'autorité, les clients qui lui font confiance.

Il est bien évident que cette pratique de signature s'inscrivait dans le contexte d'une époque où cette caisse régionale était encore une entreprise familiale. Les dirigeants faisaient encore figure de patriarches plus que de chefs d'entreprise. Chaque partie en retirait certainement un bénéfice : les patrons pouvaient s'appuyer sur les compétences de

---

[34] Entretien précité, Angèle.

[35] Convention collective nationale à adhésion multiple. La FNCA n'avait pas encore mandat pour traiter au nom de l'ensemble des caisses régionales, ce qui sera le cas à partir de 1973. La fonction de secrétaire de direction apparaît dans la convention collective de 1966 en catégorie 5, qui regroupe les employés spécialisés, occupant des postes nécessitant des connaissances professionnelles étendues, sanctionnées par des diplômes ou acquises par une bonne pratique.

[36] Schweitzer, *Femmes de pouvoir…, op. cit*., p. 11.

leur « secrétaire supérieure » et travailler sereinement, et celle-ci se sentait valorisée par cette marque de confiance qui lui procurait un certain pouvoir. Compte tenu de l'absence d'aspects réglementaires non précisément codifiés, cette pratique aurait pu poser des questions en cas de difficulté, de contexte de tension ou de crise où des effets contradictoires étaient à craindre, avec, par exemple, des conséquences graves pour la secrétaire de direction.

En outre, certains postes de travail bénéficiaient d'une dynamique d'équipe au sein de laquelle on trouvait des hommes de métier qui assuraient une transmission de leur savoir et de leur réseau, facilitant l'accompagnement des jeunes agents. L'ensemble favorisait une accélération dans l'évolution de leur carrière.

À la Caisse régionale du Jura, dans les années 1980, un service « animation des ventes » est constitué de quelques experts, souvent d'anciens démarcheurs ou directeurs d'agence, qui accompagnent les nouveaux embauchés dans leur apprentissage de la relation commerciale avec le client. Ayant une connaissance de « la maison » et du terrain, ils produisent un accompagnement personnalisé faisant le lien entre les « ficelles » de la maison et celles du terrain. C'est ainsi qu'une guichetière embauchée en 1982 a rejoint le siège à la fin des années 1980, grâce à l'appui d'un de ces animateurs, comme assistante aux études marketing sur le marché des particuliers. Il ne s'agit pas d'une promotion en tant que telle, mais d'une opportunité d'accélération de sa carrière.

3. La formation continue : un levier pour l'égalité professionnelle ?

Avec la volonté d'affirmer un niveau de qualification supérieur de son personnel, la Fédération nationale du Crédit Agricole crée un organisme de formation en 1959 : le Centre d'enseignement technique du Crédit Agricole (CETCA)[37]. Celui-ci mène plusieurs types d'actions, dont des cours par correspondance destinés aux agents qui travaillent dans les bureaux et les services du siège des caisses régionales, des réunions d'étude pour les cadres et, à partir de 1965, des sessions pour les futurs cadres de direction. La spécificité de ces cours internes par correspondance est de délivrer trois diplômes : le certificat de spécialité d'employé du Crédit Agricole, qui peut compléter le parcours des titulaires du CAP de banque accessible aux agents débutants et/ou non diplômés, et le brevet supérieur

[37] Arch. CAFC, *L'Administrateur du Crédit Agricole,* n° 41, février 1976, p. 22-25.

du Crédit Agricole dont le niveau est plus élevé que celui du brevet professionnel de banque traditionnel[38]. Il permet d'acquérir, en trois années d'études, une connaissance technique solide et diversifiée dans différents domaines comme la comptabilité, la finance, la bourse. Il existe un autre diplôme dispensé par le CETCA et reconnu par la profession bancaire : le diplôme de l'Institut technique de banque (ITB), qui procure en trois ans une formation supérieure aux techniques bancaires et financières. De nombreux cadres de direction de caisses régionales sont titulaires de l'ITB[39]. La banque favorise l'augmentation de la qualification des agents en leur proposant des actions prises en charge financièrement et sans perte de salaire[40]. En revanche, être titulaire d'un de ces diplômes ne garantit pas forcément l'accès à un poste vacant en rapport avec les compétences acquises, mais légitime sa candidature. C'est incontestablement une voie de développement des connaissances[41]. Le succès aux examens permet aussi d'obtenir des « points-diplômes » qui se traduisent par une amélioration du salaire.

Ces cours par correspondance sont présentés comme nécessitant une charge de travail personnel importante. Aussi, le service formation prévoit des séances de révision sur des sujets demandés collectivement et préconise une préparation morale et matérielle avant de procéder à une inscription aux cours. Celle-ci doit faire l'objet d'une validation par le responsable hiérarchique du candidat.

De fait, les hommes et les femmes s'inscrivent-ils à la formation continue et accèdent-ils aux mêmes examens ? Pour répondre à cette question, nous disposons de sources pour les caisses régionales du Doubs et du Jura. À la Caisse régionale du Doubs, après un départ timide, cette activité démarre réellement à partir de 1965 et ne trouve son public qu'à partir de 1970. Le recrutement d'un responsable du service cette même année confirme l'importance réservée à la formation continue au sein de l'entreprise[42]. Le nombre total de candidatures augmente : alors qu'en 1966, deux agents seulement sont inscrits à l'examen du CAP de banque, cet effectif passe à 58 apprenants en 1971. À la Caisse régionale du

---

[38] *Ibid.*

[39] Archives Crédit Agricole SA, CNCA, « Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration de la Caisse régionale du Doubs du 22 novembre 1963 ».

[40] Article 37 de la convention collective du Crédit Agricole 1988 relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle : « Pour permettre aux agents désireux de parfaire leurs connaissances en vue d'améliorer leur qualification professionnelle ou d'accéder à un emploi de niveau supérieur, la possibilité leur sera donnée de suivre les cours ou stages nécessaires et de subir les examens prévus, sans qu'il résulte une réduction de salaire ou une diminution des congés annuels. »

[41] Arch. CAFC, CRCA du Doubs, Livret d'accueil des nouveaux salariés, 1975-1976.

[42] Arch. CAFC, « Procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs du 24 juin 1971 », p. 76.

Jura, les seules sources quantitatives disponibles portent sur la période 1981-1991 et différencient les femmes et les hommes[43].

Tableau 8 : Nombre d'inscrits à la formation continue par classe d'emploi et par sexe, CRCA Jura, 1981-1991

		CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	TOTAL / SEXE	TOTAL
1981	H	138	41	50	**229**	**279**
	F	45	5	0	**50**	
1982	H	86	31	58	**175**	**233**
	F	54	3	1	**58**	
1983	H	99	43	30	**172**	**238**
	F	63	3	0	**66**	
1984	H	76	43	62	**181**	**243**
	F	57	5	0	**62**	
1985	H	91	47	59	**197**	**258**
	F	52	8	1	**61**	
1986	H	84	45	64	**193**	**253**
	F	50	10	0	**60**	
1988	H	93	62	63	**218**	**300**
	F	57	24	1	**82**	
1989	H	132	60	63	**255**	**362**
	F	80	26	1	**107**	
1990	H	119	87	58	**264**	**382**
	F	90	26	2	**118**	
1991	H	104	74	55	**233**	**343**
	F	85	23	2	**110**	

Ce tableau montre une différence du nombre de candidatures selon le sexe et les catégories d'emplois. Les femmes, qui constituent 25 % des stagiaires sur la décennie 1981-1991, représentent 81,7 % de la catégorie des « agents d'application » (classe 1), 17,1 % de la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité » (classe 2), et 1 % de la catégorie des cadres (classe 3). Ainsi, non seulement une minorité de femmes est inscrite, mais plus leur grade est élevé, moins elles sont candidates. Le taux de réussite reste une inconnue. Chez les hommes, l'effectif est plutôt homogène entre les différentes classes d'emplois. Ils représentent 48,2 % de la catégorie des « agents d'application », 25,1 % de celle des « techniciens et animateurs d'unité » (classe 2) et 26,5 % de celle des cadres.

Le personnel féminin embauché avant les années 1970 n'avait généralement pas connaissance de l'existence de la formation continue. Une ancienne secrétaire de direction

[43] Arch. CAFC, bilans sociaux de la Caisse régionale du Jura de 1981 à 1986.

déclare même que « ça n'existait pas », car l'apprentissage se faisait « sur le tas »[44]. Quelques stages techniques initiaient le personnel concerné à l'utilisation des nouveaux outils, comme en 1966 pour la carte perforée, et en 1983 pour apprendre le travail sur écran après le passage de la machine à écrire à l'ordinateur. Pour l'évolution professionnelle des agents, ce sont surtout les entretiens annuels avec le supérieur hiérarchique qui constituent alors le moment clé pour obtenir un avancement de façon accélérée et valider une reconnaissance de son travail[45]. Candidater aux offres d'emplois internes était une autre voie de progression de carrière à cette époque. Lorsque le candidat occupait le même échelon que le poste proposé, il pouvait négocier son passage à l'échelon supérieur avec son futur responsable. Mais, comme déjà souligné, les femmes de cette génération n'osaient pas entrer dans la négociation[46].

Dans les années 1970, au siège, une petite évolution se dessine. Le personnel féminin recruté s'inscrit aux actions de formation de base : le CAP banque, plus rarement le brevet de banque[47], car les cours représentent un temps personnel trop important pour un moindre bénéfice. La question des charges familiales reste, en effet, une contrainte importante pour les femmes, d'autant plus qu'en pratique, cette voie n'est pas « le sésame » pour accéder à un niveau supérieur[48]. Ces actions sont perçues comme indispensables à un enrichissement individuel et comme un moyen de se familiariser à la culture de l'entreprise, de montrer sa motivation au travail et son engagement.

Une ancienne manager, qui conseillait fortement à ses équipes féminines de s'inscrire à ces sessions, manifestait une position originale car elle ajoutait un critère qualitatif dans son évaluation des agents : leur capacité à fournir un effort personnel pour « essayer de comprendre » les tâches. Elle distinguait le personnel qui s'inscrivait dans cette démarche de celui qui appliquait simplement les procédures. Ce type d'agent était difficile à faire évoluer, bien que conforme aux attentes de l'entreprise, sans qu'aucun dysfonctionnement ne soit constaté.

Cependant, la formation continue ne semble pas avoir la même résonance dans le réseau commercial qu'au siège. Pour une ancienne commerciale, décrocher les diplômes était d'autant plus important que ses collègues masculins s'inscrivaient dans cette dynamique[49].

---

[44] Entretiens précités, Louise, Marion.
[45] *Ibid.*
[46] Entretiens précités, Louise, Marion, Paul.
[47] Entretiens précités, Béatrice et Laure, alors chargée des inscriptions à la formation continue.
[48] *Ibid*.
[49] Entretien précité, Martine.

Pour se préparer aux examens, elle organisait un programme d'études collectif chez elle, avec quelques collègues, après le travail et/ou les week-ends, ce qui représentait un fort investissement personnel. Son mari prenait alors le relais pour assumer le quotidien et l'éducation des enfants. Elle a décroché les plus hauts diplômes de la profession : l'Institut technique de banque (ITB) dans les années 1990, le diplôme supérieur de banque en 1998, épreuve passée à Strasbourg où elle était la seule femme. À 49 ans, elle est nommée responsable d'une petite agence. En revanche, une autre postulante à l'ITB a échoué à l'examen car la charge de travail engendrée n'était pas compatible avec son quotidien professionnel et sa vie familiale. Cela n'a pas empêché son ascension progressive aux sommets de la hiérarchie[50]. Elle prend un poste de responsable d'une petite agence à l'âge de 36 ans.

Dans une perspective comparative, un agent masculin déclare avoir réussi le CAP de banque, le CAP du Crédit Agricole, le brevet de banque et le brevet du Crédit Agricole, des diplômes incontournables, selon lui, pour « prendre la sacoche » et s'engager dans un projet de carrière au sein de l'entreprise[51]. Le travail personnel nécessaire à la préparation des épreuves était si important que les charges familiales étaient entièrement assumées par son épouse. À 31 ans, il devient directeur d'agence. Pour Jacqueline Laufer, comprendre le statut des hommes et des femmes dans le travail passe par la compréhension du statut des hommes et des femmes dans la famille[52] :

> « Au sein d'un système social patriarcal fondé sur la domination masculine, c'est parce que les hommes ont été "dispensés" du travail domestique et familial qu'ils ont accaparé une place prééminente dans la sphère du travail salarié. À l'inverse, c'est en raison et au nom de leur "assignation" au travail domestique et familial qu'on a pu justifier de la place subordonnée des femmes dans le travail salarié et dans l'organisation. »

4. L'évolution professionnelle des femmes : les freins socioculturels internes

Prouver ses compétences : la surenchère

Les femmes cadres mettent en avant la nécessité de « sur-prouver » leurs compétences, au siège comme dans le réseau commercial de la caisse régionale. Ce ressenti a également été

[50] Entretien précité, Lucie.
[51] Entretien précité, Paul.
[52] Jacqueline Laufer, « L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique », p. 75-87, *in* Françoise Gaspard (dir.), *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1996.

exprimé dans l'enquête réalisée auprès de certaines caisses régionales par la société MBC pour le compte de la FNCA[53] :

> « J'ai le sentiment que pour être cadre, une femme doit être meilleure qu'un homme, elle doit plus faire ses preuves… »

Une ancienne femme cadre au Crédit Agricole de Franche-Comté associe son comportement professionnel à celui d'un canard[54] « […] qui glisse sur l'eau apparemment sans effort alors qu'en dessous ses pattes s'agitent fort... ». Autrement dit, elle avait beau se démener, son travail demeurait invisible[55]. Un autre agent, qui avait pour objectif d'amener une nouvelle culture financière dans les services, devait sensibiliser leurs chefs à de nouvelles habitudes, mais parfois, pour contourner la difficulté, certains d'entre eux tentaient de passer par son supérieur hiérarchique[56]. Alors, elle devait redoubler d'explications, se justifier, démontrer, renforcer les procédures pour que ses consignes soient prises en compte :

> « À un moment donné, ça a été dur avec un chef de service qui voulait acheter quelque chose alors que ce n'était pas dans son budget. C'est comme si vous vouliez faire vos courses avec mon porte-monnaie ! »

De nos jours, le fort niveau d'exigence pour bénéficier d'une légitimité est toujours ressenti par des cadres dirigeantes[57] :

> « À compétences égales, on en demande toujours plus à une femme qu'à un homme (...). Plus vous montez dans la hiérarchie, plus c'est dur, vous devez faire doublement vos preuves par rapport à un homme. »

Or, il est souhaité que cette condition soit égalitaire entre les hommes et les femmes :

> « Il y a bien des hommes moyens qui sont arrivés au poste de directeur général, il y aura peut-être des femmes moyennes qui arriveront au poste de directrice générale. »

Aussi la relève aux postes de dirigeantes s'avère-t-elle difficile à trouver. Lorsqu'une d'entre elles quitte sa fonction, elle est rarement remplacée par une autre femme, le terrain gagné n'étant jamais définitivement acquis.

---

[53] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité, p. 22.
[54] Entretien précité, Samantha.
[55] Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980, p. 450 : « comme la mouche dans le petit-lait sans que rien n'apparaisse au dehors ».
[56] Entretien précité, Mylène.
[57] Entretiens précités, Marie, Isabelle, Lucie.

Une autre cadre apporte une nuance à cette notion de « sur-preuve ». Elle perçoit la concurrence avec les hommes comme stimulante, une occasion de renforcer ses propres ambitions qui pousse à se dépasser pour atteindre le niveau supérieur.

Entrer dans la confrontation pour s'imposer

Alors que les rares femmes qui exercent des responsabilités élevées à la Caisse régionale de Haute-Saône occupent surtout une position fonctionnelle, dans des professions d'experts dans le domaine juridique, des ressources humaines et de l'informatique, en 1992, une femme cadre prend un poste opérationnel de chef de service. Mais ses supérieurs hiérarchiques, un directeur et un sous-directeur, se montrent réticents face à ses initiatives et à ses exigences professionnelles. Aussi, entrer dans la confrontation s'avère souvent un jeu indispensable pour mettre ses idées en pratique :

> « Je pense que ça dérangeait, le fait d'avoir une femme cheffe de service, ça les obligeait à composer. Ils auraient mieux aimé que ça ne soit pas une femme. D'un autre côté, ils n'ont trouvé personne d'autre pour relever ce défi ! Ce n'était pas contre moi, mais je pense qu'ils auraient été plus à l'aise avec un gars parce que c'était dans leurs habitudes de traiter avec un homme. […] il fallait avoir le caractère à se bagarrer. Quand j'ai compris que si je ne prenais pas le dessus, je ne ferais rien, j'ai traité le problème. » [58]

Dans le réseau, cette difficulté à s'imposer dans des terrains masculins est aussi soutenue par une ancienne cadre au début des années 1980[59]. Ses méthodes de travail différentes venaient bousculer un environnement « codifié et bien rodé », où chacun avait ses habitudes et ses repères. Elle a le sentiment que sa réussite professionnelle n'était pas toujours bien accueillie par certains collègues car dans cette organisation historique de travail, les femmes étaient au service d'une hiérarchie masculine[60] :

> « Le rôle des femmes consistait à exécuter des tâches et non à les initier. »

Au début de sa carrière au siège, elle n'a pas accepté d'endosser le rôle de la dactylographe dans lequel son patron voulait la cantonner et a fini par jeter la machine à écrire par terre, refusant de faire allégeance. Son ambition et sa détermination à sortir de sa situation

---

[58] Entretien précité, Laure.
[59] Entretien précité, Martine.
[60] Laufer, *La féminité neutralisée… op. cit*., p. 287. L'auteure souligne la place assignée aux femmes et à la féminité, de façon consciente ou inconsciente, dans une organisation faite par les hommes. Elles occupent des postes subalternes au service d'un pouvoir masculin, une position conforme à la norme sociale de la relation de subordination de la femme à l'homme. Elles sont appréciées dans les fonctions d'assistance, d'études ou dans des postes qui nécessitent des « compétences féminines ».

d'exécutante la poussent à poser sa candidature à un poste d'expert au service développement, alors que le profil recherché était celui d'un homme. Elle est finalement choisie.

Nous avons pu vérifier qu'une annonce de recrutement interne comprenait plusieurs critères, dont le sexe. Le recruteur peut cocher parmi trois options, et cela, jusqu'à la fin des années 1970 : masculin, féminin ou sans importance[61]. Pour les sténodactylographes, par exemple, un profil féminin est toujours recherché, alors que pour un poste de guichetier commercial, un profil masculin est souhaité.

Dans une période plus récente, un rapport de forces se retrouve également au sommet de la hiérarchie. Alors que le comité de pilotage est un lieu de pouvoir exclusivement masculin jusqu'en 2006 et le comité de direction jusqu'en 2008, à la suite d'une volonté nationale de féminisation de ces instances, soutenue par le directeur général, une femme, directrice de secteur commercial, entre pour la première fois au comité de pilotage[62]. Après avoir été nommée directrice des ressources humaines, elle accède ensuite, deux ans plus tard, au comité de direction. Étant à nouveau la seule femme, elle décrit cette place comme difficile à défendre face à des hommes qui « remettaient en cause sa légitimité » et, « par principe », étaient dans son opposition. Elle qualifie ce jeu informel de « rapport de pouvoir et de combat d'ego », ce qui demande un tempérament « combatif et une grande ténacité ».

Pour une autre cadre dirigeante, « une fois qu'on a reçu un pouvoir, on est obligé d'aller à la confrontation »[63]. Elle élargit l'exigence hiérarchique incombant aux femmes à l'obligation de se contrôler dans la confrontation, d'avoir suffisamment de charisme pour convaincre, de faire preuve de tact et de savoir mettre les formes pour être irréprochable. Autrement dit, la confrontation est acceptée à condition de rester « féminine ».

Un « surinvestissement » au travail

Les femmes cadres de notre corpus partagent la même détermination et le même rythme de travail très soutenu dans des journées très longues.

---

[61] Consultation des dossiers du personnel d'un échantillon de femmes recrutées entre 1975 et 1985 à la Caisse régionale du Doubs, du Jura et de Haute-Saône.
[62] Entretien précité, Lucie.
[63] Entretien précité, Marie.

Œuvrer sur les comptes rendus des conseils d'administration le soir après le travail et se lever à cinq heures du matin pour commencer sa journée est la routine pour cette cadre mère de quatre enfants[64]. Disposer de temps pour soi a été impossible pour une autre cadre, mère de trois enfants, jusqu'à l'âge de quarante ans[65]. De même, une commerciale, cheffe de famille, organise ses rendez-vous en fonction des disponibilités de ses clients, ce qui implique d'aller fréquemment en clientèle le soir après vingt heures[66]. Le poids du regard des autres (collègues, famille, amis) est signalé comme étant un frein possible à l'évolution de la carrière des mères de famille[67]. Le discours culpabilisant repose alors sur leur présence jugée insuffisante auprès de leurs enfants. Or, cette commerciale envisage sa situation comme un moteur pour oser construire une relation nouvelle avec ses deux préadolescents, basée sur la confiance, l'entraide et le développement de l'autonomie. Une cadre de direction a maintenu la communication avec ses équipes et sa hiérarchie pendant son congé de maternité. Le service n'a donc pas souffert d'une désorganisation et elle n'a pas été en rupture avec les évolutions de l'activité et les décisions[68].

Toutefois, ces expériences s'inscrivent dans une entreprise où le « temps de présence » est valorisé, selon l'étude de MBC[69]. Il préjuge d'une implication et d'une efficacité supérieure quel qu'en soit le résultat. C'est à ce paramètre qu'on pense mesurer la disponibilité, l'investissement et le niveau d'implication de l'agent, mais aussi son efficacité. Cette notion de « temps de présence » nuit d'ailleurs au travail à temps partiel qui est perçu comme « incompatible » avec l'exercice d'une fonction managériale et renvoie l'image d'une moindre implication dans son activité. Aussi pèse-t-il plus particulièrement sur les femmes, davantage candidates au temps partiel que les hommes[70]. L'image négative de cette forme d'emploi peut être une des explications à la faible proportion d'agents qui travaillent à temps partiel à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Cela concerne 3 % d'agents en 2008, 2 % en 2010 et presque 4 % en 2017[71]. Bien qu'en faible proportion, ce sont effectivement principalement les femmes qui travaillent à temps partiel, soit plus de quatre femmes sur cinq en 2008 et en 2017. Elles

---

[64] Entretien précité, Angèle
[65] Entretien précité, Lucie.
[66] Entretien précité, Martine.
[67] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité, p. 23.
[68] Entretien précité, Marie.
[69] MBC, rapport précité, p. 33.
[70] *Ibid.*
[71] Bilans sociaux de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, 2008, 2010, 2017.

font surtout partie de la catégorie des « techniciens et animateurs d'unité », alors que dans les années 1990, elles étaient principalement dans la catégorie des « agents d'application ».

L'absence de modèle

À l'échelle d'un ensemble de caisses régionales, « l'absence de modèle » s'avère également être un autre frein socioculturel interne à l'ascension professionnelle des femmes[72]. Les pionnières font figure d'exception, perçues comme des « *superwomen* » peu accessibles et surtout inégalables, ou encore comme des « clones » des hommes auxquels les autres jeunes femmes n'arrivent pas à s'identifier[73]. Toutefois, le témoignage d'une ancienne cadre supérieure à la Caisse régionale de Franche-Comté nuance cette approche en révélant avoir servi elle-même de modèle à d'autres jeunes femmes en leur ouvrant des perspectives d'évolution nouvelles dans l'entreprise[74].

L'ensemble de ces contraintes (« sur-prouver » ses compétences, entrer dans la confrontation, s'investir professionnellement), comme l'a démontré Jacqueline Laufer, est important pour comprendre la construction du phénomène de « rareté des femmes cadres dans l'organisation »[75]. La sociologue établit que ces critères informels supplantent souvent les critères objectifs, comme celui du diplôme : « Pour qu'une femme réussisse, il faut qu'elle soit meilleure qu'un homme. »[76] C'est pourquoi, les femmes cadres doivent s'adapter aux normes dominantes de l'entreprise, régies par « des règles masculines », car « historiquement calquées sur des modèles masculins »[77]. Ces normes freinent leur accès aux postes de décision et de pouvoir. En 2005, tous secteurs d'activités confondus, les femmes représentent 7 % des cadres dirigeants des entreprises, et 31 % sont des cadres administratifs et commerciaux[78]. Une cadre de direction confirme avoir agi comme un homme durant son parcours, ne voyant aucune autre possibilité pour progresser[79]. Cette acceptation de la norme masculine a nécessité pour certaines de faire des choix dans leurs trajectoires et a engendré parfois des épreuves douloureuses. Nous reviendrons sur ces

---

[72] *Ibid.*, p. 23
[73] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre », rapport précité, p. 22.
[74] Entretien précité, Laure.
[75] Laufer, *La féminité neutralisée…, op. cit*., p. 200.
[76] *Ibid.*
[77] Jacqueline Laufer, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi,* n° 102, avril-juin 2005.
[78] *Ibid.*
[79] Entretien précité, Marie.

circonstances dans la sous-partie suivante, consacrée à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des mentalités conservatrices très résistantes

Le rapport de la société MBC met en avant l'existence de « relents de machisme » dans les caisses régionales, contribuant à véhiculer des stéréotypes de genre dont trois images de la femme : la séductrice, la mère et la secrétaire[80]. Ces représentations sont de nature à freiner la carrière des femmes :

> « En comité de direction, la dernière fois, le directeur général se tourne vers moi et me demande : vous pourrez faire le compte rendu ? »[81]

À une époque plus ancienne, le directeur d'une caisse régionale considérait qu'une employée n'avait pas besoin d'être formée aux produits bancaires du seul fait d'être une femme[82]. En dépit de ses compétences avérées et de son ambition à progresser, cette ancienne cadre, alors chef de section, s'est vu refuser en 1964 son inscription à la préparation au concours de sous-directeur, contrairement à ses deux autres collègues, chefs de service, qui ont obtenu l'autorisation. Finalement, ils ont renoncé à passer l'épreuve car la formation se tenait à Paris, alors que la candidate, déterminée, était prête à assumer cette contrainte afin d'aller jusqu'au bout du parcours. On peut penser que son niveau hiérarchique aurait pu désavantager sa candidature ; cependant, parmi les autres candidats retenus, un chef de section figure bien dans la liste ; ce grade-là ne constitue donc pas un obstacle[83].

L'existence de stéréotypes de genre et d'un machisme qui réduisent les femmes à leur apparence physique et à une incompatibilité entre leur travail et leur vie familiale a aussi été évoquée pour une période plus récente. Ce type de comportement est défini comme étant le deuxième élément le plus fragilisant dans une carrière, après la mobilité

---

[80] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité, p. 22. Cette expression de « relents de machisme » est tirée d'une partie de cette étude consacrée au « vécu d'une entreprise machiste ». S'interrogeant sur les différentes sortes d'effets de genre au Crédit Agricole, cette enquête montre notamment les différents types de freins qui pèsent sur les femmes cadres et dirigeantes dans les caisses régionales.

[81] *Ibid.*

[82] Entretien précité, Angèle.

[83] FDMS, « Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration de la CRCA Haute-Saône du 3 avril 1964 ».

géographique, surtout en début de vie professionnelle, même si ce facteur est moins prégnant aujourd'hui :

> « Une femme doit toujours être au top, à compétences égales, on prendra la plus belle. Ce qui n'est pas le cas pour un homme. »[84]

En outre, dans les années 2000, une femme ayant des charges familiales est encore présumée non disponible pour un poste à responsabilités élevées[85]. En réaction à cela, une dirigeante a imposé comme règle, au service des ressources humaines, de consulter systématiquement les femmes qui étaient pressenties pour un poste afin de lutter contre cette tendance à produire une réponse à partir d'une situation familiale[86]. Dans les faits, les femmes acceptaient généralement le poste. Aujourd'hui, il est plus courant dans cette entreprise que des cadres supérieures soient aussi mères de famille avec deux à trois enfants.

Alors qu'à la fin des années 1990, certains champs professionnels commencent à s'ouvrir aux femmes grâce à une politique des ressources humaines active en matière d'égalité professionnelle, cette initiative rencontre toutefois des résistances sur le terrain. Après avoir été identifié comme cadre potentiel pour travailler dans le réseau et comme faisant partie de la future génération de directeurs d'agence, cet agent féminin est nommé à ce poste dans une petite unité de trois personnes en 1997, dans le Jura. Or, sur le terrain, elle se heurte à l'hostilité du directeur commercial local, contraint d'accepter la nomination d'une femme à cette place car jusque-là, la hiérarchie du réseau commercial était exclusivement masculine dans ce département[87]. La direction commerciale et le management sont également des bastions masculins à ce moment-là, ce qui implique, pour les femmes souhaitant faire carrière, une grande détermination envers leur projet professionnel[88]. Dans le réseau de la Caisse régionale Centre-Loire, quelques femmes sont canalisées à des postes de conseillère et une seule est responsable d'agence ; elle est célibataire et sans enfant. En 2012, la direction commerciale compte huit directeurs de secteur, dont une seule femme et sept directeurs commerciaux. Bien qu'une candidate ait réussi le parcours d'habilitation à la fonction de directeur commercial, elle n'a pas obtenu

---

[84] Entretien précité, Marie.
[85] Entretien précité, Isabelle.
[86] Ghiulamila Juliette et Pascale Levet, « La mixité empêtrée dans les stéréotypes », *L'Expansion Management Review*, vol. 121, n° 2, 2006, p. 40-47. Les auteurs montrent notamment que la question de l'égalité est le plus souvent abordée, dans la plupart des entreprises, selon une approche traditionnelle et une « norme universelle masculine » dominante qui organise son fonctionnement. Les femmes sont avant tout des mères quand les hommes « ont le sens de la technique, du raisonnement, du pouvoir ».
[87] Entretien précité, Lucie
[88] Entretien précité, Marie.

ce poste car recruter une femme à ce niveau de responsabilité dans la filière n'est pas encore envisageable pour la direction générale.

Concernant l'autre bastion largement refusé aux femmes, celui du management, cette résistance est encore largement présente au début des années 2000. Voyant qu'une de ses collaboratrices est prête à quitter l'entreprise pour obtenir un poste de « manager » chez la concurrence, son directeur lui propose de prendre en charge le développement d'une activité nouvelle : la construction d'une banque d'affaires[89].

L'étude du cabinet MBC avance une explication possible à ce verrou. L'entreprise a une conception traditionnelle du management, tournée vers la « combativité », la « convivialité » et « l'autorité », des qualités considérées comme étant masculines. Diriger, c'est commander. À l'inverse, le management des femmes est perçu comme reposant sur « plus d'affectif »[90]. Cette différence de conception managériale provoque chez certains hommes une difficulté à collaborer avec une femme, en tant que manager mais aussi en tant que managé, comme l'illustre ce témoignage :

> « Dans mon agence, le directeur adjoint est une femme et le directeur un homme. Pour les questions quotidiennes, cela ne me dérange pas de travailler avec la directrice adjointe, mais dès qu'il s'agit de quelque chose d'important, je vais voir directement mon directeur… »[91]

Mais cette explication « d'un management au féminin » n'est-elle pas elle-même stéréotypée ? Ceci reviendrait à actualiser l'existence de qualités féminines innées, prêtées aux travailleuses supposées exercer des « métiers de femmes »[92], et à renouveler les pratiques qui consistent à les maintenir dans des rôles et à « des fonctions complémentaires à ceux des hommes » dans l'organisation[93]. Jacqueline Laufer s'inscrit dans une réflexion nouvelle en mettant en avant que des dirigeantes, fortes de leur expérience innovante et de la singularité de leur parcours, vont revisiter les postes opérationnels, historiquement occupés par les hommes, qui leur sont confiés. Elles apportent ainsi une vision et un savoir-faire différents :

---

[89] *Ibid.*
[90] MBC, Michel Bauer et Catherine Laval, « Les femmes et la question du genre dans la production de la ressource managériale et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain », rapport précité, p. 24.
[91] *Ibid.*
[92] Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », art. cité, p. 1-8.
[93] Jacqueline Laufer (dir.), « Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'actions », rapport précité, p. 139-141.

« […] elles (les femmes dirigeantes) seront enjointes par une direction générale très "soutenante" à rejoindre les rangs des responsables opérationnels, postes qu'elles vont bien sûr revisiter à partir de leurs compétences, d'expérience et d'un parcours différent et de leurs orientations propres. On est loin de "l'utilisation" par les entreprises d'un simple "management au féminin" qui qualifierait de manière stéréotypée une façon féminine d'exercer le pouvoir en raison de qualités "naturelles" des femmes. »

5. Une articulation facilitée entre la vie professionnelle et familiale

Libération des contraintes familiales et célibat géographique

La plupart des femmes cadres sont libérées des contraintes familiales lorsqu'elles prennent des postes à fortes responsabilités. Nous avons déjà évoqué le cas d'une « contrôleuse audit » qui, à 45 ans, déterminée à relever un nouveau défi professionnel, ose poser sa candidature à un poste de chef de service parmi une dizaine de postulants, des hommes cadres[94]. En effet, elle n'a plus ses enfants à charge et se sent plus libre. De même, la mobilité de carrière d'une cadre dirigeante n'a pu se faire qu'après l'âge de quarante ans. Ses enfants sont alors des adultes autonomes qui poursuivent leurs études supérieures[95]. Une autre cadre, dont le dernier enfant a quinze ans, est déchargée de sa fonction éducative par son mari et peut alors poursuivre son ascension professionnelle[96].

Lorsque la prise d'un poste à responsabilités nécessite une mobilité géographique, certains couples mettent en place un célibat géographique. Dans ce mode de fonctionnement, les conjoints vivent séparément pendant la semaine et se retrouvent le week-end, et cela, durant une période déterminée de la carrière. Par conséquent, le célibat géographique est une décision de couple[97].

Affirmation du soutien du conjoint, relais familial et professionnel

Occuper un poste à responsabilités implique aussi de faire des choix, parfois au prix de « sacrifices » dans le contexte du modèle traditionnel où les femmes secondent

[94] Entretien précité, Laure.
[95] Entretien précité, Isabelle.
[96] Entretien précité, Marie.
[97] Entretiens précités, Laure, Isabelle.

naturellement le mari. Pour les cadres féminins entendus, leur carrière, présentant plus de potentiel et de perspective d'évolution, a primé sur celle du conjoint[98].

Ainsi, dans les années 1960, le mari d'une cadre renonce à son travail pour élever leurs quatre enfants et permettre à celle-ci de construire sa carrière, ayant des possibilités de progression plus attractives. Mais l'image de l'homme au foyer et de l'épouse-mère active crée une rupture avec l'entourage familial et amical du couple, où les femmes ont cessé leur activité professionnelle une fois mariées et mères de famille, la culture dominante les limitant à des activités professionnelles d'appoint[99]. Or, ici, c'est l'épouse qui subvient financièrement aux besoins de sa famille alors que l'époux, retraité militaire, perçoit une ressource moindre. Dans ce couple, c'est également la femme qui prend les décisions pécuniaires dans le ménage et gère l'économie familiale. « Pionnière du deuxième cercle »[100], cette cheffe de famille[101] assume sa position en rupture avec un milieu rural traditionnel :

> « Si mes copines ont fait le choix d'arrêter de travailler lorsqu'elles se sont mariées, c'était le mien de continuer et de me réaliser aussi dans le travail. »

Alors que l'important était de progresser respectivement dans leur carrière, dans un autre couple, le conjoint met d'abord sa carrière entre parenthèses pour permettre à l'épouse de construire la sienne. Ce dernier est passé au temps partiel à la naissance de leur deuxième enfant, en 2003, pour assumer les tâches familiales et domestiques. L'étape suivante est guidée par la nécessité d'une mobilité géographique pour que sa femme puisse obtenir un poste plus élevé. Il accompagne ce choix en prenant une disponibilité d'un an afin de se consacrer à sa famille et renonce à sa carrière. La mobilité géographique s'inscrit ici dans un projet de famille.

Par conséquent, le soutien du conjoint est indispensable pour construire leur carrière. Ainsi, pour une autre cadre, la préparation aux épreuves des examens bancaires supérieurs a été possible grâce à l'implication de son mari dans ses programmes de révision et à sa gestion sans faille des charges familiales. Enfin, pour une dirigeante, son mari est son premier « promoteur » tout au long de sa carrière. Il la pousse dans ses projets et l'encourage à poursuivre ses ambitions.

---

[98] Entretiens précités, Angèle, Marie, Martine, Isabelle.

[99] Voir sur ce point « Les femmes en France. Un chemin, deux étapes. 1975-1985 », rapport présenté par la France à l'occasion de la conférence internationale de l'ONU (Nairobi), dressant le bilan de la décennie de la femme, Paris, La Documentation française, 1985.

[100] Schweitzer, *Femmes de pouvoir…, op. cit*., p. 14 : pour faire leur place dans un contexte défavorable, les pionnières du premier cercle adoptent en retour des comportements féministes.

[101] Ainsi définie par sa fille.

Ces femmes cadres peuvent également s'appuyer sur des relais familiaux et professionnels pour pallier leur indisponibilité familiale et éducative. Lorsque le conjoint ne peut pas assumer ces tâches, elles font appel soit à la famille, soit à des prestataires : parents, beaux-parents, étudiants, nourrices…

Considération et reconnaissance sur leur lieu de travail

Ces femmes cadres ont pu compter sur leur environnement professionnel pour prendre des responsabilités toujours plus importantes, à savoir un soutien de la hiérarchie et/ou de proches collaborateurs. Cet appui de l'entreprise est un des facteurs indispensables à leur réussite. Pour les dirigeantes, cette réussite passe par la compréhension des hommes au pouvoir, qui ont su faire preuve « d'ouverture d'esprit » et « d'intégrité »[102]. Pour l'une d'entre elles, ses supérieurs hiérarchiques ont cru en ses capacités et lui ont donné sa chance de démarrer une carrière commerciale. Ses excellents résultats ont été valorisés tout au long de son parcours, malgré ses méthodes de travail qui ne s'inscrivaient pas dans le cadrage de l'entreprise. Cette marque de confiance a contribué à son ascension professionnelle. Dans les années 1990, une comptable a pu s'appuyer sur son collègue de travail qui défendait les mêmes points de vue qu'elle. Cette synergie au sein de l'équipe lui confère une légitimité et donc une crédibilité auprès des chefs de service. En revanche, une cheffe de service qui n'avait pas le soutien hiérarchique estimé suffisant a préféré quitter l'entreprise une fois sa mission réalisée et confirmée. Les dirigeantes utilisent volontiers les termes de « sponsor » et de « mentor » pour désigner une hiérarchie bienveillante. L'une d'entre elles souligne avoir été « portée » par ses supérieurs dans son projet, qui fut une belle réussite malgré les difficultés familiales rencontrées pendant cette période. Parce qu'ils se sont montrés compréhensifs et disposés à accompagner leur nouvelle collaboratrice vers le succès, cette dernière a pu surmonter les épreuves : « Si je n'avais pas croisé des hommes comme ça, j'aurais mis ma carrière en sommeil. »[103]

Comme illustré par ces trajectoires professionnelles, des femmes ont montré qu'il existe d'autres modèles possibles dans la construction d'une carrière au sein de l'entreprise, moyennant une entente conjugale ainsi qu'un accompagnement de la hiérarchie. Ces conditions ont toute leur importance car leur motivation individuelle, aussi forte soit-elle,

[102] Entretiens précités, Lucie, Marie, Isabelle, Martine.
[103] Entretien précité, Marie.

n'aurait pu suffire à leur réussite professionnelle. Selon Jacqueline Laufer, un nouveau modèle de l'entreprise est à construire, dans lequel :

> « […]temps de l'entreprise et temps de la famille ne seraient plus ici opposés mais articulés et intégrés non plus aux dépens des femmes mais au bénéfice des hommes et des femmes, en accompagnant une éventuelle recomposition des rôles. Il deviendrait ici de la responsabilité de l'entreprise de réduire l'écart entre le salarié travailleur et l'individu familial en changeant les normes culturelles de l'organisation et en facilitant la gestion des frontières temporelles entre le travail et la famille désormais "problème d'entreprise" »[104].

[104] Jacqueline Laufer, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 1, 2003, p. 166.

Conclusion de la première partie

La profession bancaire s'est féminisée de façon progressive, et la Première Guerre mondiale a joué un rôle d'accélérateur. Après cette étape, le personnel féminin a réussi à maintenir un effectif de manière durable. Pour répondre aux besoins d'une clientèle croissante, la banque renforce ses effectifs et le mouvement de féminisation du personnel se poursuit, mais en s'articulant sur une organisation du travail basée sur la mécanisation, la rationalisation et la spécialisation des tâches. S'est alors construit le modèle social de l'employé du XX^{e} siècle : capable d'exécuter des travaux parcellisés, répétitifs sur machine et soumis prioritairement à la loi du rendement, nécessitant des compétences techniques en dactylographie et doté de « qualités naturelles féminines » comme la fiabilité, la précision et la docilité.

Dans cette évolution générale, la situation du Crédit Agricole, jeune institution en 1913, est différente et permet l'émergence de quelques pionnières qui ont pu occuper une place originale et importante dans la hiérarchie bancaire. Il s'agit initialement de femmes de directeurs ou d'élus qui remplacent leurs maris mobilisés. Ces notables ont pu faire leurs preuves et, par leur initiative, ouvrir la voie à d'autres femmes à la personnalité bien implantée durant la période de l'entre-deux-guerres de façon formelle. Elles peuvent s'apparenter aux pionnières du premier cercle, envisagées et décrites par Sylvie Schweitzer[105]. Toutefois, avec l'accroissement de l'activité bancaire dès l'après-guerre, le Crédit Agricole connaît une première phase de mécanisation ayant pour conséquence un recrutement plus large de personnel dans les caisses régionales pour réaliser les tâches administratives et fréquemment subalternes essentiellement aux sièges. C'est ainsi que de nouveaux services voient le jour, avec une main-d'œuvre féminine généralement cantonnée à un salariat d'exécution. Leurs conditions de travail et d'emploi ne sont pas sans rappeler celles des autres banques au tournant du XX^{e} siècle et durant l'entre-deux-guerres. Mais, préjugeant d'une inaptitude féminine à s'imposer face au client, d'autant plus si ce dernier est agriculteur, les femmes sont d'emblée écartées de la relation commerciale et des métiers de banque, répartis dans les bureaux et les agences du réseau, qui sont plus largement confiés aux hommes. Pourtant, le passage par la filière commerciale est une étape indispensable pour progresser dans la carrière. Sauf exception, celle-ci leur reste fermée jusqu'au début des années 1980.

[105] Schweitzer, *Femmes de pouvoir…, op. cit*., p. 13-14.

C’est probablement une des explications majeures à l’absence de féminisation dans les caisses régionales du Crédit Agricole durant la période de bancarisation, alors que de nouvelles mesures législatives et réglementaires transforment profondément le secteur bancaire et que la société française entre dans la consommation de masse. En revanche, au Crédit Lyonnais, d’une part, le surcroît d’activité engendre un renforcement des tâches mécanisées et standardisées remplies par de nouvelles recrues qui viennent consolider les rangs d’un personnel d’exécution de plus en plus nombreux, et d’autre part, les métiers de guichetier et de gestionnaire sont aussi accessibles aux femmes à cette époque. Ainsi, le mouvement de féminisation du personnel et de bancarisation de la clientèle va de pair dans cet établissement où, au début des années 1970, l’effectif féminin est majoritaire. La question de l’égalité s’inscrit déjà dans une réflexion collective, tandis qu’elle n’est pas encore prise en compte dans les caisses régionales, du moins celle de Franche-Comté, où les femmes sont minoritaires. Il faut attendre le début des années 2000 pour voir son effectif atteindre la parité, mais le mouvement de féminisation s’est affirmé entre la fin des années 1970 et le début des années 1980, avec l’arrivée de l’informatique et l’ouverture progressive du réseau commercial aux femmes.

Toutefois, au Crédit Lyonnais, l’engagement de la hiérarchie et les mesures prises en faveur de la promotion et de la carrière des femmes rencontrent une forte résistance au sein des équipes dirigeantes (cadres supérieurs), qui repose sur l’ancien modèle de la famille paternaliste. Si, avec la loi Roudy, l’égalité professionnelle devient une obligation, ce sujet n’est pas encore un axe fondamental de la direction à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté jusqu’au milieu des années 1990, malgré la prise de conscience de certaines difficultés propres aux agents féminins.

Dans ce contexte, après les femmes notables, émergent en Franche-Comté d’autres pionnières devenues cadres et cadres dirigeantes, qui ont réussi à mener des carrières grâce à un parcours exemplaire parsemé d’opportunités exceptionnelles qu’elles ont su forcer. Leur percée repose sur leur personnalité et sur leurs preuves d’efficacité et d’initiative, très souvent novatrices, affirmées sur un terrain masculin parfois hostile. Elles ont pu s’appuyer sur des facteurs structurels, comme la mobilité fonctionnelle, pour accéder à des postes qui leur donnent de la visibilité et comportent un enjeu d’innovation et de développement très profitable pour l’entreprise. Des femmes cadres ont également eu recours à des pratiques informelles pour ajuster leur situation d’emploi à celle de leurs collègues masculins, lorsque des disparités évidentes étaient constatées.

Dans notre analyse, les principaux freins à l'évolution professionnelle des pionnières du « deuxième cercle », que nous avons qualifiées de conquérantes, ont été identifiés comme étant surtout d'ordre socioculturel : absence de modèle de réussite féminin, nécessité de « sur-prouver » leurs compétences, obligation d'entrer dans la confrontation pour s'imposer, surinvestissement professionnel. Une résistance des mentalités conservatrices d'un ancien modèle, qui assigne les femmes à des fonctions subordonnées, est par ailleurs observée. Il existe certes d'autres freins, plutôt organisationnels, comme la mobilité géographique ou la gestion de la maternité, mais ils n'apparaissent pas comme des obstacles durablement bloquants. Ces conquérantes ont su s'adapter par différents moyens et pour articuler leurs responsabilités professionnelles et familiales. Mais, comme l'a démontré Jacqueline Laufer, ces contraintes participent à la rareté des femmes cadres aux postes de décision et de pouvoir dans l'organisation régie par des règles et des normes masculines[106]. D'ailleurs, si les niveaux de responsabilité des femmes à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté ont progressé, cela reste encore l'apanage de quelques exceptions qui sont arrivées à percer le plafond de verre.

Après les conquérantes, arrivent les « pionnières du troisième cercle », qui occupent les niveaux hiérarchiques du cadre moyen, mais où la mixité n'est pas encore atteinte en 2017, les femmes ne représentant que 42,5 % de cet effectif.

Parallèlement à la présence accrue des femmes dans le secteur bancaire et à leur progression au sein des équipes de direction, selon les niveaux hiérarchiques de l'institution, cette recherche propose d'examiner, dans un second temps, l'évolution de la prise en compte de la clientèle féminine par ce secteur. Alors que les employées et les rares femmes cadres restent pendant longtemps éloignées des métiers de banque et des filières commerciales où se traitent les affaires financières, comment les banques identifient-elles la clientèle féminine ? Quelle est la démarche déployée pour attirer leur argent et leur faire ouvrir des comptes bancaires ? L'enjeu économique est important, surtout pendant la période de bancarisation des ménages et la salarisation massive de la population active, pour séduire cette nouvelle clientèle potentielle et développer la collecte des dépôts.

[106] Jacqueline Laufer, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », art. cité. Voir également, sur le sujet des inégalités d'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises, Laufer, « L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique », art. cité, p. 75-87.

PARTIE II :

LES FEMMES, NOUVELLES CIBLES PUBLICITAIRES DES BANQUES : DU MÉNAGE À UNE INDIVIDUALISATION DU DISCOURS (1960-1985)

Dans les années 1950, de grandes banques nationales commencent à se lancer dans la publicité des services avec des campagnes d'affichage et des insertions dans la presse, qui contribuent à drainer l'épargne des Français[1]. Dès 1965, les établissements bancaires cherchent à se faire connaître et à différencier leur enseigne, rompant avec leur image traditionnelle de discrétion, « de sobriété et de rationalité »[2]. Les services financiers et les nouveaux outils alors accessibles au plus grand nombre font l'objet d'une promotion, parfois originale, sous le signe de la modernité[3]. La société française est entrée dans la consommation de masse[4]. Le marketing se généralise et des pratiques plus spécifiques, comme la segmentation des marchés, se développent et font émerger de nouvelles cibles[5]. Les banques, qui cherchent à conquérir un large public, adaptent leur communication pour séduire une clientèle féminine toujours plus large et diversifiée. Comme nous l'avons vu, la seconde moitié du XX^e^ siècle est marquée par « une spectaculaire féminisation de la population active »[6] et une salarisation massive qui les concerne plus particulièrement, jusqu'à devenir « la norme » de l'emploi féminin[7]. Durant cette période, le salariat représente une avancée vers l'autonomie économique[8]. Mais un autre phénomène majeur apparu à la fin du XIX^e^ siècle, avec la possibilité accordée aux femmes mariées d'ouvrir seules un livret d'épargne, s'étend peu à peu au cours du XX^e^ siècle : l'accès des Françaises à leur indépendance financière. Cette longue conquête trouve dans la loi du 13 juillet 1965 un point d'appui capital en consacrant la capacité bancaire de toutes les

[1] Marc Martin, *Trois siècles de publicité en France*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1992, p. 309.
[2] Dietschy, *De la réclame au tweet… op. cit.,* p. 25-35.
[3] *Ibid.*
[4] « II. Au XX^e^ siècle : vers la société de consommation contemporaine », *in* Marie-Emmanuelle Chessel, *Histoire de la consommation*, Paris, La Découverte, 2012, p. 23-44.
[5] Pierre Volle, « Marketing : comprendre l'origine historique », *MBA Marketing*, Paris, Eyrolles, Éditions d'Organisation, 2001, p. 23-45.
[6] Maruani, Méron (dir.)*, Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 31.
[7] *Ibid.*, p. 50-53. Margaret Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Syros, 1985, p. 17.
[8] Margaret Maruani et Monique Méron, « 9. Le travail des femmes dans la France du XX^e^ siècle », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 13, n° 1, 2013, p. 177-193. Alonzo, *Femmes employées…, op. cit.,* p. 205.

Françaises et en supprimant « le verrou » de la dépendance économique[9]. Pour saisir la portée de cette réforme, il faut remonter au Code civil napoléonien qui organise et rationalise en France un cadre juridique spécifique en instituant l'incapacité totale des femmes mariées. Comme énoncé dans l'article 1124 et dans l'article 1125 :

> « Les incapables de contracter sont les mineurs, les interdits, les femmes mariées, dans les cas exprimés par la loi, et généralement tous ceux auxquels la loi a interdit certains contrats »,
>
> « Le mineur, l'interdit et la femme mariée ne peuvent attaquer, pour cause d'incapacité, leurs engagements, que dans les cas prévus par la loi. Les personnes capables de s'engager ne peuvent opposer l'incapacité du mineur, de l'interdit ou de la femme mariée, avec qui elles ont contracté. »[10]

Le droit légitime leur infériorité par rapport aux hommes, en passant de la tutelle du père à celle de l'époux[11]. Plus d'un siècle et demi plus tard, l'incapacité civile de l'épouse est enfin levée[12]. Dès lors, elle peut ouvrir librement un compte de chèques et de titres en son nom, exercer une profession séparée du mari sans son autorisation et gérer ses biens propres.

Pour comprendre le rôle éventuel de la banque dans le long cheminement des femmes vers leur indépendance financière, nous nous sommes tout d'abord penchée sur l'évolution du droit en nous attachant aux principales dispositions législatives qui tendent à favoriser leur accession à l'autonomie pécuniaire au long du XX^{e} siècle. Notre démarche vise à contextualiser le terrain réglementaire auquel la banque doit s'adapter et à examiner comment elle adopte ces nouvelles mesures, étant donné qu'elle doit tenir compte de sa clientèle essentiellement masculine ainsi que des réclamations féminines. Pour ce faire, nous avons privilégié la consultation des documents d'archives, que nous avons complétée par le courrier des lecteurs de la revue *Banque,* qui s'est révélée une source d'information pertinente. Toutefois, la documentation nous a manqué pour observer de manière

---

[9] Evelyne Pisier et Sara Brimo, *Le droit des femmes*, 2^{e} édition, Paris, Éditions Dalloz, 2019, p. 14. Sabine Effosse, « L'émancipation bancaire des femmes en France : l'affaire d'un siècle », *Finance & Gestion,* n° 392, septembre 2021, p. 38-39. Voir aussi Sabine Effosse, « La loi du 13 juillet 1965 et l'émancipation bancaire de la femme mariée », *Cahiers français,* n° 414, janvier-février 2020, p. 109-114.

[10] https://fr.wikisource.org/wiki/Code_civil_des_Français_1804/ Code civil des Français 1804, livre III, titre III (texte entier). Voir aussi l'analyse de Scarlett Beauvalet-Boutouyrie et Emmanuelle Berthiaud, « Chapitre II. Vivre en société, des statuts et des droits différents », *in Le Rose et le Bleu. La fabrique du féminin et du masculin. Cinq siècles d'histoire*, sous la direction de Scarlett Beauvalet-Boutouyrie et Emmanuelle Berthiaud, Belin, 2016, p. 61-120.

[11] Code civil de 1804, articles 213, 214, 215, 217 sur les contraintes pesant sur les femmes mariées, et article 273 sur la puissance paternelle.

[12] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 49.

interactive comment ces lois ont été reçues et interprétées par les différentes catégories sociales.

Nous souhaitions ensuite observer l'évolution de l'équipement des clientes en outils bancaires. Mais la question de la bancarisation des femmes, vaste chantier très peu défriché, est difficilement abordable par les archives de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, car les sources demeurent lacunaires sur le sujet. De plus, les bilans sur les opérations bancaires réalisées font apparaître des résultats généraux mais non différenciés par sexe. C'est pourquoi nous avons élargi le périmètre de recherche à l'enseigne nationale Crédit Agricole, en orientant notre enquête vers la stratégie marketing de l'institution. Cependant, de manière générale, les données collectées auprès d'organismes financiers ne permettent pas une analyse genrée en ce qui concerne la détention d'un compte bancaire et la souscription aux produits financiers. Seuls des résultats à l'échelle du ménage, en référence au chef du ménage, sont disponibles, ce qui a considérablement restreint notre étude. Grâce aux archives historiques du groupe, nous avons néanmoins connaissance, ponctuellement, des plans d'action des premières campagnes publicitaires envisagées par la direction marketing de la Caisse nationale de Crédit Agricole et qui touchent plus particulièrement les femmes. Nous ne disposons pas de documents d'archives en tant que tels pour suivre leur évolution. Il n'existe pas non plus de critères de classement autour de la série « Femme ». Toutefois, la quête a permis de regrouper quelques indications, éparses mais intéressantes, sur l'extension de cette clientèle au sein de « la banque verte ». Par ailleurs, le fonds du Crédit Lyonnais n'apporte pas un éclairage suffisant pour comparer la politique marketing des deux établissements visant cette cible durant cette même période. Une comparaison de l'équipement en services bancaires entre les deux clientèles féminines, ou éventuellement de leur profil, n'a pas non plus été possible.

C'est pourquoi, devant les limites de cette source, nous avons privilégié dans un troisième temps une analyse de la publicité du Crédit Agricole et, dans une perspective comparative, d'autres établissements bancaires pour capter la clientèle féminine. La publicité a alors été envisagée comme un moyen d'observation du degré d'émancipation des femmes, du point de vue de la banque. Cette dernière est-elle un annonceur moderne qui tient compte de leur autonomisation économique et financière ? L'analyse des messages publicitaires permettra d'approcher sa position et d'éclairer ses avancées sur cette question. De plus, ce matériau ouvre une réflexion sur la représentation du rôle des femmes et de leur place dans la famille à cette époque.

CHAPITRE I : LES FEMMES ET L'EXTENSION DES DROITS BANCAIRES

1. Les avancées de l'indépendance financière des Françaises au cours du XX^{e} siècle : généalogie de la loi du 13 juillet 1965

Le Code civil de 1804 sur la capacité civile des femmes mariées

Considérée comme mineure, incapable de réflexion, de logique, de maturité, la femme mariée est alors privée de nombreux droits : elle ne peut disposer de ses biens personnels ni les gérer sans l'accord de son mari, et elle n'a aucun droit sur l'administration des biens communs. Toute vente, tout emprunt, tout don nécessite sa permission[1]. Elle ne peut exercer une profession sans son autorisation, ni accomplir un acte juridique. La vie économique est un domaine réservé aux hommes qui détiennent le pouvoir financier[2]. L'époux administre le patrimoine familial et a la responsabilité du budget du ménage.

L'organisation du couple repose sur l'article 213 du Code civil établissant que « le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari ». Mineures, les femmes sont soumises à l'autorité du père puis de l'époux une fois mariées. Le mariage, en consacrant l'autorité du mari, institue l'organisation de la famille patriarcale qui repose sur la puissance paternelle et maritale. Le non-mariage n'est pas considéré comme « un état décent »[3] par le Code civil. Le mariage est envisagé comme un objectif fondamental dans la vie d'une femme – avec la maternité –, au point de ne pas se préoccuper des droits de celles qui en sont privées ou le refusent[4]. Aussi, l'infériorité de la femme concerne d'abord l'épouse. Les femmes célibataires et les veuves peuvent gérer leur patrimoine et leurs revenus, y compris ceux du travail. On pourrait alors penser que les femmes non mariées ont davantage de liberté et bénéficient d'une situation privilégiée par rapport à celles qui le sont. Cependant, des travaux de recherche permettent de nuancer ce point de vue.

---

[1] Christine Bard, *Les femmes dans la société française au XX^{e} siècle*, Paris, Armand Colin, 2001, p. 43.
[2] Odile Dhavernas, *Droits des femmes, pouvoir des hommes*, Paris, Seuil, 1978, p. 45-57. L'auteure souligne que même la femme séparée de biens voit ses pouvoirs limités à cause de l'incapacité civile qui touche toutes les femmes mariées. Ainsi, elle doit toujours demander des autorisations à son mari ou au tribunal. Dans le cas d'un régime dotal, l'épouse conserve seulement la gestion des biens « paraphernaux ».
[3] Arlette Farge et Christiane Klapisch-Zuber, *Madame ou Mademoiselle ? Itinéraires de la solitude féminine, XVIII^{e}-XX^{e} siècle*, Paris, Montalba, 1984, p. 29.
[4] *Ibid.*

Pour l'historien du droit André-Jean Arnaud, dans le Code civil, la femme majeure non mariée ne peut être considérée comme l'égale de l'homme dans l'exercice de ses droits civils[5]. Elle est soumise à des incapacités juridiques spécifiques et fondamentales en raison de son sexe. Ainsi, en tant que titulaire de ses biens, elle a la capacité de les dépenser, y compris en les jouant et donc en les risquant, mais elle ne peut pas les faire fructifier ni les gérer. Le pouvoir financier est un pouvoir masculin. La femme est dépositaire d'un bien, mais elle n'a pas les moyens de faire prospérer ses acquis. Elle ne peut pas être comptable, responsable des deniers publics ou caution d'un comptable. Elle n'a pas le droit de souscrire des lettres de change jusqu'en 1868 (loi sur les sociétés anonymes), de participer à la création de la monnaie fiduciaire, ni d'exercer une activité de conseil ou tout acte d'autorité sur les personnes. Elle ne peut pas être conseil judiciaire, arbitre, expert, tutrice, curatrice, ni faire partie d'un conseil de famille. Elle ne peut pas adopter, ni être témoin aux actes d'état civil et aux testaments.

Pour Arlette Farge et Christiane Klapisch-Zuber, les veuves, séparées et divorcées peuvent bénéficier de l'aide de la famille, rarement de l'État. Cependant, la veuve ayant eu des enfants est « en liberté surveillée »[6]. Si elle échappe à la tutelle du mari, elle est placée sous bonne garde d'un conseil de famille (et/ou du juge) et doit se soumettre à son avis pour pouvoir conserver ses avantages matériels[7]. Elle peut même être privée de la libre administration de ses biens si ses mœurs sont jugées de moralité douteuse[8].

À la différence de l'épouse, « la femme seule », responsable d'elle-même et de ses biens, détient les mêmes droits que l'homme, mais elle n'est pas considérée comme une citoyenne[9]. Par conséquent, les filles majeures qui ne peuvent pas vivre de leurs rentes quittent souvent leur famille et doivent travailler pour subsister : en 1906, on compte 33 % de célibataires parmi les employées dans l'industrie et les services[10]. Mais le destin de la plupart de ces travailleuses, encore au début du XX_e siècle, est marqué par une prétendue

---

[5] *Ibid.*, p. 30.

[6] *Ibid.,* p. 32.

[7] Des nuances ont toutefois été apportées à ce schéma, dans la mesure où la tutelle de la veuve s'exerce souvent en pratique sans problème et où peu de conseils de famille tolèreraient un écart de "standing" entre la mère et ses enfants (cf. par exemple Jean-Paul Barrière, « Les veuves chefs d'entreprise dans le Nord au début du XX^e^ siècle », *in* Jean-François ECK et Michel-Pierre CHELINI (dir.), *PME et grandes entreprises en Europe du Nord-Ouest, XIX^e^-XX^e^ siècles : Activités, stratégies, performances*, Villeneuve d'Ascq, PU du Septentrion, 2012, p. 187-205).

[8] Farge et Klapisch-Zuber (dir.), *Madame ou Mademoiselle* ?…, *op. cit.*, p. 35.

[9] Cécile Dauphin, « 16. Femmes seules », *in* Georges Duby, Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident,* Tome 4, *Le XIX^e^ siècle*, Paris, Plon, 1991, p. 450. L'expression de « femmes seules » n'apparaît qu'après la Seconde Guerre mondiale : voir Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit.,* p. 70.

[10] *Ibid.*

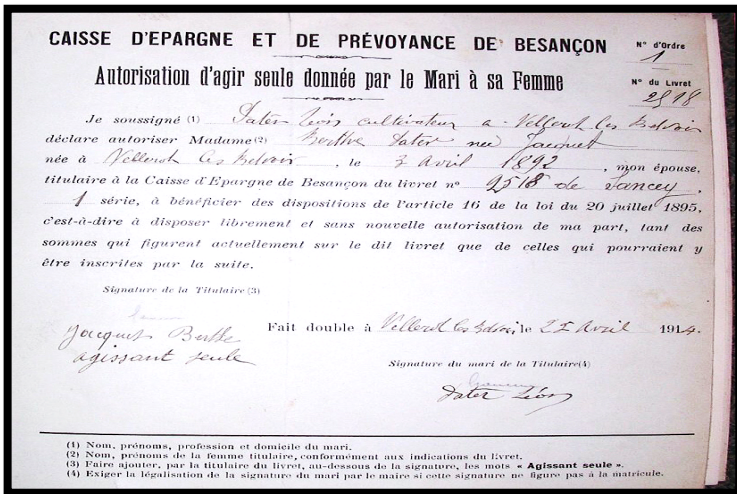
incompatibilité entre le métier et le mariage, qui sert les intérêts d'une logique économique des employeurs[11]. Pour celles qui aspirent à travailler, le célibat devient alors un choix subi, non personnel, qui conditionne leur avenir et « leur identité sociale ». Le modèle de l'état matrimonial légal étant centré sur le mariage, elles se trouvent en marge de l'ordre social, car ce n'est pas le travail qui intègre les femmes dans la société, mais la famille[12].
De surcroît, les femmes non mariées font l'objet de stéréotypes qui les enserrent dans les figures honteuses de la vieille fille, de la grisette ou de la prostituée[13]. Seuls les milieux intellectuels et artistiques comptent quelques figures féminines qui rejettent publiquement le mariage devant les risques qu'il comporte, à savoir un obstacle à l'égalité et une source d'« esclavage ». Ces rares femmes choisissent délibérément le célibat, qu'elles considèrent comme étant la seule situation conjugale compatible avec une vie professionnelle[14].

Lois de 1881 et de 1895 sur le livret d'épargne

Depuis sa création en 1818, le livret d'épargne est accessible à tous les Français et à toutes les Françaises, même mariées. Mais ces dernières étant contraintes par le Code civil napoléonien, elles doivent présenter une autorisation maritale pour chaque opération effectuée : ouverture, dépôt, retrait des sommes déposées[15]. En 1828, 59 % des nouveaux livrets des Caisses d'Épargne sont ouverts par des femmes[16]. Un changement intervient avec la loi du 9 avril 1881, complétée par la loi du 20 juillet 1895, accordant aux femmes mariées, quel que soit leur régime matrimonial, la possibilité d'ouvrir et d'utiliser un livret d'épargne de façon autonome, à moins que l'époux ne s'y oppose. Leur livret porte alors la mention « assistée de son mari », qui le distingue des autres, estampillés « non assistée de son mari », jusqu'à la réforme de 1965.

---

[11] *Ibid.,* p. 453.
[12] Farge et Klapisch-Zuber (dir.), *Madame ou Mademoiselle ?…*, *op. cit.,* p. 11.
[13] *Ibid.,* p. 10.
[14] Geneviève Guilpain, *Les célibataires, des femmes singulières. Le célibat en France (XVII^e^-XXI^e^ siècle*), Paris, L'Harmattan, 2012, p. 70.
[15] Archives de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne (Archives FNCE), document synthétique communiqué par la direction de valorisation du patrimoine historique : « Femme et Caisse d'Épargne ». Selon une instruction ministérielle de 1857, l'épouse peut ouvrir seule un livret et y faire un premier versement moyennant l'accord de son mari.
[16] *Ibid.*



CAISSE D'EPARGNE ET DE PRÉVOYANCE DE BESANÇON N° d'Ordre 1

Autorisation d'agir seule donnée par le Mari à sa Femme N° du Livret 2518

Je soussigné (1) Jules Cultivateur à Villers Ls Blamont déclare autoriser Madame (2) Berthe Jules née Jaquet née à Villers Ls Blamont, le 7 Avril 1892, mon épouse, titulaire à la Caisse d'Epargne de Besançon du livret n° 2518 de Vercey, 1 série, à bénéficier des dispositions de l'article 16 de la loi du 20 juillet 1895, c'est-à-dire à disposer librement et sans nouvelle autorisation de ma part, tant des sommes qui figurent actuellement sur le dit livret que de celles qui pourraient y être inscrites par la suite.

Signature de la Titulaire (3)

Jacquot Berthe agissant seule

Fait double à Villers Ls Blamont, le 25 Avril 1914.

Signature du mari de la Titulaire (4)

Jules Cultivateur

(1) Nom, prénoms, profession et domicile du mari.
(2) Nom, prénoms de la femme titulaire, conformément aux indications du livret.
(3) Faire ajouter, par la titulaire du livret, au-dessous de la signature, les mots « Agissant seule ».
(4) Exiger la légalisation de la signature du mari par le maire si cette signature ne figure pas à la matricule.

Illustration 1 : Autorisation maritale, Réglementation-Statuts-Législation, 1893-1976, Besançon, Caisses d'Épargne de Franche-Comté, Archives de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne.

Par exemple, dans ce document officiel (illustration n° 1), un cultivateur permet à son épouse, titulaire d'un livret à la Caisse d'Épargne de Besançon, de disposer librement, dès le 25 avril 1914, des sommes créditées sur ce dernier et de celles qui y figureront, sans qu'une nouvelle intervention de sa part ne soit nécessaire. Le mari peut néanmoins exercer un droit d'opposition. Dans la pratique, plusieurs Caisses d'Épargne ont manifesté une certaine réserve à l'égard de ces nouvelles dispositions, alors que d'autres se sont montrées plus enclines à donner cette liberté aux femmes mariées[17]. Si ces nouvelles mesures juridiques témoignent d'un réel progrès en faveur de leur émancipation, elles ne suppriment pas pour autant l'autorité du mari qui doit valider, d'une certaine manière, la démarche de l'épouse[18].

En revanche, l'ouverture d'un compte de dépôt dans une banque reste interdite aux femmes, à l'exception de certaines catégories d'épouses : les commerçantes[19], les femmes séparées de biens et celles qui détiennent des biens paraphernaux[20]. Alors que le Crédit Lyonnais s'interroge, en 1874, sur l'éventualité d'ouvrir des comptes de dépôts aux femmes mariées, cette possibilité ne sera globalement pas suivie, au risque de favoriser des

[17] Entretien avec Laure de Llamby, responsable de la direction de valorisation du patrimoine historique de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne. Phénomène également observé antérieurement, avant la promulgation des lois, les femmes étant reconnues économes et prévoyantes : Carole Christen-Lécuyer, *Histoire sociale et culturelle des Caisses d'Épargne en France 1818-1881*, Paris, Economica, 2004, p. 415-418.

[18] *Ibid.*, p. 425.

[19] Les femmes commerçantes exerçant une profession séparée de celle de leur mari peuvent disposer en toute autonomie des produits de leur travail, ouvrir un compte bancaire et gérer des actes de commerce.

[20] Archives historiques Crédit Agricole SA, Courrier sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts des femmes mariées, Crédit Lyonnais, 1874-1875. Voir en annexe.

situations préjudiciables, à savoir, « illégalité, immoralité et danger continuel »[21]. « Immoralité », car les femmes mariées pourraient dérober l'argent de leur mari ; « danger continuel », car cela pourrait nuire à l'image de la banque et susciter des tensions entre les clientes. Dans la pratique, quelques exceptions localisées sont constatées, comme à l'agence de Marseille, où des femmes mariées ont été autorisées à ouvrir un compte ; mais elles répondent à des critères bien précis d'« honorabilité » et de « position incontestée de fortune »[22].

Loi du 13 juillet 1907 « sur le libre salaire de la femme mariée »

Au début du siècle, le nombre de travailleuses est en progression, passant de 6 800 000 en 1901 à 7 690 000 en 1906, et connaît une augmentation supérieure à celui des hommes (890 000 actives en plus, contre 120 000 actifs en plus)[23]. Dans ce contexte, la loi du 13 juillet 1907 reconnaît à la femme mariée qui exerce une profession séparée de celle de son mari la libre disposition de son salaire et la gestion des économies en provenant[24]. Or, jusqu'à présent, les fruits de son travail appartenaient à la communauté, et seul le mari, en tant que « chef », pouvait administrer les acquêts et percevoir les revenus de son épouse[25]. Cependant, en dehors de ses revenus, elle n'a pas le droit de gérer ses autres biens.

Selon Florence Rochefort, l'application de cette loi est peu suivie, car les banquiers et les notaires réclament aux épouses qui veulent disposer de leurs gains une autorisation du mari. Ce progrès dans le pouvoir économique des Françaises reste donc relatif[26]. Sabine Effosse relève également que le maintien de l'incapacité civile des femmes mariées les contraint à obtenir pour travailler l'aval du mari, qui, de surcroît, peut leur être retiré à tout moment. Leur statut d'épouse les place en situation d'infériorité[27].

Néanmoins, Florence Rochefort note que cette loi ouvre une brèche en reconsidérant « les hiérarchisations traditionnelles » dans le couple. Soulignons d'ailleurs le parcours

---

[21] *Ibid.*
[22] *Ibid.*
[23] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes…, op. cit*., p. 31.
[24] Jacqueline Rubellin-Devichi, « Le sort des garanties de la femme commune en biens », *in* J. Paillusseau, F. Delhay, J. Rubellin-Devichi, *Quelques aspects de la nouvelle situation de la femme mariée*, Paris, Presses universitaires de France, 1968, p. 73.
[25] Articles 1498 et 1421, 1422 du Code civil de 1804.
[26] Florence Rochefort, « À propos de la libre-disposition du salaire de la femme mariée, les ambiguïtés d'une loi (1907) », *Clio. Histoire, femmes et sociétés* (en ligne), 7/1998. http://journals.openedition.org/clio/1324.
[27] Sabine Effosse (dir.), "Financial Empowerment for Married Women in France. The Matrimonial Regime Reform of 13th July 1964", *Quaderni Storici*, Fasicolo 1, avril 2021, p. 120-121.

particulièrement long de cette loi, dont la proposition a été déposée le 9 juillet 1894 et adoptée le 27 février 1896 par la Chambre des députés[28]. Le rapport du Sénat est rendu le 20 mars 1907, délibérant à deux reprises avant son adoption définitive en juillet de cette même année.

Loi du 18 février 1938 : la fin de l'incapacité civile de la femme mariée

Cette réforme abroge l'incapacité juridique de la femme mariée et supprime son devoir d'obéissance envers l'époux ainsi que l'autorité maritale totale. Cependant, elle détient toujours des droits limités. Elle peut désormais disposer d'une carte d'identité et d'un passeport, et louer un coffre-fort dans une banque sans l'intervention du mari[29]. Mais ce dernier conserve les pleins pouvoirs sur les biens de la communauté et sur le patrimoine personnel de son épouse, dans le cas du régime de la communauté légale. Il peut toujours s'opposer à l'exercice de sa profession.

La sociologue Andrée Michel réfute le côté libérateur de cette loi :

> « […] il ne s'agit là que d'une concession toute formelle, accordée par la bourgeoisie, sous la pression de la lutte des femmes [...]. Autant dire qu'il s'agissait d'une duperie, laissant intacte la subordination de la femme au mari. »[30]

Plus nuancée, Christine Bard considère que cette réforme pose une émancipation partielle de la femme mariée. Certes, elle détient désormais « sa pleine capacité en droit »[31], mais le mari est signalé comme étant le chef de la famille[32]. Il prend les décisions importantes concernant le ménage, comme le choix du lieu de résidence, et détient seul l'autorité parentale[33].

Dans ce contexte d'un assouplissement relatif de la législation, on retrouve une résistance, dans les faits et de surcroît en temps de guerre, à attribuer aux femmes mariées des responsabilités bancaires, comme le démontre l'exemple du Crédit Agricole. En 1939, on s'accorde à donner des pouvoirs aux femmes d'agriculteurs mobilisés afin de permettre

---

[28] Archives du féminisme. [En ligne] : http://www.archivesdufeminisme.fr/ressources-en-ligne/articles-et-comptes-rendus/articles-historiques/metz-jeanne-schmahl-loi-libre-salaire-femme/.

[29] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais, n° I643, 28 mars 1938, p. 6.

[30] Andrée Michel et Geneviève Texier (dir.), *La condition de la Française d'aujourd'hui*, Tome 1, coll. « Femme », Genève, Éditions Gonthier, 1964, p. 78.

[31] Bard, *Les femmes dans la société française…, op. cit.,* p. 43.

[32] Voir aussi Florence Rochefort, « Laïcisation des mœurs et équilibres de genre. Le débat sur la capacité civile de la femme mariée (1918-1938) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 87, n° 3, 2005, p. 129-141.

[33] Bard, *Les femmes dans la société française…, op. cit.,* p. 43.

aux familles de poursuivre la gestion de leur exploitation[34]. La Caisse nationale de Crédit Agricole et les caisses régionales définissent alors un cadre précis pour éviter d'éventuelles contestations. Celui-ci consiste à présenter, pour chaque opération, un acte de procuration, éventuellement une lettre missive formelle portant la signature du soldat, chef d'exploitation[35]. Mais cette délégation s'avère finalement restreinte et permet aux femmes d'assurer uniquement une continuité de l'activité, d'administrer l'exploitation familiale et non d'en disposer[36].

En effet, si certains agriculteurs consentent à transmettre leurs pouvoirs à leur épouse, d'autres, en revanche, s'abstiennent ou, le plus souvent, les restreignent à quelques opérations[37]. En conséquence, pour ces femmes d'agriculteurs prisonniers de guerre, sans procuration, il est difficile pour la banque de leur permettre de souscrire tout crédit qui contribuerait pourtant à la bonne marche de l'exploitation, car la loi du 18 février 1938 les prive du droit d'administrer les biens de la communauté. De plus, la plupart des ménages ruraux relèvent du régime de la communauté[38]. Cependant, vers la fin des années 1940, des moyens sont définis pour les aider à maintenir l'activité familiale, avec la possibilité de percevoir le paiement de la récolte et d'obtenir des prêts à moyen terme à condition qu'ils visent à développer le cheptel. En revanche, les prêts à long terme et les retraits d'argent sont soumis à la présentation d'une procuration maritale[39].Ainsi, ces femmes peuvent accéder à quelques droits bancaires, de manière temporaire, en l'absence de l'époux mobilisé et/ou prisonnier de guerre.

Au Crédit Lyonnais, les banquiers soulignent les limites des effets de la réforme de 1938, devant son caractère restrictif et l'absence de modification des régimes matrimoniaux[40]. Ils pointent « des contradictions entre la règle posée et ses applications », comme

---

[34] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, « Procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 30 septembre 1939 », p. 225. Voir document en annexe.

[35] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Rapport du conseil d'administration au comité spécial du 28 décembre 1939, p. 15-16.

[36] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, « Procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 24 octobre 1940 », p. 100-102. Il s'agit de définir les moyens qui permettent aux épouses des agriculteurs prisonniers de guerre et sans procuration d'entretenir l'activité familiale. Le projet qui a été adopté prévoit certaines possibilités pour la femme mariée, à savoir : la perception du paiement de la récolte, l'obtention de prêts à moyen terme sous certaines conditions pour le développement du cheptel. En revanche, elle ne peut bénéficier de prêt à long terme ni effectuer des retraits d'argent sans avoir une procuration maritale.

[37] *Ibid.,* p. 101.

[38] *Ibid.*

[39] *Ibid.,* p. 102.

[40] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais, n° I643, 28 mars 1938, p. 1-5.

l'autorisation maritale « supprimée en principe » mais « maintenue » dans certains cas[41]. Aussi, devant le caractère délicat de l'interprétation de la loi, la direction générale recommande à son personnel la plus grande prudence envers sa clientèle en attendant une évolution de la législation, et préconise une vérification systématique du contrat de mariage pour évaluer la capacité de l'intéressée. Dans cette perspective, la banque envisage plusieurs cas de figure[42].

Premièrement, la femme commune en biens ou mariée sous le régime sans communauté peut se faire ouvrir un compte bancaire avec l'autorisation du mari, en respectant scrupuleusement les conditions qu'il aura stipulées quant aux opérations possibles sous la signature de son épouse. Deuxièmement, la femme séparée de biens est habilitée à ouvrir un compte de dépôts ou de titres sans autorisation maritale et à effectuer toutes les opérations bancaires prévues dans le cadre du fonctionnement d'un compte sous sa seule signature, à moins que le contrat de mariage ne contienne des clauses restrictives. Troisièmement, pour la femme mariée sous le régime dotal, les biens dotaux restent subordonnés à la permission maritale. Quant aux biens paraphernaux, la titulaire du compte peut réaliser librement des opérations courantes (dépôts et retraits de fonds et de titres) et des placements (actions et obligations), à condition qu'ils soient raisonnables. Elle dispose des pleins pouvoirs sur ces derniers en cas de séparation de biens judiciaires. Enfin, la femme commerçante ou exerçant une profession séparée peut ouvrir un compte sous réserve de présenter une lettre du mari, et non de l'employeur, qui appuie sa demande – une « lettre » et non une « autorisation » – et atteste l'exercice d'une profession distincte, selon le modèle type proposé :

> « Je soussigné (nom, prénom, profession, domicile) certifie au Crédit Lyonnais que ma femme (nom, prénom) exerce à (indication de l'endroit) la profession de […] distincte de la mienne et est en droit de réclamer le bénéfice de la loi du 13 juillet 1907. »[43]

Si ce document ne peut être obtenu, il est prévu que le compte soit quand même ouvert, mais une grande prudence est recommandée aux agences ainsi qu'une attention toute particulière sur son fonctionnement. Étant donné que la capacité de la cliente est opérante uniquement sur les produits de son travail et sur ses économies, aucune opération bancaire ne doit être disproportionnée par rapport à ses ressources, comme la quantité de titres dont

[41] *Ibid.,* p. 1.
[42] *Ibid.*, p. 2-5.
[43] *Ibid.*, p. 5.

elle pourrait disposer. Par ailleurs, une enquête doit également être menée pour vérifier de façon périodique l'activité exercée par l'intéressée.

Les limites de la réforme de 1938 relative à la capacité civile des femmes mariées apparaissent clairement : celles-ci ne peuvent agir que sous le contrôle de la banque et du mari, et dans un cadre strictement codifié. Comme le souligne Sylvie Schweitzer :

> « Les trois premiers quarts du XX^e siècle ne sont pas très déterminants pour l'évolution de la condition féminine […], les changements ne sont en rien articulés dans des réformes profondes. »[44]

Lois du 22 septembre 1942 et du 1er février 1943 sur le compte ménager

Le gouvernement de Vichy poursuit l'objectif de consolider la famille et d'assurer sa bonne marche en affirmant la différence entre les sexes au sein du foyer[45]. Pour ce faire, il met vigoureusement en œuvre une politique nataliste assimilant la maternité « à un devoir national » et organise les tâches, les rôles et les comportements psychologiques des époux : « Au père, le chef, le travail et l'autorité ; à la mère, le foyer et l'amour. »[46] Dans ce contexte favorable à « l'institution familiale », la loi du 22 septembre 1942 (abrogeant la loi de 1907) autorise la femme mariée, quel que soit son régime matrimonial, à représenter son mari pour les besoins du ménage, en son absence ou s'il est dans l'incapacité d'exercer sa fonction de « chef »[47]. Ce mandat, qui lui était donné jusqu'ici de manière tacite, devient « légal » et « exprès »[48]. Dans cette perspective, elle peut se faire ouvrir un « compte de ménage » sans son consentement et sur sa seule signature, sous réserve d'utiliser les fonds déposés au bénéfice de la famille[49]. Les opérations autorisées sont les dépôts et les retraits par chèques et ordres de virements[50]. Ces comptes ménagers procurent aux femmes mariées une certaine capacité financière pour régler les factures courantes et gérer les

---

[44] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit.,* p. 39.
[45] Hélène Eck, « Les Françaises sous Vichy : femme du désastre – citoyenne par le désastre ? », *in* Georges Duby, Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome V, *Le XX^e siècle*, Paris, Perrin, 2002, p. 291.
[46] *Ibid.*
[47] *Journal officiel* n° 263, lundi 2 et mardi 3 novembre 1942, p. 3652. *Banque,* n° 127, janvier 1957, p. 748, et *Banque,* n° 366, octobre 1977, p. 129. L'épouse utilise ce compte « par représentation de son mari ».
[48] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° 1927, 16 novembre 1942. Les retraits effectués par l'intéressée sont complètement libres, mais le compte ne doit jamais être débiteur.
[49] *Banque,* n° 35, mai 1949, p. 323.
[50] *Banque,* n° 239, mai 1966, p. 383.

dépenses qui conditionnent la situation matérielle du foyer. Toutefois, en cas d'opérations déséquilibrées par rapport aux ressources financières habituelles ou qui ne s'inscriraient pas dans le fonctionnement normal du compte, le banquier doit en informer le mari ; il s'agit notamment de tout retrait, virement ou versement important réalisé au profit ou de la part d'un tiers[51]. En outre, le compte ménager reçoit exclusivement des fonds déposés par l'intéressée ou émanant du mari par chèque ou virement dans le cadre de son mandat domestique[52]. Aucune opération de crédit provenant d'autres personnes que lui ne peut être admise par le banquier[53], et le compte ne peut pas être débiteur sans son accord. Aussi, son décès ou tout acte d'opposition de sa part entraîne son blocage[54].

Dans un premier temps, au Crédit Lyonnais, une notification de l'ouverture d'un compte ménager par une cliente doit systématiquement être adressée à l'époux, soit de manière verbale, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit encore par habilitation de justice[55]. L'article 12 de la loi du 1er février 1943 assouplit certaines dispositions : la notification est supprimée ainsi que l'habilitation de justice. La banque n'a plus à se préoccuper de l'origine des fonds laissés entre les mains de la cliente, mais son mari peut toujours demander le blocage du compte[56]. Toutefois, cette dernière modification rencontre l'opposition de la Banque de France et du Centre des chèques postaux, qui estiment ne pas être suffisamment protégés contre une éventuelle protestation de l'époux[57]. D'ailleurs, au Crédit Lyonnais, les agences exigent généralement la signature du mari pour l'ouverture d'un tel compte[58].

Ainsi, dans les faits, les femmes n'ont généralement pas la pleine capacité qui leur est reconnue par la loi, et le fonctionnement du compte de ménage reste sous le contrôle des banques[59]. Comme le relève Sabine Effosse, à l'origine, ce progrès dans l'accès aux comptes bancaires des femmes mariées n'est pas motivé par une amélioration de la

---

[51] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, « Instruction générale sur les conditions juridiques d'ouverture et de fonctionnement des comptes », janvier 1956, p. 12.

[52] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° 2542, 10 novembre 1958, p. 2.

[53] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° I927, 16 novembre 1942, p. 1.

[54] *Ibid. Banque,* n° 239, mai 1966, p. 383 : le compte ménager est considéré dans le droit comme un compte du mari.

[55] Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° I927, précitée*,* p. 1.

[56] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais, n° I935, 6 février 1943, p. 4.

[57] Michel, Texier (dir.), *La condition de la Française d'aujourd'hui*, *op. cit*., p. 49-54.

[58] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaires de la direction générale du Crédit Lyonnais n° 2542, 10 novembre 1958, p. 2.

[59] *Ibid.,* p. 50-51.

condition féminine. Il s'agit en effet, pour le gouvernement de Vichy qui doit faire face à l'inflation, de renforcer le contrôle sur les opérations monétaires en soutenant principalement l'usage du chèque[60]. Pour le Crédit Agricole, aucun document d'archives n'a été trouvé sur l'existence des comptes ménagers, ni pour la Caisse régionale de Franche-Comté.

Toutefois, pour la banque, les comptes ménagers semblent s'adresser surtout aux femmes mariées sous le régime de la communauté de la classe moyenne, où l'épouse gère la plus grande partie du budget familial[61]. Celles qui détiennent une capacité plus grande préféreront obtenir un compte personnel, de plein exercice[62]. Le contrat de mariage reste le document de référence et la nouvelle loi n'apporte pas de changement majeur. Néanmoins, certaines conditions juridiques d'ouverture et de fonctionnement des comptes sont reprécisées. Mariée sous le régime de la communauté ou sous le régime sans communauté, l'intéressée doit présenter une copie conforme de ce contrat ou d'un extrait de l'acte de mariage et fournir une autorisation maritale indiquant les opérations bancaires qui peuvent être effectuées sur sa signature[63]. Seuls les actes courants sont pris en considération ; ceux à caractère spéculatif ainsi que les demandes de crédit et de découvert doivent être visés par l'époux[64]. Si le contrat de mariage prévoit qu'elle gère elle-même ses biens propres, alors la cliente peut effectuer seule toutes opérations de dépôts et de retraits des fonds et des titres[65].

Une femme mariée sous le régime dotal peut ouvrir un compte sans l'aval de l'époux pour la gestion et la disposition de ses biens paraphernaux[66]. Les opérations concernant les biens dotaux restent toujours sous l'autorité du mari et nécessitent par conséquent son consentement selon les modalités prévues dans le contrat de mariage, qui fait l'objet d'un examen minutieux par le banquier[67]. Les conditions demeurent inchangées pour une femme mariée sous le régime de la séparation de biens, qui n'a pas besoin d'une

---

[60] Effosse, « La loi du 13 juillet 1965 et l'émancipation bancaire de la femme mariée », art. cité, p. 113. L'auteure indique que ces deux lois du 22 septembre 1942 et du 1er février 1943 viennent compléter celle du 20 octobre 1940 qui établit l'obligation de régler par chèque ou par virement certaines opérations comme le paiement des loyers.

[61] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° 2542, 10 novembre 1958, p. 2.

[62] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° I927, 16 novembre 1942, p. 2.

[63] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, « Instruction générale sur les conditions juridiques d'ouverture et de fonctionnement des comptes », janvier 1956, p. 12.

[64] *Ibid.,* p. 13.

[65] *Banque,* n° 35, mai 1949, p. 323, et *Banque,* n° 204, juin 1963, p. 435.

[66] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, précitée, p. 13.

[67] *Ibid.*

intervention maritale pour l'ouverture et le fonctionnement de son compte, sauf clauses restrictives dans le contrat de mariage[68]. Une femme séparée de biens judiciairement ou séparée de corps a aussi le pouvoir d'agir seule, sauf stipulations limitatives du contrat de mariage, notamment si elle est mariée sous le régime dotal[69].

Une femme mariée qui exerce une profession distincte de celle de son époux n'a pas besoin d'une autorisation maritale pour ouvrir un compte personnel, appelé compte de biens réservés, à condition qu'il ne s'oppose pas à son activité[70]. La cliente doit présenter une lettre maritale explicite de non-opposition à sa profession[71] et aussi justifier l'exercice de celle-ci en fournissant un document de sa nomination, un certificat de son employeur ou encore un acte de notoriété, une carte d'identité de fonctionnaire[72]… Quel que soit le régime matrimonial, l'épouse peut effectuer librement, sous sa seule signature, des opérations sur les actifs émanant de son activité et pour les besoins de celle-ci[73]. Comme déjà évoqué, ces opérations doivent engager les biens issus de son travail et rester en rapport avec ses moyens et ses revenus. Toute demande de crédit ou d'emprunt en apparence trop éloignée des besoins de sa profession doit être approuvée par l'époux au nom de la communauté et de ses propres intérêts[74]. Mais dans la pratique, la banque peut demander au mari une déclaration de non-opposition à l'ouverture du compte, intégrant une dispense de recherche des fonds[75], qui peut être formulée comme suit :

---

[68] *Ibid.*, p. 14.
[69] *Ibid.*
[70] *Ibid. Banque,* n° 237, mars 1966, p. 177. On notera que l'article 223 de la loi du 3 novembre 1942 (*Journal officiel* n° 0263, p. 3650) reconnaît à la femme le droit d'exercer une activité professionnelle séparée de celle du mari, à moins que celui-ci ne s'y oppose, ce qui soulève une ambiguïté. En effet, le législateur lui accorde un droit en même temps qu'il le limite.
[71] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction générale du Crédit Lyonnais n° 1643, 28 mars 1938, p. 2, et circulaire n° 1927 du 6 novembre 1942, p. 2-3.
[72] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, précitée, p. 16.
[73] *Banque,* n° 35, mai 1949, p. 323.
[74] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, précitée, p. 16.
[75] *Banque*, supplément au n° 223, janvier 1965, p. 372.

> « Je m'engage à vous prévenir au cas où ma femme cesserait d'exercer sa profession, comme au cas où je m'opposerais à ce qu'elle la continue. Je vous dispense enfin de rechercher si les titres ou fonds déposés par ma femme proviennent ou non du produit de son travail. »[76]

Déchargé de toutes responsabilités sur la provenance des fonds et d'éventuelles opérations excessives, le banquier échappe ainsi à tout soupçon de négligence, voire de complicité. En effet :

> « si la commerçante est présumée toujours agir pour les besoins de son commerce, la femme non commerçante de base ne bénéficie pas, dans l'opinion de beaucoup, d'une présomption équivalente »[77].

Une commerçante mariée, dont le commerce est à son nom, peut ouvrir un compte librement, à condition que l'époux consente à l'exercice de son activité[78]. Elle peut effectuer toute opération de banque et de bourse et administrer ses biens « pour les besoins de son commerce », sauf si elle est mariée sous le régime dotal[79]. De plus, pour tout régime matrimonial, la location d'un coffre-fort est envisageable. Mais dans le cas où la femme mariée n'exerce pas une profession séparée ou si elle n'est pas séparée de corps ou de biens, le mari peut s'opposer à son utilisation[80].

Si le pouvoir bancaire des femmes mariées dépend du contrat de mariage, les célibataires, veuves ou divorcées, bénéficient d'une capacité totale pour la banque[81]. Elles peuvent ouvrir un compte personnel en fournissant une pièce d'identité attestant leur majorité, comme pour les hommes[82]. Les divorcées doivent justifier de leur situation actuelle, ce qui suppose que le jugement de divorce soit officiellement rendu pour les concernées et qu'elles ne soient pas remariées.

Par conséquent, malgré un assouplissement juridique entre les époux, souhaité par le législateur[83], la réglementation des banques est strictement encadrée, et finalement, les femmes restent sous la tutelle du mari et sous la surveillance des banquiers. Si certains régimes matrimoniaux leur confèrent quelques pouvoirs, notamment pour la gestion des

---

[76] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire n° I927, 1942, p. 3. Il est signalé que les engagements pris par l'épouse dans l'intérêt du ménage ou pour l'exercice de sa profession concernent aussi le mari et la communauté. Nous pouvons déceler ici l'ambiguïté de la loi dans la mesure où la fonction de chef de famille est toujours assurée par le mari qui gère les biens de la communauté et les biens propres de l'épouse, autres que ceux résultant des produits de son travail.
[77] *Banque,* supplément au n° 223, 1965, p. 372.
[78] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, précitée, p. 17.
[79] *Banque,* n° 204, juin 1963, p. 435.
[80] *Banque,* n° 35, 1949, p. 323.
[81] *Banque,* n° 31, janvier 1949, p. 58.
[82] Archives historiques Société Générale, Circulaire de la direction des services généraux, précitée, p. 8. Conditions valables pour les femmes de nationalité françaises et non commerçantes.
[83] *Banque,* n° 123, 1956, p. 576.

biens personnels, leur autonomie financière reste relative dans la mesure où le contrat de mariage peut prévoir des restrictions. Malgré tout, elles rencontrent au quotidien des résistances à se faire ouvrir un compte face à la méfiance des banquiers. Quant aux commerçantes, spécifiquement, la lettre de non-opposition maritale à leur activité, exigée pour l'ouverture d'un compte personnel, place certaines d'entre elles dans une situation gênante en cas de désaccord conjugal[84]. Devant les nombreuses plaintes déposées pour « mauvais accueil », l'Association professionnelle des banques rappelle à l'ordre les établissements de son réseau, sans nommer ces « mauvais élèves »[85]. À cet effet, la direction générale du Crédit Lyonnais sensibilise ses agences sur les moyens incontestables, « reconnus par la loi », qui doivent être accordés à cette catégorie de clientes[86]. Elle reconnaît, mais sans cautionner, les difficultés qui peuvent être rencontrées pour l'ouverture des comptes de femmes mariées et les responsabilités que leur fonctionnement leur impose, qui poussent certains banquiers à les écarter par principe. Pour contourner les difficultés des femmes commerçantes, un extrait de l'inscription de l'intéressée au greffe du tribunal de commerce est désormais demandé en remplacement de la lettre du mari[87]. Cependant, cette inscription nécessite la lettre de non-opposition.

Pour Francis Delhay, avant la réforme des régimes matrimoniaux de juillet 1965, aucune banque n'aurait tenté d'ouvrir un compte personnel à une femme mariée sous le régime de la communauté sans l'aval du mari[88]. Cette opération engageait la responsabilité du banquier non seulement envers l'époux, mais aussi envers les tiers, qui pouvaient effectivement considérer que l'autorisation maritale était acquise. De même, tout paiement d'une femme commune en biens par chèque ou par virement à un tiers mettait en jeu la responsabilité de ce dernier envers le mari[89]. Cela était également le cas des clientes titulaires d'un compte ménager, étant donné les restrictions du mandat domestique[90]. De plus, celles qui exerçaient une profession séparée n'étaient généralement pas au courant de la possibilité d'ouvrir un compte de biens réservés. Souvent, les époux se mariaient sans

---

[84] *Ibid.*
[85] *Ibid.*
[86] *Ibid.* Sont citées les circulaires n° 1643, n° 1927 et n° 1935.
[87] *Ibid.,* p. 2.
[88] Francis Delhay, « Le libre exercice par la femme mariée de sa capacité bancaire », *in* J. Paillusseau, F. Delhay, J. Rubellin-Devichy, *Quelques aspects de la nouvelle situation de la femme mariée*, Paris, Presses universitaires de France, 1968, p. 49-70.
[89] *Ibid.*
[90] *Ibid.,* p. 57.

contrat, et dans le cas contraire, la gestion par l'épouse de ses biens propres était rarement prévue[91].

Les recherches de données statistiques sur les ouvertures de comptes par sexe pendant la première moitié du XX^{e} siècle, pour le Crédit Agricole et la Caisse régionale de Franche-Comté ou pour le Crédit Lyonnais, n'ont pas été fructueuses. En revanche, une enquête de la Société Générale, réalisée en 1956 sur un échantillon de 2 557 titulaires de comptes bancaires à Paris et 2 668 en province, révèle que la proportion de comptes bancaires ouverts par des femmes mariées est très faible[92]. En effet, 11 % des comptes parisiens seulement sont ouverts par cette clientèle, dont 4,5 % par des femmes séparées de biens ou exerçant une profession séparée, 4,7 % par des clientes ayant agi au nom du mandat domestique (compte ménager) et 1,7 % avec l'autorisation maritale[93]. En province, 3,71 % des comptes sont ouverts par des femmes mariées, dont 2,9 % sont séparées de biens ou exercent une profession séparée. Ces pourcentages, qui constituent une moyenne, pourraient se retrouver dans les autres établissements bancaires de même catégorie à cette époque, mais il ne s'agit là que d'une estimation[94]. Pour autant, cette faible représentation des femmes mariées parmi la clientèle des banques ne signifie pas un manque d'intérêt de leur part pour les questions d'argent. Nous avons vu comment celles-ci, bien présentes dans cet environnement, se heurtent aux contraintes réglementaires et aux mentalités résistantes de certains banquiers, ce qui réduit considérablement leurs possibilités d'action.

Loi du 13 juillet 1965 « portant réforme des régimes matrimoniaux »

En 1965, le gouvernement de Georges Pompidou, alors Premier ministre nommé par le général de Gaulle depuis 1962, dépose un projet de loi réformant les régimes matrimoniaux pour mettre fin à la tutelle de la femme mariée et l'associer à la « gestion du patrimoine familial »[95]. Au préalable, des enquêtes ont été réalisées pour évaluer notamment les pratiques en vigueur et sonder les attentes des Français et des Françaises quant aux régimes matrimoniaux[96]. La dernière, réalisée en 1963 par l'IFOP, révèle un « attachement aux principes de communauté » relativement aux acquêts, quels que soient

[91] *Ibid.,* p. 50-51.
[92] *Banque,* n° 123, septembre 1956, p. 575.
[93] *Ibid.*
[94] *Banque,* n° 155, mai 1959, p. 344.
[95] Camille Aubrun, « Le nouveau droit des conjoints. Application à la banque », *Banque,* n° 247, janvier 1967, p. 175-181.
[96] Effosse (dir.), « Financial Empowerment for Married Women… », art. cité. p. 133.

les générations, les classes sociales et le sexe des personnes interrogées[97]. La loi du 13 juillet 1965, entrée en vigueur le 1er février 1966, modifie le régime légal des époux mariés sans contrat qui était en vigueur depuis 1804, et établit l'application automatique du régime de la communauté de biens réduite aux acquêts[98]. Chaque époux conserve ainsi la faculté d'administrer les biens qui lui étaient propres avant le mariage et peut disposer de ses revenus personnels. Les achats à crédit, la vente ou l'hypothèque du domicile conjugal doivent être faits d'un commun accord.

De plus, la réforme de 1965 reconnaît pleinement la capacité juridique des femmes mariées qui peuvent désormais ouvrir et faire fonctionner librement un compte bancaire en leur nom, comme les hommes, exercer une profession séparée sans le consentement de l'époux et administrer leurs biens propres. Dès lors, elles détiennent une autonomie bancaire reconnue, renforcée en 1967 par la possibilité d'accéder sans restriction à la Bourse de Paris et de spéculer[99]. Elles peuvent désormais se faire ouvrir un compte de chèques et de titres et en disposer librement[100]. La banque n'a plus à exiger des preuves spécifiques pour son ouverture comme pour son fonctionnement[101], ni de justification de la provenance des fonds et du régime matrimonial, ni d'autorisation maritale. Comme le stipule l'article 221 de la loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 :

> « Chacun des époux peut se faire ouvrir, sans le consentement de l'autre, tout compte de dépôt et tout compte de titres en son nom personnel. »[102]

Si cette loi ouvre la voie à l'émancipation financière des femmes[103], le mari reste cependant l'administrateur de la communauté et le « chef de famille », même s'il doit rendre compte de sa gestion à son épouse. Ainsi, dans le cas où le compte de la femme est débiteur ou doit faire l'objet d'une acceptation de crédit par le banquier, celui-ci demande fréquemment à l'époux de se porter caution, car lui seul peut engager les biens communs[104]. Pourtant, paradoxalement, en cas de divorce ou de séparation de corps, l'épouse doit honorer les dettes de son mari sur la part des biens communs[105].

---

[97] *Ibid.*
[98] *Journal officiel*, 14 juillet 1965, p. 6044-6056.
[99] « L'argent dans le couple. Le pouvoir des femmes », revue interne de la CNCA, n° 82, avril-mai 1987, p. 1.
[100] Aubrun, « Le nouveau droit des conjoints. Application à la banque », article cité, p. 177.
[101] *Ibid.*
[102] *Journal officiel*, 14 juillet 1965, p. 6044.
[103] Effosse (dir.), « Financial Empowerment for Married Women… », art. cité.
[104] « Les Français et l'argent », *Les cahiers du Crédit Mutuel,* n° 15, juin 1978, p. 20.
[105] *Ibid.*

Au Crédit Lyonnais, une note de service informe les agences des dispositions de la loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux et de son entrée en vigueur au 1er février 1966. Tous les comptes ouverts avant cette date sur présentation d'une autorisation maritale deviennent des « comptes libres ». Les nouvelles mesures sont portées à la connaissance des clientes concernées, et un nouveau numéro de compte leur est attribué ainsi que de nouveaux chéquiers[106]. Nous n'avons pas connaissance de l'existence d'une telle démarche pour le Crédit Agricole et les caisses régionales.

Il faut attendre le 4 juin 1970 pour que la notion de « chef de famille » soit supprimée et que « l'autorité parentale » soit introduite dans la loi[107]. Pourtant, le mari reste l'administrateur référent de la famille dans le Code général des impôts, jusqu'au vote de la loi du 29 décembre 1982. Douze ans plus tard, la signature de l'épouse devient alors obligatoire sur la déclaration fiscale, même si, depuis 1974, cette dernière peut déjà, théoriquement, signer conjointement la déclaration de revenus du ménage. Avant cette date, la double signature restait toutefois facultative et dépendait des intentions de l'époux[108]. Ce n'est qu'en 1985 que l'égalité totale des conjoints dans la gestion du patrimoine commun et dans le cadre du régime matrimonial légal est enfin instaurée par la loi du 23 décembre de cette même année[109].

2. Les femmes mariées potentiellement concernées par la réforme en 1965

Afin d'évaluer la portée de la réforme de 1965, nous nous sommes interrogée sur la proportion de femmes concernées par les nouvelles mesures, au niveau national et à l'échelle de la Franche-Comté. À cette fin, nous avons pris en compte la population active féminine agricole et non agricole par âge et par état matrimonial pour la France entière[110]

---

[106] Archives historiques Crédit agricole SA, Note de service de la direction des agences de province et d'Afrique du Crédit Lyonnais n° 2649, 26 janvier 1966.

[107] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé*, *op. cit.,* p. 48-50.

[108] Loi n° 82-1126 du 29 décembre 1982 de finances pour 1983, article 2. Claire Aubin et Hélène Gisserot (dir.), « Les femmes en France, un chemin, deux étapes, 1975-1985 », rapport présenté par la France à l'occasion de la Conférence internationale de l'ONU (Nairobi). Ministère des Droits de la femme, Paris, La Documentation française, 1985. Voir aussi l'article de Françoise Rondon-Salmon, « Impôts : femmes mariées, déclarez-vous », *F Magazine,* n° 13, février 1979, p. 46-47.

[109] Duby et Perrot (dir.), *Histoire des femmes en Occident,* Tome IV, *Le XIXe siècle*, *op. cit*., p. 481.

[110] INSEE, « Recensement général de la population de 1962 – Résultat du sondage au 1/20 – Population active », Paris, Direction des journaux officiels, 1964.

et pour la Franche-Comté[111] en 1962. Nous avons considéré les femmes âgées de 15 à 64 ans, c'est-à-dire la tranche d'âge de la population potentiellement en âge de travailler.

Tableau 9 : Population féminine nationale et franc-comtoise âgée de 15 à 64 ans en 1962

Population féminine française	Nombre	**Population féminine de Franche-Comté**	Nombre
Totale (15-64 ans)	14 563 630	Totale (15-64 ans)	280 860
Active	6 184 920	Active	119 840
Mariée	9 644 120	Mariée	182 700
Active mariée	3 382 280	Active mariée	64 500
Inactive mariée	6 261 840	Inactive mariée	118 200

En 1962, la part des actives parmi les femmes âgées de 15 à 64 ans est de 42,4 %. Les mariées actives représentent 23,2 % de la population totale féminine et les mariées non actives 42,9 %. Nous savons que 66,2 % des femmes sont mariées. La proportion en Franche-Comté est cohérente avec la proportion nationale. Il n'y a pas de différence notable, puisque parmi les femmes de 15 à 64 ans, 42,6 % sont déclarées actives. Les mariées actives représentent 22,9 % de la population féminine totale et les mariées non actives 42 %, sachant que 65 % des femmes sont mariées.

Par conséquent, à l'échelle nationale, il semble que la réforme de 1965 concerne potentiellement environ 43 % des femmes âgées de 15 à 64 ans, soit principalement les mariées non actives. Ainsi, comme le souligne Michelle Perrot, « les mœurs étaient, comme souvent, en avance sur la loi »[112]. Pour Andrée Michel, au sein du couple, l'activité professionnelle améliore le pouvoir de décision des femmes d'exercer ou non une profession, sachant que la puissance paternelle est encore maintenue dans le Code civil au moment de son enquête (1966). En effet, parmi les actives, une femme environ sur deux (ouvrières, employées, cadres) décide seule de sa vie professionnelle, alors que les femmes au foyer ont la prépondérance dans seulement un peu plus d'un ménage sur trois[113]. Même lorsque leur salaire est faible, ce pouvoir de décision ne faiblit pas. Toutefois, plus le niveau de salaire et de qualification professionnelle est élevé, plus il est prédominant. En

[111] Marie-Geneviève Michal, « L'emploi féminin en 1968, rappel des résultats de 1962 », Collections de l'INSEE, série D, n° 25, novembre 1973, p. 46.
[112] F. D., « Les célibataires avaient plus de droits que les mariées ! », *Le Parisien*, 13 juillet 2015.
[113] Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », Paris, CNRS, 1974, p. 52-55. Les données de l'enquête ont été collectées en 1966 auprès de 450 familles parisiennes et 100 familles bordelaises.

revanche, lorsqu'il s'agit de la situation professionnelle du mari, ce dernier exerce une prépondérance plus forte dans la décision, et les femmes ont peu voix au chapitre. Une approche de l'évolution de l'implication des femmes dans le domaine financier au sein du ménage fera l'objet de la troisième partie de cette thèse et permettra de mieux comprendre la portée de la levée des barrières juridiques qui entravaient jusque-là leur pouvoir bancaire et financier.

CHAPITRE II : DIVERSIFICATION DE LA COLLECTE ET SEGMENT FÉMININ : LA DÉMARCHE MARKETING DU CRÉDIT AGRICOLE

1. La lente bancarisation de la société française au XX^{e} siècle

La rationalisation du travail dans les banques et l'extension des réseaux, qui marquent l'entre-deux-guerres, ne sont pas suivies d'une forte bancarisation, malgré une accélération de la concurrence bancaire par rapport à la période d'avant-guerre[1]. C'est après la Seconde Guerre mondiale que les Français ouvrent véritablement des comptes[2]. Les établissements les plus importants (Crédit Lyonnais, Société Générale, Comptoir national d'escompte de Paris et BNCI) sont nationalisés en décembre 1945.

Les premiers titulaires sont des personnes ou des ménages qui détiennent une épargne relativement importante. Les plus modestes ouvrent généralement un livret à La Poste ou à la Caisse d'Épargne lorsqu'ils sont attachés à un organisme financier[3]. Pour se prémunir des chèques sans provision, les banques pratiquent une sélection importante de leurs clients, et l'ouverture d'un compte repose sur leurs appréciations à la suite d'une enquête de moralité. Aussi, détenir un compte en banque est un signe de prestige, comme le souligne Jeanne Lazarus : « La relation bancaire est une relation d'affaires, entre membres du milieu économique. »[4]

La monétarisation, qui a commencé au XX^{e} siècle, se développe en France pendant les « Trente Glorieuses » avec l'amélioration du niveau de vie des ménages[5]. Mais c'est principalement l'extension du travail des femmes, dans les années 1950 et 1960, qui renforce leur confort matériel et dynamise la circulation de la monnaie dans les foyers par l'utilisation accrue de services domestiques marchands[6]. Néanmoins, en 1965, une grande partie de la population française reste encore sur la réserve à l'égard des banques, perçues comme élitistes, et de la possibilité d'utiliser un compte comme moyen de paiement[7].En

---

[1] Georges Gloukoviezoff, Jeanne Lazarus, « La relation bancaire avec la clientèle des particuliers : revue de la littérature, Volet 1 : la relation de service dans la banque », *Mission de la Recherche*, Collection des rapports, octobre 2005, p. 6.
[2] *Ibid.*
[3] Jeanne Lazarus, *L'épreuve de l'argent, Banque, banquiers, clients*, Paris, Calmann-Lévy, 2012, p. 22.
[4] *Ibid.*
[5] *Ibid.*, p. 24.
[6] *Ibid.*, p. 23.
[7] *Ibid.*

1964, plus de 75 % des Français ne savent pas comment ouvrir un compte[8]. En 1966, peu de ménages sont bancarisés (18 %), c'est-à-dire en possession d'un compte-chèques ou d'un livret bancaire[9], contre 62 % en 1972[10] et 92 % en 1984[11]. En 1967, le profil du titulaire d'un compte-chèques est jeune, urbain et plutôt aisé, ayant un haut niveau de rémunération : les chefs des ménages dont le revenu est supérieur à 15 000 francs représentent 58 % des comptes-chèques détenus[12]. Parmi la tranche d'âge 20-50 ans, 59 % des chefs de ménage détiennent un compte-chèques. Sa diffusion progresse ensuite avec néanmoins des disparités entre les hommes et les femmes. Toutefois, une large partie de la clientèle n'utilise pas tous les avantages proposés par leur banque et manque d'initiation aux opérations de caisse. Aussi les particuliers conservent-ils d'importantes sommes d'argent liquide chez eux au lieu de les déposer sur leur compte ou d'envisager des placements fructueux[13].

Entre la fin des années 1960 et le début des années 1970, la bancarisation de la société française s'accélère. Le nombre de guichets bancaires s'accroît fortement, et les ouvertures de comptes se développent considérablement. Au Crédit Lyonnais, on observe une hausse de 1,2 million entre 1966 et 1972, et le nombre de comptes-chèques a presque doublé, connaissant la plus forte progression[14]. Au début de l'année 1967, les femmes constituent près de 25 % de sa clientèle ayant un compte de dépôt et, depuis février 1966, celle-ci augmente de 10 points de %[15]. Dans les agences parisiennes, parmi les services proposés, ceux que les femmes utilisent le plus sont le dépôt de titres et les coffres[16]. Dès lors, la réforme de 1965 sur les régimes matrimoniaux a bien participé à accroître la clientèle féminine de cette banque. Plus généralement, selon Olivier Feiertag, parmi les mesures législatives et réglementaires prises entre 1965 et 1970 qui ont favorisé l'accroissement des ouvertures de comptes en France, la loi du 13 juillet 1965 contribue amplement à ce

---

[8] *Ibid.,* p. 24.
[9] *Ibid.,* p. 28.
[10] Archives de la Caisse des dépôts, « Le livret A : une histoire de l'épargne populaire », document précité, p. 240.
[11] Bonin, *La banque et les banquiers en France…, op. cit.,* p. 221.
[12] *Les cahiers du Crédit Mutuel,* n° 41, septembre-octobre 1969, p. 453.
[13] Archives historiques Crédit Agricole SA, Circulaire de la direction des agences de province et d'Afrique du Crédit Lyonnais, n° 153, 1er août 1967.
[14] Olivier Feiertag, « La bancarisation de la société française dans les années 1960 », *in* Olivier Feiertag, Yannick Marec (dir.), *Les Français et l'argent entre fantasmes et réalités*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2011, p. 163-175. Pour mesurer la bancarisation, l'historien a observé comme indicateur l'évolution du nombre de comptes bancaires tout en précisant l'existence d'un biais : la pratique d'ouverture de plusieurs comptes par un même client.
[15] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Place des femmes dans la clientèle du Crédit Lyonnais », *Jeux d'écriture,* n° 7, juillet 1967, p. 27.
[16] *Ibid.*

mouvement en mettant fin à l'incapacité juridique de la femme mariée[17]. En 1974, parmi les personnes bancarisées, on compte néanmoins une majorité d'hommes, avec 53 %, contre 47 % de femmes[18]. Au sein de la population totale, un peu plus de 28 % des femmes sont bancarisées, et 32 % des hommes environ[19]. Les décrets Debré-Haberer de 1966 et 1967 – des noms du ministre de l'Économie et des Finances, Michel Debré, et de son conseiller technique, Jean-Yves Haberer – ont également favorisé l'accélération de la bancarisation[20]. Ils suppriment la spécialisation bancaire et décloisonnent les activités entre les banques de dépôts et les banques d'affaires[21]. Surtout, ils apportent un assouplissement administratif à la réglementation bancaire, facilitant l'ouverture des guichets[22], ce qui dynamise la concurrence entre les établissements. Le nombre d'agences a doublé entre 1968 et 1973 et la collecte des dépôts s'est intensifiée : la « course au guichet » s'accompagne de la « course aux clients »[23]. Ce maillage du territoire par les banques est suivi de campagnes publicitaires pour promouvoir le compte bancaire et la diffusion du chèque ; ces opérations de communication seront d'ailleurs examinées dans le chapitre suivant.

C'est surtout l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier, entre le Conseil national du patronat français et les organisations syndicales de salariés, qui marque l'évolution de la bancarisation, supprimant la distinction entre les « mensuels » et les « horaires »[24]. Toutefois, la loi du 22 octobre 1940 portant sur le règlement par chèque ou le virement des salaires à partir de 3 000 francs compris est toujours en vigueur. Aussi, à partir de 1972, 75 % des salariés sont mensualisés, contre 10 % en 1969[25]. Les effets de la mensualisation n'ont pas échappé aux banques. Pour le Crédit Lyonnais, ces accords se traduisent par des changements importants envers sa clientèle d'ouvriers. C'est ce qu'indique une note technique du département des commerçants et des particuliers[26], à savoir un versement du salaire en fin de mois au lieu du « paiement fractionné par quinzaine », un nouveau statut proche de celui de l'employé, une augmentation sensible du

[17] *Ibid.,* p. 167.
[18] Archives historiques Crédit agricole SA, CNCA, Études et plan marketing, Opérations SIGMA, 1976, p. 3. Ce document n'indique pas la situation familiale des femmes.
[19] *Ibid.*
[20] Feiertag, « La bancarisation de la société française… », art. cité, p. 167.
[21] Décrets du 25 janvier et du 23 décembre 1966, décret du 1er septembre 1967.
[22] Décision du Conseil national du crédit, 10 janvier 1967.
[23] Lazarus, *L'épreuve de l'argent…, op. cit.*, p. 31.
[24] Feiertag, « La bancarisation de la société française… », art. cité, p. 167.
[25] *Ibid.*
[26] Archives historiques Crédit agricole SA, Circulaire du département « commerçants et particuliers » du Crédit Lyonnais, mars 1971.

salaire avec le versement de primes et d'indemnités, jusque-là réservé aux employés, et une certaine sécurité de l'emploi. Cette situation nouvelle nécessite probablement un ajustement du rythme des dépenses de l'ouvrier à la fréquence de versement de son salaire. Cette catégorie socioprofessionnelle constitue un marché potentiel important qui est évalué à 7 700 000 ouvriers, dont 4 millions non encore titulaires d'un compte bancaire, d'un CCP ou d'un livret de Caisse d'Épargne. La banque estime ce nouveau marché à 400 000 clients. Le salaire mensuel des manœuvres est chiffré à 824 francs, celui des ouvriers spécialisés à 994 francs, celui des ouvriers qualifiés à 1 225 francs et celui des contremaîtres à 1 932 francs. À ces ressources s'ajoutent les prestations familiales et parfois le second salaire de l'épouse, dont l'importance dans la gestion du budget familial est aussi soulignée. Si le solde moyen du compte de dépôt au Crédit Lyonnais est de 3 180 francs, contre 2 910 francs pour un employé, il est de 1 900 francs pour un ouvrier[27].

Jeanne Lazarus met en évidence un événement complémentaire qui entre en ligne de compte pour l'intégration de cette catégorie socioprofessionnelle dans les banques : l'obligation, dès 1972, de verser par chèque ou virement tout salaire supérieur à 1 500 francs[28]. À cette période, le SMIG est inférieur à ce montant, mais cette pratique commence à s'inscrire dans les habitudes des entreprises, et détenir un compte bancaire devient donc indispensable pour percevoir son salaire[29]. Ainsi, 87 % des ménages détiennent un compte de chèques en 1976, la bancarisation des inactifs étant inférieure à la moyenne[30]. Si, en 1966, l'ouverture d'un compte bancaire concernait surtout des ménages « aisés, urbains et actifs », cette pratique touche désormais les ménages « moyens et modestes »[31]. La sociologue souligne également le positionnement des banques mutualistes dont le rôle dans la bancarisation de la population française est incontestable, à l'exemple notamment du Crédit Agricole qui élargit sa clientèle hors de la ruralité. Ces établissements bancaires se présentent comme « les banques des familles » avec des valeurs morales fortes[32], tel le Crédit Mutuel de Bretagne qui refuse toujours d'accorder des prêts aux divorcés dans les années 1960-1970[33].

En 1975, 86 % des ménages possèdent au moins un compte-chèques, mais c'est surtout chez les actifs aisés que sa diffusion est la plus largement répandue, avec un taux de

---

[27] *Ibid.*
[28] Lazarus, *L'épreuve de l'argent…, op. cit.*, p. 32.
[29] *Ibid*.
[30] *Ibid.*
[31] *Ibid.*
[32] *Ibid.*, p. 34.
[33] *Ibid.*, p. 33.

détention supérieur à 90 %[34]. Chez les inactifs (surtout les retraités), le taux de détention est le plus faible, avec moins de 80 %. Il est de 81 % chez les ouvriers. L'adhésion au compte-chèques est donc toujours corrélée au niveau de revenus, mais aussi à l'âge des individus. Les titulaires ayant un bas revenu affichent un taux de détention de comptes-chèques moins important. Pour les ménages dont le chef a plus de 65 ans, le taux de détention passe à 77 %, alors qu'il est de presque 90 % dans toutes les autres tranches d'âge.

Comme déjà évoqué, les données statistiques sur le taux de détention de comptes-chèques bancaires et des outils associés sont communiquées à l'échelle du ménage et non par sexe. Toutefois, nous avons retrouvé quelques chiffres – brièvement indiqués dans la première partie (pages 128-129) –, de manière éparse, qui permettent de suivre l'évolution de la proportion de femmes, tous états matrimoniaux confondus, détenant un compte bancaire, un compte personnel et/ou joint, entre 1971 et 1980 : 27 % en 1971[35], 54,4 % en 1974[36], 63,3 % en 1976[37] et 77 % en 1980[38]. On peut alors supposer que la période d'accélération de la bancarisation de la population féminine se situerait entre 1971 et 1976, ce qui vient nuancer l'idée selon laquelle il s'agit d'un phénomène récent[39]. La grande majorité des épouses (actives et inactives) détiennent un compte joint[40]. Cependant, à la BNP, par exemple, une tendance se dessine avec une progression de 36 % de la possession de comptes séparés dans le couple, une croissance jugée prometteuse et qui peut laisser supposer alors une possible disparition, à terme, du compte joint. On peut néanmoins se demander, comme nous le verrons plus loin, si les banques encouragent les femmes mariées à ouvrir un compte personnel ou un compte joint. D'une part, la sous-partie consacrée à la dynamique de conquête du Crédit Agricole permettra une approche théorique au niveau de la politique marketing ; d'autre part, le troisième chapitre apportera des éléments de réponse à partir des campagnes publicitaires réalisées.

---

[34] Archives de la Caisse des dépôts, « Données sur l'épargne des ménages », *Panorama CDC*, n° spécial, mai 1977, p. 43.

[35] Archives historiques Crédit Agricole SA, Daphné de Saint-Sauveur, « L'argent du jour, le jour », *Le Figaro*, 26 avril 1977, et « Les femmes et l'argent : plus de fourmis que de cigales », *La Croix*, 12 juillet 1977.

[36] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Études internes sur la clientèle du Crédit Agricole, Opérations SIGMA, 1976, p. 3. CNCA, Plan marketing, septembre 1975.

[37] De Saint-Sauveur, « L'argent du jour, le jour », art. cité, et « Les femmes et l'argent : plus de fourmis que de cigales », art. cité.

[38] Archives historiques BNP Paribas, journal interne *Dialogue*, 1982, p. 8-9.

[39] *Ibid.*

[40] Claude Bonjean, « Couples : la discorde par l'argent », *Le Point,* n° 324, 4 décembre 1978, p. 1-3.

Avec les générations plus jeunes, habituées à l'utilisation du compte-chèques, une évolution des pratiques est constatée durant la période 1980-1984, avec la multidétention de comptes-chèques par un même ménage[41]. Après une période d'expansion de la clientèle, le nouvel objectif des banques se recentre plus sur une logique de rentabilité et de fidélisation des clients que sur une conquête de nouveaux clients[42].

Jusqu'au début des années 1950, les crédits distribués par les banques sont surtout destinés à l'activité agricole ou industrielle. Puis, des sociétés financières spécialisées dans le crédit voient le jour, comme la Sofinco en 1951 et Cetelem en 1953. Alors que les banques américaines pratiquent le crédit à la consommation, les banques françaises montrent d'abord une certaine réserve envers ce produit. Mais la progression de la classe moyenne et du salariat ainsi que l'évolution du taux d'équipement des ménages au cours des « Trente Glorieuses » ont favorisé le développement d'une offre de service spécifique qui vise un public salarié stable, surtout les cadres, et se présente sous la forme d'un « prêt personnel »[43]. Ce type de crédit à la consommation s'est développé à partir des années 1970, en même temps que la consommation de masse[44].

2. Les caractéristiques du Crédit Agricole

Alors que la bancarisation de la société française a commencé par l'ouverture de comptes bancaires, une offre de placements financiers traditionnels et l'octroi de crédits à la consommation, le Crédit Agricole accompagne ce mouvement d'abord auprès des ménages en milieu rural puis dans les villes[45]. Sa situation est certes différente de celle des autres banques de dépôt. À l'origine, la vocation du Crédit Agricole consiste à prêter de l'argent aux paysans pour le développement et/ou la consolidation de leur exploitation. Il s'agit surtout de petites exploitations, et la société paysanne de cette époque est davantage

---

[41] Archives de la Caisse des dépôts, SEDES, « L'épargne des ménages de 1975 à 1985 : données statistiques », Association d'économie financière-PUF, 1987, p. 73.

[42] Jeanne Lazarus, Georges Gloukoviezoff, « La relation bancaire avec la clientèle des particuliers », *Revue de Littérature*, Volet 1 : « La relation de service dans la banque », octobre 2005, p. 7.

[43] *Ibid.,* p. 27.

[44] Damien de Blic et Jeanne Lazarus, *Sociologie de l'argent*, Paris, La Découverte, 2007, p. 6. Voir aussi Chessel, *Histoire de la consommation*, …, op. cit. p. 23-44. Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.*, p.307-496. Des changements profonds sont observés par l'auteur qui touchent la consommation depuis les années 1970-1980 et se manifestent par un morcellement sans précédent et croissant des modes de consommation. *Ibid.* p. 507.

[45] Archives historiques Crédit Agricole SA, Roger Nougaret, « De la banque rurale à la banque universelle », in *La Banque verte s'affiche au conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité*, Chartres, Compa et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007, p. 9-17.

disposée à épargner qu'à emprunter[46]. Dès la Seconde Guerre mondiale, l'agriculture connaît une période de modernisation et nécessite d'importants capitaux, ce qui conduit les caisses régionales du Crédit Agricole, à partir des années 1960, à conquérir des dépôts et de l'épargne des ménages pour aider ce secteur qui manque de ressources[47].

Le décret du 8 juin 1959 marque une étape importante car la « banque verte » reçoit l'autorisation de financer les résidences principales des propriétaires ruraux non agricoles dans des communes de moins de 2 000 habitants[48]. Mais la part du Crédit Agricole sur le marché du logement des particuliers reste marginale, avec 1,5 %[49]. La législation élargit la ruralité aux communes de 5 000 habitants en 1969, puis de moins de 7 500 habitants en 1976 et de 12 000 habitants en 1979. La banque peut alors proposer des prêts à tout bénéficiaire, sans obligation de souscrire à des parts sociales ni de contribuer à la gestion des caisses locales[50]. À mesure que son champ de compétences s'étend, il s'affirme comme la banque du logement. En effet, bénéficiant parallèlement, comme les autres banques, de la réforme bancaire de 1966 initiée par Michel Debré, alors ministre des Finances, le Crédit Agricole collecte de l'épargne sous la forme de comptes sur livret et surtout de comptes d'épargne logement qui constituent le point de départ de la conquête du marché des particuliers.

Les caisses régionales, qui comptaient jusqu'ici un nombre limité d'agents, recrutent amplement et développent leurs bureaux permanents et périodiques[51]. Quasiment inexistant en 1945, ce réseau compte 8 500 bureaux en 1972, et des commerciaux, appelés « démarcheurs », prospectent les campagnes jusqu'aux plus petits villages[52]. Le Crédit Agricole connaît alors le premier succès commercial de masse avec les prêts au logement et devenir la banque des ménages[53]. L'évolution progressive de l'espace urbain, avec notamment la migration des citadins vers les campagnes et la naissance de petites villes (de 2 000 à 20 000 habitants) dans des territoires ruraux, lui permet aussi de diversifier sa clientèle en direction d'une catégorie « rurbaine », d'individus salariés avec un

---

[46] Archives historiques Crédit Agricole SA, exposé de Jean-Claude Seys, « Le Crédit Agricole, banque des ménages », Assemblée annuelle de la CNCA, 1978-1982, p. 38.
[47] *Ibid.*
[48] Guide de l'administrateur, *L'histoire du Crédit Agricole*, vol. 3, p. 20.
[49] *Ibid.*
[50] *Ibid.*
[51] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA et Mission Archives-Histoire, avec le concours d'André Gueslin, « La Caisse nationale dans le Crédit Agricole… Une histoire dans l'histoire », 1991, p. 22.
[52] *Ibid.,* p. 23.
[53] *Ibid.,* p .28.

« comportement d'urbain »[54]. Sa clientèle d'emprunteurs est essentiellement populaire, majoritairement ouvrière, rurale et aux faibles revenus, comme sa clientèle de déposants qu'il développe dans les catégories sociales les plus modestes, à savoir les ouvriers, les employés, les retraités et les ruraux[55]. Il n'en demeure pas moins que la clientèle historique de cette banque est d'abord agricole, avec une certaine image « de bon sens ».

Au demeurant, comme le souligne Hubert Bonin, ce qui différencie le Crédit Agricole des autres banques, c'est avant tout la « proximité physique » avec ses clients au moyen des caisses locales :

> « Le Crédit Agricole a pris racine dans les caisses locales (1894) et régionales (1899) avant de s'établir à Paris par le biais d'un établissement public créé par l'État (1920) et devenu la Caisse nationale (1926). […] c'est au plus près, quelques cinquantaines de kilomètres tout au plus, que chaque sociétaire peut compter sur des élus dotés du pouvoir de décision pour les crédits. […] »[56].

La caisse locale est aussi proche « humainement » car le secrétaire et le président se rendent directement au domicile du sociétaire pour échanger sur son projet financier[57]. Le secrétaire est muni de la fameuse sacoche qui contient « les documents officiels, le chéquier du Crédit Agricole et des billets de banque »[58]. Cette relation de proximité et humaine est renforcée dans les années 1950-1970 avec le passage du « camion-banque » dans les villages, à l'initiative des caisses régionales, pour permettre à leur clientèle d'effectuer des opérations bancaires courantes[59]. À la Caisse régionale du Doubs, le premier camion-banque effectue des tournées dès 1966, puis deux camions à partir de 1972, et cela jusqu'en 1976[60]. L'ouverture des bureaux auxiliaires dans les années 1940 à 1970 resserre encore le rapprochement du Crédit Agricole avec le monde paysan. Ces bureaux des caisses locales prennent le statut d'agences dès lors qu'ils ouvrent plusieurs jours par semaine : celles-ci sont au nombre de 2 259 en 1967[61].

---

[54] *Ibid.*
[55] Archives historiques Crédit Agricole SA, Intervention de Jean-Claude Seys, « Le Crédit Agricole, banque des ménages 1978-1982 », Assemblée annuelle de la CNCA (s.d.), p. 40-41.
[56] Hubert Bonin, « Une banque attachée aux territoires », *in La Banque verte s'affiche au conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité*, Chartres, Compa et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007, p. 35-42.
[57] *Ibid.*
[58] *Ibid.*
[59] *Ibid.*
[60] Arch. CAFC, *Liaison*, n° 6, 1977, p. 34.
[61] Bonin, « Une banque attachée aux territoires », art. cité, p. 38.

3. La clientèle féminine de la « banque verte »[62]

Il convient de souligner la modification en profondeur de la structure de la clientèle du Crédit Agricole par catégorie socioprofessionnelle, dans un contexte où le nombre de clients est passé de 5 millions en 1970 à 9,6 millions en 1978[63]. La part des agriculteurs et des indépendants diminue, mais celle des autres catégories, particulièrement les ouvriers et les inactifs, s'accroît, si bien que la proportion des ouvriers est devenue prépondérante sur celle des agriculteurs. Les salariés représentent alors 45,5 % de la clientèle[64]. Cette tendance a déjà commencé au début des années 1970, où le Crédit Agricole gagne surtout « des petits comptes » dont le solde moyen est passé de 3 300 francs en 1969 à 2 600 francs en 1970[65]. C'est d'ailleurs un des rares établissements bancaires à accepter dans son portefeuille de clients une population à revenus très modestes, souvent délaissée par les autres banques. Parallèlement, sa clientèle progresse en milieu urbain, surtout dans les villes moyennes et à la périphérie des grandes villes.

L'entrée dans l'ère de la communication publicitaire en 1966

Jusqu'en 1966, les actions publicitaires du Crédit Agricole visent à promouvoir les bons à cinq ans et les emprunts proposés par la Caisse nationale de Crédit Agricole[66]. Les caisses régionales diffusent quelques affiches et remettent gratuitement des objets publicitaires édités par la FNCA à leurs clients, en priorité aux agriculteurs : calendriers, protège-cahiers et buvards, porteurs du message « Aide le Crédit Agricole, le Crédit Agricole t'aidera »[67]. Un service publicitaire voit le jour dès 1966[68] afin d'amener la banque à émerger sur le marché fortement concurrentiel des particuliers, doté d'un budget commun

---

[62] Hubert Bonin, *Le Crédit Agricole : de la banque des campagnes à la banque universelle (1951-2001),* Genève, Droz, 2020, p. 100.
[63] Archives historiques Crédit Agricole SA, Exposé de Louis-Noël Joly, « L'organisation de 1970 à 1980 », Assemblée générale de la CNCA, 20 mai 1980, p. 70 : une adaptation permanente. Louis-Noël Joly montre l'adaptation à laquelle doit faire face le Crédit Agricole dans un marché de plus en plus difficile des années 1970 à 1990. La bancarisation de la population française adulte a évolué rapidement entre les années 1970 et 1980 pour la possession d'un compte-chèques, passant d'un niveau de l'ordre de 50 % à près de 80 %.
[64] *Ibid.*
[65] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Le Crédit Agricole : campagne publicitaire 1972 », p. 5.
[66] Nougaret, « De la banque rurale à la banque universelle », art. cité, p. 9-17.
[67] Mission Archives-Histoire de la CNCA, *Crédit Agricole, un siècle au présent*, Tome 1, *Des origines aux années cinquante*, Paris, Hervas, 1994, p. 148.
[68] Gueslin, *Histoire des Crédits Agricoles…*, op. cit. p. 94.

entre les caisses régionales et la Caisse nationale qui en est le gestionnaire[69]. À caractère institutionnel, sa stratégie consiste d'abord à affirmer l'identité du Crédit Agricole et à étendre sa notoriété[70]. Les premières campagnes sont en effet porteuses du message : « Le Crédit Agricole, cela existe et c'est ouvert à tout le monde », et les premiers canaux de diffusion sont la presse magazine, la radio et la télévision[71]. Les publicitaires ont bien compris que la radio est un média écouté par toute la famille, y compris par la femme à la campagne durant la journée, comme le souligne Gaston Martineau : « Rares sont de nos jours les maisons silencieuses »[72] L'impact des messages publicitaires est jugé incontestable. De même, la télévision permet de sensibiliser les femmes pendant leurs activités domestiques, car elles l'écoutent plus qu'elles ne la regardent[73]. Dans cette perspective, après des négociations menées avec l'ORTF, en janvier 1968, le feuilleton *Sylvie des Trois Ormes* entre dans les foyers, chez « des milliers de familles françaises », en montrant un visage différent du monde paysan, en pleine évolution et au mode de vie moderne[74]. Lui est un jeune veuf, agriculteur et père de deux enfants, qui vit avec sa mère, patronne de la maison, et son arrière-grand-père maternel sur l'exploitation familiale[75]. Il rencontre Sylvie, citadine, secrétaire de direction dans une grande entreprise. Dans leurs épreuves quotidiennes, ce jeune couple trouve toujours des solutions grâce aux nombreux avantages du Crédit Agricole. Cette opération publicitaire, jumelée à une diffusion de spots télévisés, suscite des réactions du monde bancaire en 1969[76]. Cela n'empêche pas le Crédit Agricole d'accroître ses dépenses publicitaires entre 1970 et 1972, ce qui lui vaut d'être classé parmi les principaux annonceurs du secteur de la banque avec plus de 19 millions de francs, avant le Crédit Lyonnais avec un peu plus de 18 millions de francs et les Caisses d'Épargne avec presque 18 millions de francs[77]. Une fois les objectifs atteints en termes de notoriété, dans les années 1972-1973, le Crédit Agricole se présente comme « la banque accueillante »[78]. En 1975, la Caisse nationale lance le premier plan marketing du groupe,

---

[69] Mission Archives-Histoire de la CNCA, *Crédit Agricole…, op. cit.*
[70] Gueslin*, Histoire des Crédits Agricoles…, op. cit.*, p. 94.
[71] *Ibid.*
[72] Gaston Martineau, *La publicité arme de l'assurance,* Paris, Éditions Cadrat, 1978, p. 138.
[73] *Ibid.*
[74] Gueslin*, Histoire des Crédits Agricoles…, op. cit.*, p. 95.
[75] Archives historiques Crédit Agricole SA, feuilleton *Sylvie des Trois Ormes*, épisode 3, Agra téléfilm, 1969. Ce feuilleton en trois parties a été réalisé par André Pergament. Le scénario est signé par Jean-Pierre Jaubert (*Le Temps des copains*) et les textes ont été écrits par Jean Canolle (*Lady Godiva*).
[76] Gueslin*, Histoire des Crédits Agricoles…, op. cit.*, p. 94.
[77] *Ibid.*
[78] *Ibid.*

puis, en 1976, la signature « le bon sens près de chez vous », qui exprime la proximité géographique et traduit l'aspect pragmatique de la banque envers ses clients[79].

À la conquête d'une clientèle prometteuse

Au début des années 1970, le Crédit Agricole, difficilement implanté en milieu urbain, souhaite rajeunir et dynamiser son image encore fortement marquée par son caractère agricole et populaire[80]. Il mène chaque année deux types de campagnes publicitaires : l'une, généraliste, sur le compte-chèques et d'autres, spécifiques, sur ses produits, comme les bons à cinq ans, le plan d'épargne logement, le compte sur livret[81]… Pour les deux premiers produits, le ciblage est orienté surtout vers le couple ou la famille, alors que le troisième produit est plus particulièrement tourné vers les femmes.

Sa campagne radio, lancée en juin 1970 sur France Inter, Europe n° 1, Radio Luxembourg et Radio Monte-Carlo, vise déjà les femmes en tant que gestionnaires du budget familial[82]. Pour les inciter à ouvrir un compte-chèques, la banque cherche à établir une complicité en s'appuyant sur la proximité géographique et ses valeurs tournées vers la solidarité et l'accompagnement presque amical[83]. Elle se présente comme un partenaire de son quotidien, qui agit à sa demande dans l'intention de l'alléger dans l'organisation financière du ménage, mais sans se substituer pour autant à l'autorité du chef de famille. Les services bancaires mis en avant sont le virement automatique pour le règlement des factures de gaz, d'électricité ou de téléphone, mais aussi l'envoi à domicile des relevés de compte pour la gestion de la dépense et la bonne tenue des comptes. La simplicité d'utilisation du chèque est soulignée, ainsi que l'autonomie pratique qu'il lui procure dans le cadre du foyer, au service de la famille.

Soucieux de faire évoluer sa clientèle, en 1971, le Crédit Agricole s'adresse spécifiquement aux jeunes, aux urbains, aux classes aisées et aux femmes, tout en poursuivant une communication soutenue envers la population rurale[84]. Pourtant, malgré l'ampleur de ses actions de communication, en 1972, l'institution reste toujours fortement associée au monde rural et draine difficilement les gros épargnants et les catégories des

[79] Nougaret, « De la banque rurale à la banque universelle », art. cité, p. 9-17.
[80] Archives historiques Crédit Agricole SA, « Le Crédit Agricole : campagne publicitaire 1972, stratégie et protocole de diffusion », p. 4 et suivantes.
[81] *Ibid*., p. 8.
[82] Archives historiques Crédit Agricole SA, message publicitaire, campagne radio de juin 1970.
[83] « Le Crédit Agricole : campagne publicitaire 1972, stratégie et protocole de diffusion », précité, p. 9.
[84] *Ibid*., p. 10.

actifs et des urbains[85]. Aussi, pour attirer ces catégories qui lui font défaut, les opérations envisagées ont pour objectif d'« urbaniser la collecte des ressources », de rassurer les épargnants sur l'utilisation de leur argent et de montrer la contribution de la banque dans l'essor d'un territoire régional[86].

En outre, sa clientèle reste fortement masculine, avec 83 % d'hommes et 17 % de femmes[87], alors qu'au Crédit Lyonnais, en 1967, elles représentaient 26 % de sa clientèle en compte de dépôt. Dans sa stratégie média, à côté d'une segmentation selon le sexe, la direction marketing privilégie aussi l'âge ainsi que certaines catégories socioprofessionnelles, dont les femmes et les hommes entre 18 et 49 ans, qui appartiennent aux catégories aisées mais aussi urbaines et actives. Les ouvriers de moins de 35 ans, les hommes d'affaires et les cadres supérieurs font aussi partie de ses publics cibles. Les canaux de diffusion choisis sont la presse magazine nationale pour toucher les urbains, la radio pour capter surtout la clientèle féminine, et la télévision pour son large spectre[88].

Compte tenu de la persistance d'une faible représentation des femmes parmi sa clientèle, celles-ci restent prioritaires, après les jeunes[89]. L'action publicitaire engagée dès 1975 s'adresse aux femmes gestionnaires du budget familial, en leur présentant les services liés au compte-chèques. Le discours met l'accent sur la tranquillité d'esprit que ces derniers procurent à toutes celles qui ont la lourde responsabilité de l'argent du ménage[90]. Les canaux de diffusion choisis sont la presse magazine, la radio et le cinéma, d'avril à juin 1975[91]. L'orientation retenue est l'ouverture d'un compte personnel auprès de celles dont le mari détient déjà un compte-chèques à la concurrence, et l'ouverture d'un deuxième compte vers les couples titulaires d'un compte joint au Crédit Agricole[92]. Les jeunes de 18 à 35 ans sont également envisagés comme une priorité, mais sans distinction de sexe, hommes et femmes. La direction marketing a en effet décelé chez ces dernières une tendance à assimiler leur comportement avec celui des jeunes hommes plutôt qu'à manifester une spécificité à laquelle elle dit d'ailleurs ne pas pouvoir répondre avec une offre particulière[93]. Soulignons que l'objectif de conquérir ce nouveau marché des jeunes

---

[85] *Ibid.*
[86] *Ibid.,* p. 11.
[87] *Ibid*., p. 5.
[88] *Ibid*., p. 2-4.
[89] Archives historiques FNCA, « Procès-verbal de la séance du Comité Central du 22 janvier 1975 », p. 14.
[90] *Ibid*.
[91] *Ibid.*
[92] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Plan marketing, septembre 1975, p. 14.
[93] *Ibid.*, p. 8 et p. 14-15.

permet aux banques d'attirer un public dont les parents ne sont pas (encore) clients et de fidéliser ce segment plein d'avenir[94].

Vers les années 1975-1976, la clientèle de cet établissement connaît une forte féminisation avec 40,5 % de femmes[95] (contre 35 % en 1973), bien que leur part reste minoritaire. Ce mouvement est aussi apparent dans l'ensemble des caisses régionales, qui voient leur clientèle féminine croître au cours des années 1970, avec la détention d'un compte-chèques[96]. Louis-Noël Joly, alors chargé de la direction de l'organisation et des moyens généraux de la Caisse nationale de Crédit Agricole, confirme que la progression du taux de bancarisation, surtout au début de la décennie 1970-1980, est en grande partie due à la mensualisation des salaires et à l'ouverture de comptes de chèques par les femmes[97]. Sa connaissance s'appuie sur des enquêtes par sondage lancées depuis 1970 régulièrement dans les caisses régionales. Cependant, nous n'avons pas retrouvé leur trace dans les documents d'archives malgré nos investigations, au niveau local en Franche-Comté et à l'échelle nationale à la Fédération nationale du Crédit Agricole et au service d'archives historiques du Crédit Agricole. Pourtant, malgré leur essor fulgurant, les femmes y sont toujours moins bien représentées par rapport aux autres banques, qui enregistrent une part de 43,8 % de femmes, contre 56,2 % pour les hommes[98]. Leur sous-représentation s'explique, selon la direction marketing, par la forte proportion de comptes joints (34,3 % des comptes de dépôts). En l'absence de chiffre plus précis[99], il semble que ce type de compte soit comptabilisé dans ces statistiques comme appartenant au mari, auquel l'épouse est associée. Cet établissement privilégie en effet les ouvertures de comptes joints, sauf lorsque la cliente dispose d'une autonomie dans la gestion du budget du ménage qui l'amène à domicilier les allocations familiales sur son compte personnel[100]. Par conséquent, nous émettons l'hypothèse que les 40,5 % de clientes annoncées comprennent

---

[94] Geneviève Paviot, « La communication publicitaire et la réputation des banques », *in Communication et langages*, n° 105, 3e trimestre 1995, p. 98. L'auteure met en avant que le Crédit Industriel et Commercial propose une offre pour les 13-18 ans à la fin de l'année 1983. La banque approche cette cible avec le slogan « Être majeur à 13 ans », qui traduit l'idée d'indépendance.

[95] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Étude interne sur la clientèle du Crédit Agricole, « Opérations SIGMA », 1976, p. 3.

[96] Archives historiques Crédit Agricole SA, Jacques Seyfried, « La communication publicitaire bancaire et le Crédit Agricole », Assemblée générale de la CNCA, 22 juin 1976, p. 15.

[97] Archives historiques Crédit Agricole SA, Louis-Noël Joly, « L'organisation de 1970 à 1980 : une adaptation permanente », Assemblée générale de la CNCA, 20 mai 1980, p. 67.

[98] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Étude interne sur la clientèle du Crédit Agricole, document précité, p. 3.

[99] Des données sur les comptes personnels n'apparaissent pas dans les études marketing du Crédit Agricole conservées aux Archives historiques.

[100] *Ibid.,* p. 4.

les femmes qui perçoivent les allocations familiales et celles qui disposent d'une autonomie avérée dans la gestion du budget familial, et probablement les salariées, autrement dit, les clientes ayant une utilisation effective du compte. Cela viendrait alors nuancer le manque de parité entre les femmes et les hommes dans la clientèle du Crédit Agricole. Il n'en demeure pas moins que la clientèle féminine est légèrement plus importante à la Société Générale, à la Banque Populaire, au Crédit Commercial de France, au Crédit du Nord et au Centre des chèques postaux que dans les autres établissements[101].

Parmi les actions publicitaires prévues pour 1976 et les années suivantes, seules les femmes ayant des ressources propres, actives ou veuves, retiennent l'attention du service marketing pour l'ouverture d'un compte personnel[102]. Mais cet objectif se heurte à une certaine réserve, car la banque estime que le taux d'activité des femmes décroît à partir de 24 ans[103]. Ce raisonnement ne manque pas de susciter l'étonnement, car une photographie de cette donnée sur une année ne saurait suffire à observer le mouvement de l'activité féminine[104]. Si on considère la période 1962-1975, on constate que le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans s'élève, passant de 41,5 % à 53,9 %, et cela, de manière durable[105]. De plus, si les trajectoires professionnelles des actives dans ces classes d'âge, soit celui d'avoir et d'élever des enfants, s'interrompent depuis l'après-guerre, s'inscrivant ainsi dans le contexte des politiques natalistes de cette époque, à partir de 1968 cette discontinuité commence à s'estomper[106]. Depuis 1975, les femmes sont de plus en plus nombreuses (mariées ou célibataires, avec ou sans enfants) à continuer de travailler.

Au milieu des années 1980, le bilan dressé par la Caisse nationale de Crédit Agricole fait état d'une différence de bancarisation entre les hommes et les femmes, qui perdure sur le marché des particuliers en défaveur de ces dernières[107]. De plus, la majorité des femmes mariées sont équipées d'un compte joint avec l'époux et/ou ont une procuration sur le compte de celui-ci. La CNCA envisage alors une « rebancarisation » de cette population, en l'encourageant à ouvrir un compte-chèques individuel ou un deuxième compte joint[108]. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont considérées, bien que les segments les

---

[101] Archives historiques BNP Paribas, journal interne *Dialogues*, p. 8.
[102] *Ibid.*
[103] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Plan marketing, septembre 1975, p. 2. Cette étude se base sur les chiffres communiqués par le Centre d'étude des supports de publicité (CESP) en 1974.
[104] Maruani, *Travail et emploi des femmes*…, *op. cit*., p. 15 et suivantes.
[105] *Ibid.*
[106] Maruani, Méron (dir.)*, Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 63-84.
[107] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, « Orientations marketing à moyen terme : diagnostic général 1984-1986 », Département du développement, p. 37.
[108] *Ibid.*

plus porteurs identifiés soient les agriculteurs et les indépendants. Dans ces milieux, les femmes, qui n'ont pas forcément un statut de salarié (pour celles qui ne travaillent pas à l'extérieur), interviennent dans tous les domaines et particulièrement dans la gestion financière ; le budget professionnel et le budget familial font souvent l'objet d'un seul et même compte[109].

Cette analyse montre que la cible privilégiée des campagnes marketing du Crédit Agricole dans les années 1970 est avant tout la « ménagère », la femme au foyer gestionnaire du budget familial. En 1972, alors que les hommes actifs sont identifiés comme un objectif, les femmes actives ne semblent pas être visées en tant que telles. D'ailleurs, pour s'adresser aux clientèles traditionnelles et potentielles, le plan média intègre le choix de la radio et, pour toucher spécifiquement les femmes, les messages publicitaires sont diffusés entre neuf heures et midi, puis entre 14 et 18 heures. Pour sensibiliser les actifs, les réclames sont généralement diffusés entre sept et neuf heures, une plage horaire stratégique qui permet de capter cette population avant qu'elle ne se rende sur son lieu de travail[110]. Cela montre bien que la femme au foyer constitue le public féminin principal à atteindre dans cette campagne. À partir de 1976, les actives semblent mieux prises en compte dans la stratégie marketing, mais le critère de l'âge vient imposer une limite jusqu'à vingt-quatre ans. Or, cette préoccupation s'avère sans fondement.

[109] *Ibid.*
[110] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit.*, p. 313-314.

CHAPITRE III : UN CARNET DE CHÈQUES POUR LA « MÉNAGÈRE » ?

Tandis que la société se bancarise, les établissements bancaires doivent trouver de nouveaux clients chaque année pour compenser les insatisfaits qui sont passés à la concurrence et attirer la nouvelle génération qui arrive sur le marché. Ainsi, au Crédit Lyonnais, s'agit-il de gagner 300 000 nouveaux comptes par an pour assurer l'avenir de l'entreprise, sachant que 20 % environ seront rentables à terme. Mais les banques savent aussi que la publicité est un moyen de conquête moins performant que l'ouverture de nouvelles agences. En effet, une augmentation de 10 % du nombre d'agences engendre en moyenne 4 % de nouveaux comptes, alors qu'un accroissement de 10 % du budget publicitaire engendre 1,5 % de nouveaux clients. Or, les investissements publicitaires sont moins lourds pour la banque : un budget de cinq millions de francs par an représente un investissement de quinze francs par nouveau client, alors qu'une heure de travail de démarcheurs peut coûter soixante francs[1]. Le moyen le plus efficace semble être les ouvertures d'agences, d'ailleurs cela confirme le parti pris de la banque consistant à les multiplier pour renforcer sa proximité avec les clients. D'autre part, cette démarche peut présenter deux types de retour sur investissement : un accroissement de clientèle, mais aussi la constitution d'un capital immobilier susceptible de prendre de la valeur alors que la publicité ne vise qu'un accroissement de clientèle. À effort proportionnellement égal, c'est la densification du réseau sur le territoire qui l'emporte quant à l'efficacité et la proximité recherchées.

Bien que la capacité juridique de l'épouse ne soit pas encore levée, les femmes deviennent un public cible pour les banques qui ont bien compris leur rôle décisif dans la gestion de l'argent du ménage[2]. À quelle(s) typologie(s) de clientes s'intéressent-elles précisément, et comment cherchent-elles à mobiliser leurs ressources matérielles sur un compte bancaire ? La « dimension économique et professionnelle de l'émancipation des femmes »[3] est-elle prise en compte dans la publicité bancaire ? Pour répondre à ces interrogations, nous nous attacherons, dans ce chapitre, à confronter le discours publicitaire avec la réalité du travail

[1] Archives historiques Crédit Agricole SA, Rapport sur six années de campagnes publicitaires du Crédit Lyonnais, 1970-1976.
[2] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…*, *op. cit.*, p. 135-152.
[3] Bard, *Les femmes dans la société française…*, *op. cit.*, p. 222.

féminin, en restant attentive à leurs évolutions pour saisir comment la banque avance sur la question de l'autonomisation économique et financière des femmes.

Selon la fonction de la publicité envisagée par Valérie Sacriste, nous avons considéré que les représentations publicitaires sont un indicateur de la place attribuée aux femmes dans et par la société. Elles sont à la fois le reflet de la société dont elles s'inspirent (styles de vie, valeurs, désirs) et le moteur de normes socioculturelles[4] :

> « Symptôme social en tant qu'elle réfléchit la société, la publicité est aussi un miroir normatif au sens où la société va, à travers ce reflet, se réfléchir elle-même. Aspirant les représentations, les valeurs, les désirs, elle les diffuse ensuite. De là son reflet cristallisé se configure comme discours normatif, informant sur la vie au quotidien […], sensibilisant à des idées, à des modèles, diffusant ou confirmant des modes […], des statuts, des rôles, des stéréotypes […]. De la sorte, elle exerce une fonction sociale réflexive mais en même temps normative. »

Pour notre étude, nous nous sommes appuyée sur les sources d'archives constituées par les documents publicitaires et iconographiques[5] du Crédit Agricole. Dans une perspective comparative, les fonds d'autres établissements bancaires viennent enrichir l'analyse, dont celui du Crédit Lyonnais, principalement, puis de la Société Générale, de BNP Paribas, de la Caisse d'Épargne et de la Banque Populaire. Pour le Crédit Agricole et le Crédit Lyonnais, nous avons examiné l'ensemble des documents disponibles, dans les autres cas nous avons été tributaire des supports qui nous ont été communiqués par les archivistes. Il convient de signaler que ce corpus a été enrichi d'un document issu des hasards de la recherche.

Nous avons retenu les supports publicitaires qui promeuvent le compte-chèques et le chèque qui est le produit phare de la gamme des nouveaux outils proposés. Il était de nature à encourager l'ouverture d'un compte bancaire au plus grand nombre. Selon Sabine Effosse : « le chéquier est devenu un symbole de l'émancipation des femmes »[6]. Nous nous sommes concentrée sur les documents qui représentent et s'adressent explicitement aux femmes. Nous avons éliminé tous les cas où nous avons considéré leur présence marginale pour nous concentrer sur les contenus où elles sont prépondérantes, selon la volonté des banques. Nous sommes consciente qu'il y a un biais dans notre échantillon qui survalorise leur communication volontaire sur ce sujet. Mais cela souligne néanmoins leur

---

[4] Valérie Sacriste, « Communication publicitaire et consommation d'objet dans la société moderne », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 112, n° 1, 2002, p. 123-150.

[5] Hubert Bonin, *Banque et identité commerciale. La Société Générale 1864-2014*, Presses universitaires du Septentrion, 2014, p. 13-14. Les supports publicitaires font partie du « capital immatériel » sur lequel l'historien s'appuie pour observer la combativité commerciale de la Société Générale.

[6] Effosse (dir.), « Financial empowerment for married women in France… », art. cité, p. 135.

choix de les prendre en compte comme nouvelles clientes. Cependant, les publicitaires prennent davantage de précautions lorsqu'ils s'adressent aux femmes dans une affiche où elles sont nettement mises en scène, que dans des affiches génériques où leur fonction est introduite de façon implicite et accessoire, bien que cette orientation soit révélatrice. Ensuite, nous avons observé s'il existait une communication équivalente pour le même produit et à la même période à destination des hommes.

Malgré la concurrence, l'affiche reste un support de communication qui compte dans le paysage publicitaire entre 1950 et le début des années 1970[7] en France : c'est pourquoi nous l'avons privilégiée. De plus, fédératrice, elle permet de viser le public féminin notamment sur les lieux d'achat de produits alimentaires[8]. Si pour le Crédit Lyonnais, ces supports ont bien été archivés, ils nous ont fait défaut pour le Crédit Agricole. Aussi, en leur absence, notre observation a dû s'appuyer sur leurs annonces dans la presse féminine, archivées, et en second choix, se replier sur les films promotionnels produits par cette banque.

Les périodiques féminins « haut de gamme », comme *Elle* et *Marie Claire,* sont devenus indispensables aux campagnes publicitaires nationales de l'époque[9]. Dans le cadre de notre recherche aux archives historiques de Crédit Agricole SA, les insertions diffusées dans la presse féminine essentiellement, liées à notre sujet, sont conservées au moment de notre consultation. À titre de comparaison, il aurait été intéressant d'effectuer une mise en perspective de la représentation des femmes à partir de magazines génériques, type *Le Nouvel Observateur*, qui ne s'adressent pas spécifiquement à elles. Ce déficit a pour conséquence de ne traduire qu'une vision partielle de la perception des femmes dans la société. En effet, les publicités ne portent pas le même message selon le type de publication, un magazine féminin ou d'information généraliste, par exemple. Si dans le premier, le message atteint directement sa cible, on peut se demander si pour le second il y a un lectorat féminin auquel s'adressent des publicités, sur quels types de produits et avec quels messages. Mais le temps consacré n'a pas pu permettre de répondre à ces questions. Néanmoins, dans les archives des banques consultées, sauf exception, on ne trouve pas de publicité à l'intention des femmes autres que celles diffusées dans les magazines féminins.

---

[7] « La continuité de l'importance de l'affiche », *in* Marc Martin, *Trois siècles de publicité en France*, Paris, Odile Jacob, 1992, p. 337-339.

[8] « X. La femme, cible privilégiée du publicitaire », *in* Gaston Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit.,* p. 138.

[9] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit.,* p. 331 et 344.

Nous avons rassemblé un corpus de plus d'une soixantaine de documents[10]. Notre étude commence en 1959 car les années cinquante constituent une période importante pour le Crédit Lyonnais. En effet, afin de maintenir sa position de grande banque nationale, l'établissement s'est lancé, après la Libération, dans une phase de transformation de son activité[11]. Ses orientations et ses innovations commencent à donner du résultat vers le milieu des années 1950 avec une accélération de la croissance[12]. Cette évolution, qui passe aussi par un élargissement de sa clientèle capitaliste, est accompagnée, en 1959, par le lancement d'une vaste campagne publicitaire qui lui permet de toucher les ménages et d'entrer dans le quotidien de nombreux foyers avec la promesse : « le Crédit Lyonnais, la plus grande banque de dépôts » :

> « Cette action s'ajoutant à celles entreprises dans l'ensemble de la profession (c'est à cette époque que le compte bancaire a été proposé à la clientèle française), on fait entrer la banque dans la vie quotidienne de nombreux foyers comme l'avait souhaité Henri Germain. Le nombre de comptes passe de 1 million 140 mille à 2 millions et le nombre de chèques délivré annuellement à la clientèle passe de 45 à 88 millions »[13].

De surcroît, les avancées du droit dans les années 1960 facilitent l'ouverture d'un compte bancaire par les femmes et l'usage libre des outils associés. Aussi, les banques vont s'adresser de plus en plus au segment féminin. Cette étude s'achève en 1985, car le début des années 1980 marque la fin de la période d'accélération de la bancarisation des Français[14]. En 1984, 91% des individus majeurs détiennent au moins un compte-chèques ; la distribution de cet outil est quasiment arrivée à saturation[15]. En outre, dans les années 1990, on assiste à une banalisation de la présence des femmes dans la publicité[16].

Nous émettons l'hypothèse qu'il existe une communication publicitaire antérieure à 1959 intégrant les femmes mais elle est probablement moins importante, la bancarisation et la massification du salariat constituant des circonstances essentielles pour collecter des dépôts.

Sur ces soixante-six représentations iconographiques, nous disposons de 29 affiches, 31 annonces presse, deux films publicitaires et quatre brochures que nous avons répertoriés

---

[10] 146 affiches portant sur le sujet de la recherche sont archivées pour le Crédit Agricole et le Crédit Lyonnais, entre 1959 et 1986. Les insertions presse ne sont pas encore inventoriées à la pièce.
[11] Voir sur ce sujet Martin, « Stratégie et structure du Crédit Lyonnais… », thèse précitée, p. 35 et suivantes.
[12] *Ibid.* p. 37.
[13] *Ibid.*, p. 40.
[14] Georges Gloukoviezoff « 2. L'État architecte de la financiarisation », *L'exclusion bancaire,* Georges Gloukoviezoff (dir.), Paris, Presses universitaires de France, 2010, p. 39-69.
[15] Archives de la Caisse des dépôts et consignations et Société d'études pour le développement économique et social (SEDES), *L'épargne des ménages de 1975 à 1985 : données statistiques*, Association d'économie financière-Presses universitaires de France, 1987, p. 70.
[16] Archives historiques Crédit agricole SA, Anne Brunterc'h et Pascal Pénot, document interne précité.

selon un certain nombre de critères. En effet, tous les documents n'ont pas la même valeur – dimension importante sur laquelle nous reviendrons dans notre analyse montrant qu'ils n'ont pas la même influence. Il existe des éléments de différenciation selon les codes sémiologiques et graphiques utilisés, choisis aussi en fonction des lieux et des modes de diffusion. Par exemple, l'affiche publicitaire du Crédit Lyonnais en 1959, qui présente trois jeunes femmes « Martine, Françoise, Simone » (illustration n° 3), clientes de la banque, dont le texte est dense, a davantage vocation à être diffusée à l'intérieur d'une agence, devant un guichet où les clientes vont prendre le temps de lire les contenus textuels. En revanche, l'affiche du Crédit Lyonnais en 1959 porte le même message, mais de façon plus lisible. En effet, sous une photo centrale, on distingue quelques vignettes illustrant les circonstances dans lesquelles les femmes peuvent utiliser le chéquier pour leur simplifier la vie, une accroche sur le produit et un texte moins fourni. Le message devient plus incitatif par la mise en scène du chéquier. Cette affiche, probablement diffusée en agences, peut éventuellement être déclinée dans des magazines.

Dans notre corpus, organisé selon différents types de supports, les annonces dans la presse sont les plus fréquentes – elles en représentent 49% –, suivis des affiches (46%), des brochures et des documents audiovisuels, qui constituent une faible part. S'il est représentatif d'une réalité, alors le rapport efficacité/coût est un argument majeur dans le choix du support.

Pour les affiches et les annonces presse, la plupart sont en quadrichromie et elles comportent surtout des photos dont le cadrage le plus fréquent est le plan rapproché, avec un décor en arrière-plan qui sert le sujet principal. Les affiches contiennent une accroche avec un slogan, de façon plus systématique à partir des années 1980, et peu de texte. Alors que le message est destiné d'abord à conquérir de nouveaux clients, il vise également à fidéliser. Elles ont probablement été diffusées dans les agences, en vitrine, sur le mobilier urbain (abris-bus par exemple) et de manière générale dans les lieux publics. Certaines ont pu faire l'objet d'une déclinaison dans la presse comme, par exemple, la campagne du Crédit Agricole en 1971 sur le compte-chèques. Celles dont le texte est dense, plus informatif, devaient être diffusées à l'intérieur des agences touchant un public plus disponible en matière de temps et d'état d'esprit.

En revanche, les annonces presse privilégient l'accroche sur le service proposé, accompagné d'un petit texte pour appuyer la mise en scène. Beaucoup sont en quadrichromie, le monochrome étant surtout utilisé entre 1959 et 1960.

Quant aux brochures, elles sont en quadrichromie, ce qui dénote une volonté de mettre en œuvre une communication marquante impliquant un surcoût ; elles proposent généralement un équilibre entre les illustrations et le texte et reprennent le slogan de la campagne. Elles devaient être remises individuellement à la clientèle dans les agences, accentuant leur caractère précieux. Les documents audiovisuels sont en noir et blanc et sonores avec une image de très bonne qualité. Ils étaient diffusés lors de réunions d'informations organisées par la banque pour développer sa clientèle. Ce dispositif sera précisé plus loin dans notre analyse.

Tableau 10 : Nature du corpus

CRITÈRES	AFFICHES	PRESSE	BROCHURE	AUDIOVISUEL
Noir et blanc	2	8	0	1
Monochrome	2	6	1	0
Quadrichromie`	25	17	3	1
Avec photos	24	19	1	-
Avec illustrations	5	12	3	-
Texte dense	4	5	1	-
Moyen/peu de texte	25	26	3	-
Avec slogan	15	5	0	-
Sans slogan	14	26	4	-
Gros plan	3	4	1	-
Plan rapproché	20	10	1	
En pied	6	5	1	
Avec décor	22	17	1	-
Contre-plongée	0	3	0	-
Format	inconnu	inconnu	2xA5 1xA4	1 film 16 mm, 1 vidéo VHS
Avec accroche	24	25	-	-
Sans accroche	5	6	-	-
Sonore	-	-	-	2
Déclinaison	Supports presse	-	-	-
Durée	-	-	-	20 à 21 mn
Utilisation	fidéliser, conquérir	fidéliser, conquérir	fidéliser, informer	conquérir, valoriser l'image
Diffusion plausible	agence (intérieur, vitrine) mobilier urbain, lieux publics.	magazines féminins	en agence	localement lors de réunion d'information

1. La femme au foyer, première clientèle pressentie par les banques dès la fin des années 1950

L'utilité de la « ménagère »

Les banques ont bien compris que les femmes, la « ménagère » en milieu populaire urbain ou la « maîtresse de maison » dans la classe bourgeoise, tiennent les cordons de la bourse et/ou la comptabilité familiale[17]. C'est aussi le cas en territoire rural où elles s'occupent de la gestion de l'argent[18]. Historiens, anthropologues, sociologues ont en effet montré que les femmes sont gestionnaires du budget familial, et seules responsables des dépenses quotidiennes[19]. Par conséquent, nous entendons par ménagère la femme qui gère le budget avec économie[20]. Nous reviendrons plus en détail sur le rôle financier des femmes au sein de la famille dans la partie suivante, car il s'agit de nous concentrer ici sur les représentations.

Identifiée comme une cliente influente dans son foyer dès la fin des années 1950, elle est aussi présentée dans sa fonction utile d'administratrice des ressources matérielles du ménage sur les affiches publicitaires du Crédit Lyonnais et dans les outils de prospection des caisses régionales du Crédit Agricole que nous allons observer.

---

[17] Michelle Perrot, « 2. Drames et conflits familiaux », *in* Philippe Ariès et Georges Duby (dir.), *Histoire de la vie privée*, Tome 4, *De la Révolution à la Grande Guerre*, volume dirigé par Michelle Perrot, Paris, Seuil, 1999, p. 246. L'historienne montre que le rôle économique et financier des femmes varie selon les milieux sociaux, entre autres.

[18] Susan Carol Rogers, « Les femmes et le pouvoir », *in* Hugues Lamarche, Susan Carol Rogers, Claude Karnoouh (dir.), *Paysans, femmes et citoyens, luttes pour le pouvoir dans un village lorrain*, Paris, Actes Sud, 1980, p. 61-137. Anne Guillou, *Les Femmes, la Terre, l'Argent, Guiclan en Léon*, Éditions Beltan, 1990, p. 100.

[19] Ariès, Duby (dir.), *Histoire de la vie privée, op. cit*., p. 66-241 et p. 246. Lamarche, Carol Rogers, Karnoouh (dir.), *op. cit.,* p. 53-96. Viviana Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, Paris, Seuil, Coll. « Liber », 2005. Jean-Claude Daumas, *La révolution matérielle. Une histoire de la consommation en France XIX-XXIe siècle*, Paris, Flammarion, 2018, p. 162-214 pour le milieu ouvrier.

[20] Sabine Effosse, « La loi du 13 juillet 1965 et l'émancipation bancaire de la femme mariée », *Cahiers français,* n° 414, janvier-février 2020, p. 110-111.

Document n° 1 Document n° 2

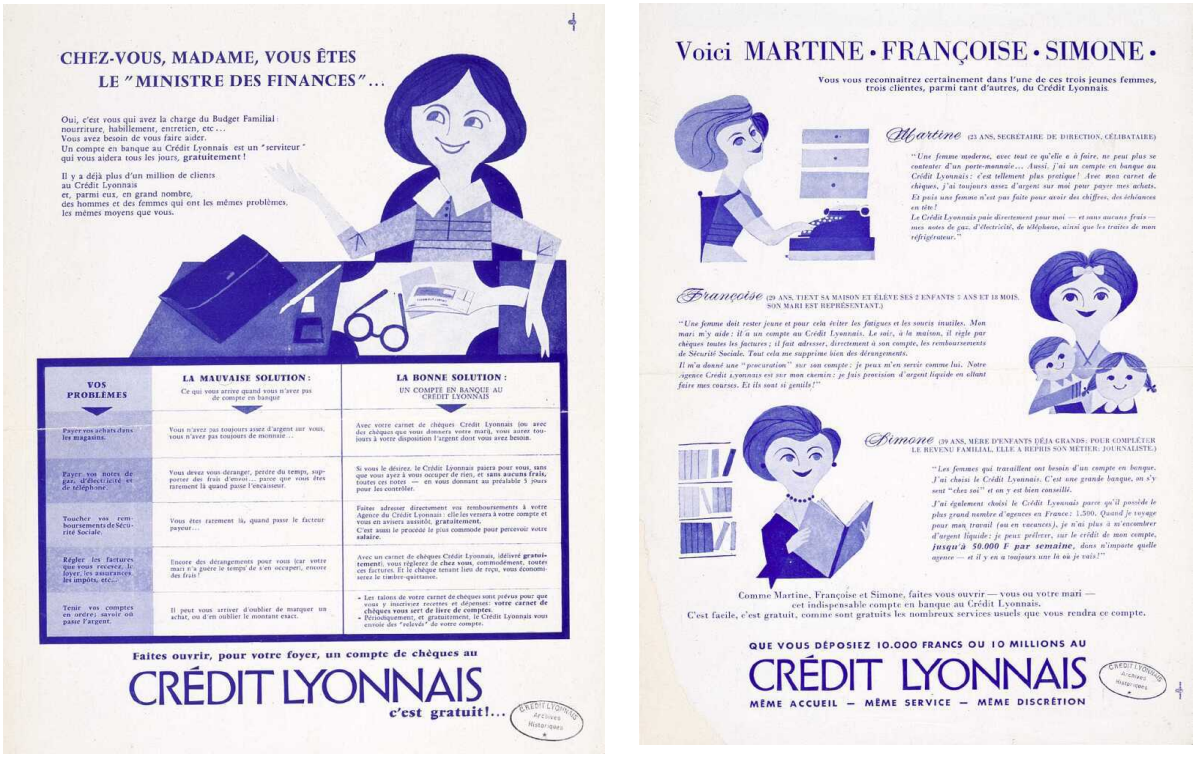


Illustration 2 : Affiches publicitaires du Crédit Lyonnais, 1959. Archives historiques du Crédit Agricole

En 1959, le Crédit Lyonnais présente la femme mariée comme le « ministre des finances » du foyer (illustration n° 3, document n° 1) dont la mission est de gérer le budget familial qui comprend les dépenses courantes composées des frais de nourriture, d'habillement et d'entretien du logement. Maîtresse de maison avisée, elle doit assurer la bonne tenue des comptes pour maintenir le niveau de vie du ménage et améliorer le confort de la famille[21]. Pour la soulager dans cette responsabilité domestique, la banque l'incite à se faire ouvrir un compte bancaire au Crédit Lyonnais et à avoir un carnet de chèques ou à utiliser ceux que lui remet son mari. Grâce aux nombreux services auxquels il donne accès (moyen de paiement, virement automatique pour régler les factures, relevés de compte, réserve d'argent à disposition…), le compte de chèques est assimilé à un « serviteur » qui l'accompagne gratuitement au quotidien pour les besoins de son foyer.

Sur cette première affiche, on voit une jeune femme, installée à son bureau, dans un espace de travail individuel et ordonné qui traduit sa position de dirigeante de la maison. Cet équipement n'est pas sans rappeler la méthode de Paulette Bernège, pour qui la femme au

[21] Perrot, *Histoire de la vie privée…*, *op. cit.*, p. 133.

foyer tient un rôle professionnel en exerçant le métier de ménagère[22]. Aussi, elle lui conseille, entre autres, d'acquérir son propre bureau pour valoriser sa fonction et l'envisager au rang du chef qui conduit le ménage : « À la fonction de chef, il faut un organe matériel. »[23] Il lui permet non seulement de ranger ses outils de travail (papiers, comptes, tableaux, documentation), mais aussi de prendre le temps de réfléchir pour planifier et organiser ses activités. Sans cela, elle ne serait qu'une exécutante qui accomplit des tâches mécaniques :

> « Pour relever le métier de ménagère, pour lui donner sa véritable importance […], pour prévoir, commander, coordonner, contrôler, il faut d'abord une tête qui pense […], bref un petit bureau où la maîtresse de maison présidera, dans la méditation, à la bonne marche de la demeure qui lui est confiée. »[24]

Les prémices d'une segmentation de la clientèle féminine[25] apparaissent sur une seconde affiche (document n° 2) avec trois profils-types de clientes qui représentent l'idéal féminin pour la banque. Martine, Françoise et Simone sont des clientes parmi tant d'autres du Crédit Lyonnais. Pour les représenter, le publicitaire a utilisé des illustrations, probablement pour créer un attachement avec les personnages, ce qui est aussi le cas de « la ministre des finances » (document n° 1). Le trait est simple, figuratif, épuré, quasi enfantin ce qui rend les personnages accessibles et « passe-partout ». Aussi une femme peut-elle facilement s'identifier à l'une de ces trois clientes selon sa situation : célibataire, femme au foyer, mère de famille qui reprend un emploi. Ce choix graphique peut aussi traduire une volonté de s'adresser à la part enfantine des clientes. Les illustrations proposent des archétypes, marqueurs des étapes de la vie d'une femme et associés à l'expression d'une évolution sociale et personnelle.

Ainsi, Martine, la célibataire, est une femme active qui exerce la profession de secrétaire de direction, l'épouse, Françoise, est une femme au foyer qui tient la maison et s'occupe de ses enfants, et la quadragénaire, Simone, reprend une activité professionnelle après avoir élevé les siens. Toutes les trois incarnent des modèles de réussite. Martine est certes employée, mais d'une direction. Françoise arrive à la phase cruciale de sa vie, élever des enfants, tout en restant épanouie et élégante. Simone se distingue par son collier de perles, des boucles d'oreilles et un chemisier foncé qui lui confèrent une élégance plus ostentatoire et liée à une maturité intellectuelle exprimée par le livre. Ces signes traduisent

---

[22] Paulette Bernège, *De la méthode ménagère*, Paris, Mon chez moi et Dunod, 1928, p. 86.
[23] *Ibid.,* p. 86.
[24] *Ibid*., p. 87.
[25] Archives historiques Crédit Agricole SA, Anne Brunterc'h et Pascal Pénot, « Femmes clientes et femmes employées de banque à travers les archives du groupe », Groupe Crédit Agricole.

qu'elle a atteint une catégorie socioprofessionnelle supérieure et bénéficie d'une reconnaissance.

Dans la première image consacrée à la célibataire, le compte bancaire et le carnet de chèques sont présentés comme un équipement pratique, indispensable à « une femme moderne » qui ne peut plus se contenter du seul porte-monnaie, étant donné ses nombreuses activités professionnelles et domestiques. Ce personnage est en adéquation avec la société moderne telle que décrite par Georges Perec[26], à savoir une société de consommation où les archétypes, souvent hors de portée, illustrés par le luxe, le confort, le mode de vie, l'impression d'abondance, suscitent à la fois des désirs et des frustrations.
Quant à la mère de famille (deuxième dessin du document n° 2), elle est invitée à se familiariser avec l'outil bancaire pour faciliter son quotidien et rendre service à son « gentil » époux qui peut lui donner procuration sur son compte, sans remettre en cause l'organisation des rôles traditionnels dans le couple. En tant que chef du ménage, il exerce une activité professionnelle et prend en charge le règlement des factures par chèques et les remboursements. L'épouse qui gère le quotidien (faire les courses et entretenir le foyer) doit pouvoir retirer facilement l'argent nécessaire sur le compte, pour le bon fonctionnement du foyer. Son domaine d'intervention est par conséquent extrêmement limité, car elle n'a pas encore acquis la capacité juridique totale, à plus forte raison si elle est soumise au régime matrimonial de la communauté de meubles et acquêts qui s'applique automatiquement en l'absence de contrat de mariage.
La quadragénaire (troisième dessin du document n° 2), libérée de ses charges familiales, retrouve sa profession de journaliste pour compléter les ressources financières du ménage. Elle a donc besoin d'un compte bancaire. Par cette représentation, la publicité met en avant le modèle de l'activité et du salaire d'appoint féminin ainsi que la priorité de la maternité dans la vie d'une femme. Nous reviendrons plus loin sur l'idée du travail d'appoint qui revient assez régulièrement dans ces messages publicitaires.
Ces deux affiches comportent beaucoup de texte, aussi peut-on supposer qu'elles sont destinées à être diffusées dans les agences, devant les guichets où les clientes, et les clients, pourront prendre le temps de lire les messages. Elles visent donc la clientèle acquise pour la fidéliser tout au long de sa vie et de son évolution, et non la clientèle potentielle. Ainsi, ces documents publicitaires projettent et normalisent l'image de la femme au foyer et

[26] Georges Perec, *Les choses*, Paris, René Julliard, 1965, p. 55 et suivantes.

portent le modèle traditionnel de la famille où le mari est pourvoyeur des ressources matérielles du ménage et où l'épouse assure l'entretien du logement et l'éducation des enfants[27] et gère le budget familial.

Dans les faits, les femmes travailleraient-elles seulement lorsqu'elles sont jeunes célibataires et/ou après avoir élevé leurs enfants, pour compléter le revenu familial ? Des travaux de recherche réalisés à partir des recensements montrent que les épouses ont toujours travaillé, puisqu'elles constituent 50 % des actives en 1920, 55 % en 1936 et 52 % en 1970[28]. Les taux d'activité par tranches d'âge viennent confirmer ce fait. En effet, pour les femmes âgées de 15 à 24 ans, il est très élevé en 1936, avec 60 %, puis il passe à 47,2 % en 1954 ; pour les 25-54 ans, ce taux passe de 40,8 % en 1936 à 43,1 % en 1954[29], soit une légère progression. Dès lors, le discours qui reste, dans une certaine mesure, attaché au Code civil de 1804 en les cantonnant à leur famille[30] ne reflète pas la réalité du travail des femmes mariées en France dans la première moitié du XX^{e} siècle. Quant à l'interruption des trajectoires professionnelles féminines, ce phénomène peut être observé sur une période précise, à savoir de l'immédiat après-guerre jusqu'en 1968[31], surtout pour la tranche d'âge de 25 à 35 ans ; puis, il s'atténue peu à peu. Il ne s'agit donc pas d'une « tradition » mais juste d'une particularité de la participation des femmes au marché du travail en France à cette période. Elle trouve son explication dans plusieurs facteurs conjoncturels, dont notamment la politique nataliste du gouvernement de Vichy et les variations du comptage statistique[32]. Par ailleurs, pour Sylvie Schweitzer, les femmes les plus concernées par cette discontinuité de la vie active sont celles dont les conditions de travail sont les plus pénibles : « Dès les années 1960, plus le diplôme est élevé et moins le travail est mis entre parenthèses. »[33] Plus généralement, le poids des femmes dans la population active est toujours supérieur à 33 % depuis le début du XX^{e} siècle jusqu'en

---

[27] Bard, *Les femmes dans la société française…, op. cit.,* p. 185.
[28] *Ibid.*, p. 83.
[29] *Ibid.,* p. 84.
[30] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 63.
[31] *Ibid.*, p. 71.
[32] *Ibid.,* p. 43-49 et p. 71-77. Au recensement de 1954, la définition de la population active change et l'INSEE mesure différemment l'activité féminine dans l'agriculture, par exemple, selon des critères moins larges qu'auparavant. C'est pourquoi, en 1954, près d'un million de femmes, principalement des agricultrices, ne sont pas comptabilisées : « Est considérée comme active à ce recensement toute personne ayant déclaré sur son bulletin individuel, exercer une profession, ainsi que toute personne sans profession au moment du recensement, mais cherchant un emploi. » De ce « gommage », il en a souvent été déduit à tort « une diminution relative de la population active féminine ».
[33] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., p. 86.

1962[34]. Comme souligné par la sociologue Margaret Maruani : « Le travail, ce n'est pas toujours mâle. »[35]

En outre, la deuxième affiche publicitaire envisage une reprise de l'activité des femmes mariées dans le cadre d'un métier plutôt élitiste ou qui fait partie des professions intellectuelles et dans un milieu assez privilégié. Autrement dit, le monde du travail serait accessible aux femmes hors du commun[36]. Cette approche vient soutenir le discours normatif et restrictif de la place des femmes dans le monde professionnel et dans la société. Pour les sociologues Thierry Blöss et Alain Frickey, le problème majeur que pose le travail salarié féminin remonte effectivement à la première révolution industrielle en France, avec l'accroissement de la part des femmes dans une population active alors en forte croissance[37]. Dès lors, on se demande si le fait de gagner de l'argent en dehors du foyer est conciliable avec la fonction de mère et d'épouse et par conséquent, avec l'équilibre familial. Pendant qu'une partie de la société met en question la contribution de la main-d'œuvre féminine à l'économie de la nation, les femmes, elles, ont tranché en restant dans le monde professionnel et en devenant salariées. Agricultrices, artisanes ou commerçantes investissent d'autres secteurs d'activité où le recrutement est dynamique et qui leur offrent un statut professionnel[38].

---

[34] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit.,* p. 16. La sociologue montre que la baisse ponctuelle du nombre des femmes au travail à partir de 1921 jusqu'en 1962 s'explique par l'affaiblissement du secteur de l'agriculture qui est délaissé par la main-d'œuvre féminine. Ce déclin n'est pas compensé par la progression d'autres secteurs jusqu'aux années 1960, où les femmes investissent le tertiaire sans négliger l'industrie. L'année 1962 marque « le début de la remontée spectaculaire de l'emploi féminin ». Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes… op. cit.*, p. 30.

[35] *Ibid.,* p. 8.

[36] Claire Blandin, « *Elle* et le travail des femmes », *Sciences de la société,* n° 83, Presses universitaires du Mirail, 2012, p. 118-135.

[37] Thierry Blöss et Alain Frickey, *La femme dans la société française*, Paris, Presses universitaires de France, Coll. « Que sais-je ? », 1994, p. 31 et p. 94. Les femmes intègrent les métiers de l'industrie textile et constituent une main-d'œuvre encore nombreuse dans le secteur agricole.

[38] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes… op. cit.*, p. 50-53.



Illustration 3 : Affiche publicitaire du Crédit Lyonnais sur l'ouverture du compte-chèques, 1959. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Dans cette affiche, le publicitaire adopte la photo, en 1959, pour inciter les femmes à ouvrir un compte-chèques. Avec l'utilisation du noir et blanc, il joue sur les symboles de l'élégance et la représentation de la beauté. Coco Chanel ne disait-elle pas : « Les femmes pensent à toutes les couleurs, sauf à l'absence de couleur. J'ai dit que le noir tenait tout. Le blanc aussi. Ils sont d'une beauté absolue ».

Dans la photo centrale, le bracelet chaîne, le stylo plume et les mains manucurées renforcent ces signes extérieurs de raffinement. Les codes féminins sont donc utilisés pour promouvoir le compte bancaire et surtout le chéquier. Cet outil, affiché comme le moyen de paiement moderne en toutes circonstances, signe l'appartenance à une classe sociale reconnue et valorisée. Pour Sabine Effosse, ce ciblage s'explique par le fait qu'avant la libération du système bancaire et l'obligation de verser mensuellement les salaires, les catégories socioprofessionnelles qui possédaient un compte bancaire appartenaient aux classes moyennes supérieures. Aussi, ce sont les femmes issues de cette catégorie qui sont sollicitées par la publicité[39]. Selon Jean-Claude Daumas, les catégories socioprofessionnelles supérieures créent une dynamique dans l'expansion de la

[39] Effosse (dir.), « Financial Empowerment for Married Women in France…», art. cité, p. 135.

consommation et leur mode de vie constitue un idéal à atteindre dessiné par les publicités[40]. En outre, le texte est moins fourni que dans la précédente affiche et la présentation d'une accroche met en avant le produit. De même, on interpelle les femmes surtout par le biais de l'image, contrairement à l'autre support où le texte est prépondérant. Ici c'est le chéquier (le produit) qui est mis en scène et le message se veut plus incitatif. Un slogan est aussi présent, qui situe le Crédit Lyonnais comme une marque. Probablement diffusé dans les agences, ce document publicitaire a dû faire l'objet d'une déclinaison pour paraître dans des magazines féminins.



Illustration 4 : *Un bon compte*. Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Orne (commanditaire) ; Consortium d'organisateurs-conseils (producteur) ; Les Films Roger Leenhardt (producteur) ; Bernard Dromigny (scénario) ; Sidney Jézéquel (réalisateur). 1959.

Dans le même temps, alors que le Crédit Agricole se consacre, au fil des années 1950, à bancariser un monde agricole jusque-là réticent, et se soucie du phénomène de la « désertification des campagnes »[40], en 1959, la Caisse régionale de l'Orne produit le film d'entreprise *Un bon compte,* qui montre comment un couple d'agriculteurs s'est décidé à y ouvrir son premier compte. Bernard Dromigny, alors sous-directeur de la Caisse régionale du Crédit Agricole Mutuel de l'Orne, est à l'origine de cette initiative cinématographique dont il a écrit le scénario et a confié la réalisation à Sidney Jézéquel[41]. Le cinéma est

[40] Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.,* p. 360-361.
[40] André Gueslin, *Le Crédit Agricole*, Paris, La Découverte, 1985, p. 79.
[41] Fils de l'écrivain Roger Breuil, Sidney Jézéquel est un réalisateur français né le 23 mai 1931. Il a réalisé de nombreux courts métrages à partir de 1958 et a collaboré avec Roger Leenhardt, défenseur du cinéma

employé pour développer la bancarisation des campagnes et convaincre les agriculteurs de rejoindre la banque. Largement diffusée dans le département de l'Orne, dans les foyers ruraux, dans les cafés, la séance de cinéma est suivie d'un jeu basé sur l'apprentissage de l'usage du chèque, alors nouveau moyen de paiement[42]. Une adaptation du film est conçue pour la Caisse régionale du Crédit Agricole Mutuel des Pyrénées-Orientales, intitulée *Un homme tranquille* et diffusée selon les mêmes modalités en 1962. Dans cette opération, la fiction utilise la femme d'agriculteur comme médiatrice pour s'adresser au mari et lui proposer de nouveaux outils : le compte bancaire et le chéquier, avec la promesse de les protéger contre le vol.

Les premières images du film *Un bon compte* font entrer le spectateur dans le quotidien du monde paysan de façon progressive, d'abord par le bourg un jour de marché aux bestiaux, temps forts de sa vie économique, ensuite par le café, lieu où les agriculteurs se retrouvent et échangent. L'histoire a recours au témoignage d'un paysan à un autre afin que le public visé puisse facilement s'identifier aux situations vécues et racontées. Les avantages des services bancaires sont alors amenés progressivement en commençant par le chéquier et ses facilités au quotidien, puis par les placements, enfin par les prêts avec leurs bénéfices à moyens et à long terme. Elle s'appuie sur le fait divers d'un vol pour introduire un argument de sécurité et amener les cultivateurs à pousser les portes du Crédit Agricole. Le film montre également qu'à la ferme, chacun des conjoints a son rôle bien défini et son domaine d'intervention. Avant l'ouverture du compte bancaire, l'épouse administre la paie du lait, conserve ses sous dans une boîte ou un porte-monnaie pour « faire bouillir la marmite »[43] et tient les comptes du quotidien. Le fermier s'occupe de l'exploitation et utilise ses gains au fil des besoins pour son entretien et son développement. Martine Segalen et Anne Guillou ont effectivement démontré la complémentarité des tâches entre les époux dans la société paysanne et souligné le pouvoir économique et financier des femmes qui exercent une autorité incontestée dans la sphère familiale[44]. Comme dans ce film, elles ont leur mot à dire.

---

d'auteur qui a inspiré la Nouvelle Vague, mouvement du cinéma français de la fin des années 1950 à la fin des années 1960.

[42] Archives historiques Crédit Agricole SA, Manuscrit d'un ouvrage non publié sur l'histoire du Crédit Agricole à partir de 1950.

[43] Expression tirée du film *Un bon compte*.

[44] Martine Segalen, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, 2002, p. 130-131. Le pouvoir économique et financier de la femme dans le ménage place souvent le mari en situation de dépendance pour obtenir les sous dont il a besoin pour boire au café avec ses camarades ou payer son tabac.

L'influence de l'épouse dans les pratiques financières du ménage s'affirme après l'ouverture du compte bancaire face à un mari plus conservateur qui préfère garder ses habitudes. À cette occasion, cette dernière montre aussi sa capacité d'autonomie en détenant un compte-chèques personnel, ouvert avec l'autorisation du mari, son efficacité et son sens de l'initiative. En effet, tandis que lui se montre réticent vis-à-vis de l'utilisation du chéquier, elle règle les achats courants par chèque et introduit un changement dans la gestion financière du couple en passant aisément du bas de laine à l'ouverture d'un compte bancaire personnel et des espèces au chèque. Elle tient un rôle moteur en participant à la bancarisation du ménage et ainsi à celle de la société rurale.

Nous aurions souhaité interroger Bernard Dromigny afin de vérifier auprès de l'auteur du projet cinématographique cette hypothèse du rôle actif des femmes dans la bancarisation des campagnes, mais il n'a pas pu témoigner en raison de problèmes de santé majeurs. Cette supposition d'une participation efficiente des femmes dans ce mouvement en Franche-Comté sera réexaminée plus loin.



Illustration 5 : *Un homme tranquille*. Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel des Pyrénées-Orientales (commanditaire) ; Les Films Roger Leenhardt (producteur) ; Sidney Jézéquel (réalisateur). 1962.

Comme dans les films du Crédit Agricole, une partie de l'activité féminine permet de couvrir les dépenses quotidiennes, car les produits de la basse-cour et de l'étable sont les fruits de son travail. Par ailleurs, sa capacité à l'économie est une qualité reconnue et valorisée, ainsi que l'illustre le proverbe franc-comtois cité : « Si tu te maries, prends un râteau, ne prends pas une fourche (le premier ramasse alors que le second éparpille). » (Guillou, *Les Femmes, la Terre, l'Argent, Guiclan en Léon*, *op. cit*., p. 100 et 161).

Le film *Un homme tranquille,* présenté par la Caisse régionale du Crédit Agricole Mutuel des Pyrénées-Orientales en 1962, met en scène un couple de viticulteurs. Lui récupère sa paie en espèces au Crédit Agricole et conserve l'argent dans une boîte rangée dans l'armoire. Elle « compte à part »[45] et garde dans son porte-monnaie ses économies provenant de la vente de ses fruits et légumes. Avec ses sous, elle prend en charge la rentrée des classes des enfants, les courses quotidiennes et l'entretien de la maison. À la suite d'un cambriolage dans le voisinage, le couple décide de déposer son argent dans un compte au Crédit Agricole. Si la seule motivation du mari est de mettre ses gains à l'abri, sa femme perçoit très vite les bénéfices des services proposés liés à un compte-chèques et surtout de ce nouveau moyen de paiement. Elle voit aussi dans les talons des chèques un moyen fiable de tenir plus facilement les comptes. Son intérêt et ses capacités en matière financière lui valent la qualification de « femme de tête »[46]. En effet, comme le souligne le publicitaire Gaston Martineau, « contrairement à un stéréotype généralement admis, la femme rurale n'est plus passive ni aux ordres du "Maître" »[47]. À cet égard, il indique que 70 % des rurales participent aux décisions dans le domaine de la banque et des assurances au sein du ménage[48].

Au-delà des améliorations promises par le biais des outils bancaires, ici non plus, le message publicitaire ne remet pas en cause les rôles traditionnels dans le couple. Alors qu'elle gagne en compétences comme gestionnaire en matière bancaire, la femme d'agriculteur reste perçue comme une collaboratrice efficace pour aider le mari, à savoir conduire des travaux extérieurs et diriger l'économie domestique. Ces aptitudes nouvelles ne sont pas pour autant reconnues par un statut professionnel, et le modèle traditionnel du rôle des femmes à la campagne, ancré dans le monde agricole, reste la norme. Selon un code moral qui lui est propre, de leur influence et de leur travail dépendent le bien-être de la famille et l'avenir de l'exploitation ; « sans son concours assidu dans la direction intérieure de la maison, le cultivateur le plus actif est le mieux doué ne saurait réussir »[49].

---

[45] Expression extraite du film *Un bon compte*.
[46] *Ibid.*
[47] Martineau, *La publicité arme de l'assurance*…, *op. cit*., 1978, p. 134. Les publicitaires considèrent que les femmes rurales interviennent autant au niveau de l'évaluation des besoins immatériels de la famille que pour les décisions d'achats ménagers : 70 % d'entre elles participent aux décisions dans le domaine de la banque et des assurances, 85 % dans l'électroménager et les vêtements, 100 % pour l'achat des produits de consommation.
[48] L'auteur ne cite pas sa source, cette proportion ne repose pas forcément sur une analyse statistique rigoureusement fondée.
[49] Archives historiques Crédit Agricole SA, Annales de la mutualité et de la coopération agricoles, Discours de M. Riverain, président du syndicat des agriculteurs de Loir-et-Cher, 5e année, n° 12, décembre 1912, p. 365-367. La femme d'agriculteur doit aussi être capable de remplacer son mari avec docilité, sans négliger

Pourtant, jusque dans les années 1960, l'agriculture demeure un domaine masculin dans lequel les femmes ne sont pas considérées comme des travailleuses professionnelles mais comme des aides[50]. Notons quelques avancées législatives progressives dans la reconnaissance de leur travail puis de leur statut, d'abord en tant que « coexploitantes ». Cependant, il faut attendre 1999, avec la loi d'orientation agricole qui instaure le statut de « conjoint-collaborateur », pour garantir à l'épouse « une reconnaissance professionnelle et une protection sociale »[51]. Cette mesure ne s'ouvre qu'en 2006 aux pacsées et aux concubines[52].

Dans le contexte de développement de la collecte des dépôts, les banques envisagent donc les femmes comme des prescriptrices dans l'utilisation des services bancaires et du chèque[53]. Mais en fonction de la clientèle visée – milieu rural ou urbain, classe populaire ou aisée –, les supports analysés ne font pas apparaître les mêmes arguments. En effet, le pouvoir d'influence de l'épouse en milieu urbain et aisé est mis en avant dans les publicités du Crédit Lyonnais. De ce point de vue, 70 % des citadines considèrent qu'elles sont susceptibles d'influencer leur époux dans la prise de décision au sein du couple[54].

Les annonces dans la presse n'ont pas la même fonction que l'affiche et, le plus souvent, elles ne véhiculent pas non plus le même type d'informations. Elles mettent en avant des moments spécifiques de « la vie quotidienne collective » mais surtout, « elles veulent exalter ce qui est susceptible de sortir de l'ordinaire »[55]. Ce média favorise aussi le ciblage par centre d'intérêt et par segment de clientèle. L'affichage est avant tout un média de

---

ses tâches habituelles. À côté de son activité productrice, elle doit tenir un rôle de reproductrice pour assurer l'arrivée des nombreux futurs auxiliaires auxquels il convient de transmettre l'esprit de famille pour qu'ils restent attachés à la terre. S'imposer des privations fait partie du parcours de cette vaillante mère de famille laissée dans l'ombre mais récompensée par la satisfaction du devoir accompli.

[50] Mickaël Ramseyer et Hélène Guétat-Bernard, « Égalité de genre en agriculture et logiques familiales », *Pour*, vol. 222, n° 2, 2014, p. 101-106.

[51] *Ibid.*

[52] Clémentine Commer, « La conjointe collaboratrice : un recul statutaire ambigu », *Pour*, vol. 212, n° 5, 2011, p. 19-24.

[53] Archives historiques Crédit Agricole SA, Anne Brunterc'h et Pascal Pénot, « Femmes clientes et femmes employées de banque à travers les archives du groupe », Groupe Crédit Agricole.

[54] Martineau, *La publicité arme de l'assurance*…, *op. cit*., 1978, p. 135. L'auteur affirme que pour le publicitaire la femme est « transformatrice d'une certaine structure préétablie qui incarne le pouvoir de décision à l'homme ». Souce non citée, comme précédement, cette proportion ne repose pas forcément sur une analyse statistique rigoureusement fondée.

[55] Alain Joannès, *Communiquer par l'image. Utiliser la dimension visuelle pour valoriser sa communication*, Paris, Dunod, 2005, p. 135.

masse et urbain, présent dans des espaces à forte fréquentation[56]. Ces supports sont généralement complémentaires et les insertions dans la presse viennent le plus souvent appuyer le message générique porté par l'affiche.

Dans notre corpus d'annonces publicitaires pour l'année 1960, le visuel, qui est une photo, constitue le composant principal. Il couvre une grande partie de la page et se trouve au centre de sorte que la lectrice identifie rapidement l'idée principale du discours. Les images sont expressives et dynamiques (mouvement) et la photo traduit une intention de réalisme. À cet égard, les femmes sont invitées à se projeter dans des situations courantes et/ou qui résonnent dans la mémoire[57] : se faire belle et soigner son apparence (illustration n° 7), faire « du shopping » (illustration n° 8), se marier (illustration n° 9), moments qui s'inscrivent dans la norme sociale.



Illustration 6 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 15 mai et 18 novembre 1960, *Marie Claire*, 9 novembre 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Cette annonce insiste sur la dimension actuelle et esthétique du chéquier en le présentant comme un accessoire de mode, joli, distingué et citadin, voire prestigieux. Le posséder

[56] Servanne Barre et Anne-Marie Gayrard-Carrera, *La boîte à outils de la publicité*, Paris, Dunod, 2015, p. 97, p. 102-103.
[57] Joannès, *Communiquer par l'image…*,, op. cit., p. 5.

constitue l'apanage d'une clientèle féminine, jeune et adulte, répondant aux codes du luxe et impliquant la réussite sociale. Mais les jeunes citadines doivent être élégantes tout en ayant le sens pratique. Ces qualités passent par une garde-robe soignée, du maquillage et un carnet de chèques, qui doit figurer dans le sac à main d'une personne de ce rang, au même titre que ses clés, son poudrier ou son rouge à lèvres (illustration 6). L'idéal féminin se définit par rapport à la mode où le bon goût exprime une certaine position sociale et s'impose comme un modèle à atteindre[58]. Le message publicitaire prend pour cible la « ménagère consommatrice »[59] (« payez vos achats ») qui détient son propre argent (« votre argent est en sécurité ») et peut avoir son compte-chèques (« faites-vous donc ouvrir, gratuitement, un compte au Crédit Lyonnais »). Mais d'où vient son argent ?

Aucune référence explicite à une activité professionnelle n'apparaît dans cette annonce, ni dans les précédentes, comme si le monde du travail féminin en tant que tel n'existait pas. Est-ce que cela signifie que les ressources financières des femmes proviendraient de la seule allocation du mari ? Tout d'abord, il convient de rétablir les faits : le modèle de la femme au foyer, épouse et mère qui ne travaille jamais, valorisé par la société, est très faiblement représenté en France, comme l'a démontré Sylvie Schweitzer. En 1970, cette catégorie représente seulement 4,9 % des femmes de 16 à 29 ans, contre 3,7 % en 1977, et 12 % des femmes de la tranche d'âge de 30 à 50 ans[60]. Ensuite, ces affiches montrent, certes, un ensemble de circonstances qui impliquent de jeunes femmes dynamiques – s'habiller, se marier, acheter –, sans jamais les représenter sur leur lieu de travail ou en train de travailler. Toutefois, il faut souligner qu'au cours de la seconde moitié du XX^{e} siècle[61], ce sont surtout les jeunes adultes, de 25 à 29 ans, qui sont les plus actives[62]. Par ailleurs, l'année 1962 signe « le début de la remontée spectaculaire de l'emploi féminin »[63]. Enfin, pour cette même année, le salaire annuel net moyen des femmes est de 6 170 francs, contre 9 579 francs pour les hommes[64]. En dépit d'un écart de salaire notable, ces chiffres montrent bien que les travailleuses détiennent des revenus propres qui, potentiellement, peuvent être versés sur un compte bancaire.

---

[58] Anne-Marie Dardigna, *Femmes-femmes sur papier glacé*, Paris, Maspero, 1974.
[59] Evelyne Sullerot, *La presse féminine*, Paris, Armand Colin, 1966, p. 56.
[60] Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé…, op. cit*., 2002, p. 88.
[61] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes…, op. cit*., p. 51.
[62] *Ibid.,* p. 80-81.
[63] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit*., p. 16.
[64] Maruani, *Travail et emploi des femmes…, op. cit*., p. 51..

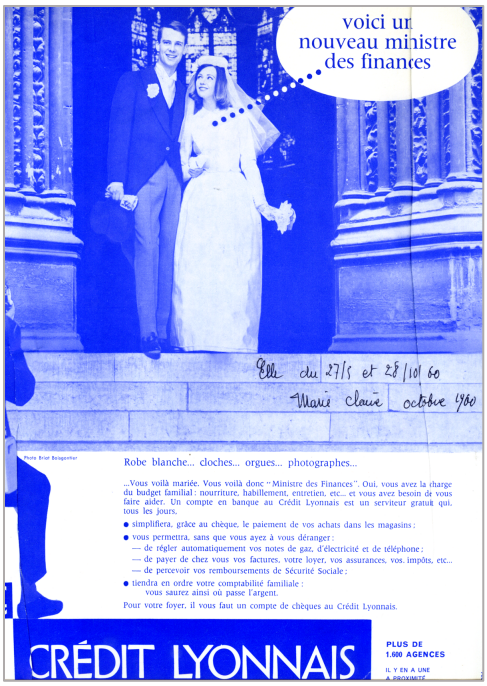


Illustration 7 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 27 mai et 18 octobre 1960, *Marie Claire*, octobre 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Alors que le magazine est un support que l'on feuillète, l'utilisation du monochrome attire le regard et retient l'attention sans surcharger l'image, il favorise la lecture des différentes informations, ce qui crée une composition (visuel et contenu textuel) claire, homogène et harmonieuse qui n'encombre pas l'esprit, bien que le décor soit riche d'informations et le contenu textuel très fourni. Mais il y a peut-être aussi un aspect économique qui entre en ligne de compte car l'impression monochrome est moins coûteuse qu'en quadrichromie. Ici les informations sont implicites. L'image plante le décor et le texte vient éclairer la situation. Le photographe oriente le regard du lecteur en faisant le lien entre le logo de la banque et les mariés révélant l'information capitale en avant-première : la naissance du nouveau ministre des finances familial. Ainsi, une fois mariée, la femme prend du galon (illustration 7). Dans sa nouvelle fonction, elle détient la responsabilité du budget domestique, une charge lourde que l'ouverture d'un compte en banque viendra alléger en l'aidant à tenir la comptabilité familiale, entre autres.



Illustration 8 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 28 avril 1960, *Marie Claire*, juin 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Cette publicité raconte une autre histoire pour vanter les bénéfices du chéquier à partir d'une nouvelle mise en situation. Une jeune femme se trouve encombrée par toutes ses emplettes, plutôt de qualité haut de gamme, et ses billets de banque, créant un inconfort pour elle et le caissier ainsi qu'une situation ridicule qui va à l'encontre de sa quête de l'élégance. Elle demande de l'aide par son regard au bout duquel se trouve le chéquier : c'est la réponse idéale. Un autre argument utilisé par la banque pour s'adresser à la clientèle féminine est l'aspect sécuritaire. Elle n'a plus besoin d'avoir des espèces sur elle. Son argent est à sa disposition tout en restant en sûreté à la banque, et le chéquier lui offre la possibilité de faire ses achats sereinement. Selon Sabine Effosse, l'argument qui consiste à se prémunir contre le vol a aussi été utilisé pour les hommes qui se voyaient offrir ce moyen de paiement[65]. Mais ici, il vient renforcer le côté frivole de la cliente et lui évite d'être prise de court chez les commerçants. On retrouve dans cette image la perception commune de la dépensière, induite en tentation imprévisible[66].

[65] Effosse (dir.), « Financial Empowerment for Married Women in France…», art. cité, p. 135.
[66] Guy Thuillier, *Pour une histoire du quotidien au XIX^e siècle en Nirvanais*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, 1977, p. 140 et 152.



Illustration 9 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Jours de France*, 15 juin 1962. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Pourtant, paradoxalement, au début des années 1960, pour promouvoir le compte spécial sur carnet (illustration n° 9), la banque s'adresse aux jeunes citadines en mobilisant leurs qualités rationnelles de gestionnaires, avec la promesse de faire fructifier leurs disponibilités. Ainsi, l'argent économisé leur rapporte des intérêts :

> « Vous mettez régulièrement de l'argent de côté pour pouvoir régler, dans quelque temps, des dépenses importantes ou pour faire face à l'imprévu. Ne laissez pas cet argent improductif : le compte spécial sur carnet vous permet le placement momentané de vos disponibilités. »

Des études bancaires montrent effectivement que les femmes sont des épargnantes régulières, prévoyantes, économes et planificatrices[67]. Dans la thèse de Carole Christen-Lécuyer, les femmes sont décrites comme étant davantage portées à épargner que leur mari, car plus attentives à l'administration du ménage et à l'avenir des enfants[68].

Dans cette annonce, le compte spécial sur carnet est présenté comme un bijou dans un écrin, représenté par l'affiche, associé à la féminité. Le dessin, préféré à la photo, permet

[67] Corinne Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », *Journal des Caisses d'Épargne,* n° 6, nov.-déc. 1986. « Les femmes, les hommes et l'argent », rapport de l'Observatoire de la Caisse d'Épargne, 2003. Société d'études pour le développement économique et social (SEDES), *Attitudes et comportements des femmes dans la vie financière des ménages*, mars 1976.

[68] Carole Christen-Lécuyer, *Histoire sociale et culturelle des Caisses d'Épargne en France, 1818-1881*, Paris, Economica, 2004, p. 411-426.

de ne pas faire de l'ombre au produit et son trait renvoie à un croquis de mode, ce qui renforce la préciosité du produit et son caractère distinctif. Par ailleurs, on notera que les dépenses envisagées sont à usage collectif, pour le foyer, et non personnelles. La représentation sociale des femmes demeure ici conforme à l'image traditionnelle de la gardienne du foyer dévouée à sa famille, tout en affirmant son pouvoir de consommation[69]. Dans sa promotion pour l'ouverture d'un compte bancaire, la banque veille à ne pas amoindrir pour autant l'autorité du mari, dont la publicité reconnaît le rang supérieur de chef de famille. Il doit effectivement, à cette époque, donner son autorisation à l'épouse pour l'ouverture du compte[70].

Dans les faits, cependant, la position influente de l'épouse dans le domaine budgétaire est incontestable : 45,4 % des femmes gèrent elles-mêmes le budget familial, et 41,3 % le gèrent avec leur mari[71]. Selon Andrée Michel, ce résultat ne traduit pas un éventuel « abandon d'autorité » de l'époux mais montre la volonté d'égalité du couple basée sur la concertation et la codécision. En effet, la décision finale concernant les affaires budgétaires du couple ou l'éducation des enfants est prise surtout de façon conjointe, mais lorsqu'un des époux s'en remet au choix de l'autre, c'est toujours à la décision finale de l'épouse. Ainsi, 57,5 % des couples établissent ensemble le budget mensuel (les femmes sont décisionnaires pour 35,5 % des couples), et 59,2 % décident en commun des questions liées aux enfants, comme l'éducation ou la santé (les femmes sont décisionnaires pour 35,5 % des couples)[72].

---

[69] Rebecca J. Pulju, *Women and Mass Consummer Society in Postwar France*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, p. 27-58. L'auteure montre le poids économique des femmes, qui viennent d'obtenir le droit de vote, par la consommation domestique et leur rôle moteur dans la modernisation de la nation durant l'après-guerre, et cela, sans bouleverser « la structure sexuée » du foyer. C'est ainsi que les femmes sont qualifiées de « citoyennes consommatrices ».

[70] Avant le vote de la loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux.

[71] Michel, Texier (dir.), *La condition de la Française d'aujourd'hui*, *op. cit*., p. 105-106.

[72] *Ibid.*



Illustration 10 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Paris Match*, juin, septembre 1960, *Jours de France*, octobre 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.



Illustration 11 : Annonce de presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, juin 1960, *Marie Claire*, juillet 1959. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Contrairement aux femmes, les hommes sont présentés en situation professionnelle et surtout de réussite (illustrations n° 10 et 11). Le port du costume signifie qu'il s'agit d'un homme d'affaires, d'un cadre ou d'un chef d'entreprise. Dynamiques ou pressés, ils sont invités à venir ouvrir facilement, même entre deux rendez-vous, leur compte au Crédit Lyonnais. Contrairement aux femmes, cet échantillon présente des métiers masculins variés comme le boulanger, l'agriculteur, le médecin, l'agent de la fonction publique[73]. L'homme modèle et moderne, qui exerce d'abord un métier, a aussi un foyer et des enfants. Il peut faire confiance à son banquier qui, lui aussi, a les mêmes préoccupations dans la vie. Cette identification entre le client et son banquier est parfaitement illustrée dans l'annonce numéro dix. Le visuel, surprenant, attire l'attention. Deux hommes apparemment identiques se font face comme devant un miroir mais ils n'ont pas la même posture. Cette mise en scène stimule la curiosité. Ici, l'effet d'identification du client à son banquier, et inversement, en est que plus efficace, autrement dit, entre hommes, on se comprend, on peut se parler d'égal à égal et sans détour.

Nous pouvons voir aussi que le guichetier ou le banquier est encore associé à un métier masculin et que la publicité ne met pas encore en scène des guichetières ou des banquières. En attendant, elle nous explique ce qu'est « un bon mari » (illustration n° 11). Centrale, la représentation de la famille est presque caricaturale. L'homme est placé au milieu et au premier plan, l'épouse est à son côté pour le soutenir et l'enfant en arrière-plan, derrière son épaule. Tous les trois constituent le foyer exemplaire qui repose sur un compte-chèques au Crédit Lyonnais et en fait sa stabilité. Lui a une main posée sur le chéquier et elle le désigne de son index justifiant le baiser qui cimente le couple. Ce geste montre que le mari détient le chéquier et l'épouse lui est reconnaissante de pouvoir l'utiliser par son intermédiaire. En effet, à cette époque elle est encore tributaire de son autorisation pour ouvrir un compte bancaire. C'est pourquoi la banque l'invite à lui donner une procuration pour faciliter son quotidien. L'épouse est alors déchargée des fonctions financières qui lui incombent, comme la gestion des dépenses courantes, et elle peut retirer de l'argent facilement avant d'aller faire les courses. On retrouve à nouveau le modèle traditionnel du rôle des femmes dans la famille, sans prendre en compte les avancées réelles de leur autonomisation économique.

De plus, lorsqu'elle s'adresse aux hommes, la publicité propose une gamme de produits plus élargie qui fait appel à une connaissance plus approfondie du monde bancaire avec le

[73] Voir en annexe.

placement, la gestion de titres, le prêt personnel et professionnel. Elle leur recommande des produits plus spécifiques comme le bon de caisse, le compte à terme, le compte de titres, les titres collectifs et la gestion de portefeuille[74].

Professionnalisation de la femme moderne

La gestionnaire technicienne

La période de bancarisation de la population française implique un « apprentissage technique » des nouveaux moyens de paiement ainsi qu'une nouvelle organisation dans la gestion de l'argent du ménage, avec la rémunération mensuelle notamment[75]. Le chèque, les prélèvements, les virements, presque immatériels, sont aussi moins concrets que les pièces et les billets[76]. D'ailleurs, les premières utilisations des nouveaux moyens de paiement posent, dès le début des années 1950, le problème des chèques sans provision, si bien qu'une démarche éducative envers les Français est envisagée par des commerçants, destinée surtout aux femmes titulaires d'un compte de dépôt. La description de ce cas de figure, parue dans la revue *Banque* et relevée par Jeanne Lazarus, propose une version moderne de la cigale à éduquer et de la fourmi :

> « […] le carnet de chèques est un moyen mystérieux, et bien agréable, de régler des dépenses sans sortir d'argent jusqu'au moment où la banque se fâche (et le mari aussi) parce que la provision est insuffisante. »[77]

Afin de guider sa clientèle dans cet univers nouveau qui nécessite un changement radical des pratiques en même temps que l'abandon d'anciennes habitudes (bas de laine) pour se familiariser avec d'autres, des banques ont recours à la communication explicative, voire pédagogique parfois, qui pourrait passer pour une mission de service public[78]. Certains établissements proposent de véritables supports de formation pratique pour habituer la mère de famille à gérer les finances du ménage et aider ainsi son mari. D'autres éditent des brochures de sensibilisation aux nouveaux services bancaires et à la bonne gestion de

---

[74] Archives Crédit Agricole SA, Collection d'insertions publicitaires pour la presse des années 1970 : objectifs de l'action clientèle et répartition du budget prévisionnel par support.
[75] Pascal Lebée, « Banques et Public-Relations », *Banque*, n° 59, mai 1951, p. 284-286, cité par Jeanne Lazarus, *L'épreuve de l'argent. Banques, banquiers, clients*, Paris, Calmann-Lévy, 2012, p. 21.
[76] *Ibid.*
[77] Yves Grafmeyer, *Les gens de la banque*, Paris, PUF, 1992. Cité par Lazarus, *L'épreuve de l'argent. Banques, banquiers, clients*, *op. cit*., p. 21.
[78] Jeanne Lazarus, *ibid*., p. 49.

l'argent de la famille. Toutes ces publications sont remises gratuitement, et ce sont les femmes, cigale ou cheval de Troie, les principales visées par cette démarche de communication.

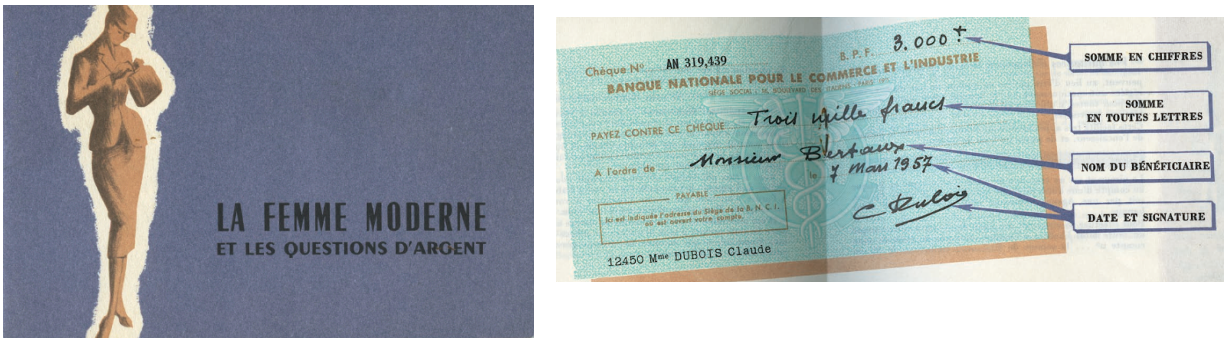


Illustration 12 : Brochure commerciale « La femme moderne et les questions d'argent » de la BNCI, 1957 ©. Archives historiques de BNP Paribas.

Précurseur de ce mouvement, la BNCI édite en 1957 un livret intitulé « La femme moderne et les questions d'argent » (illustration n° 12). Il a vocation à informer, de manière rapide et globale, à l'aide d'un dosage entre l'utilisation des illustrations qui apportent une dimension pédagogique et du texte. Les couleurs choisies sont le bleu (dominante), le vert et le bronze qui constituent le code couleur du chéquier. Les dessins, par leur forme et leur style, font une allusion permanente au croquis de mode de la haute couture et renvoient à la modernité. Cette combinaison de couleurs associée à un graphisme structuré ainsi que le choix de la typographie instillent l'ordre, le sérieux et la distinction. Il est de nature à rassurer.

La « rhétorique publicitaire », pour reprendre l'expression de Jean-Claude Daumas, agit sur la recherche de la modernité et de la tranquillité d'esprit pour promouvoir le compte bancaire et ses services associés[79]. On retrouve déjà ces arguments chez Paulette Bernège qui, en 1928, encourage la ménagère professionnelle (et moderne) à se faire ouvrir un compte bancaire[80]. Pour l'en convaincre, elle met en avant la commodité du compte courant et du chéquier qui facilite les paiements et la tenue des comptes, mais aussi la sécurité que ces outils lui procurent.

[79] Cette démarche est proche de celle des publicités pour l'électroménager décrites par Jean-Claude Daumas pour les années 1950 et 1960. Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.,* p. 354.
[80] Bernège, *De la méthode ménagère…, op. cit*., p. 105-106.

Pour incarner la « ménagère avisée »[81] qui simplifie son quotidien, il convient d'avoir un compte bancaire dans une « banque moderne »[82]. Dans ce support, la BNCI s'adresse à toutes les femmes mais en précisant, dès l'abord, que leur situation matrimoniale conditionne la nature du compte. De cette façon, la célibataire, la veuve, la divorcée et la séparée de biens peuvent bénéficier d'un fonctionnement sans restriction. Une femme mariée sous le régime de la communauté, comme déjà évoqué, peut détenir un compte de ménage[83]. Quant à la femme qui exerce une profession distincte de celle du mari, elle peut se faire ouvrir un compte de biens réservés. Elle prodigue ensuite des conseils très précis pour son ouverture et son fonctionnement, pour l'établissement du chèque, et met en avant les services associés, comme notamment le règlement automatique des quittances d'électricité et de gaz, qui simplifient la vie de la maîtresse de maison, gestionnaire et comptable du foyer.

En effet, depuis 1956, le montant des factures EDF et GDF peut être prélevé directement sur le compte bancaire moyennant, pour son titulaire, le remplissage d'un bordereau spécifique[84]. C'est le premier prélèvement automatique, dans un contexte où les factures sont encore payées en liquide par l'intermédiaire des « encaisseurs » qui se déplacent chez les particuliers au nom de l'entreprise pour le paiement des impôts, loyers, primes d'assurance, taxes de radiodiffusion[85]. Le prélèvement automatique est donc présenté par les banques comme un service innovant et facilitant la vie quotidienne.

[81] Brochure BNCI, « La femme moderne et les questions d'argent », p. 1.
[82] *Ibid.,* p. 2.
[83] *Ibid.,* p. 1. Il est précisé que ce compte fonctionne par dépôts de fonds et retraits par chèques ou virements.
[84] Lazarus, *L'épreuve de l'argent*…, *op. cit.,* p. 22-23.
[85] *Ibid.,* p. 23.



Illustration 13 : Annonce parue dans la presse dans les années 1960. Archives historiques de la Société Générale - III. Soulages.

À l'heure de la modernisation, qui passe par un renforcement de la rationalisation de l'activité et la réorganisation de l'établissement, la Société Générale développe aussi sa publicité dans les années 1960. Ses campagnes publicitaires mettent notamment en évidence la « démocratisation et la modernité du chéquier »[86], comme dans cette annonce parue dans la presse (illustration n° 13). Ce dessin a été réalisé par le célèbre artiste peintre et graveur Pierre Soulages reconnu plus tard pour ses outrenoirs[87]. La banque a su associer son nom à celui d'un artiste à la carrière ascendante à cette période et dont la signature est notamment liée à l'usage de certaines teintes qui, de surcroît, correspondent en partie aux couleurs de l'entreprise (le rouge et le noir). Les trois dessins situés en bas à gauche de l'annonce illustrent le quotidien d'une femme moderne. Elle est représentée sous les traits de la jeune mère de famille dont l'activité se limite à la gestion du quotidien : faire les courses, s'occuper des enfants et administrer le budget. Les femmes sont envisagées dans leurs fonctions de ménagères garantes du foyer, telle est la vision de la modernité à cette époque, au-delà du regard de la banque.

[86] *Ibid.*
[87] On le définit avant tout comme le peintre du noir et de la lumière.

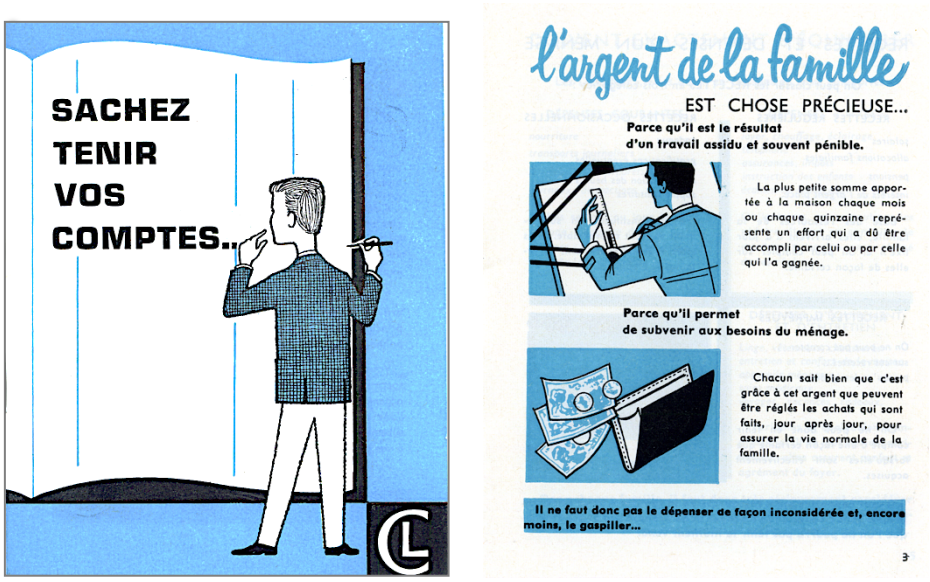


Illustration 14 : Livret publicitaire du Crédit Lyonnais, année 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

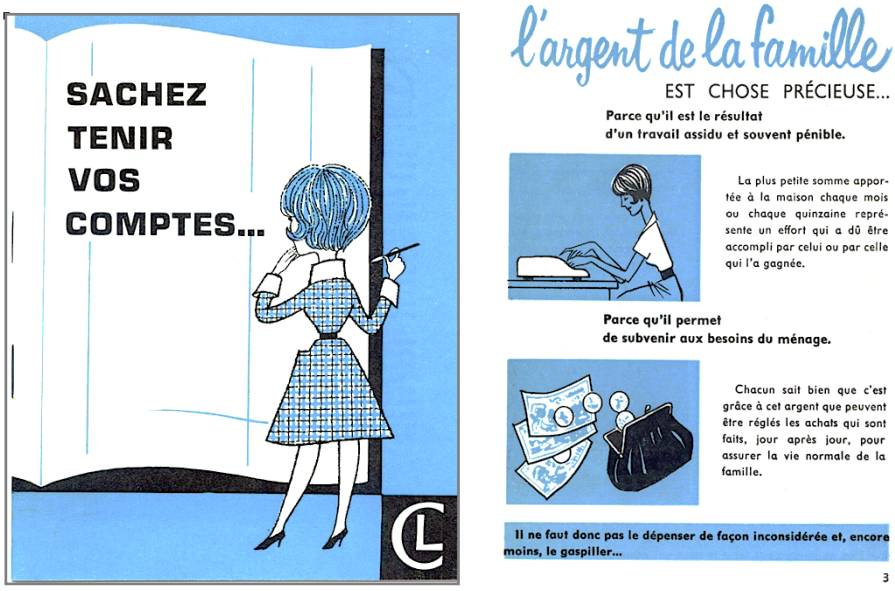


Illustration 15 : Livret publicitaire du Crédit Lyonnais, année 1960. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Comme dans ses annonces dans la presse, on retrouve dans ses livrets l'utilisation d'une seule couleur, le bleu, souligné et renforcé par quelques traits noirs structurant la lecture des images et du texte. Il s'agit vraisemblablement d'un parti pris du publicitaire qui souhaite garder une cohérence graphique entre tous les supports afin que l'on puisse identifier facilement l'entreprise. Ces signes distinctifs, la couleur mais aussi la typographie, le format, participent à son identité. L'usage d'une seule couleur peut aussi trouver une explication dans le courant artistique en vogue dans les années 1950 et 1960 où

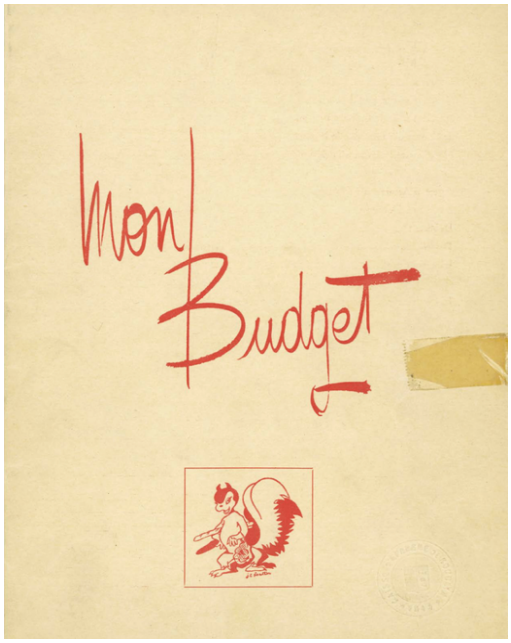
la monochromie, une voie que Pierre Soulages a par ailleurs explorée, s'intensifie dans la peinture contemporaine.

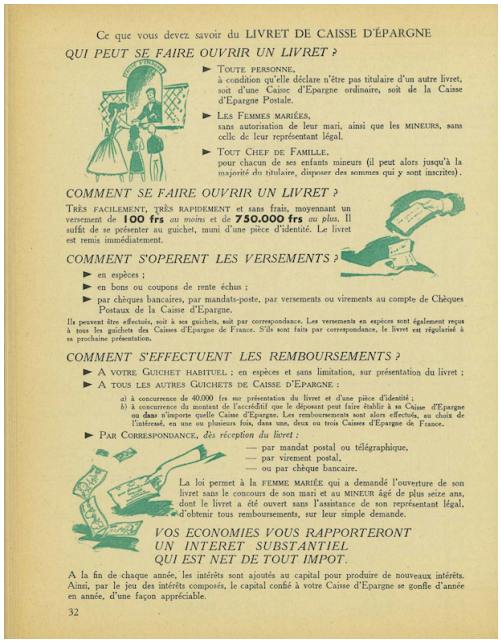
Pour familiariser les clientes à la gestion des finances du ménage et les aider à acquérir des compétences techniques, le Crédit Lyonnais renouvelle, d'une certaine manière, l'enseignement ménager. L'éducation domestique soutient en effet la bonne tenue des comptes et l'apprentissage de l'épargne. Cet établissement édite un livret d'aide à l'apprentissage de la gestion des comptes en proposant une version pour les hommes et pour les femmes (illustrations n° 14 et 15), mais seules la première de couverture et la première page sont personnalisées. En pages intérieures, les contenus sont identiques et s'adressent bien à l'épouse. On peut supposer que le mari, placé comme gestionnaire en chef des finances du foyer, ne doit pas être négligé dans cette communication. De son côté, comme elle est au service d'un patron en qualité de secrétaire ou de dactylographe, dans la sphère privée, l'épouse doit être opérationnelle et dévouée au chef de famille afin de le seconder dans la bonne gestion du budget familial, tel qu'indiqué dans l'édito :

> « Chacun sait qu'une mère de famille doit aider son mari à bien gérer les finances du ménage […] mais chacun sait aussi que ce n'est pas toujours chose aisée, surtout quand, étant jeune fille, elle n'y a pas été préparée. »

Si la femme active qui contribue, par son labeur, à l'argent du ménage est bien identifiée ici, en revanche, seule sa fonction de ménagère est sollicitée dans cette communication. En effet, la banque lui propose une petite formation en économie domestique centrée sur l'argent : comprendre la constitution d'un budget et son fonctionnement, équilibrer les comptes, rationaliser et anticiper les dépenses. Par exemple, elle y apprend à diviser les ressources financières du ménage en deux parts. La première est une sorte de « porte-monnaie » (soit un tiers du budget) contenant des liquidités à conserver chez soi pour les dépenses courantes. La seconde (les deux tiers du budget) doit être déposée sur un compte personnel pour le règlement des charges fixes ou d'équipement. Pour affronter sereinement ce type de dépenses souvent importantes, cette somme sera anticipée chaque mois et placée à la banque pour la faire fructifier. Celle-ci est présentée avant tout comme une sorte de réserve de sécurité. Comme une bonne ménagère doit de surcroît savoir bien acheter, l'utilisation d'un carnet de comptes est préconisée afin qu'elle puisse noter toutes les dépenses courantes qui seront totalisées d'abord chaque semaine, puis de façon mensuelle, par poste budgétaire. Ainsi, la banque s'introduit dans le ménage par la publicité, en

reprenant les grands principes de l'éducation ménagère sur la tenue des comptes[88] afin d'aider les femmes à s'approprier les nouveaux outils bancaires et à acquérir les compétences techniques de la gestionnaire qualifiée.





Ce que vous devez savoir du LIVRET DE CAISSE D'ÉPARGNE

QUI PEUT SE FAIRE OUVRIR UN LIVRET ?

► TOUTE PERSONNE, à condition qu'elle déclare n'être pas titulaire d'un autre livret, soit d'une Caisse d'Epargne ordinaire, soit de la Caisse d'Epargne Postale.

► LES FEMMES MARIÉES, sans autorisation de leur mari, ainsi que les MINEURS, sans celle de leur représentant légal.

► TOUT CHEF DE FAMILLE, pour chacun de ses enfants mineurs (il peut alors jusqu'à la majorité du titulaire, disposer des sommes qui y sont inscrites).

COMMENT SE FAIRE OUVRIR UN LIVRET ?

TRÈS FACILEMENT, TRÈS RAPIDEMENT et sans frais, moyennant un versement de **100 frs** *au moins* et de **750.000 frs** *au plus*. Il suffit de se présenter au guichet, muni d'une pièce d'identité. Le livret est remis immédiatement.

COMMENT S'OPERENT LES VERSEMENTS ?

► en espèces ;
► en bons ou coupons de rente échus ;
► par chèques bancaires, par mandats-poste, par versements ou virements au compte de Chèques Postaux de la Caisse d'Epargne.

Ils peuvent être effectués, soit à ses guichets, soit par correspondance. Les versements en espèces sont également reçus à tous les guichets des Caisses d'Epargne de France. S'ils sont faits par correspondance, le livret est régularisé à sa prochaine présentation.

COMMENT S'EFFECTUENT LES REMBOURSEMENTS ?

► A VOTRE GUICHET HABITUEL ; en espèces et sans limitation, sur présentation du livret ;
► A TOUS LES AUTRES GUICHETS DE CAISSE D'ÉPARGNE :

a) à concurrence de 40.000 frs sur présentation du livret et d'une pièce d'identité ;
b) à concurrence du montant de l'excédent que le déposant peut faire établir à sa Caisse d'Epargne ou dans n'importe quelle Caisse d'Epargne. Les remboursements sont alors effectués, au choix de l'intéressé, en une ou plusieurs fois, dans une, deux ou trois Caisses d'Epargne de France.

► PAR CORRESPONDANCE, *dès réception du livret :*
— par mandat postal ou télégraphique,
— par virement postal,
— ou par chèque bancaire.

La loi permet à la FEMME MARIÉE qui a demandé l'ouverture de son livret sans le concours de son mari et au MINEUR âgé de plus seize ans, dont le livret a été ouvert sans l'assistance de son représentant légal, d'obtenir tous remboursements, sur leur simple demande.

VOS ECONOMIES VOUS RAPPORTERONT UN INTERET SUBSTANTIEL QUI EST NET DE TOUT IMPOT.

A la fin de chaque année, les intérêts sont ajoutés au capital pour produire de nouveaux intérêts. Ainsi, par le jeu des intérêts composés, le capital confié à votre Caisse d'Epargne se gonfle d'année en année, d'une façon appréciable.

32

[88] Augusta Moll-Weiss, *Le livre du foyer*, Paris, Armand Colin, 1912, p. 365-381. En dépit de la diversité des contenus de cet enseignement, la gestion du budget familial est un point fondamental, développé notamment dans les manuels d'Augusta Moll-Weiss, fondatrice d'une école ménagère en 1897, qui envisage l'économie domestique comme une science de la vie matérielle. Selon elle, en établissant régulièrement son budget, la ménagère doit veiller de façon rationnelle à équilibrer les recettes et les dépenses avec un objectif d'épargne pour le confort matériel de la famille. Éduquées à être économes et prévoyantes, les jeunes bourgeoises sont invitées à transformer l'épargne en assurance pour la famille, et les ouvrières et employées à placer leurs économies à la Caisse nationale des retraites.

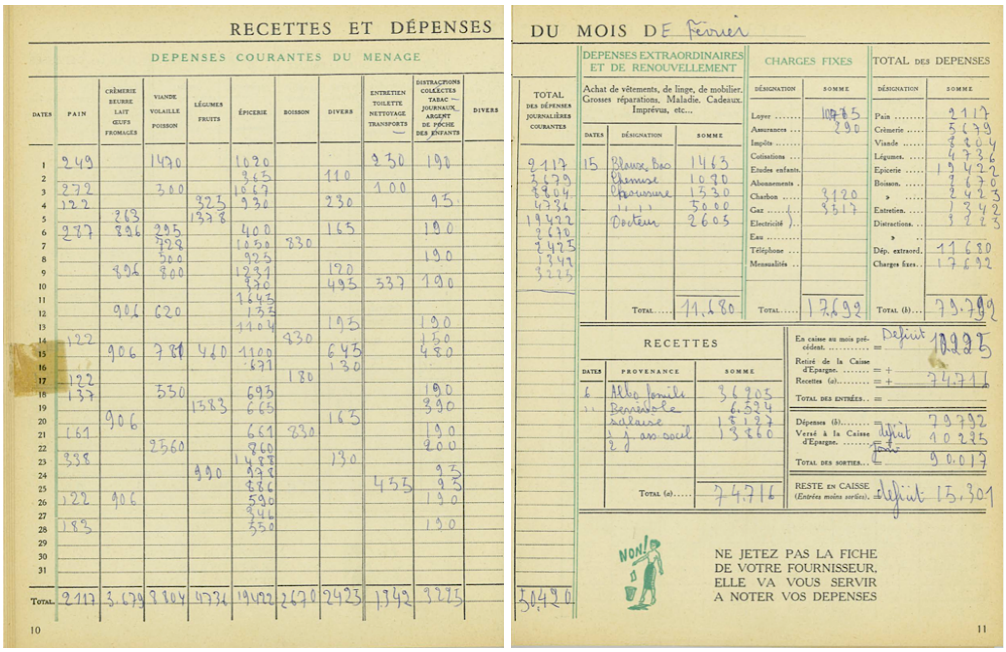


Illustration 16 : Opuscule de la Caisse d'Épargne, « Mon Budget », 1957. Archives historiques du Groupe Caisse d'Épargne (AHGCE), Association Finances et Pédagogie.

À la fin des années 1930, la Caisse d'Épargne avait déjà amorcé une approche pédagogique de la gestion du budget du ménage par l'éducation à l'argent auprès des femmes avec l'édition d'un opuscule intitulé « Carnet de compte de la ménagère économe »[89], remplacé par « Mon Budget » en 1957 (illustration n° 16)[90]. Cette version actualisée prétend être un « conseiller pratique » qui vient en aide aux ménagères et un « petit livre de raison »[91]. Autrefois tenu par les hommes, le livre de raison était une mémoire comptable et familiale des biens transmise aux héritiers, selon la définition proposée par l'historien Jean Tricard[92]. Or, dans cette démarche didactique, c'est la femme qui détient un rôle clé en tant que « pilier de la famille » et médiatrice chargée de diffuser ces enseignements[93]. Ces deux outils sont conçus pour l'aider à tenir les comptes de façon rationnelle et méthodique en proposant une classification des dépenses et la constitution d'économies. Celles-ci doivent être placées sur le livret de la Caisse d'Épargne en vue de couvrir les imprévus et les frais liés à l'équipement du foyer. L'écureuil, son logo,

[89] Seule la première de couverture de la version originale (1937) a été conservée aux archives de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne (FNCE).
[90] Archives AHGCE/Association Finances et Pédagogie, « La pédagogie de l'argent », coll. « Les cahiers pour l'histoire de l'épargne », Paris, 2007, p. 24.
[91] *Ibid.*, p. 30.
[92] Jean Tricard, « Les livres de raison français au miroir des livres de famille italiens : pour relancer une enquête », *Revue historique*, vol. 624, n° 4, 2002, p. 993-1011.
[93] Archives AHGCE/Association Finances et Pédagogie, « La pédagogie de l'argent »…, *op. cit.*, p. 24.

symbolise l'économie au sens de l'épargne. Ici le graphisme principal est constitué par la typographie et quelques dessins qui sont là pour égayer et apporter un peu de souplesse à une lecture plutôt sèche et très structurée. Elles ont un rôle d'animation dans ces pages. La brochure « Mon Budget » de 1957 de la Caisse d'Épargne préconise, comme celle du Crédit Lyonnais, un regroupement des frais en trois groupes de dépenses : les charges fixes, les dépenses courantes et les réserves d'argent. Il est ensuite recommandé de distinguer, dans le budget familial, la nature des dépenses et leur montant[94]. La méthode envisagée repose sur une organisation en douze tableaux mensuels dans lesquels figurent les recettes et les dépenses par poste budgétaire. Ce procédé évoque celui de Paulette Bernège, présenté dans *Le livre de compte de la femme économe*[95] paru en 1936, qui expose douze tableaux mensuels de comptabilité pour une tenue analytique des comptes. Les auteurs de « Mon Budget » se sont probablement inspirés des travaux de cette référente en matière d'organisation scientifique ménagère en France[96].

La collaboratrice du mari, discrète et dévouée



[94] Archives AHGCE/Association Finances et Pédagogie, cahier « Mon Budget », Pithiviers, Les éditions de l'Épargne, 1957. Voir aussi Martine Martin, « Femmes et société : le travail ménager (1919-1939) », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Michelle Perrot, Université de Paris VII Jussieu, 1984, p. 80.
[95] Paulette Bernège, *Le livre de compte de la femme économe*, 3e édition, Paris, Dunod, 1936. Aux 12 tableaux mensuels s'ajoute un tableau récapitulatif annuel. Voir aussi Martine Martin, thèse précitée, p. 158.
[96] Les tableaux de compte dans le cahier « Mon Budget » sont accompagnés de conseils pratiques dont le thème est renouvelé chaque année : l'art d'acheter en 1958, l'art de se nourrir en 1959, savoir répartir son travail pour économiser ses forces, ses nerfs et son temps en 1960.



Illustration 17 : Brochure publicitaire de la Société Générale, « SG Madame », Paris, Imprimerie Firmin-Didot, 1967 ©. Archives historiques de la Société Générale.

La Société Générale édite en 1967 un livret rose à l'attention des femmes, à la suite de la réforme du 13 juillet 1965 (illustration n° 17). Sa ligne éditoriale est différente de celle des supports de communication du Crédit Lyonnais et de la Caisse d'Épargne et se veut plus informative et sensibilisatrice à un nouveau mode de vie que didactique. La quadrichromie est volontairement centrée autour d'une couleur dominante. Chaque photographie est construite comme une œuvre d'art moderne qui se traduit par des teintes lumineuses et saturées, avec un jeu de lumière affirmé de sorte que le livret affiche une véritable ambition artistique. Ce choix graphique crée un ensemble esthétique et original qui s'inscrit dans l'air du temps. La brochure était probablement diffusée dans les agences de la Société Générale en 1967 et remise en main propre à une clientèle sélectionnée. Mais s'il y a plus de modernité dans cette brochure que dans les précédentes, plus anciennes, les stéréotypes féminins demeurent. Par exemple, la jeune femme installée dans son fauteuil pose son regard ailleurs avec un air absent, une boite à couture est posée à ses côtés avec ses ustensiles (bobines de fils, mètre ruban…).

Toutefois, cet établissement a bien saisi les implications de la nouvelle loi sur les responsabilités des femmes dans la gestion du foyer. Avec cet outil, il vise à les sensibiliser « sans distinction » au vaste univers bancaire qui s'ouvre à elles et à les guider dans l'utilisation des services proposés, accessibles désormais sans fournir de justification particulière. Ce support de communication s'adresse aux mères de famille, aux femmes au foyer et aux actives, dont les salariées et les professions libérales. Une nouveauté se dessine : les femmes qui exercent un métier sont désormais prises en compte explicitement dans le discours publicitaire. Il est enfin indiqué qu'elles peuvent bénéficier du virement automatique ou de la procédure de remise de chèques pour le versement du salaire. Cependant, toutes restent des ménagères, car c'est avant tout leur fonction de maîtresse de maison gestionnaire des dépenses du ménage qui est à nouveau largement sollicitée dans l'ensemble du livret. On retrouve dans ce discours la quête de la modernité qui passe par la détention d'un compte bancaire et d'un carnet de chèques.

Un autre argument apparaît pour vanter les avantages des services associés : la possibilité pour les femmes de dégager pour elles un temps personnel (illustration n° 17, dernière image). Cependant, on attend d'elles de prendre les bonnes décisions en l'absence du chef de famille, qui doit continuer à se consacrer pleinement à son métier, et de trouver des solutions à tous les petits soucis qui encombrent la vie du ménage. Ainsi, pour la banque, permettre aux femmes de se professionnaliser dans la gestion du compte, c'est les amener à élargir leur périmètre de responsabilités, même si celui-ci reste relié au foyer, tout en étant les auxiliaires de leur mari. Elles sont donc placées comme des remplaçantes, ce qui sous-entend à nouveau l'idée de l'activité et du salaire d'appoint féminin. Quant à la publicité du Crédit Lyonnais qui annonce aux lectrices de la presse féminine, en 1966, l'application de la réforme de 1965 (voir en annexe p. 479-480), elle demeure attachée au modèle de la mère de famille qui élève ses enfants et lui présente, à nouveau, le carnet de chèques comme un accessoire « commode » et « élégant » tout en soulignant sa capacité à l'accueillir avec « courtoisie ». Aucune mention n'est faite de l'émancipation professionnelle et bancaire des femmes mariées ; leur liberté d'ouvrir un compte se résume à la détention facilitée d'un outil, associé à une toilette.

On retrouve souvent, dans ces publicités, l'image selon laquelle le travail des hommes serait capital en tant que ressource financière principale du ménage, tandis que celui des femmes serait secondaire et ses revenus complémentaires. Leur autonomie financière serait

donc accessoire, comme le signale l'économiste Rachel Silvera, qui démontre comment s'est construite socialement l'idée du salaire féminin d'appoint[97] :

> « Le premier fondement du salaire d'appoint, c'est le fait que les femmes sont incapables de s'assumer seules ».

Ce stéréotype tenace, selon elle, repose sur un modèle de « Monsieur gagne-pain et Madame gagne-miettes », car une femme, célibataire ou mariée, est supposée dépendre d'un homme (un père ou un mari) pour assurer sa protection matérielle. Tandis que son salaire peut lui permettre de couvrir ses propres besoins (bien qu'un homme puisse pour une part s'en charger), celui de l'homme est considéré comme une « récompense » de son travail. De plus, il « crée de la valeur dans la famille »[98]. Selon l'auteure, le mariage est devenu une norme économique qui admet une infériorité du revenu des femmes par rapport aux hommes qui doivent prioriser exclusivement la famille. D'ailleurs, les conventions collectives de 1936, en légalisant un écart salarial entre les sexes, ont contribué à rendre légitime un traitement féminin. Bien que ces dernières aient été définitivement abrogées dans les années 1950, l'idée du salaire d'appoint persiste au fil du temps sous la forme de disparités salariales, malgré les lois sur l'égalité des rémunérations depuis 1972[99]. Or, selon Margaret Maruani, les femmes participent en moyenne à plus de 35 % des revenus des ménages, soit 37 % pour les femmes d'employés, 35 % pour les femmes de cadres moyens et 36 % pour les femmes d'ouvriers[100].

Rachel Silvera souligne également l'absurdité de ce cliché au regard des femmes cheffes de famille, sans conjoint, dont le seul salaire permet de faire vivre le foyer[101]. Margaret Maruani en compte plus de trois millions – célibataires, veuves ou divorcées – parmi les dix millions d'actives[102]. Selon une enquête portant sur « les nouvelles femmes », menée en 1978, 64 % des personnes interrogées assurent seules leur indépendance financière tout en élevant leurs enfants, même si, pour 31 % d'entre elles, les fins de mois sont difficiles[103]. Ainsi, les femmes estiment travailler pour elles-mêmes. Ce changement dans

---

[97] Rachel Silvera, *Un quart en moins*, Paris, La Découverte, 2014, p. 24.
[98] *Ibid*., p. 70.
[99] *Ibid.*, p. 22.
[100] Maruani*, Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit.*, p. 114-116. L'auteure démontre que lorsque les femmes elles-mêmes définissent leur salaire comme un appoint, il convient de comprendre ce discours en confrontant les représentations et les pratiques. Celui-ci change selon leur situation : lorsqu'elles sont en poste ou dès l'instant où leur emploi est menacé. Philippe Alonzo, *Femmes employées. La construction sociale sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan, p. 125-126, p. 233.
[101] Silvera, *Un quart en moins…, op. cit.,* p. 24.
[102] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit.,* p. 114. Selon l'enquête emploi INSEE de 1984.
[103] « Les nouvelles femmes et leur travail », *F Magazine,* n° 9, octobre 1978, p. 78.

la perception de leur rôle social, jusqu'alors entièrement défini par la maternité, est mis en avant par Michelle Perrot comme un indicateur d'évolution[104]. Mais pour Rachel Silvera, l'histoire du salaire d'appoint, encore présent de manière implicite, « révèle les fortes résistances à l'indépendance économique et sociale des femmes »[105].

Image prégnante de la femme au foyer

Il semblerait qu'il n'y ait pas eu d'opération de communication équivalente du côté du Crédit Agricole à l'attention des femmes. Partant de sa clientèle originelle, cet établissement a d'abord proposé, comme évoqué au début de ce chapitre, des produits adaptés au milieu agricol et rural qu'il connaissait bien[106]. Fort de cette expertise et conscient des évolutions possibles de sa clientèle, il a capitalisé son savoir-faire pour s'implanter ensuite en milieu urbain[107]. Dès 1968, la femme urbaine est bien identifiée en tant que cliente potentielle, comme le montre cette série d'insertions publicitaires parues dans *Paris Match* et sa campagne d'affichage en 1971 sur le compte-chèques.



Illustration 18 : Annonce de presse du Crédit Agricole, *Paris Match,* n° 999 du 29 juin 1968 ©. Havas Conseil. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

---

[104] Michelle Perrot, « Les femmes sont l'avenir des femmes », *F Magazine,* supplément au n° 29/29 bis, « Demain les femmes », juillet/août 1980, p. VI.
[105] Silvera, *Un quart en moins…, op. cit.*, p. 70.
[106] Hubert Bonin, *Le Crédit Agricole : de la banque des campagnes à la banque universelle (1951-2001)*, Genève, Droz, 2020, p. 95-96.
[107] *Ibid.,* p. 97 et p. 130. C'est la mutation de la banque rurale à la banque de masse.



Illustration 19 : *Paris Match*, n° 1050, 21 juin 1969 ©. Havas Conseil, collection privée.



Illustration 20 : *Paris Match,* n° 1076 du 20 décembre 1969 ©. Havas Conseil, collection privée.

La première annonce présente une agence du Crédit Agricole moderne vers laquelle se dirige une jeune femme blonde en robe courte orangée avec un panier à provisions rempli de pommes, fruits transportés dans un vieux chariot placé au premier plan. Les points les plus colorés de l'affiche sont trois couleurs chaudes qui lient les pommes, la cliente et la porte d'entrée de la banque. Cela donne un mouvement d'ensemble, accentué par la contre-plongée, qui incite à suivre la jeune femme et à pénétrer dans l'agence. Les pommes, produit emblématique de la campagne, tissent un trait d'union entre les deux mondes, urbain et rural. Ces éléments traduisent l'irruption de la tradition marchande dans la modernité urbaine. À cette époque, le Crédit Agricole développe sa clientèle

historiquement rurale en partant à la conquête des villes, aussi le personnage féminin principal de ce rendez-vous est une jeune urbaine. L'institution affirme ses racines tout en montrant qu'elle participe aussi à la vie de la cité (illustration n° 18). Cette annonce rappelle que la banque contribue au développement du monde rural qui approvisionne les villes, avec une image de dynamisme (activité intense), de modernité (bureaux spacieux et contemporains) et de diversité (public varié)[108].

Si les clients bénéficient d'un éclairage qui les met en valeur, en particulier la petite fille éblouie, à l'inverse, le banquier porte un costume noir et s'efface derrière les services qu'il propose. L'emploi de la contre-plongée l'inclut dans chaque situation, ainsi que les lecteurs, à hauteur d'enfant, suggérant ainsi que tous font partie du même monde. Ces signes visibles, associés au discours publicitaire qui se veut rassurant, participe à instaurer une relation de confiance et surtout de proximité avec la cliente (illustrations n° 20 et 21), à la fois humaine et géographique[109]. À cet égard, le discours joue sur l'affectivité pour tisser un lien amical et chaleureux, puis il s'appuie sur un réseau dense qui amène la banque jusqu'à ses clientes (et ses clients). Dans tous les cas, ce lien de proximité repose sur un cadre professionnel sérieux, efficace et actuel :

> « L'équipe de votre bureau est de votre région. Elle y vit depuis longtemps. Elle la connaît par cœur, et même par le cœur. »

Pour instaurer la confiance, le ton utilisé est familier et le message met en avant un accueil personnalisé pour que chacune (et chacun) ait le sentiment d'avoir noué un rapport privilégié avec sa banque, voire de faire partie d'une famille.

La relation commerciale vise ici les femmes en tant que ménagères, responsables des achats (illustration n° 18) et mères de famille (illustration n° 19 et 20) dont la situation ne doit pas être un obstacle pour venir à l'agence, car il ne peut pas y avoir d'antagonisme entre sa fonction maternelle et celle de gestionnaire du foyer ; les deux rôles peuvent cohabiter. Au Crédit Agricole, serait-il aussi aisé pour une mère de famille, comme salariée de l'entreprise, de concilier son activité professionnelle et ses charges familiales ? Nous avons démontré, dans la première partie de cette recherche, que les femmes sont rares dans les niveaux hiérarchiques supérieurs des caisses régionales. Elles sont quasi automatiquement dirigées vers des emplois administratifs qui les maintiennent aux

---

[108] Bonin, *La banque et les banquiers…, op. cit*., p. 204. Le métal et le verre, matériaux qui témoignent de la modernité. Bonin, *Le Crédit Agricole…, op. cit*., p. 97. La première campagne nationale est lancée en 1967 avec le slogan : « Le Crédit Agricole, cela existe et c'est ouvert à tout le monde. » Voir aussi Gueslin, *Histoire des Crédits Agricoles…, op. cit.*, p. 94-95.

[109] Bonin, « Une banque attachée aux territoires », *in La banque verte s'affiche…, op. cit.,* p. 35-42.

premiers niveaux hiérarchiques du personnel d'exécution. De plus, ces publicités confirment qu'à cette époque, dans une agence du Crédit Agricole, il n'est pas encore imaginable que l'agent commercial soit une banquière.
Ainsi, dans sa communication, la banque s'adresse aux femmes comme clientes potentielles. Sa démarche semble prendre la précaution de ne pas bousculer l'ordre familial ni les rôles traditionnels dans le couple où elles s'occupent des enfants, font les courses et s'occupent de la gestion des affaires financières en soutien du mari, tout en l'incluant dans les signes de la modernité urbaine. À cette époque, on peut supposer qu'une femme venant à la banque avec un enfant indique l'existence d'un mari, probablement élément décisionnel du foyer, que la banque doit ménager.

En 1971, un autre document publicitaire diffusé dans un grand magazine d'information promeut le compte-chèques[110]. Il s'agit d'un publireportage constitué de témoignages, qui vise des clientèles diverses, des professionnels aux particuliers, dont les femmes. Des visuels extraits de ce document ont été déclinés sous la forme d'affiches publicitaires. La stratégie et la charte graphique de l'ensemble de ces supports sont identiques : même typographie, une photo carrée couleur en plan serré avec un fond qui contextualise l'environnement et une accroche textuelle propre à un type de situation ou de clientèle.

[110] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, « Le Français est individualiste. Et pourtant… Un foyer français sur quatre a un compte-chèques au Crédit Agricole », *Paris Match*, 1971.

Document n° 1



Document n° 2



Document n° 3



Document n° 4



Illustration 21 : Campagne publicitaire sur le compte-chèques, Caisse nationale de Crédit Agricole (command.), Havas Conseil (prod.), 1971. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Cette campagne du Crédit Agricole nomme explicitement la mère de famille « ministre des finances » du ménage, reprenant le terme publicitaire du Crédit Lyonnais utilisé douze ans plus tôt. Elle est censée incarner le nouveau visage de la femme « moderne », autonome tant dans la prise de décision que dans la gestion courante[111]. Elle vise, cette fois-ci, des profils féminins plus variés : la mère au foyer, la femme travaillant avec son mari, la célibataire et la veuve (illustration n° 21). Son objectif est de promouvoir le compte-chèques en milieu urbain, alors détenu par un foyer français sur quatre, soit 5 millions de familles[112] : un compte-chèques personnel et/ou un deuxième compte si le couple a un compte joint, selon la stratégie marketing présentée précédemment. La mère de famille (document n° 1), le couple de commerçants (document n° 2) et la jeune célibataire (document n° 3) ont plus particulièrement retenu notre attention pour évaluer dans quelle mesure la banque prend en compte, ou pas, leur activité économique et leur autonomie financière peu après la réforme de 1965.

Dans le publi-reportage, pour renforcer la proximité de la banque envers ses clientes et ses clients, la campagne publicitaire met en scène des individus de façon nominative en leur prêtant une identité : prénom, âge, situation matrimoniale, métier, ville de résidence. Grâce à la photographie, on peut mettre un visage sur ces prénoms. De la sorte, les lectrices et les lecteurs peuvent plus facilement s'identifier à ces personnages.

La mère de famille est représentée par Madame Simone G., 28 ans, femme au foyer avec deux enfants, dont le mari est ingénieur et qui réside à Orléans. Par ce choix, la banque confirme avoir bien cerné l'implication de la maîtresse de maison dans la gestion de l'économie familiale et l'incite à se faire ouvrir un compte-chèques personnel pour gagner en compétence et en autonomie. Ainsi, on peut lire, dans le document initial, le témoignage suivant :

> « Une femme moderne n'a pas le droit d'importuner un mari qui travaille tard le soir avec des problèmes d'économie familiale. Il faut bien un ministre des finances dans chaque ménage ! Avec mon propre compte-chèques au Crédit Agricole, j'ai appris à maîtriser mon budget seule, à tirer des plans d'avenir comme une vraie femme d'affaires, et même à envisager quelques placements (mais chut, c'est un secret pour mon mari). Ils sont de si bon conseil, au Crédit Agricole. »[113]

La notion clé de ce texte est reprise dans l'affiche sous la forme d'une accroche : « il faut un ministre des finances dans un ménage ». Elle accompagne le visuel qui présente une femme dynamique en train de remplir un chèque tandis que derrière elle, un livreur attend

[111] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit*., p. 140.
[112] *Ibid.*
[113] *Ibid.*

patiemment son paiement. Alors que la notion juridique du chef de famille a été abrogée en France depuis 1970, cette réalité n'est pas encore intégrée dans la publicité du Crédit Agricole, et la notion de hiérarchie dans ce couple de la bourgeoisie de province est perceptible. Le mari occupe le rang supérieur de pourvoyeur des ressources financières et l'épouse est une collaboratrice impliquée qui maîtrise la gestion financière à court et à long terme pour faciliter le quotidien de celui-ci. L'argent auquel elle a accès se limite donc en priorité au périmètre domestique. Il n'est pas question ici de son autonomie économique et financière. Le modèle de l'épouse au foyer occulte la réalité du travail des femmes et ses évolutions majeures. Pourtant, en 1975, on compte 8,1 millions d'actives pour un taux d'activité féminin de 40 % ; elles sont un million de plus qu'en 1968[114]. En outre, la persistance des épouses et mères de famille est incontestable sur le marché du travail. Alors qu'en 1968, 42,4 % des femmes de 30 à 44 ans travaillent, en 1977, elles sont 54,6 %[115]. On sait aussi que les trajectoires professionnelles ne connaissent plus d'interruption à l'âge de la parentalité[116]. Margaret Maruani signale même qu'en France, le développement le plus important des taux d'activité féminins concerne les femmes en âge d'avoir des enfants. Parmi celles âgées de 25 ans, 55 % travaillent en 1968, contre 63 % en 1974 et 70 % en 1981 ; chez les trentenaires, 44 % travaillent en 1968, contre 60 % en 1974 et 65 % treize ans plus tard[117]. Les femmes étant de plus en plus diplômées, leur taux d'activité s'accroît et se rapproche considérablement de celui des hommes. Alors qu'en 1962, l'écart entre le taux d'activité masculin et féminin est de 24 % chez les diplômées de niveau supérieur au bac, il est de 15 % en 1975[118]. Les femmes sont, de surcroît, de plus en plus salariées, et leur part devient même supérieure à celle des hommes parmi cette catégorie :

[114] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit.,* p. 16.
[115] Michelle Perrot, *F Magazine*, 1980, supplément au n° 29/29 bis, p. IV-VII. L'historienne souligne que le désir de travailler est particulièrement fort dans les catégories moyennes, voire supérieures, où le travail est plus intéressant et plus rentable en dépit des discriminations qui demeurent. L'évolution est différente dans le monde ouvrier, où la « double tâche » des femmes mariées est la plus lourde. Dans les familles ouvrières seulement, la ménagère est un personnage central du quotidien.
[116] Maruani*, Travail et emploi des femmes…, op. cit*., p. 15.
[117] *Ibid*., p. 122-123.
[118] *Ibid.*, p. 25. La sociologue démontre la corrélation entre l'évolution du taux d'activité féminin et le niveau de diplôme.

> « Depuis 1975 et pour la première fois dans l'histoire du salariat, les femmes sont, en proportion, plus salariées que les hommes. […] L'augmentation des taux d'activité féminins depuis 1968 est, en fait, un accroissement du salariat féminin. Ceci est une constante historique. […] Depuis le XIX^e siècle, toutes les périodes où l'emploi féminin s'est accru sont des phases d'extension du salariat. »[119]

Dans la campagne publicitaire du Crédit Agricole, un autre modèle de femme est retenu : l'épouse qui travaille avec son mari. Il s'agit de Madame Geneviève S., 40 ans, qui tient une auberge en Champagne avec son conjoint, maître queux. Dans l'affiche, l'angle de prise de vue de la photo place les époux côte à côte, montrant ainsi que la banque prend en considération la libération des mœurs et l'évolution des relations dans le couple professionnel où, désormais, comme l'indique l'accroche : « les maris partagent les responsabilités avec leur femme ». Ici, peut-on supposer qu'ils possèdent en commun un compte-chèques professionnel et un compte-chèques familial. Pour indiquer qu'ils travaillent dans la restauration, le mari porte une veste de cuisine blanche, l'épouse une tenue de service noire et dans l'arrière-plan on distingue une salle de restaurant. Le publi-reportage mentionne qu'elle assure des fonctions comptables et l'image, par sa tenue de service, qu'elle assume également la fonction d'accueil des clients.

Figurant au rang de collaboratrice, l'implication de l'épouse dans la gestion comptable de l'entreprise familiale ne fait aucun doute. Comme nous l'avons déjà évoqué, la banque a bien cerné que cette dernière administre le plus souvent le budget privé et professionnel. Mais la collaboration entre les conjoints ne signifie pas pour autant l'égalité : il est « chef » de cuisine tandis qu'elle est gestionnaire administrative et financière de l'auberge. Cette typologie de cliente marque néanmoins une évolution par rapport à la représentation historique de la place des femmes dans l'entreprise, initialement agricole, dont le rôle consistait alors à pallier les impossibilités de l'époux. Ce changement peut se mesurer à partir de la situation des femmes d'agriculteurs. Pour la décrire, le discours du président du syndicat des agriculteurs de Loir-et-Cher est, comme nous l'avons vu, particulièrement éloquent[120]. Alors que les époux doivent idéalement se compléter, l'homme doit détenir une vision globale sur les affaires et savoir distinguer les activités rentables des activités non rentables, comme un chef d'entreprise. C'est pourquoi, il est chargé de tenir les

[119] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit.,* p. 28.

[120] Archives historiques Crédit Agricole SA, Annales de la mutualité et de la coopération agricoles, Discours de M. Riverain, président du syndicat des agriculteurs de Loir-et-Cher, 5^e année, n° 12, décembre 1912, p. 365-367. Discours analysé à la page 225.

comptes et de maîtriser la comptabilité[121]. Ainsi, des évolutions sont perceptibles soixante ans plus tard au-delà du seul milieu agricole.

Enfin, pour promouvoir le compte-chèques, le Crédit Agricole n'oublie pas les femmes célibataires (document n° 3), incarnées par Mademoiselle Solange F., 26 ans, institutrice à Cherbourg[122]. L'affiche met en scène une institutrice consciencieuse dont le métier très prenant ne laisse pas beaucoup de temps pour tenir les comptes. La légère contre-plongée nous installe dans la salle de classe à la place des enfants. L'un d'entre eux semble nous demander de laisser le temps à son institutrice de s'occuper correctement de ses élèves. Cependant, non seulement cette image vient nourrir le cliché selon lequel les actives salariées sont jeunes et célibataires, mais elle ne reflète pas l'avancée vers l'autonomie économique que ce statut représente pour les femmes. Certes, la banque promet de les décharger des opérations « fastidieuses » et de bénéficier d'une certaine « liberté » à côté d'un travail exigeant, sauf qu'elle se place dans une relation paternaliste avec la jeune active. Elle s'engage à s'occuper d'elle « comme une famille ». Le discours utilise le même argument pour promouvoir le compte-chèques lorsqu'il s'adresse à la veuve. Il s'agit ainsi de faire gagner du temps à ces femmes, la première pour être dévoué à son métier et au service des enfants, la deuxième pour s'occuper d'elle-même. Soulignons que Mademoiselle Solange F. pratique « un métier féminin »[123] ; nous reviendrons plus en détail sur ces emplois réservés aux femmes dans la prochaine sous-partie de ce chapitre.

[121] Archives historiques Crédit Agricole SA, Annales de la mutualité et de la coopération agricoles, Discours de M. Riverain, président du syndicat des agriculteurs de Loir-et-Cher, 6e année, n° 1, janvier 1913, p. 18-20.
[122] *Ibid.*
[123] Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 8.

Document n° 1



Document n° 2



Document n° 3



Document n° 4

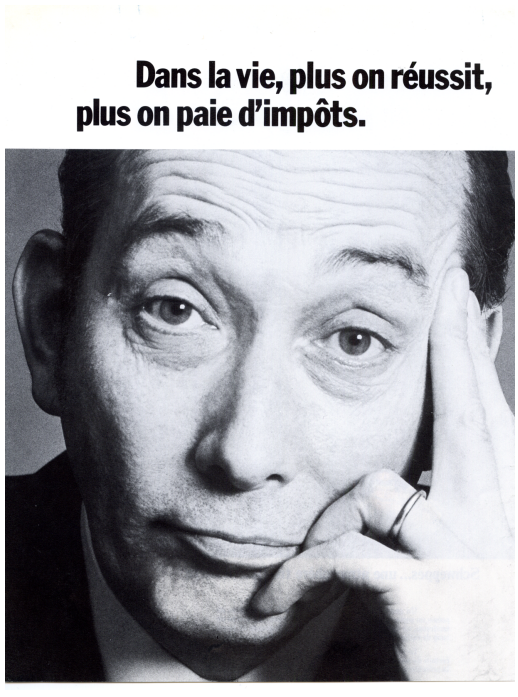


Illustration 22 - Documents n° 1, 2, 3 : campagne publicitaire sur le compte-chèques, Caisse nationale de Crédit Agricole (command.), Havas Conseil (prod.), 1971. Document n° 4 : insertion, presse, agence Lintas.

En revanche, pour représenter les hommes, célibataires ou mariés, cette campagne met en scène avant tout des actifs (illustration 22, documents n° 1, 2, 3). À 30-35 ans, ils sont chefs d'entreprise et dirigent une usine en cours de construction en province, ou routiers, ouvriers spécialisés, ou encore technico-commerciaux. Pour prôner le compte-chèques, les arguments sont dès lors très différents. La banque choisit de les accompagner dans leur quotidien, de sorte que leur activité professionnelle reste au centre de leurs préoccupations. Il n'est pas question de liberté mais de les aider à être plus performants dans leur travail. Ainsi, le chef d'entreprise peut compter sur les outils et les conseils du Crédit Agricole pour développer son commerce, tandis que le cadre, souvent en déplacement, peut rester serein dans ses affaires grâce aux guichets automatiques présents partout où il se trouve. De même, le routier peut aisément organiser son temps de travail professionnel et personnel durant ses trajets, grâce aux nombreux bureaux qui maillent le territoire. À cet égard, dans les publicités du Crédit Lyonnais en 1971, l'image de la réussite est masculine (document n° 4). Ainsi, pour présenter une formule de placement qui nécessite une connaissance poussée des outils bancaires et financiers, elles s'adressent aux hommes : comment se constituer un capital exempt de tout impôt en réalisant des investissements en valeurs mobilières (publicité complète en annexe). Cela étant, à cette époque-là, seul le mari est encore autorisé à signer la déclaration d'impôt. Le discours publicitaire ne contredit pas cette norme. Au début des années 1970, à côté du compte-chèques et du compte spécial sur carnet, d'autres produits sont néanmoins proposés à la clientèle féminine, dont le plan d'épargne, l'épargne logement, le prêt hypothécaire, le prêt personnel, la location de coffre-fort ou encore les opérations de change[124].

En résumé, la publicité bancaire reste centrée sur le ménage, à l'intérieur duquel la femme étend ses responsabilités en matière de gestion budgétaire. Tout d'abord perçue comme une intendante qui tient les comptes du quotidien (nourriture, entretien), elle devient peu à peu une collaboratrice indispensable au chef de famille, qui gagne des compétences techniques dans la direction d'un budget à des fins domestiques ou professionnelles. Son expertise est reconnue et légitimée car utilisée en soutien du mari, pourvoyeur principal, soutien financier fondamental du foyer. Aussi, des outils bancaires adaptés lui sont proposés afin de gagner en efficacité et en autonomie. Par ailleurs, en touchant la clientèle féminine, on peut supposer que la banque cherche à attirer aussi une clientèle masculine ; une stratégie où les femmes deviennent en quelque sorte son « cheval de Troie ».

---

[124] Le carnet de Madame Express, numéro hors série, 1re édition, 1971, p. 133.

Cependant, ce discours traditionaliste est en rupture avec la vie réelle des femmes et ne prend pas en compte leur dimension économique et professionnelle. L'idéologie patriarcale plane encore dans l'esprit publicitaire. Dans ces supports, le travail féminin existe peu ; il est réservé aux célibataires et aux quadragénaires ayant élevé leurs enfants. Ces images alimentent, ou du moins ne contredisent pas, les principaux stéréotypes sur le travail des femmes, à savoir qu'elles « travaillent pour un salaire d'appoint »[125], qu'elles rêvent de rentrer à la maison et que leur activité professionnelle est nuisible à la famille[126]. Pour Gaston Martineau, la publicité maintient la femme dans son rôle de ménagère, « utilisatrice de produits et d'articles de consommation courante ou de la beauté avant tout ». Au contraire, elle aurait tout à gagner à prendre en compte la vocation de décideur des femmes dans le ménage[127], mais aussi l'évolution de leur comportement qui passe par la prise de conscience qu'elles ne sont plus uniquement des mères de famille, et enfin, leur rôle d'agent économique et leurs responsabilités professionnelles, leur « capital travail ».



Illustration 23 : Affiche de la campagne publicitaire « ¿Un banco que se preocupa por nosotras? » parue dans *Diana,* n° 1, hiver 1969. BBVA Archivo histórico.

[125] Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes…, op. cit*., p. 113. L'auteure soulève un point très important concernant le jugement sur le salaire d'appoint qui serait partagé par les femmes elles-mêmes. Pour mieux comprendre ce discours, elle nous invite à observer ce qui relève, chez elles, des représentations et des pratiques en distinguant leur rapport à l'emploi et leur rapport au travail. Ce schéma imaginaire n'existe que dans le premier cas de figure. Il s'agit d'un « discours de conformisation idéologique ».
[126] *Ibid.*
[127] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit*., p. 136-144.

Presque à la même période, deux ans plus tôt, le discours publicitaire de la banque de Bilbao contraste fortement avec celui des banques françaises de notre échantillon, en se plaçant comme un établissement engagé en faveur des droits des femmes (illustration n° 23). Néanmoins, les codes visuels jouent aussi sur la féminité et l'élégance que vient accentuer l'utilisation du noir et blanc. La banque porte à ses clientes une attention particulière en leur offrant une rose pour les séduire et les fidéliser. Cette année-là, cet établissement lance sa première campagne de communication, « La Campaña de la Mujer », destinée à la clientèle féminine, pour promouvoir la création d'un nouveau service qui lui permet d'effectuer des démarches bancaires sans autorisation maritale et de lui apporter du conseil financier[128]. Mis en place dans les grandes agences, il est proposé dans plus de 300 bureaux répartis sur le territoire espagnol et dont la particularité est d'être dirigés surtout par des femmes. Le personnel est essentiellement composé d'employées dont le travail était jusqu'à présent cantonné à des activités administratives (réceptionniste, secrétaire, dactylographe) et rarement en contact avec le client. Dans cette démarche pionnière, la banque s'adresse aux femmes actives, responsables et qui vivent avec leur temps, quels que soient leur catégorie socioprofessionnelle et leur niveau de revenus[129]. Elle vise à valoriser ces consommatrices trop souvent ignorées et qui fréquentent peu le monde bancaire. Bien que les Espagnoles doivent attendre 1975 pour pouvoir travailler et ouvrir un compte bancaire librement, sans l'aval du mari, la Constitution républicaine de 1931 représente déjà un progrès vers l'égalité juridique et politique entre les femmes et les hommes ; et surtout, l'article 43 reconnaît dans le mariage l'égalité de droits entre les époux[130].

Le nombre d'Espagnoles qui exercent une profession et gagnent leur vie est estimé, dans les années 1970, à 3,2 millions[131], soit une femme sur quatre qui travaille à l'extérieur de la maison[132]. Si, autrefois, la banque était un milieu d'affaires masculin, la banque de Bilbao[133], consciente que la vie des femmes a changé, considère que leur argent a la même importance que celui des hommes. Aussi, sa mission ne se limite pas à gérer les économies de leurs clientes mais à les intégrer dans le monde bancaire en accompagnant leur

[128] BBVA Archivo histórico, brochure « La Campaña de la Mujer », 1969.
[129] Expression tirée de la campagne publicitaire TV. En ligne : www.youtube.com/watch?v=1y3vT_P78Ms.
[130] Ana Aguado, « Citoyenneté féminine sous la Seconde République : entre le réformisme social et la démocratisation », *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine* [en ligne], 12 | 2014, p. 9.
[131] BBVA Archivo histórico, brochure précitée, « La Campaña de la Mujer ».
[132] BBVA Archivo histórico, document publicitaire paru dans la revue féminine *Diana*, printemps 1975. Présenté en annexe: « Cómo la Mujer puede obtener provecho del Banco de Bilbao ».
[133] Rappelons qu'il s'agit au départ d'une banque basque située dans une région d'Espagne riche et beaucoup plus ouverte que les autres aux influences extérieures.

autonomie économique et financière, favorisant ainsi l'égalité. Pour ce faire, elle leur propose d'accéder facilement à des services pour simplifier la gestion du quotidien, mais aussi pour faire fructifier leur capital en fonction de leur situation. Elles peuvent notamment ouvrir gratuitement et en toute discrétion un livret d'épargne, un compte à terme, un compte de chèques courant (avec un taux d'intérêt à 1 %), disposer d'un « chéquier féminin » spécialement conçu par l'établissement, avoir une carte de paiement au débit différé, être titulaire d'un compte épargne logement, souscrire un crédit rapidement pour créer une petite entreprise ou pour couvrir des besoins personnels (aménager un appartement, acheter une voiture, faire un voyage…)[134]. La cliente peut recevoir, sous trois jours au maximum, sans caution ni garantie, jusqu'à 150 000 pesetas (soit un peu plus de 900 euros actuels) remboursables sur 44 mois selon le taux d'intérêt légal en cours[135]. Très apprécié, ce produit permet de conquérir de nouvelles clientes et surtout de les fidéliser, puisqu'il enregistre un taux de fidélité de 77 %[136]. Un service de bourse dédié assure également du conseil en placements et la gestion d'un compte de titres. La banque, qui a investi 43 millions de pesetas (258 430 euros environ) dans cette campagne de communication, publie son propre magazine, *Diana,* consacré à la clientèle féminine. Elle organise un trophée, « Rosa de Plata », qui récompense des femmes ayant fait preuve d'initiative dans différents domaines professionnels[137]. En avril 1970, « La Campaña de la Mujer » a permis d'ouvrir plus de 87 000 comptes avec un solde total de plus de 1,5 milliard de pesetas (soit plus de 9 millions d'euros) et d'octroyer plus de 4 700 crédits pour un montant de 253 818 000 pesetas (soit plus de 1,5 million d'euros). La « banque des femmes » compte alors plus de 400 bureaux, et celles-ci représentent plus de la moitié de sa clientèle[138].

[134] BBVA Archivo histórico, brochure précitée, « La Campaña de la Mujer ».
[135] BBVA Archivo histórico, document publicitaire paru dans la revue féminine *Diana*, printemps 1975.
[136] BBVA Archivo histórico, dossier d'activités d'« el Banco de la Mujer », droits financiers, 1975.
[137] BBVA Archivo histórico, brochure précitée, « La Campaña de la Mujer ».
[138] BBVA Archivo histórico, rapport de la Commission permanente de la banque de Bilbao, « Campaña de la Mujer », 1970.

La cheffe d'entreprise domestique



Illustration 24 : Insertion publicitaire du Crédit Agricole, *Femme pratique*, avril 1975. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Une nouvelle campagne du Crédit Agricole diffusée dans la presse féminine en 1975 s'adresse aux femmes dans le foyer, toujours envisagé comme leur cadre familier, en tant que mères de famille et en s'inscrivant dans le même objectif d'ouverture d'un compte-chèques personnel. Leur pouvoir est assimilé cette fois à celui d'une cheffe d'entreprise, mais il prend sa place dans une administration qui reste strictement limitée au cadre domestique et nécessite absolument de l'ordre[139] (illustration n° 24), comme l'indique l'accroche :

> « Un budget familial, c'est comme une entreprise : quand on manque d'ordre, la gestion est mauvaise. »

La mère de famille semble dépassée et demande assistance par son regard las, fixant l'objectif. Elle a besoin d'aide pour gérer son ménage et dégager du temps pour notamment

[139] Katherine Blunden, *Le travail et la vertu. Femme au foyer : une mystification de la révolution industrielle*, Paris, Payot, p. 94. Dans ce modèle dominant organisé par la révolution industrielle en Angleterre, la femme mariée est devenue gestionnaire d'une « maison-usine », ménagère non productive dont dépend l'aisance de la famille et surtout utile au travail productif du mari dans l'industrie. Gardienne du foyer, elle doit détenir les dispositions d'ordre et d'économie, le sens de la discipline et acquérir la connaissance de son travail spécialisé (travail domestique). L'ordre est une notion fortement défendue par l'enseignement ménager.

s'occuper de son enfant. Tandis que les femmes sont invitées à ranger les papiers[140], les hommes peuvent se consacrer entièrement à leurs fonctions extérieures. Cette comparaison flatteuse de cheffe d'entreprise familiale renvoie toujours les femmes à leurs devoirs maternels et à leurs responsabilités ménagères dans une version actualisée. Elles sont reconnues décideuses pour la gestion de l'existant, mais pas capables de créer de la nouveauté ou de partir à la conquête du monde du travail, ni tournées vers l'ambition, la carrière, le gain financier, perçus comme des attributs masculins[141].

Pourtant, l'argent en dépôt dans les banques n'est pas seulement celui des hommes ; c'est aussi, et de plus en plus, celui des femmes. Comme déjà évoqué, en 1976, plus de 63 % d'entre elles possèdent un compte bancaire (personnel ou joint)[142], contre 27 % en 1971[143] et 54,4 % en 1974[144]. De plus, en 1979, 87 % des femmes perçoivent l'autonomie financière comme une valeur essentielle[145]. Parmi les actives, 75 % considèrent l'avoir déjà conquise, ce qui est aussi le cas pour 35 % des non-actives qui ont établi une entente commune avec leur époux[146].

---

[140] Sylvie Mouysset, *Papiers de famille. Introduction à l'étude des livres de raison, France (XV^e^-XIX^e^ siècle),* Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 120.
[141] Claire Blandin, « *Elle* et le travail des femmes », article précité, p. 118-135.
[142] Daphné de Saint-Sauveur, « L'argent du jour, le jour », article précité. « Les femmes et l'argent : plus de fourmis que de cigales », article précité.
[143] *Ibid.*
[144] Archives historiques Crédit Agricole SA, Étude interne sur la clientèle du Crédit Agricole…, précitée, p. 3.
[145] Fargier et Deschavannes, *F Magazine*, n° 15, 1979, p. 65.
[146] *Ibid.,* p. 63.



Illustration 25 : Affiche publicitaire de la Caisse régionale du Crédit Agricole du Bas-Rhin (command.), Imprimerie Ott (prod.), 1978. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Grâce au témoignage d'une ancienne salariée du Crédit Agricole de Franche-Comté, nous avons eu connaissance du lancement d'une action d'affichage publicitaire par la Caisse régionale du Doubs dans les années 1974-1975 pour promouvoir l'ouverture du compte-chèques. Une affiche s'adressait spécifiquement à la clientèle féminine, jeune, célibataire, active et urbaine. Il ne reste malheureusement plus de trace de cette opération. Le seul document d'archives qui a pu être retrouvé, lié à ce thème, est celui de la Caisse régionale du Crédit Agricole du Bas-Rhin en 1978 (illustration n° 25), qui incite des jeunes femmes à se faire ouvrir un compte. En tant que banque mutualiste, le Crédit Agricole leur donne la parole. En effet, chaque sociétaire, homme ou femme, contribue à la vie et à la politique de l'établissement, comme illustré dans le premier dessin : « Au Crédit Agricole, j'ai autant d'importance que papa. » De manière plus générale, le publicitaire utilise le principe du roman-photo pour toucher une clientèle, dont les femmes, sensibles à ce genre narratif, afin de faciliter leur implication et de s'identifier aux personnages. Le ciblage est générationnel, touchant les jeunes actives porteuses d'un projet personnel ou professionnel. Dans le dessin n° 2, l'ouverture du compte bancaire est associée à une étape importante dans la vie de cette citadine au volant de sa voiture, qui marque son émancipation. Cette action permet aussi à la banque de « capitaliser » sur l'influence de la famille[147].

[147] Paviot, « La communication publicitaire … », art. cité, p. 92-104.

Néanmoins, seule la jeune célibataire est représentée ici en situation d'emploi. Il est possible qu'un objectif plus large en direction de la clientèle féminine ait été réalisé dans cet affichage publicitaire, mais nous ne disposons pas d'informations pour l'affirmer ou le contester. Cependant, si on observe le monde réel du travail féminin à cette époque, on peut constater qu'entre 1962 et 1975, le taux d'activité des femmes célibataires augmente sensiblement, passant de 53,6 % à 56,1 %, tandis que le taux d'activité des mariées connaît une croissance considérable, passant de 32,4 % à 40,3 %[148].

2. Une représentation croissante de l'autonomie économique et financière des femmes

Afficher explicitement le monde du travail féminin



Illustration 26 : Affiche publicitaire « Solidaire », 1978, archives FNBP.

[148] INSEE, « Recensement général de la population de 1962 – Résultat du sondage au 1/20 – Population active », Paris, Direction des journaux officiels, 1964. Françoise Guillot, Nicole Schmitz, Laurent Thévenot, « Recensement général de la population de 1975, population active », Collection de l'INSEE, série D, n° 67, octobre 1979.



Illustration 27 : Affiche publicitaire « Solidaire », 1978, archives FNBP.



Illustration 28 : Affiche publicitaire « Banque Solidaire sociétaire », 1980, archives FNBP.



Illustration 29 : Affiche « Banque Solidaire sociétaire », 1980, archives FNBP.

En 1978-1980, une campagne publicitaire institutionnelle de la Banque Populaire met en scène de jeunes actives pour parler de leur banque coopérative[149]. Dactylographe (illustration n° 26), professeure des écoles (illustration n° 27), infirmière (illustration n° 28), professeure de sport (illustration n° 29), elles ont pris leur destin en main et décident en toute autonomie de leur avenir. Elles apparaissent au premier plan dans leur univers professionnel et non plus uniquement dans l'espace domestique ou familial. Dans ces publicités, on donne la parole à des femmes qui exerce un métier. Dans les deux premières photographies, elles regardent fixement l'objectif pour convaincre et partager une valeur militante personnelle : la solidarité. Dans les deux autres, une évolution apparaît. Elles nous invitent à découvrir leur monde et honorent leur vocation où la solidarité est appliquée sur le terrain professionnel. L'infirmière est solidaire de ses patients et de son équipe, l'enseignante, de ses collègues et de ses enfants. L'illustration numéro 29 montre un univers professionnel classé souvent en situation d'urgence, parfois dramatique, d'où l'emploi du noir et blanc qui renforce le côté instantané de son quotidien. La signature « Ma banque est solidaire, j'en suis sociétaire » marque leur engagement et leur capacité à agir pour elles-mêmes et le collectif, plus que pour soulager un mari qui

[149] Cette campagne publicitaire est publiée et commentée sur le blog des archivistes des banques, « Des femmes qui comptent ». En ligne : www.desfemmesquicomptent.com/pub-banques-femmes/.

travaille. La banque met en corrélation l'image de la travailleuse avec une évolution positive pour la société[150].

Un grand pas est franchi. La publicité bancaire représente le monde du travail féminin de manière explicite et montre que les femmes gagnent désormais leur propre argent. En effet, l'effectif féminin dans les professions intermédiaires est de 2 096 777 (contre 2 471 410 hommes) et que le salaire médian des femmes est de 9 208 francs (contre 10 414 francs pour les hommes)[151]. Leur présence dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures doit également être signalée. Bien que plus faible, l'effectif est de 890 770 femmes (contre 1 727 867 hommes) et le salaire médian de 12 916 francs (contre 16 250 francs pour les hommes). Notons aussi que seuls les métiers du tertiaire sont représentés, ce qui correspond à un mouvement incontestable dans le monde du travail féminin. En effet, la croissance de son activité, au cours de la seconde moitié du XX^{e} siècle, trouve une explication dans le plein développement de l'emploi tertiaire[152] : de 46,2 % en 1968, la part des femmes dans ce secteur passe à 49,4 % en 1975 et ne cesse d'augmenter avec 52,8 % en 1999[153], confirmant leur poids dans cette branche d'activité économique. Nous savons également que la tertiarisation a profité davantage aux femmes qu'aux hommes[154].

Toutefois, la publicité conserve, de manière générale, un certain archaïsme en affichant des professions qui répondent aux critères d'un « métier de femme »[155]. Or, comme l'a démontré Michelle Perrot, cette notion est le résultat d'une construction sociale sexuée sur un marché encore conservateur du modèle de la femme au foyer, épouse et mère de famille. Ainsi, l'infirmière, auxiliaire du médecin et au service des malades, renvoie à une prétendue aptitude innée des femmes aux soins, mais aussi aux qualités d'aide et de dévouement, de compréhension et de générosité qui leur sont naturellement attribuées[156]. Ses tâches spécialisées, tournées vers la propreté et l'alimentation, s'apparentent pendant longtemps au travail d'une « ménagère professionnelle ». Elle exécute les besognes non pas dans l'espace privé mais dans la salle d'hôpital, « sanctuaire d'hygiène »[157] : « nourrir », « soigner », « panser », « laver ». Si des évolutions indéniables ont eu lieu au

---

[150] « Des femmes qui comptent », blog précité.
[151] Alonzo, *Femmes et salariat…, op. cit.,* p. 109. Source INSEE, selon l'enquête sur l'emploi de mars 1998.
[152] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes…, op. cit*., p. 165-166.
[153] *Ibid.*, p. 175.
[154] *Ibid*., p. 165.
[155] Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », art. cité, p. 8.
[156] Véronique Leroux-Hugo, « L'infirmière au début du XX^{e} siècle : nouveau métier et tâches traditionnelles », *Le mouvement social,* n° 140, juillet-septembre 1987, p. 55-68.
[157] *Ibid.*, p. 60-62.

cours du XX[e] siècle, qui passent notamment par une qualification professionnelle reconnue, il n'en demeure pas moins que l'image de cette profession suscite une ambivalence[158].

Dans les années 1960 et 1970, le professorat est considéré comme un métier « bien pour une femme », c'est-à-dire compatible avec la vie familiale qui doit rester majeure, et il permet de percevoir un salaire d'appoint[159]. D'ailleurs, le modèle dominant de l'enseignante est devenu celui de la femme mariée, qui remplace alors l'archétype de la célibataire : en 1975, la part des enseignantes célibataires âgées de 50 à 60 ans est de 31 %, contre 56 % en 1954, et de 21 % pour les 35-40 ans, contre 43 % en 1954[160]. La profession de dactylographe est la parfaite illustration de l'assimilation des emplois de bureau au sexe féminin[161]. Les métiers du secrétariat sont effectivement féminisés à 98 % au milieu des années 1980[162]. Pour ces postes, sont exigées notamment par les employeurs des qualités « naturelles » qui ne sont pas considérées comme des compétences professionnelles mais comme des aptitudes développées dans la sphère domestique, facilement transférables et sans valeur monétaire[163]. Disponibilité, discrétion, sens de l'adaptation aux tâches les plus diverses, souplesse et amabilité sont autant de qualités attendues et signalées comme étant féminines[164]. Ces emplois, le plus souvent cantonnés aux premiers niveaux hiérarchiques du personnel d'exécution, offrent peu de perspectives d'évolution et impliquent un rapport de dépendance des femmes envers les hommes qui occupent la place du « chef »[165].

---

[158] *Ibid*.
[159] Marlaine Cacaouault, « Prof, c'est bien… pour une femme ? », *Le Mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 109.
[160] *Ibid.*
[161] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire*…, *op. cit*., p. 84.
[162] Bard, *Les femmes dans la société française…, op. cit.,* p. 220.
[163] Perrot (dir.), « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », art. cité, p. 4.
[164] Josiane Pinto, « Le secrétariat, un métier très féminin », *Le Mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, n° 125-129.
[165] *Ibid.*



Illustration 30 : Annonce presse parue dans *F Magazine,* n° 2, février 1978.

En 1978, la BNP va plus loin dans la prise de conscience de l'émancipation des femmes en s'intéressant à leurs comportements financiers. Elle lance sa campagne publicitaire envers le segment féminin qui représente alors plus de la moitié de sa clientèle : « C'est moi qui compte »[166] (illustration n° 30). Ce slogan considère la gestionnaire du ménage et/ou de ses finances personnelles issus de son travail et, par conséquent, lui attribue la reconnaissance du statut de cliente susceptible d'ouvrir un compte-chèques. Aussi son visage est cadré en plan serré et elle nous regarde de manière complice en montrant un chéquier de la couleur de ses yeux, trait d'union entre elle et la banque.

Cette action vise plus particulièrement les femmes de 20-65 ans, actives (tout secteur d'activité), mariées, célibataires, veuves et divorcées. Une grande enquête est menée parallèlement en collaboration avec l'IFOP afin d'étudier leur rôle dans la gestion financière des ressources du ménage. Cette étude novatrice confirme leur position de prescripteur et de décideur principal au niveau des dépenses courantes du ménage et de l'épargne, tant pour parer à l'imprévu que pour constituer un capital ou encore dans la perspective d'un gros achat. Alors que 56 % des femmes gèrent la totalité, ou presque, des ressources et des dépenses du foyer et que 36 % en assurent la gestion partielle, elles restent décideuses uniques pour l'alimentaire (84 %) et les gros achats (74%) et

[166] « La BNP et les femmes », *F Magazine,* n° 2, février 1978, p. 16-17.

codécideuses avec le mari pour les loisirs et les vacances (65 %)[167]. Quant aux dépenses régulières, telles que le règlement du loyer et des charges, les impôts et les assurances, elles sont le plus souvent sous la responsabilité des femmes, tandis que le poste des emprunts et des crédits fait l'objet d'une décision partagée entre les époux.

Par ailleurs, il apparaît dans cette étude que les femmes souhaitent être informées de façon régulière des moyens financiers proposés par les banques. C'est pourquoi, durant l'année 1980, la BNP propose aux lectrices de *F Magazine* un rendez-vous régulier sous la forme d'un publireportage[168] qui adapte sa lettre mensuelle, « La lettre de la BNP », à leurs préoccupations financières en matière de gestion du budget familial et de l'épargne[169]. Ces contenus, pratiques et d'un format court, proposent essentiellement des solutions concrètes parmi les outils commercialisés par l'établissement : par exemple, comment faire face aux dépenses prévues (avec le prêt épargne BNP) et imprévues (l'autorisation de découvert jusqu'à 3 000 francs)[170], ou comment bénéficier d'une réduction d'impôt ou se constituer un capital sous forme d'actions (avec Natio-valeurs, société d'investissement à capital variable ouvert au public)[171]. C'est aussi l'occasion de mener des actions de sensibilisation au problème de la diffusion d'un grand nombre de chèques de faible montant, qui est préjudiciable à la banque[172]. Cette opération de communication a pris fin dès lors qu'il a été considéré que les femmes étaient suffisamment averties dans le domaine bancaire et que les explications communiquées exclusivement à ce lectorat n'étaient plus justifiées[173]. On peut néanmoins regretter que l'impact de ces actions sur les comportements bancaires des femmes n'ait pas été précisément analysé.

---

[167] *Ibid.*

[168] Magazine d'actualité mensuel lancé le 9 janvier 1978 et dirigé par Claude Servan-Schreiber à destination des femmes « qui souhaitent mieux comprendre le monde et y participer intensément plutôt qu'en suivre les modes », selon les propos de Claude Servan-Schreiber recueillis dans *Le Monde* du 10 janvier 1978.

[169] *F Magazine,* n° 25, mars 1980, p. 75. Journal interne de la BNP, *Dialogue*, 1982, p. 9.

[170] *F Magazine,* n° 33, décembre 1980, p. 70.

[171] *F Magazine,* n° 28, juin 1980, p. 81.

[172] *F Magazine,* n° 31, octobre 1980, p. 141.

[173] Archives historiques Finance et Pédagogie, Catherine Bouchaudy, « Banque : la clientèle féminine », *Le Journal des Caisses d'Épargne*, n° 6, novembre-décembre 1986, p. 13-16.

Prise en compte d'une clientèle porteuse d'un projet individuel

Document n° 1



Document n° 2



Document n° 3



Illustration 31 : Affiches publicitaires de la Caisse régionale du Crédit Agricole de la Sarthe, 1985-1986. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Un changement est vraiment notable à partir des années 1980, où les femmes sont identifiées comme porteuses d'un projet individuel.

En effet, dans les années 1985-1986, la Caisse régionale de la Sarthe engage une campagne d'affichage publicitaire à l'attention de la clientèle féminine comportant la signature : « Le bon sens au féminin » (illustration 31). Il s'agit d'une adaptation de la signature institutionnelle « Le Crédit Agricole, c'est le bon sens près de chez vous », qui couvre tous les supports de communication de la campagne nationale de 1976. Elle vient renforcer le positionnement de l'entreprise qui se veut fédératrice et rassurante en exprimant la proximité affective et géographique envers ses clients et ses clientes[174]. Elle s'intéresse exclusivement aux femmes. Sur ces affiches, elles posent seules, en entier, il n'y a pas d'arrière-plan. La première affiche introduit le cœur de cible de cette opération (document n° 1) : les catégories urbaines, plutôt aisées, instruites et dotées d'un « bon sens » : « Ma banque aime parler aux femmes ». Elle montre un profil de cliente mature, confiante et responsable. En revanche, les autres affiches mettent en avant des femmes plus jeunes, dont les traits de caractère dynamiques peuvent traduire un esprit d'entreprise ou constituer les atouts d'une force vive de l'économie : l'indépendance (document n° 2), le sens des initiatives (document n° 3). Ainsi, les femmes sont encouragées à se projeter vers le monde professionnel pour créer de la nouveauté et de la richesse. Elles ne sont plus perçues comme un groupe de ménagères casanières au service de la famille et gérant le plus souvent l'argent du mari, mais comme des interlocutrices actives et des agents économiques à part entière, autrement dit, des entrepreneuses potentielles. Notons que cette évolution s'inscrit dans le contexte de la loi du 23 décembre 1985 qui marque l'égalité complète entre les époux. Dès lors, les femmes mariées peuvent souscrire un emprunt en leur nom propre et gérer le patrimoine de la famille.

Toutefois, le discours fait référence en permanence « au bon sens féminin », une formule qui semble trouver ses racines dans les valeurs de l'économie ménagère : ordre, prudence, mesure des dépenses, prévision, sécurité, épargne. Ainsi, les femmes sont incitées à sortir de la sphère domestique mais à condition d'être raisonnables et de conserver leurs qualités « naturelles » pour construire leur avenir et réussir. On peut penser que le slogan « le bon sens au féminin » contribue à canaliser cette nouvelle énergie pour produire de la richesse, sans bouleverser le fonctionnement de la cellule familiale traditionnelle.

---

[174] Archives historiques Crédit Agricole SA, J. Seyfried, « La communication publicitaire bancaire et le Crédit Agricole », Assemblée générale de la CNCA du 22 juin 1976, p. 1-14.

Au regard des chiffres, on constate cependant que les femmes sont déjà présentes sur le terrain professionnel de la classe dirigeante : à l'échelle nationale, elles représentent 9 % des chefs d'entreprise en 1975, tout secteur d'activité confondu, contre 20 % en 1981, une proportion en progression et par ailleurs similaire à celle des cadres supérieures[175]. Du fait de l'élargissement de la scolarisation de la population mais surtout, à partir des années 1970, du meilleur niveau scolaire des filles par rapport aux garçons, puis dans un second temps, de leur taux d'accès supérieur à l'université[176], les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois qualifiés[177].



Illustration 32 : Affiches « énergie nouvelle », 1984. Archives FNBP.

[175] Archives historiques Crédit Agricole SA, Film Crédit Agricole : les femmes professionnelles de la banque, 1991. Cette campagne publicitaire est également publiée et commentée sur le blog des archivistes des banques, « Des femmes qui comptent » [en ligne].
[176] Baudelot, Establet (dir.), *Allez les filles !, op. cit*., p. 47.
[177] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes en France…, op. cit*., p. 187.



Illustration 33 : Affiches « énergie nouvelle », 1985. Archives FNBP.

Alors que la Banque Populaire abandonne le slogan de « La banque de ma vie » pour celui de « L'énergie nouvelle en France », elle soutient dorénavant des valeurs humaines tournées vers « l'initiative, l'effort et la responsabilité »[178] que le geste symbolique de retrousser ses manches vient illustrer dans ses affiches publicitaires (illustrations n° 32 et 33). La campagne de 1984 dévoile des métiers féminins qualifiés qui exigent un niveau de diplôme supérieur et appartiennent même à « l'élite intellectuelle supérieure » (illustration n° 32). On passe de l'infirmière et de la professeure de sport, présentes dans la campagne de 1978, au médecin et à la femme d'affaires, voire à la cadre supérieure (illustration n° 33). Un nouveau modèle apparaît, où les femmes ont franchi un nouveau pas audacieux. Elles se réalisent dans leur métier et se retroussent les manches, prêtes à insuffler une dynamique et déterminées à aller au bout de leurs ambitions. Pour elles, s'ouvre clairement la perspective d'être à l'initiative d'une société nouvelle. En outre, le fait de se retrousser les manches est supposé, dans l'imaginaire collectif de l'époque, être plutôt un geste masculin. L'affiche va à rebours de ce stéréotype. Les publicitaires jouent certainement sur les codes et revisitent un imaginaire masculin avec la coiffure à cheveux courts de la femme d'affaires (illustration n° 33) et l'action de se retrousser les manches qui se veut unigenrée. Il s'agit de coller à une image dynamique égale à celle de l'homme.

[178] Paviot, « La communication publicitaire … », art. cité, p. 92-104.

Cependant, de plus en plus diplômées, les femmes exercent des métiers qualifiés en proportion croissante dès les années 1960. Parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures », leur part est passée de 16 % en 1962 à 24,5 % en 1982, soit une progression de plus de 13 points et qui se poursuit pour atteindre 30,6 % en 1990. Dans les professions intermédiaires, la proportion des femmes, qui est de 34 % en 1962, atteint 40 % en 1982, 44,1 % en 1990[179], et cela, en dépit d'un « plafond de verre » résistant et d'une mixité inégale selon les professions[180]. Elles sont certes toujours présentes dans des secteurs et des métiers spécifiques, comme dans la fonction publique où on compte 45,2 % de femmes parmi les professeurs et professions scientifiques, par exemple. Mais, en 1982, elles sont 20 % parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, contre presque 30 % en 1990, et 38,1 % dans les professions intermédiaires, contre 45,5 % en 1990[181]. Leur insertion est par conséquent plus lente dans les bastions traditionnellement masculins et dans un contexte où les discriminations professionnelles s'intensifient. C'est pourquoi la loi Roudy du 13 juillet 1983 doit réaffirmer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises. Malgré l'appareil législatif, force est de constater que l'écart entre les salaires masculins et féminins résiste, bien qu'il se resserre : de 36,8 % en 1982, il est de 24,2 % en 2002[182].

[179] Maruani, Méron (dir.), *Un siècle de travail des femmes en France…, op. cit*., p. 187-188.
[180] *Ibid.,* p. 187.
[181] *Ibid.,* p. 188.
[182] Maruani, *Travail et emploi des femmes…, op. cit*., p. 51.

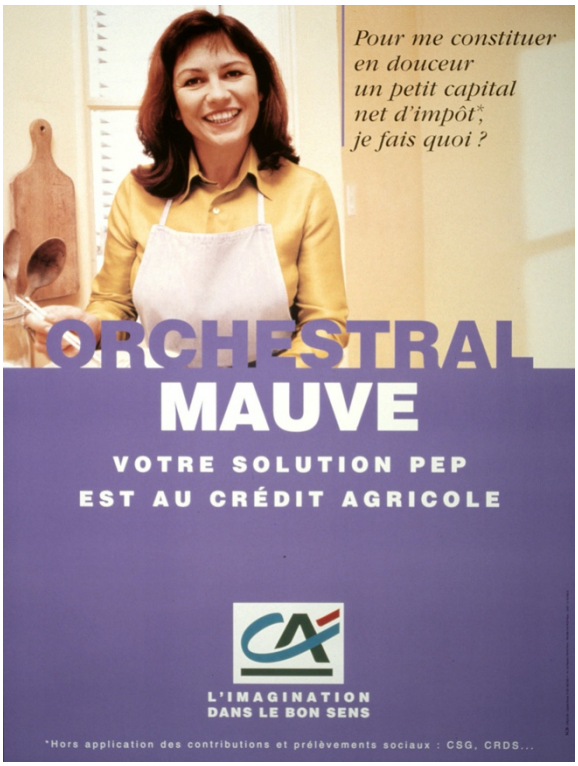


Illustration 34 : Affiche produite par FCB, 1997. Archives historiques du Crédit Agricole SA.

Dans les années 1990, un nouveau palier est franchi. Au Crédit Agricole, la présence des femmes dans la publicité est progressivement banalisée, et il promeut des services indifférenciés par genre[183]. Mais parfois, on peut voir encore que les clichés ont la peau dure (illustration n° 34) : une femme est dans sa cuisine et porte un tablier, signes distinctifs d'une femme au foyer. La banque lui propose de constituer un petit capital, de surcroît net d'impôts, pour ne pas pénaliser le ménage. On lui offre une liberté encadrée. Cette tendance n'exclut pas quelques initiatives spécifiques du secteur bancaire, avec la création d'offres commerciales exclusivement féminines, comme nous le verrons dans la troisième partie pour la Société Générale et sa carte bancaire, entre autres. Jean-Baptiste Perret décèle même une mixité des rôles dans le paysage publicitaire[184]. Les femmes peuvent être montrées dans une activité professionnelle jusque-là réservée aux hommes

[183] Anne Brunterc'h et Pascal Pénot, « Femmes clientes et femmes employées de banque à travers les archives du groupe », Groupe Crédit Agricole. Quelques exemples de publicité du Crédit Agricole au cours des années 1990 figurent en annexe.

[184] Jean-Baptiste Perret, « L'approche française du genre en publicité. Bilan critique et pistes de renouvellement », *Réseaux*, vol. 120, n° 4, 2003, p. 147-173. La publicité attribue aux femmes des dispositions et des pouvoirs jusqu'alors réservés aux hommes, tels que le goût de la compétition et de la performance, la domination sociale et financière. L'idéal du modèle féminin contemporain correspondrait à cette figure mixte.

(sportive, architecte), mais aussi pour promouvoir un produit dit « masculin » (automobile).

Alors que la décennie 1960-1970 est marquée par une série de mesures importantes en matière d'égalité, portant sur les droits individuels des femmes, la maîtrise de leur corps et de la fécondité[185], la presse féminine, terrain privilégié de la production publicitaire[186], reste-t-elle également attachée au modèle traditionnel de la « ménagère consommatrice »[187] ? Comment, dans ces mêmes magazines où les banques sont des annonceurs publicitaires, dont *Marie Claire* et *Elle,* l'autonomie économique et financière des femmes est-elle envisagée ?

Si, dans le magazine de type familial[188] ou populaire[189], la publicité est moyennement présente[190], un magazine « moderne »[191] comme *Marie Claire* lui fait une place centrale. Ses contenus jouent le rôle d'un guide dans le quotidien des jeunes femmes[192]. Dès lors, elles sont identifiées par les annonceurs comme une cible à atteindre en tant qu'actrices dynamiques de la vie économique, chargées des achats[193].

Pourtant, Alexie Geers, qui s'est penchée sur la construction médiatique du féminin à partir du magazine *Marie Claire,* constate que depuis 1954 sa ligne éditoriale s'intéresse à la maîtresse de maison comme responsable du foyer[194]. Le récit est centré sur « les devoirs de la mère de famille » : « les préoccupations de la ménagère », « la vie sentimentale du foyer » et « l'organisation simple et rationnelle du budget »[195]. Le magazine vise à lui

---

[185] Bard, *Les femmes dans la société française…, op. cit.,* p. 191-197.

[186] Bernard Cathelat, *La publicité, véhicule de l'information collective. L'image de la femme proposée par les annonces*, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Jean Stoetzel, Université de Paris, 1966, p. 59.

[187] Sullerot, *La presse féminine…, op. cit.,* p. 56.

[188] *Ibid.* Ce type de magazine incarne le guide pratique de la femme au foyer, base essentielle à la sacro-sainte famille, et fourmille d'informations variées sur l'économie domestique. Il trouve son lectorat auprès de la petite bourgeoisie urbaine et rurale et véhicule des valeurs traditionnelles.

[189] *Ibid.* Sa formule rompt avec une tradition de s'adresser à la femme en tant que mère de famille, en partie responsable de l'équilibre de la société, pour cibler les personnes seules, surtout les femmes, ou qui se sentent seules avec leurs problèmes. *Confidences* appartient à cette famille de magazines.

[190] Bernard Cathelat, « La publicité, véhicule de l'information collective », thèse précitée, p. 58. Dans le magazine familial et conservateur, la publicité représente « un tiers de la surface totale ».

[191] *Ibid.* Inspiré par la presse féminine américaine, il apporte un renouveau dans les contenus tournés vers l'optimisme et les nouvelles tendances en matière de psychologie, de pédagogie ou de modes de vie. Il s'adresse à un public jeune, urbain et aisé. Martin, *Trois siècles de publicité…, op. cit*., 1992, p. 234. Selon l'auteur, ce titre vise les femmes des classes moyennes sous son allure de magazine de luxe.

[192] Sullerot, *La presse féminine…, op. cit.*, p. 58.

[193] *Ibid.*

[194] Alexie Geers, *Le sourire et le tablier. La construction médiatique du féminin dans Marie Claire de 1937 à nos jours*, thèse de doctorat d'histoire et théorie sous la direction d'André Gunthert et de Rose-Marie Lagrave, Paris, EHESS, en partenariat avec le Centre de recherches sur les arts et le langage, 2016, p. 158.

[195] *Ibid.,* p. 176.

apprendre à moderniser le logement par la diffusion de connaissances et d'innovations techniques en matière d'organisation domestique. Il lui permet de découvrir de nouveaux équipements pour améliorer et rationaliser son confort. Le prêt bancaire est alors présenté comme un moyen d'acquérir ce nouveau matériel moderne très convoité et, par cela même, d'asseoir sa position sociale[196]. Ce phénomène n'est pas sans rappeler *La Complainte du progrès* chantée par Boris Vian dès 1956.

Pour Anne-Marie Dardigna[197], deux images de la femme se juxtaposent dans cette presse féminine : l'une se définit par le mariage (l'homme) et la maternité (les enfants), et l'autre offre un modèle nouveau de femmes dites « féministes » ou « libérées ». Mais elle façonne l'univers des lectrices, le constitue autant qu'elle le limite[198]. Avec l'introduction de l'image de la « femme libérée », on pourrait penser qu'une perspective nouvelle se dessine, tournée vers l'autonomie et l'émancipation. Cependant, l'auteure alerte sur la manipulation dont les lectrices de ces magazines font l'objet, en démontrant que ces derniers restent insidieusement attachés à l'image traditionnelle de la femme et la maintiennent, inconsciemment, dans le modèle classique et patriarcal, à savoir la subordination à l'homme, la simple gestion des affaires et la « passivité économique et sociale »[199]. Cette presse, qui prétend accompagner la lutte des femmes en faveur de leur émancipation, ne fait que s'adapter à ce mouvement pour l'insérer dans le débat social et, finalement, perpétuer les inégalités liées au genre[200]. La question du travail féminin, par exemple, ainsi traitée, est une des illustrations de cette manœuvre et ne fait que creuser les inégalités hommes-femmes.

En effet, l'image de la femme, détentrice du pouvoir domestique dans le foyer, responsable de l'intendance, des tâches ménagères et de la gouvernance des enfants, est acceptée comme étant socialement conforme. En revanche, on s'interroge sur la situation des mères de famille qui travaillent à l'extérieur de la maison : surmenage, nervosité, manque de disponibilité… Ce monde extérieur est présenté aux lectrices comme dangereux et porteur

---

[196] *Ibid.*, p. 189.

[197] Anne-Marie Dardigna, *La presse « féminine » fonction idéologique*, Paris, Librairie François Maspero, 1978, p. 24. L'auteure distingue : les magazines spécialisés dans l'entretien et le bien-être du foyer et de la famille (tricot, broderie, cuisine, bricolage, animaux de compagnie), qui s'adressent aux femmes des catégories sociales modestes, fées du logis attachées aux valeurs traditionnelles et tournées vers l'entretien de la maison et le bien-être des enfants ; une presse plus élitiste qui cible les classes aisées ou moyennes ; la presse du cœur qui véhicule des idées reçues conservatrices non soumises à la critique mais au contraire fixant l'ordre des choses comme établi pour l'éternité.

[198] *Ibid.*, p. 243.

[199] Dardigna, *Femmes-femmes sur papier glacé*, *op. cit*., p. 165.

[200] *Ibid.*, p. 48-51.

d'angoisse : infériorité des salaires par rapport aux hommes, difficile conciliation de la double journée de travail… Ainsi est pointé le choix douloureux mais indispensable entre « le beau métier » de mère ou une voie vers une autonomie affirmée et assumée[201]. Anne-Marie Dardigna soulève le dilemme qui se répète entre le travail à l'extérieur ou le travail à la maison, entre la carrière ou la maternité, entre la production (l'homme) ou la reproduction (la femme).

Encore au début des années 1970, les femmes sont présentées comme étant toutes-puissantes dans la sphère privée : 78 % des maris remettent la totalité de leur salaire à leur épouse[202]. Elle soigne, seconde, assiste, gère et administre. L'image de la femme au foyer fait toujours l'unanimité dans la presse féminine et ses contenus offrent « un dosage savamment équilibré de traditions et de nouveautés »[203]. Claire Blandin[204] dénonce la diffusion, dans le magazine *Elle*, d'un discours normatif et restrictif sur le rôle des femmes dans la société et de stéréotypes de genre. Les travailleuses sont envisagées comme des femmes exceptionnelles, à la fois « héroïnes du monde du travail » et femmes au foyer talentueuses assumant admirablement leurs charges familiales. Au début des années 1970, surgissent des femmes engagées dont la passion du métier est présentée comme étant leur principal moteur, non l'argent. Au contraire, souligne-t-elle, c'est le fait de gagner peu qui est valorisé. Bien qu'après 1968 une valorisation du travail féminin salarié se dessine, la question de la double journée de travail n'en est pas moins absente, rappelant ainsi aux femmes leurs devoirs premiers d'épouses et de mères. Ainsi, parallèlement à un discours rédactionnel qui témoigne du progrès social, un autre reste fortement limitatif tandis que la publicité promeut des appareils électroménagers pour les femmes actives.

Dès lors, il y a une certaine convergence entre la représentation des femmes dans la presse féminine et dans la publicité bancaire durant les années 1960 et 1970. Le modèle de la femme au foyer est prégnant dans les pages des magazines, au niveau tant des contenus rédactionnels que des annonces publicitaires des banques. Le monde du travail des femmes en tant que tel n'existe pas ou peu ; il est lointain, voire dangereux. Devant ce constat, nous nous sommes interrogée sur l'image de l'employée modèle, à cette même période, dans le secteur bancaire. Au sein même des caisses régionales en Franche-Comté, comment les salariées sont-elles perçues ? Pour éclairer cette question, nous nous sommes appuyée sur

---

[201] *Ibid.*, p. 62.
[202] *Ibid.*, p. 67.
[203] Dardigna, *La presse « féminine », op. cit.,* p. 173.
[204] Blandin, « *Elle* et le travail des femmes », article cité, p. 118-135.

les témoignages d'anciennes salariées des caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté, recrutées dès la fin des années 1950 jusqu'aux années 1970.

3. De l'autre côté de la vitre : l'image de l'employée modèle dans les caisses régionales de Franche-Comté

Encore au début des années 1980, quel que soit leur niveau d'instruction, les femmes sont le plus souvent assignées, dès leur recrutement, aux tâches administratives et mécanisées, alors que les activités productives, commerciales et financières, à niveau de diplôme égal, sont confiées aux hommes. Cette situation est en partie justifiée par une soi-disant « incapacité féminine » à s'imposer face aux clients, surtout auprès des agriculteurs, et à maîtriser les affaires financières. Ce point a déjà été développé plus en détail dans la première partie de cette thèse consacrée aux femmes professionnelles de la banque. L'employée attendue par le recruteur doit détenir les qualités de docilité, d'obéissance aux ordres du patron, de dévouement, de loyauté. Elle doit donner satisfaction dans son travail et être reconnaissante[205]. C'est ainsi qu'une ancienne secrétaire de direction se définit comme étant « un bon élément, curieux et soucieux de bien faire »[206]. À ses yeux, le Crédit Agricole est l'entreprise idéale ; elle n'a d'ailleurs jamais demandé d'augmentation, estimant être reconnue à sa juste valeur. Son attachement à l'entreprise et à son dernier patron est encore présent quasiment vingt ans après sa retraite : « Notre patron souhaitait que l'âme du Crédit Agricole continue après son départ. » Une dactylographe dit accepter sa situation de polyvalente, déjà contente d'avoir été embauchée[207].

Toutes détiennent les qualités féminines reconnues, mises en lumière par Jacqueline Laufer pour les femmes cadres, à savoir « disponibilité, dévouement, loyauté »[208], mais aussi celles de la parfaite fonctionnaire, décrites par Guy Thuillier[209]. Celle-ci doit faire preuve de douceur, de ponctualité, d'ordre, de rigueur, de modestie, de respect envers la hiérarchie et les directives, de modération dans ses ambitions et de patience pour gagner en grade et en salaire, car l'avancement est généralement fonction de l'ancienneté[210]. Un autre agent est conforme à la parfaite secrétaire dépeinte par le même auteur, qui choisit un patron

[205] Entretiens précités, Louise, Angèle, Marion, Martine.
[206] Entretien précité, Louise.
[207] Entretien précité, Angèle.
[208] Jacqueline Laufer, *La féminité neutralisée ?*, Paris, Flammarion, 1982, p. 63.
[209] Guy Thuillier, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, p. 62.
[210] *Ibid.*

avec lequel elle « a des atomes crochus »[211]. Ses prises de postes sont liées à la personnalité de son supérieur avec lequel elle doit avoir des affinités de points de vue. Elle emploie souvent des expressions telles que : « il était sympa », « je l'aimais bien », « j'ai apprécié », « je m'entendais bien avec »[212]. Sa direction a probablement conscience de ce fonctionnement sous-jacent car, après deux mois de collaboration, le nouveau sous-directeur dont elle assure le secrétariat l'interroge sur ses intentions de rester ou de demander un autre poste.

Les femmes sont généralement dévouées à leur patron. Comme dans le foyer où l'épouse se doit d'être au service du mari, les agents féminins sont ici au service d'une hiérarchie qui est masculine. Dans la catégorie d'emploi supérieure de « technicien et animateur d'unité », elles sont généralement placées, par principe, sous le contrôle d'un homme[213]. Pour les cadres, une capacité à seconder est soulignée[214] ou, pour être plus précis, selon la formule de Jacqueline Laufer, à fournir « l'information nécessaire à la prise de décision et à accepter sa situation de subordonnée »[215]. De fait, aux niveaux hiérarchiques supérieurs, une capacité d'aide, d'écoute et de disponibilité est aussi prêtée aux femmes dans le monde du travail[216]. Ainsi, comme dans la cellule du couple, la femme, en tant qu'adjointe, supplée l'homme dans sa fonction[217].

Les employées des caisses régionales en Franche-Comté font aussi l'objet d'un « prêt-à-penser »[218] dominant qui est d'ailleurs perceptible chez certaines d'entre elles. Ainsi, le témoignage d'une ancienne secrétaire de direction véhicule quelques clichés comme « sois belle et tais-toi » : « […] C'était une belle nana, toujours très bien habillée, très bien maquillée mais incapable. »[219] Son témoignage fait aussi référence à des stéréotypes de genre pour expliquer le peu de femmes cadres dans l'entreprise, souvent liés à leur situation familiale : « Les femmes n'étaient pas disponibles car les réunions des cadres commençaient après 18 heures » ; « elles donnaient la priorité aux congés de maternité et aux enfants ». Le modèle de l'employée exprimé est celui de la femme mariée. Or, l'état matrimonial des employées dans les caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-

---

[211] *Ibid.*, p. 130.
[212] Entretien précité, Marion.
[213] Entretien précité, Samantha.
[214] Entretiens précités, Laure, Mylène, Béatrice.
[215] Laufer, *La féminité neutralisée*…, *op. cit*., p. 63.
[216] Nicole Auber, *Le pouvoir usurpé ?*, Paris, Robert Laffont, 1982, p. 134-140.
[217] *Ibid.*
[218] Sylvie Schweitzer, *Femmes de pouvoir. Une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIX-XX^e siècle)*, Paris, Payot, 2010, p. 117.
[219] Entretien précité, Louise.

Comté est diversifié, d'après les quelques dossiers du personnel que nous avons pu consulter. Un autre stéréotype de genre véhiculé est que « les femmes ne sont pas intéressées par le statut de cadre et la carrière ». Elle-même a refusé de passer cadre en fin de carrière (alors qu'une secrétaire de direction n'est pas cadre dans cette entreprise).

L'ambition est considérée comme un objectif masculin ; aussi les femmes sont-elles perçues en dehors d'un projet de carrière et restent-elles concentrées dans le personnel d'exécution[220]. À cet égard, un autre stéréotype courant peut être relevé : « Les femmes sont moins capables (performantes) que les hommes. » Dans les réunions de services où il n'y avait que des hommes, une ancienne comptable précise qu'elle ressentait un *a priori* sur ses compétences, car le pouvoir était envisagé comme étant une affaire d'hommes[221] :

> « Le Crédit Agricole était une entreprise virile et, de base, les femmes n'étaient pas là pour expliquer aux hommes comment travailler. »

En outre, le témoignage de l'ancienne secrétaire de direction souligne aussi que les avancements étaient automatiques, sauf pour les femmes qui ne le méritaient pas : arrivée en retard, refus de faire une heure supplémentaire. Selon elle, les patrons n'étaient pas « contre » le personnel féminin, mais ils redoutaient les mariages et les maternités qui entraînaient quatre mois d'absence. Elle semble représenter la voix du patron. On peut voir dans son récit une forme de domination masculine inconsciente[222], selon le concept de la « violence symbolique » de Pierre Bourdieu. Les dominants, à savoir ses patrons, imposent leurs critères et leurs comportements comme légitimes aux dominés, en l'occurrence, la secrétaire de direction qui, dominée symboliquement, les adopte pour évaluer son environnement, ici, le personnel féminin, de manière naturelle et avec « son consentement inconscient ».

Les principaux verrous à la carrière des femmes étaient-ils réellement leur manque de carriérisme, d'ambition ou de compétence ? Nous avons vu, dans la première partie, que le contexte socioculturel interne ne semblait pas encourager cette prise de conscience. Ainsi, une ancienne secrétaire de sous-directeur explique que, malgré son souhait d'évolution, elle restait inexorablement bloquée dans une catégorie d'emploi propre à sa fonction administrative[223]. Le manque d'ambition professionnelle, induit ou fabriqué, est aussi relevé par une ancienne dactylographe. Devant l'obligation d'effectuer les remplacements

---

[220] Entretien précité, Marion.
[221] Entretien précité, Mylène.
[222] Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.
[223] Entretien précité, Marion.

imposés par son directeur, elle se définit comme « un bouche-trou »[224]. Pourtant, elle est appelée à remplacer aussi bien les chefs de service que les guichetiers, et même à mettre en place un nouveau service constitué d'un *pool* de secrétaires dont elle coordonne les travaux. Or, ses compétences, sa disponibilité et sa capacité d'adaptation ne sont pas valorisées à ce moment-là. Pour Jacqueline Laufer, dans les secteurs de l'industrie ou des services, où les femmes occupent historiquement des postes subalternes, ces images « sont ancrées dans la tradition et dans la différence »[225]. Aussi, la distinction entre des fonctions et des rôles masculins et féminins se fait par opposition.

En résumé, au sein même des caisses régionales du Crédit Agricole de Franche-Comté, l'employée idéale est proche du modèle de « la femme » véhiculé par le discours publicitaire de la banque. Elle est généralement cantonnée à un rôle d'utilité, d'usage pratique, d'exécutante docile, au service d'un pouvoir masculin, et confrontée à des représentations sociales et à des stéréotypes de genre.

[224] Entretien précité, Angèle.
[225] Laufer, *La féminité neutralisée…, op. cit.,* p. 199.

Conclusion de la deuxième partie

La réforme du 13 juillet 1965 portant sur les régimes matrimoniaux marque une avancée majeure et décisive dans le droit, en affirmant l'émancipation professionnelle et bancaire des épouses. Désormais, toutes les femmes ont la possibilité de travailler et d'ouvrir un compte librement. Cette loi intervient dans le contexte de la massification du salariat et de la bancarisation de la société française, à laquelle elle contribue pour partie. Pour conquérir la clientèle féminine qui se diversifie, les banques déploient de vastes campagnes publicitaires. Notre échantillon d'affiches et d'annonces dans la presse des principaux établissements bancaires nous a permis de mieux comprendre comment elles s'adressent au segment féminin pendant la période allant de 1959 à 1985. Afin de les attirer dans leur giron, paradoxalement, le discours reste d'abord, surtout au cours de la décennie 1960-1970, centré sur le ménage en sollicitant les femmes dans leur fonction ménagère, au service du mari et de la famille. De simples gestionnaires économes de l'argent du ménage, elles deviennent peu à peu des techniciennes qualifiées à la tête d'une entreprise domestique qui maîtrise de mieux en mieux l'utilisation des outils bancaires. La gestion des comptes est avant tout envisagée comme étant familiale, et la travailleuse est absente dans cette communication qui reste attachée aux représentations traditionnelles du rôle des femmes et de leur place dans la société. Elle s'inscrit dans une forme de « ritualisation de la féminité »[226] et répond à une logique purement commerciale et non à une volonté d'accompagner leur émancipation. Pourtant, en 1970, comme évoqué dans la première partie de cette thèse, le personnel féminin au Crédit Lyonnais représente plus de 50 % de l'effectif et devient même majoritaire deux ans plus tard. Il est de 36,4 % pour les caisses régionales du Crédit Agricole. Même si, dans ces entreprises, les femmes sont en nette minorité, elles y travaillent néanmoins en qualité d'agents administratifs. Les femmes sont bien présentes dans la sphère du travail salarié. Ce qui est frappant ici, c'est le décalage entre le discours publicitaire et la réalité du travail féminin. Cela montre à quel point les mentalités restent ancrées dans un imaginaire patriarcal. Ainsi, comme le souligne Marlène Coulomb-Gully, les médias portent une injonction coercitive dans le sens où ils imposent des normes et des modèles issus de différents domaines, qui façonnent notre conception du monde et participent à créer une réalité qui est soi-disant un miroir social :

---

[226] Erving Goffman, « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 14, avril 1977, p. 34-50. À partir d'une sélection d'images publicitaires dans la presse quotidienne et la presse magazine américaine, l'auteur dénonce les stéréotypes de genre qui présentent la femme dans une position inférieure face au masculin et ayant peu d'autonomie.

> « Dire le monde pour les médias, c'est agir sur le monde et, ce faisant, contribuer à fabriquer une réalité dont on prétend – dont ils prétendent ? – n'être que le reflet. »[227]

Cette discordance que nous avons constatée pourrait d'ailleurs être une des explications à la faible proportion de clientes qui possèdent un compte en 1971 (27 %). Ces dernières ne se reconnaissent sans doute pas dans la communication des banques qui n'ont pas encore clairement identifié leur objectif sur ce segment, à savoir les actives. D'ailleurs, la Banque Populaire constate bien une mauvaise circulation de l'information à cette époque entre les banques et les femmes, et une absence de dialogue[228].

C'est seulement à partir de la fin des années 1970 que la publicité intègre la fonction économique et financière de toutes les femmes, indépendamment du mari, et, de façon générale, de leur rôle grandissant sur le plan social et politique[229]. Jusque-là, le monde professionnel était réservé à la jeune célibataire et, modestement, à la mère de famille, une fois sa mission d'élever les enfants terminée. Dès lors, elles ne sont plus cantonnées à la sphère familiale, mais considérées comme capables de faire preuve d'initiative personnelle et d'exercer un métier qualifié. De la travailleuse engagée à la productrice de richesses, en passant par l'entrepreneure, symbole de la réussite, ce changement traduit un processus d'individualisation des femmes. Au tournant des années 1980, leur individualité est désormais intégrée dans la publicité bancaire.

Devant ces observations, nous allons tenter, dans la troisième partie de cette thèse, de mieux saisir les comportements financiers des femmes en observant plusieurs générations de clientes de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Elle vise à mesurer l'évolution de leur implication, et surtout de leurs responsabilités dans ce domaine au sein du ménage.

---

[227] Marlène Coulomb-Gully et Cécile Méadel, « Plombières et jardinières, résultats de l'enquête et considérations méthodologiques sur la représentation du genre dans les médias », *Sciences de la société,* n° 83, Presses universitaires du Mirail, 2012, p. 26.

[228] « Le compte-chèques libère-t-il les femmes ? », *L'Express,* n° 1166, 12-18 novembre 1973.

[229] Martineau, *La publicité arme de l'assurance…, op. cit.,* p. 142-143.

PARTIE III : LES COMPORTEMENTS FINANCIERS DES FEMMES DANS LA SECONDE MOITIÉ DU XXE SIÈCLE : VERS UNE CLIENTE À PART ENTIÈRE

Comme nous l'avons déjà évoqué, la façon dont les femmes appréhendent l'argent, le gèrent et le manipulent, mais aussi ses usages dans le couple et la cellule familiale sont des aspects peu explorés d'un point de vue historique[1] et sociologique[2]. Caroline Henchoz remarque qu'à l'exception des travaux de Viviana Zelizer[3], le sujet n'a pas été abordé comme « objet de recherche »[4]. De plus, tel que détaillé dans l'introduction, les sources nous ont fait défaut pour analyser le lien entre les femmes et la banque. Aussi, pour mesurer l'évolution de leurs responsabilités et de leur capacité de décision dans le domaine financier, nous avons réalisé une enquête pour la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, que nous avons nommée « enquête Crédit Agricole »[5].

Le questionnaire a été élaboré en s'inscrivant dans le cadrage réglementaire de l'entreprise, qui tient compte des contraintes juridiques et du RGPD (Règlement général sur la protection des données) ainsi que des exigences du marketing : cohérence avec la ligne éditoriale de la caisse régionale et son positionnement, format court et choix de quelques questions seulement. Finalement, ce questionnaire a été structuré en quatre parties thématiques : l'ouverture du premier compte bancaire et son fonctionnement, la gestion du budget à cette époque, l'implication actuelle en matière financière et patrimoniale. En effet, compte tenu des contraintes présentées, nous avons choisi de concentrer notre étude sur la période d'ouverture du premier compte bancaire et sur la situation présente ; les étapes intermédiaires dans la vie financière de ces clientes n'ont pu être investiguées. D'autres impératifs ont été posés par l'entreprise. Au nom de la confidentialité des informations de ses clientes et clients, la caisse régionale a refusé l'exploitation de dates

[1] Sabine Effosse, Maria Rosaria de Rosa (dir.), art. cité, p. 4. Sont cités : Laurence J. Maltby, J. Rutterford (eds), *Women and their money, 1700-1950 : Essays on Women and Finance*, Routledge, 2009. D.R Green, A. Owens, J. Maltby, J. Rutterford (eds), *Men, Women and money: perspectives on gender, wealth and investment 1850-1930*, Oxford, 2011.

[2] Caroline Henchoz, « Le couple et l'argent. Les significations et usages sociaux de l'argent comme révélateurs sociologiques du processus de construction conjugale », thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de Franz Schultheis, Université de Neuchâtel, 2007, p. 258.

[3] Viviana Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, Paris, Seuil, coll. « Liber », 2005, p. 84-117.

[4] Caroline Henchoz, « Le couple et l'argent… », thèse précitée, p. 258.

[5] Notre démarche et la méthodologie détaillée de l'enquête sont présentées dans l'introduction (page 26).

précises mais a autorisé que l'information figure sous forme de périodes. Nous n'avons pas pu demander précisément l'année de naissance des enquêtées, mais nous leur avons proposé sept classes d'âge : nées avant 1945, 1955-1946, 1956-1965, 1966-1975, 1976-1984, 1985-1989, 1990-1994. De même, la date d'ouverture du premier compte bancaire se présente sous huit périodes au choix : 1951-1955, 1956-1965, 1966-1970, 1971-1975, 1976-1985, 1986-1995, 1996-2000 et à partir des années 2000. Il est par conséquent impossible de définir l'âge auquel les enquêtées ont ouvert leur premier compte ; en revanche, il est possible de se rapprocher de cette donnée pour la période actuelle à l'intérieur d'une tranche d'âge de neuf ans. L'année de naissance pour chaque enfant est devenue une période pendant laquelle les femmes concernées ont eu des enfants. Par exemple, nous savons qu'une femme a eu trois enfants entre 1970 et 2000. De ce fait, pour savoir si une cliente avait ou non un enfant au moment de l'ouverture de son premier compte, nous avons soustrait, à cette année-là, l'année de naissance du premier enfant. Dans le cas d'une valeur négative, nous avons considéré qu'elle n'avait pas d'enfant, et dans le cas d'une valeur positive, qu'elle avait un enfant. Si on peut regretter ce manque de précision, il nous a été possible, après traitement et analyse des données, d'obtenir des indications et quelques tendances intéressantes.

Concernant la méthode d'échantillonnage, nous avons visé les femmes qui ont ouvert un compte bancaire personnel entre 1951[6] et août 2019, nées avant décembre 1990 compris, à défaut, décembre 1991 compris, et titulaires aujourd'hui d'un compte individuel. Nous avons défini ce critère d'âge pour avoir un regard rétrospectif sur leurs pratiques bancaires, mais aussi pour toucher une clientèle ayant une certaine expérience de la banque. Le critère du compte individuel a permis de sélectionner une population sensibilisée aux produits et aux services bancaires. Ce questionnaire a été diffusé en ligne par e-mail ; nos enquêtées devaient donc disposer d'une adresse valide et être titulaires d'un compte bancaire actif. Il a été envoyé le 28 janvier 2020 et les résultats ont été clos le 2 mars 2020, avec une relance effectuée le 4 février auprès des non-répondantes. Sur 41 000 contacts environ, nous avons obtenu 1 692 réponses au total (questionnaires finalisés avec un statut « Terminé »), soit un taux de retour de 4 %[7]. Ce taux, assez faible en apparence, est en réalité satisfaisant car

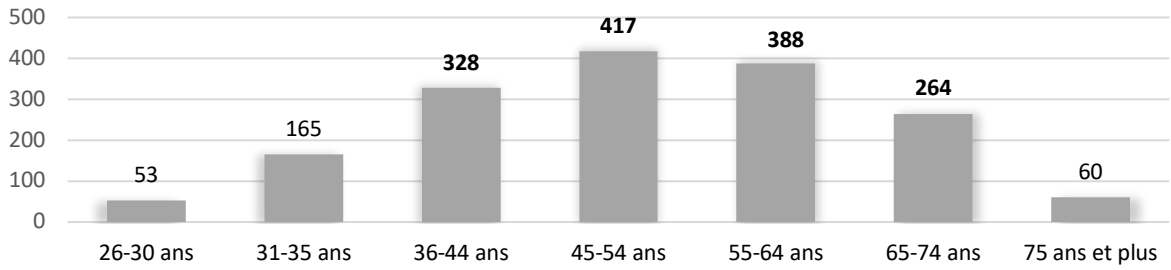
[6] Année la plus ancienne renseignée dans le fichier des clients de la caisse régionale.

[7] Nous n'avons pas tenu compte des questionnaires non finalisés qui ne répondent pas au statut « Terminé ». Très incomplets, les critères qui nous intéressent tout particulièrement, comme la date d'ouverture du premier compte bancaire, n'ont pas été renseignés.

conforme à celui des questionnaires de marketing engagés habituellement par la banque auprès de sa clientèle.

Nous savons que l'enquête comporte des biais causés par les taux de réponse assez faibles auprès des personnes âgées, nées avant 1945, soit les 75 ans et plus. Peu d'entre elles ont participé au questionnaire. Les personnes nées entre 1955 et 1945, soit les 65-74 ans, sont mieux représentées. Les plus nombreuses sont les femmes nées entre 1956 et 1965, soit les 55-64 ans, et entre 1966 et 1975, soit les 45-54 ans.

Figure 18 : Répartition de l'échantillon de clientes par tranche d'âge



De façon globale, la proportion de femmes qui ont ouvert un compte entre 1951 et 1965 est faible, avec seulement 54 ouvertures soit 3 % de notre échantillon. Cette part progresse considérablement à partir de 1966 et poursuit sa croissance entre 1976 et 1985, puis se stabilise jusqu'en 2019. Si ce résultat peut révéler un biais, il n'est pas en rupture avec le mouvement de bancarisation de la population française, qui connaît une explosion au milieu des années 1960[8]. Il existe d'autres biais, notamment pour le degré d'investissement des clientes avec la banque. Les plus impliquées dans les relations avec leur établissement ont probablement davantage répondu, éventuellement la clientèle dite « haut de gamme » de cet échantillon. Ses caractéristiques actuelles, d'ordre général, sont présentées en annexe : caractéristiques sociodémographiques et contexte bancaire.

Pour analyser notre base de données, nous avons croisé des caractéristiques qui nous ont semblé essentielles, en commençant par la période d'ouverture du premier compte. Puis, nous avons regardé si des variables (la profession, la situation familiale…), les unes après les autres, se différencient selon cette caractéristique. À partir du moment où un résultat a été trouvé, nous avons commencé à collecter des informations et nous avons présenté les

[8] « Le monde des animateurs, des rouages de la machine bancaire, de la troisième révolution bancaire (du milieu des années 1960 aux années 1980-1990), *in* Hubert Bonin, *Le monde des banquiers français au XX^e siècle*, Paris, Éditions Complexes, 2000.

plus éloquents. Pour ce faire, a été utilisé l'outil du tableau croisé dynamique du logiciel Excel.

Nous avons fait l'hypothèse que l'année d'ouverture du premier compte agit fortement sur les comportements financiers des femmes en affirmant leur émancipation[9]. Aussi, l'année 1965 devait constituer un point de repère fondamental dans cette étude. Or, compte tenu de la faible représentation des femmes ayant ouvert un compte avant 1965, nous avons élargi notre première période d'observation pour l'ouverture du premier compte bancaire et pris l'année 1975 comme référence. Afin de travailler sur la variable « Année d'ouverture du premier compte bancaire », nous avons scindé les périodes proposées dans le questionnaire (1951-1955, 1956-1965, 1966-1970, 1971-1975, 1976-1985, 1986-1995, 1996-2000, 2001-2019) en quatre groupes pour obtenir des effectifs équilibrés et comparables.

- Groupe 1 : 1951-1975
- Groupe 2 : 1976-1985
- Groupe 3 : 1986-1995
- Groupe 4 : 1996-2019

Groupes	Nombre d'ouvertures
1	380
2	430
3	423
4	443

Chaque groupe correspond à une « génération » de clientes. La notion de génération n'a pas ici de connotation politique, économique ou socioculturelle propre ; c'est une donnée objectivée par rapport à la période d'ouverture du premier compte bancaire. Cependant, cette classification ne nous a pas empêchée de relever les particularités des clientes ayant ouvert un compte bancaire avant 1965 pour clarifier ces phénomènes, quand cela était nécessaire.

Notre seconde hypothèse est que le lieu d'habitation, urbain ou rural, a également une influence sur les attitudes et les choix des femmes dans le domaine financier. Aussi, pour la variable « Lieu d'habitation » au moment de l'ouverture du premier compte, nous avons réalisé deux groupes selon le milieu : rural ou urbain.

[9] Effosse, De Rosa (dir.), « Introduzione », art. cité, p. 4.

- Groupe 1 : milieu rural
  Village (moins de 2 000 habitants)
  Bourg (2 000 à 5 000 habitants)
- Groupe 2 : milieu urbain
  Petite ville (5 000 à 20 000 habitants)
  Ville moyenne (20 000 à 50 000 habitants)
  Grande ville (50 000 à 200 000 habitants)

Lieu d'habitation	Nombre de comptes
Bourg	177
Village	645
Petite ville	174
Ville moyenne	282
Grande ville	251

À des fins de compréhension commune, nous nous sommes fondée sur la nomenclature territoriale de l'INSEE proposée en 2002 pour établir le nombre d'habitants par unité d'habitation. La question qui a été posée aux enquêtées est la suivante : au moment de l'ouverture de votre premier compte bancaire, viviez-vous dans : un village (moins de 2 000 habitants) ; un bourg (2 000 à 5 000 habitants) ; une petite ville (5 000 à 20 000 habitants) ; une ville moyenne (20 000 à 50 000 habitants) ; une grande ville (50 000 à 200 000 habitants). Entre les femmes vivant dans un milieu urbain et celles demeurant dans un territoire rural, la proportion est plutôt équilibrée.

Les données ont fait l'objet d'un test statistique de chi-2 ou de Fisher. Tous les deux ont le même but, mais le test de Fisher est plus adapté lorsque certaines catégories ont de très petits effectifs[10]. Ces tests donnent une p-valeur de moins de 5 %, ce qui indique que la corrélation entre les variables est significative d'un point de vue statistique ; on peut donc se permettre de l'interpréter.

Les résultats de cette enquête ont été confrontés à d'autres sources : documents d'archives, enquêtes existantes initiées par d'autres établissements bancaires, recueil de témoignages. Les références bibliographiques ont été utilisées pour contextualiser et éclairer l'ensemble des phénomènes repérés dans l'enquête Crédit Agricole et dans les entretiens[11].

---

[10] Claire Lemercier et Claire Zalc, *Méthode quantitative pour l'historien*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2008, p. 24-31.

[11] La sociologie rassemble une littérature contemporaine abondante sur la question de l'argent dans la sphère privée, dont Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord,* Paris, Presses universitaires de France, 1990. Ce sociologue s'est intéressé à la division des rôles féminins et masculins dans les familles ouvrières du bassin minier de la Région Nord-Pas-de-Calais. Dans les familles modestes, à faibles ressources monétaires, les femmes sont reconnues pour leurs compétences de gestionnaires de l'argent familial. D'autres travaux de recherche explorent d'autres terrains et apportent aussi un éclairage sur le « contrôle de l'argent » et le pouvoir de décision dans le couple au sein de la société occidentale : Delphine Roy, « L'argent du "ménage", qui paie quoi ? », *La Découverte Travail, genre et sociétés*, 2006/1, n° 15, p. 101-119. [En ligne]. Jan Pahl, « Individualisation et modèles de gestion des finances au sein des familles », *Enfances, Familles, Générations*, n° 2, printemps 2005. Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, *op. cit*., p. 84-117. Caroline Henchoz et Francesca Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère.

Trois anciens démarcheurs ayant exercé dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté, dans les années 1970, apportent une connaissance pratique de l'implication des femmes dans la gestion de l'argent au sein du foyer. L'un d'entre eux détenait un portefeuille de clients constitué d'agriculteurs et d'ouvriers. Originaires de la Haute-Saône, ses parents étaient commerçants et le développement de sa clientèle reposait spécifiquement sur le bouche-à-oreille. Un autre a exercé à la même période, d'abord dans le Loiret, puis dans le Doubs, où il a poursuivi sa carrière commerciale dans des fonctions supérieures, même s'il est avant tout un homme de terrain. Le troisième était démarcheur dans ce même département. Leur portefeuille se compose essentiellement d'une clientèle de particuliers qui pourrait correspondre, dans la classification actuelle de la caisse régionale, au segment « grand public »[12].

Comme il s'agissait de la catégorie la moins représentée dans l'enquête Crédit Agricole, certaines femmes âgées de plus de 75 ans aujourd'hui et clientes d'une banque avant l'application de la réforme de 1965, ou peu après, ont aussi fait l'objet d'entretiens individuels. À la suite d'un appel à témoins publié dans la presse régionale, une quinzaine de récits spécifiques ont été recueillis. Ce corpus se compose de trois femmes au foyer socialement différenciées. La première, issue d'une famille de banquiers du côté maternel, appartient à la grande bourgeoisie terrienne. Employée comme secrétaire dans un cabinet d'avocat, elle a cessé son activité professionnelle une fois mariée. La deuxième est originaire du milieu agricole. Elle travaille au quotidien sur l'exploitation familiale de ses parents mais se déclare sans profession. Mariée à un artisan, elle gère aussi la comptabilité de son époux. La troisième, ouvrière, a quitté son travail à l'usine avec l'arrivée du premier enfant peu après son mariage. On compte aussi deux agricultrices, une commerçante, quatre enseignantes, une ouvrière dans le textile et trois employées administratives. La grande majorité de ces femmes ont des origines sociales modestes. La profession du père

---

Comprendre le processus de démocratisation de l'économie familiale par les contributions des femmes et leur perception par les hommes », *Revue suisse de sociologie,* 38 (3), 2012, p. 401-419.

Alors que Delphine Roy (2006) s'est penchée sur la répartition des postes budgétaires entre les conjoints au sein des ménages français et leurs domaines de responsabilité, Jan Pahl (2005) a observé les pratiques budgétaires familiales en Grande-Bretagne, Viviana Zelizer (2005) celles du couple dans la société américaine et Caroline Henchoz l'implication économique et financière des femmes dans les familles en Suisse romande de l'entre-deux-guerres aux années 1950.

[12] Les segments de la clientèle des particuliers de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté se décomposent en trois catégories : le « grand public », les « intermédiaires » et les « patrimoniaux ». La clientèle grand public détient aujourd'hui un patrimoine financier annuel allant jusqu'à 30 000 €, avec un flux créditeur, salaire inclus, de 30 000 € maximum.

est garde forestier ou ouvrier, agriculteur, artisan ou encore contrôleur des impôts, et la mère est femme au foyer. Une seule occupait une activité occasionnelle de secrétariat à domicile, mais elle est pourtant présentée, au premier abord, comme étant mère au foyer par sa fille.

CHAPITRE I : DE LA GESTIONNAIRE DE L'ARGENT DU MÉNAGE À LA RESPONSABLE DU BUDGET FAMILIAL

1. Gestion rationnelle et familiale de l'argent

L'enseignement ménager est une filière vers laquelle les filles étaient dirigées pour apprendre à tenir un ménage[1] et à devenir de bonnes épouses[2]. Nous nous sommes intéressée ici à un point spécifique du programme des écoles ménagères en Franche-Comté : l'éducation à l'argent. Il apparaît souvent sous l'intitulé « comptabilité ménagère » ou « comptabilité ménagère et agricole ». Pour ce faire, deux publications franc-comtoises ont retenu notre attention : *Pour la Maison*, référence pédagogique des jeunes filles de l'école ménagère de Besançon[3], qui s'inspire de la méthode de la science ménagère de

[1] Thibaut de Saint Pol, Aurélie Deney, Olivier Monso (dir.), « Ménage et chef de ménage : deux notions bien ancrées », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, 2004/1, p. 63-78. Nous entendons ici par « ménage » la définition telle qu'elle est conçue jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, à savoir « un groupe d'individus sous la direction d'un chef », celui-ci étant « traditionnellement un homme ». Jusque-là, une ambiguïté subsiste entre les concepts de famille et de ménage, qui font alors l'objet d'une analogie. De même, le chef de ménage est associé à l'idée traditionnelle de « chef de famille ». À partir de 1962, le chef de ménage désigne toujours son représentant, mais cette notion commence à susciter des questions, surtout dans les années 1970 avec l'évolution des mœurs et de la législation qui abroge la notion de « puissance paternelle » pour « l'autorité parentale » commune aux deux parents. Néanmoins, jusqu'en 1975, le chef de ménage est la personne qui se déclare en tant que tel lors du recensement. Le recensement de 1982 instaure un changement : la notion de chef de ménage est remplacée par celle de personne de référence, mais cette nouvelle désignation ne fait que renforcer la représentation traditionnelle de la famille avec sa hiérarchie, en retenant dans le ménage un homme plutôt qu'une femme, la personne active la plus âgée et qui perçoit de surcroît le salaire le plus élevé. Dès lors, « le genre masculin » est imposé comme « le genre de référence ». Au début des années 2000, l'INSEE s'est penché sur la recherche d'alternatives concernant, notamment, la notion de « ménage » et la « personne de référence ». Il a été proposé que « le ménage » soit remplacé par la notion « d'unité de vie » et que le choix de la « personne de référence » corresponde au « principal apporteur de ressources ».

[2] Joël Lebeaume, *L'enseignement ménager en France. Sciences et techniques au féminin, 1880-1980*, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2014, p. 28-29 et p. 81-91. Thérèse Charmasson, Michel Duvigneau, Anne-Marie Lelorrain, Henri Le Naou (dir.), *L'enseignement agricole, 150 ans d'histoire*, Dijon, Educagri éditions, p. 61-82. Pour comprendre le développement de l'enseignement agricole ménager public et privé en Franche-Comté, et plus particulièrement d'un enseignement technique féminin en milieu rural, le mémoire de recherche d'Adeline Bonvalot est une source intéressante qui propose notamment une étude de cas de l'école ménagère agricole du prieuré Saint-Pierre de Vaucluse dans le Doubs, fondée en 1920 par l'abbé Guyot : Adeline Bonvalot, « L'enseignement technique au féminin. Des écoles ménagères agricoles et rurales dans le Doubs des années 1920 aux années 1960 », mémoire de master 2, sous la direction de Fabien Knittel, Université de Franche-Comté, 2014-2015. Voir aussi l'article de Fabien Knittel et Adeline Bonvalot, qui aborde également l'histoire des écoles ménagères agricoles publiques du département du Doubs dans la première moitié du XX^{e} siècle, leur fonctionnement et leur évolution : Fabien Knittel et Adeline Divoux-Bonvalot (dir.), « Entre morale, enseignement technique et tâches ménagères : les écoles ménagères agricoles publiques du Doubs (1910- 1960) », *Formation emploi*, vol. 151, n° 3, 2020, p. 23-43.

[3] La volonté première de cette école est de former les jeunes filles pour « diriger une maison ». Cependant, à moyen terme, son enseignement a aussi une dimension professionnalisante qui consiste à permettre aux diplômées d'intégrer le Cours hôtelier féminin fondé en 1916 et de leur ouvrir ainsi une carrière dans l'hôtellerie. Les jeunes filles sont alors formées à diverses fonctions : maîtresse d'hôtel, gouvernante,

Paulette Bernège[4], et *Chez Nous*[5], le bulletin trimestriel de l'Amicale des anciennes élèves de l'institut familial ménager à Lons-le-Saunier. Nous nous sommes référée aussi à l'ouvrage *La femme au foyer,* un des manuels de cours des jeunes filles de l'école Jeanne d'Arc à Champagnole dans le Jura[6], ainsi qu'à l'*Éducation ménagère agricole* de Fleury Marduel, directrice de l'enseignement ménager à l'Union des organisations agricoles du Sud-Est[7]. Il est présenté comme un modèle pour les femmes qui vivent à la campagne et aborde plus en détail la question de l'argent. Cette littérature a été complétée par les témoignages de Franc-Comtoises[8] qui ont confirmé l'entrée des filles à l'école ménagère après leur scolarité pour une génération née en 1926 et 1927. Elles y apprenaient la couture, la cuisine, à tenir les comptes et tout ce qui se rapportait à l'économie familiale.

Pour éclairer historiquement et localement l'apprentissage et la diffusion de cette culture d'économie domestique, nous avons retrouvé une des origines de l'organisation de l'enseignement ménager en Franche-Comté. Dès 1897, soucieuse d'améliorer le confort des foyers et ainsi de relier le cultivateur à la terre, l'Union des syndicats agricoles et viticoles de Bourgogne et Franche-Comté a encouragé l'enseignement agricole pour les garçons et l'enseignement domestique pour les filles[9]. Les premiers enseignements ménagers ont été dispensés dans le Jura par les Ursulines de Voiteur et par la sœur directrice de l'école de Bersaillin[10]. Si les associations religieuses qui professaient cette discipline se sont multipliées, elles ont dû cesser peu à peu leur activité à la suite de la loi du 1er juillet 1901, dont l'article 14 retire aux congrégations non autorisées le droit d'enseigner. Néanmoins, l'enseignement ménager a perduré et s'est répandu largement dans les écoles paroissiales et les écoles libres du département.

---

caissière, secrétaire, comptable, sténodactylographe… Le temps nous a manqué pour explorer cet aspect de l'enseignement ménager en Franche-Comté, qui nécessiterait une recherche ultérieure.

[4] Paulette Bernège, *De la méthode ménagère*, Paris, Dunod, 1928. Voir aussi l'analyse de Jean-Claude Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit*., p. 246-248.

[5] Archives départementales du Doubs, *Pour la Maison,* n° 45, septembre 1935, et Archives départementales du Jura, *Chez Nous,* n° 35, janvier 1955.

[6] Madame Foulon-Lefranc, *La femme au foyer*, Paris, Édition de l'école, 2e édition, 1941 (archives privées).

[7] Fleury Marduel, *Éducation ménagère agricole*, Lyon, Emmanuel Vitte, 5e édition, 1950.

[8] Entretiens oraux d'Arlette, 29 avril 2019, et de Janine, 19 mai 2020.

[9] Albéric de Truchis de Varennes, *Les associations professionnelles agricoles en Franche-Comté*, Besançon, Imprimerie Jacques et Demontrond, 1939, p. 167-176.

[10] *Ibid.*

Des écoles ménagères agricoles temporaires et ambulantes ont été également créées dès 1912 par l'Union des syndicats agricoles du Jura[11]. Elles visent à transmettre des connaissances de base pour aider les « jeunes villageoises » à apprendre « leur métier de paysannes » en devenant des fermières avisées ou de parfaites maîtresses de maison. Il s'agit, plus globalement, de les retenir à la campagne et de créer un fort attachement à la famille[12]. Cet enseignement leur apprend à maîtriser la gestion du budget en vue d'améliorer les ressources matérielles du foyer et la qualité de vie. Sa durée est généralement de trois mois et son format est conçu pour permettre aux apprenantes de rentrer chez elles, dans leur famille, après les cours. Ce dispositif complète, sur le territoire, celui des écoles ménagères fixes. Des pensionnats destinés à cet enseignement ont vu le jour, notamment dans le Doubs et en Haute-Saône[13], tels que l'école ménagère familiale de La Providence à Besançon en 1917, ou encore celle des Sœurs de la charité de Besançon en 1919. Ces établissements délivraient des certificats d'enseignement ménager aux élèves qui avaient suivi des cours pratiques et des diplômes de « maîtresse de maison » après avoir validé un examen théorique et pratique[14]. Entre quarante-cinq et cinquante élèves étaient comptabilisées chaque année.

L'idéologie de ces cours ménagers insiste sur le « respect de l'argent »[15]. Ils en soulignent la valeur et développent le sens de l'économie, du gain et de la dépense, de l'épargne, de l'acquisition et de la transmission des biens. Le mérite d'une personne ne se mesure pas à sa fortune, car l'excès d'argent peut corrompre un individu, mais le manque peut aussi aigrir. L'important est de savoir équilibrer les dépenses pour se constituer une épargne stable honorablement et non à coups de spéculations hasardeuses, sources d'insécurité[16]. Cet équilibre budgétaire repose sur « l'ordre », tout comme l'équilibre familial. Aussi, dans leur rôle social de gardiennes du foyer et de sa prospérité, les jeunes mères de famille sont invitées à éduquer leurs enfants sur la base de réalités pratiques en leur apprenant la valeur des choses au quotidien. La tirelire ou le livret de Caisse d'Épargne en sont des

---

[11] Charmasson, Duvigneau, Lelorrain, Le Naou, *L'enseignement agricole, 150 ans…, op. cit.,* p. 70. Ces pratiques sont officialisées par la loi du 2 août 1918 portant sur l'organisation de l'enseignement professionnel public de l'agriculture et qui réorganise l'enseignement professionnel agricole.
[12] Archives historiques Crédit Agricole SA, Annales de la mutualité et de la coopération agricole, n° 9 et 10, 5e année, septembre-octobre 1912, VIe congrès national de la mutualité et de la coopération agricole, Paris, 25-31 oct. 1912.
[13] De Truchis de Varennes, *Les associations professionnelles agricoles*…, *op. cit*., p. 174-175.
[14] *Ibid*., p. 175.
[15] *Pour la Maison*, 1935, n° 45, p. 6.
[16] *Ibid.*

instruments fiables. Il ne s'agit pas de se priver, mais de limiter les distractions, de distinguer le superflu du nécessaire[17].

Au quotidien, les jeunes filles sont aussi formées à être de bonnes acheteuses, car maîtriser leurs achats permet d'améliorer le niveau de vie du foyer. Le fonctionnement harmonieux de la maisonnée et son bien-être relèvent par conséquent de leurs seules responsabilités[18]. À cette fin, les conseils qui leur sont prodigués passent par des savoir-faire précis. Le premier consiste à organiser les courses alimentaires en dressant une liste au préalable et en envisageant des menus qui tiennent compte des restes de la veille et des produits de saison. En second lieu, tenues d'effectuer les achats elles-mêmes, elles doivent maîtriser le montant du panier ménager, ce qui passe par un calcul mental rapide incluant le prix au kilogramme affiché et la quantité exactement nécessaire. Il faut qu'une bonne ménagère sache donc compter et connaisse précisément les besoins strictement indispensables à sa famille. Il s'agit ensuite de veiller à comparer les différents fournisseurs et de se méfier des promotions et des articles « bon marché » qui sacrifient la qualité du produit. Enfin, il convient de bien choisir les produits, de préférence prêts à être consommés le jour même, pour éviter la dégradation des aliments et le gaspillage.

La parfaite maîtresse de maison sait aussi se montrer économe et prévoyante[19] : économe de son argent pour acheter le nécessaire, mais aussi de son temps pour exécuter toutes les tâches quotidiennes. Être économe signifie aussi faire bon usage de son argent pour éviter toute dépense inutile. D'ailleurs, on lui enseigne la comptabilité en vue de tenir son budget, c'est-à-dire à maîtriser les ressources et les frais afin d'assurer régulièrement le niveau de vie optimal du foyer[20]. Pour ce faire, il lui est conseillé de distinguer, d'une part, les dépenses essentielles pour le logement, la nourriture, les vêtements, le chauffage et l'éclairage, et d'autre part, les dépenses utiles pour se prémunir de tout aléa de la vie : assurance sociale contre la maladie, les accidents, la vieillesse, assurance contre l'incendie, assurance pour préparer l'avenir des enfants. Enfin, d'autres coûts sont à considérer pour améliorer le confort du logis, qui passent par la célébration des fêtes traditionnelles et quelques distractions qu'elle pourra s'autoriser. Toutefois, il est de son devoir de ne pas débourser plus d'argent qu'elle n'en dispose.

---

[17] *Ibid.,* p. 7.
[18] *Chez Nous*, 1955, n° 35, p. 6.
[19] Foulon-Lefranc, *La femme au foyer…, op. cit.,* p. 11-12.
[20] *Ibid.*, p. 17.

La méthode de gestion la plus courante est celle des petites boîtes[21]. Chacune d'entre elles contient la somme correspondant à chaque poste de dépenses. Le surplus doit être placé à la Caisse d'Épargne avec le reste des économies. Cette éducation insiste sur la nécessité de tenir à jour deux livres de comptes : l'un contient le détail des dépenses quotidiennes et l'autre le budget mensuel par catégorie. À la fin de l'année, il convient de dresser un bilan annuel qui doit être équilibré, voire bénéficiaire. La pire faute serait d'avoir la moindre dette.

De surcroît, la ménagère doit avoir le sens de l'épargne : elle doit apprendre à tout recycler pour éviter le gaspillage et les dépenses inutiles, tout en sachant engager les frais nécessaires, distinguant ainsi l'épargne de l'avarice[22]. Les frais réellement indispensables ont d'abord pour objet de contribuer à préserver la santé physique et morale de la famille : alimentation saine et suffisante, vêtements chauds et propres, entretien et hygiène du logement, création d'un minimum de confort pour le rendre agréable.

De même, les frais doivent être optimisés, car l'argent ainsi épargné sera utilisé à d'autres fins utiles[23]. Pour Fleury Marduel, la ménagère qui connaît son métier sait non seulement économiser, mais aussi différencier l'épargne passive (argent mis de côté dans une cagnotte) de l'épargne active ou productive[24]. Cette dernière peut être constituée à partir d'un achat ou d'une acquisition permettant d'augmenter le capital foncier ou le capital d'exploitation, ou encore par le placement d'une somme d'argent à la Caisse d'Épargne, au Crédit Agricole ou dans tout autre établissement financier, comme les banques et les sociétés de crédit. Son manuel lui apprend aussi à distinguer les prêts à court, moyen et long terme et à tenir la comptabilité courante à la manière d'un livre de caisse[25]. Elle est également formée aux différents modes de paiement : paiement en argent, dont il faut exiger un reçu ou une facture, chèques bancaires, mandats postaux, chèques postaux, traites[26]. On lui dispense quelques notions de législation les plus couramment rencontrées

---

[21] *Ibid.*, p. 18. Et Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.,* p. 208-213. L'historien montre qu'on retrouve ce type de discours dans les manuels d'économie domestique de l'école publique, adressé aux femmes en tant qu'administratrices du foyer, qui soutient les principes « d'ordre, de prévoyance et d'économie ». Il vise à canaliser la consommation de la classe ouvrière, tandis que d'autres discours incitent à la pratique du crédit au sein des ménages ouvriers.

[22] Marduel, *Éducation ménagère…, op. cit.*, p. 24.

[23] *Ibid.,* p. 26.

[24] *Ibid.,* p. 30-31.

[25] *Ibid*., p. 52-55.

[26] *Ibid.,* p. 44-47.

au cours de la vie d'un ménage : donations, contrats de mariage, actes de vente… Il est établi que le mariage fonde la puissance paternelle, qui est exercée par le mari[27].
Au-delà de ces ouvrages de référence, deux témoignages de Franc-Comtoises corroborent ces contenus[28] et rappellent l'entrée à l'école ménagère après le certificat d'études primaires pour mieux gérer un foyer. Les filles apprenaient à tenir un ménage et à être de bonnes épouses en étant économes et non en devenant autonomes financièrement. L'une est entrée en 1940, à l'âge de seize ans, à l'internat de l'école privée Jeanne d'Arc dans le Jura, où elle a été scolarisée pendant deux ans. L'autre a suivi les cours privés de l'école ménagère de Besançon en 1944, à l'âge de dix-sept ans, pendant un an. Outre la couture, le repassage, la cuisine, le tricot et la tenue des comptes, l'école ménagère de Besançon initiait aussi les jeunes filles aux chants grégoriens.

La première évoque la vie de sa mère. Cette dernière, aînée d'une fratrie de cinq enfants, n'a pas eu la possibilité de poursuivre ses études et s'est mariée en 1946 avec un cultivateur ; elle a alors vingt ans. Le couple a eu huit enfants. Lui est le soutien financier du ménage et l'administrateur du compte commun, tandis que l'épouse fait vivre la maisonnée avec le strict nécessaire autorisé par le chef de famille et sous son contrôle. Elle s'occupe aussi de la traite des vaches, du potager et de la basse-cour :

> « On nous habillait au printemps. Ma mère cousait mais il fallait certains hivers renouveler nos vestes. Elle en a parlé à une dame qui habitait le village. C'était une veuve. Mon père faisait son foin et elle nous aidait en contrepartie […], c'était une entraide. Voyant que ma mère ne pouvait pas acheter les vestes pour ses trois filles, elle a payé la mienne parce que ma mère ne pouvait pas sortir autant d'argent. Mon père ne voulait pas. »[29]

La deuxième, issue d'un milieu plutôt bourgeois, est ensuite entrée à l'école Pigier pour se former à la sténodactylographie, avant de travailler dans une usine de bonneterie à Besançon en tant qu'employée administrative. Elle voulait être coiffeuse pour pouvoir gérer « sa petite entreprise », mais sa mère s'y est opposée et l'a orientée vers les métiers de bureau où le salariat assurait une meilleure sécurité financière. Elle cesse son activité professionnelle en 1949, année de son mariage – elle a alors vingt ans – pour élever ses deux enfants. Le couple a un compte commun. Elle administre le budget familial avec l'argent que lui remet son mari chaque mois pour tenir le ménage, et son périmètre d'action est cantonné à la sphère de la maisonnée. Dans les années 1950, elle fait un

[27] *Ibid.,* p. 57-62.
[28] Entretiens précités, Arlette et Janine.
[29] Entretien précité, Janine.

héritage et dépose cette somme d'argent sur le compte commun, sans envisager un instant d'ouvrir un compte individuel qui aurait nécessité une autorisation maritale. Cette pratique n'était pas dans les mœurs. De son côté, l'époux travaille à l'extérieur et construit sa carrière. D'employé dans une banque, il est passé progressivement au statut de cadre supérieur.

Le « métier » principal de ces deux anciennes élèves de l'école ménagère reste celui de maîtresse de maison, et leurs comportements financiers s'inscrivent dans un cadre codifié selon une gestion rationnelle du budget et surtout une gestion familiale. Dans leur éducation, l'argent n'a pas une utilité individuelle, il sert à des fins collectives et non personnelles.

2. L'ouverture du premier compte bancaire, étape majeure vers l'autonomie financière

Qui accède au premier compte bancaire ?

Avant d'examiner le profil type de la clientèle féminine de notre échantillon, nous avons souhaité nous arrêter un instant sur la suppression de l'autorisation maritale obligatoire pour l'ouverture d'un compte bancaire par les femmes mariées. Cette étape historique a-t-elle suscité des réactions et des résistances de la part de certains banquiers, comme pour la loi de 1907 ? Selon l'enquête Crédit Agricole, cette exigence des banquiers est devenue très marginale. Après la loi du 13 juillet 1965, moins de 1 % des femmes mariées ont dû fournir la preuve du consentement de leur mari. Parmi ces rares cas, nous trouvons quelques ouvertures de comptes communs.

Toutefois, les témoignages que nous avons recueillis montrent quelques regimbements dans le monde de la banque. Ils dépeignent aussi la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvaient les femmes mariées avant la réforme de 1965[30]. En effet, celles qui détenaient un livret d'épargne, le plus souvent depuis la petite enfance, ont dû présenter, une fois mariées, une autorisation de l'époux pour retirer leur argent sur leur propre compte[31]. De surcroît, les décisions concernant leur patrimoine personnel se prenaient généralement entre hommes. Ainsi, une ouvrière qui a hérité de la maison de sa grand-mère en 1959,

[30] Entretiens oraux avec Gabrielle, 25 juillet 2020, Marie-France, 1er août 2020, Michelle, 4 août 2020, Jeanne, 5 août 2020.

[31] Entretiens précités, Marie-France et Michelle.

année de son mariage, a été dépossédée de son bien en 1962[32]. La vente a eu lieu sans qu'elle ait été avertie par le notaire, ni consultée par son mari. Elle était mariée sans contrat et l'acte de vente a été signé à son insu. Le notaire a remis un chèque non barré au mari pour l'encaissement de la somme en liquide. Il a fallu attendre la réforme de 1965 pour que chacun des époux garde la faculté de gérer ses biens propres acquis avant le mariage.

Toutefois, si la loi lève l'incapacité civile des femmes mariées, dans les faits, il peut parfois en être autrement. Ainsi, en 1967, une autorisation maritale a été nécessaire à une employée de banque pour ouvrir un compte personnel et percevoir son salaire par virement, mais aussi pour travailler dans cet établissement en tant que rédactrice[33]. De même, en 1974, le compte-chèques personnel d'une ouvrière a été transformé en compte joint par sa banque dans laquelle son mari était aussi client. Au prétexte de frais bancaires importants, le banquier a modifié autoritairement le compte courant de sa cliente, en accord avec le mari, et malgré le ferme désaccord de cette dernière :

> « Je n'avais jamais de découvert… Les frais bancaires n'étaient pas énormes… Je n'ai rien signé, j'estime qu'une femme qui travaille n'a pas à demander de l'argent pour s'acheter une paire de bas. J'étais fâchée… Jamais on n'aurait fait ça à un homme ! Je n'ai rien pu faire… mais je ne voulais pas avoir la guerre avec mon mari. »

Dans une période plus récente, en 2014, une femme, alors en instance de divorce, qualifie sa nouvelle expérience avec sa banque de « parcours du combattant »[34]. Tout changement de sa situation bancaire nécessitait la validation de son ex-mari tant que la procédure de divorce était en cours, ce qui avait pour effet de bloquer toutes ses démarches. Pour mettre son compte personnel à son nom de jeune fille, par exemple, le banquier exigeait le jugement du divorce, alors qu'aucune procédure de prêt engageant le couple n'était en cours.

Ces cas montrent la résistance des mentalités chez certains professionnels et quelquefois de la part du mari.

---

[32] Entretien précité, Michelle.

[33] Comme d'autres femmes à cette époque qui exerçaient un emploi très jeunes, elle ne cotisait pas encore pour la retraite, n'ayant pas atteint sa majorité. Les femmes ne pouvaient verser leur cotisation qu'à partir de 21 ans. Avec la loi du 5 juillet 1974, l'âge de la majorité électorale et civile est abaissé de 21 à 18 ans, ce qui met fin à ce système.

[34] Entretien oral avec Bénédicte, 28 août 2020. Voir aussi l'article de Pallavi Chavan, "Gender Inequality in Banking Services", *Economic and Political Weekly*, 43/47 (2008), p. 18-21, sur l'inégalité de traitement entre la clientèle féminine et masculine pour, notamment, l'obtention d'un crédit.

Des clientes de plus en plus souvent célibataires

Tableau 11 : Situation familiale des clientes par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Célibataire	Concubine	Divorcée	Mariée	Pacsée	Veuve	Total général	N
Avant 1976	67,74 %	0,27 %	1,08 %	30,11 %	0,00 %	0,81 %	100 %	372
1976-1985	81,12 %	4,66 %	0,93 %	12,35 %	0,23 %	0,70 %	100 %	429
1986-1995	88,12 %	5,70 %	0,95 %	4,99 %	0,24 %	0,00 %	100 %	421
Après 1995	84,42 %	7,45 %	2,26 %	4,29 %	1,35 %	0,23 %	100 %	443

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

L'enquête Crédit Agricole montre que plus la période d'ouverture du premier compte est récente, plus la proportion de femmes mariées est faible. Ainsi, à l'ouverture du premier compte avant 1976, elles sont 30 % de femmes mariées, puis cette part diminue fortement à partir de 1986, passant à 5 %, tandis que celle des célibataires augmente pour atteindre plus de 80 %. Par ailleurs, pour la génération de clientes ayant ouvert leur premier compte entre 1951 et 1965, la proportion de femmes mariées était de 50 %. Par conséquent, si les clientes sont principalement mariées pour les plus anciennes générations, elles sont surtout célibataires pour les jeunes générations, même si nous savons que c'est une question de société et que les femmes se marient de plus en plus tard[35].

Des gestionnaires de moins en moins autodidactes

Jusqu'à la période 1976-1985, lorsque les femmes ont ouvert un compte, plus de 50 % d'entre elles n'ont jamais appris à gérer un budget et réalisent cet exercice avec aisance et facilité, et cela, toutes générations confondues, quel que soit le milieu, rural ou urbain[36]. Toutefois, cette proportion d'autodidactes diminue et passe de 54 % à 44 % pendant la période suivante. En revanche, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un apprentissage dans le cadre familial augmente pour les périodes suivantes, de 37 % à plus de 48 %, pour atteindre presque 50 % à partir de 1995. Cet apprentissage de la gestion budgétaire s'effectue surtout avec leur mère, qui gérait aussi le budget de la famille. L'augmentation du nombre de clientes célibataires au détriment des mariées explique en partie le recul de

[35] INSEE, Bilans démographiques 2019. En 2005, les femmes se mariaient en moyenne à l'âge de 32,6 ans (contre 35,3 ans pour les hommes), soit deux ans plus tard qu'en 1995. En 2019, l'âge moyen des mariées se situe en moyenne à 36,1 ans (contre 38,6 ans pour les hommes). [En ligne]. Et aussi Blöss et Frickey, *La femme dans la société française…, op. cit.*, p. 82-83.
[36] Enquête précitée, Crédit Agricole.

l'autodidaxie et la progression de l'encadrement parental, en l'occurrence maternel, dans l'initiation à l'argent.

La gestion des finances est formalisée avec l'utilisation d'un livre de comptes (pour 77 % de femmes) afin de comptabiliser les dépenses et les recettes[37]. Bien que l'enquête Crédit Agricole considère des catégories sociales diversifiées, le livre de compte s'inscrit dans la tradition familiale de la classe bourgeoise, où ce dernier était offert à la future jeune mariée au XIX^{e} siècle et encore au début du XX^{e} siècle[38]. Noter ses dépenses faisait partie des devoirs imposés à la femme par son éducation, et le contrôle exercé par l'époux se justifiait par les sommes substantielles qu'il lui versait pour diriger la maison. Dans les catégories aisées, le rôle de l'épouse pouvait être celui d'une comptable professionnelle maîtrisant la gestion des flux et administrant la *famille-entreprise*. Il était dans ses attributions d'établir minutieusement une comptabilité globale, mensuelle et annuelle, de tenir à jour le montant de tous les frais engagés, celui des recettes ainsi que les opérations de placements, de faire l'inventaire de la fortune du ménage et d'avoir une parfaite connaissance du capital réel[39]. Dans le milieu rural de la petite entreprise familiale, les femmes pouvaient indiquer « retrait personnel » en face de la dépense pour signaler qu'elle avait été effectuée avec leur propre argent[40].

Certaines femmes ont recours au système des enveloppes (moins de 10 % des répondantes à l'enquête Crédit Agricole) avec une répartition précise des dépenses, une pratique répandue dans le milieu ouvrier[41]. Selon une enquête de la Société d'études pour le développement économique et social (SEDES) réalisée en 1976 à la demande de l'Union nationale des Caisses d'Épargne de France[42], portant sur la gestion budgétaire du ménage, cette méthode est peu fréquente à cette époque. Cependant, elle n'en demeure pas moins présente dans les esprits au vu de l'organisation de la comptabilité par classification des

---

[37] *Ibid.*

[38] Marguerite Perrot, *Le mode de vie des familles bourgeoises : 1893-1953*, Paris, Armand Colin, 1961, p. 1-4.

[39] *Ibid.,* p. 264-265.

[40] Entretien précité, Hélène.

[41] Entretiens précités, Émilie et Michelle.

[42] Archives BPCE, Société d'études pour le développement économique et social (SEDES), « Attitudes et comportements des femmes dans la vie financière des ménages », mars 1976, p. 4-19. Réalisée pour l'Union nationale des Caisses d'Épargne de France, cette étude vise à observer les comportements et les opinions des femmes face à l'argent dans le contexte de leur vie familiale et sociale. Enquêtes menées à partir d'un questionnaire non directif en janvier 1976 auprès d'un échantillon de femmes constitué selon la méthode des quotas. L'échantillon représente l'ensemble des catégories de femmes en fonction de différents critères : l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le type d'activité exercée, la catégorie professionnelle du chef de ménage et de l'enquêtée. Une centaine d'enquêtes se sont déroulées dans six régions différentes : Bordeaux, Toulouse, Lyon, Strasbourg, Nantes et la région parisienne, en veillant à représenter les agglomérations urbaines (ville de plus de 100 000 habitants, de moins de 100 000 habitants) et rurales.

dépenses avec un budget associé[43] : la gestionnaire du budget connaît la somme à ne pas dépasser pour chaque type de dépenses. Jugés moins efficaces que le livre de comptes, les talons de chèques constituent néanmoins, pour d'autres, un support de suivi des dépenses[44].

Le salariat et le niveau de diplôme, deux leviers pour l'émancipation

Alors qu'au XX^e^ siècle se construit un idéal du travail féminin autour de l'employée de bureau, dont la dactylographe est la figure symbolique[45], cette profession incarne aussi pour les femmes un modèle de réussite sociale[46].

Tandis que l'employée de banque est pendant longtemps concentrée dans un salariat d'exécution, souvent recrutée pour des tâches administratives et/ou mécanisées, comme nous l'avons vu dans la première partie, la cliente de banque qui ouvre un compte entre 1951 et 1975 exerce majoritairement la profession d'employée de bureau (pour 45 %)[47]. Ce phénomène s'atténue à partir de la période 1986-1995, où les métiers se diversifient dans la sphère du travail salarié. Le témoignage d'une ancienne génération de clientes illustre très bien le caractère restreint des possibilités d'orientation professionnelle des femmes à cette époque. En 1950, l'une d'elles était alors la seule fille à préparer une spécialité en mathématiques élémentaires. Cependant, après le baccalauréat, elle n'a pas été libre de choisir ses études ni son métier par la suite, contrainte par des normes sociales qui destinaient les femmes au mariage et à vivre sous la tutelle d'un homme :

> « Vous savez, on avait le droit de ne rien faire. Parce qu'on était une fille, tout était refusé. Il y avait une école que je voulais intégrer : polytechnique féminine […]. Mais mes parents n'ont jamais voulu ! Ils trouvaient que ce n'était pas fait pour une fille. Et encore, on ne pouvait pas trop se plaindre, parce qu'on a quand même fait quelques études […], on m'a envoyée faire une école de secrétariat de direction où j'ai appris à taper à la machine, je n'aimais pas ça […]. J'aimais les maths, alors quand je ne savais pas quoi faire, je m'inventais des problèmes de géométrie ou d'algèbre […]. Ma sœur était bibliothécaire, elle a fait une école pour les filles, il n'y avait pas de garçon. »[48]

L'enquête Crédit Agricole montre aussi que ces femmes, par leur profession salariée, ont gagné une autonomie économique et financière par rapport à leur mère, déclarée quasi

---

[43] Enquête précitée, SEDES, p. 6.
[44] *Ibid*., p. 7.
[45] Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire…, op. cit.,* p. 78-87.
[46] Entretien biographique de Samantha, ancienne cadre de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, 20 mars 2019. Au moment de son recrutement en 1975, elle voyait dans cette profession le symbole de la réussite. Cependant, nous avons vu dans cette recherche que ces nouvelles embauchées féminines n'avaient pas réellement le choix quant à la fonction occupée.
[47] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[48] Entretien précité, Hélène.

systématiquement comme femme au foyer. Elles ont atteint une catégorie sociale supérieure à celle de leurs parents, qui appartiennent surtout à la classe ouvrière. De même, leur travail salarié améliore leur influence dans la décision du couple ; elles détiennent une certaine indépendance économique par l'acquisition d'un revenu personnel[49].

Alors que jusqu'en 1985, les clientes qui ouvrent leur premier compte bancaire exercent majoritairement une activité professionnelle, celles d'une génération plus jeune, à partir de 1986, sont étudiantes/élèves à ce moment-là[50].

Tableau 12 : Situation professionnelle des femmes par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	En activité professionnelle	Étudiantes Élèves	Total général	N
Avant 1975	67,39 %	25,07 %	100 %	371
1976-1985	50,59 %	42,15 %	100 %	427
1986-1995	29,83 %	65,87 %	100 %	419
Après 1995	23,58 %	70,52 %	100 %	441

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Cette tendance est particulièrement marquée pour les plus anciennes clientes, soit avant 1975 pour 67 % d'entre elles ; ce sont quatre femmes sur cinq pour celles ayant ouvert leur premier compte avant 1965. À partir de 1976, les nouvelles clientes sont de plus en plus souvent étudiantes, à hauteur de 42 %, et font des études supérieures. Après 1986, cette orientation se confirme de manière plus évidente pour un peu plus de 65 % des femmes.

Tableau 13 : Répartition des diplômées par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	BEPC Brevet	BEP/CAP	Bac	BTS/DEUG DUT	Bac + 3 à doctorat	Ingénieur	Total général	N
1951-1975	6,80 %	35,80 %	22,19 %	6,80 %	13,91 %	5,03 %	100 %	338
1976-1985	5,68 %	26,61 %	24,29 %	16,80 %	12,66 %	7,24 %	100 %	387
1986-1995	4,23 %	14,18 %	19,65 %	21,89 %	21,63 %	10,95 %	100 %	402
Après 1995	2,66 %	9,44 %	21,31 %	18,40 %	27,84 %	15,50 %	100 %	413

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Si, avant 1976, elles sont majoritairement titulaires d'un BEP ou d'un CAP lorsqu'elles ouvrent leur premier compte, pour les autres périodes, on constate une élévation

[49] Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », enquête précitée, p. 42-43.
[50] Enquête précitée, Crédit Agricole.

progressive de leur niveau de diplôme. Tout d'abord, la proportion de bachelières est en légère augmentation, soit de deux points, entre la période 1951-1975 (avec 22 %) et la période 1976-1985 (avec 24 %), puis elle se stabilise. Ensuite, à partir de 1976, la part des diplômées de l'enseignement supérieur ne cesse de s'élargir par palier progressif et de façon continue. En effet, on distingue d'emblée celles qui ont atteint un niveau supérieur ou égal à un bac + 3 (jusqu'au doctorat), qui passe de 12 % à 21% entre les périodes 1976-1985 et 1986-1995, puis, dès 1995, c'est la part des ingénieures qui augmente de cinq points, pour atteindre 15 %.

Cette tendance à la progression du niveau de diplôme de ces femmes peut être également observée à l'échelle de la Franche-Comté pour l'ensemble de la population. Ainsi, en 1990, 49 % des Francs-Comtois de plus de 15 ans détiennent un diplôme supérieur au certificat d'études, contre 38 % en 1982 ; 18 % ont au moins décroché le baccalauréat, affichant une progression de quatre points par rapport à 1982[51]. Cependant, en moyenne, quelles que soient les générations, la proportion de bacheliers en Franche-Comté est plus faible par rapport à celle des autres régions de province hors l'Île-de-France (20 %). En revanche, les individus dotés d'un diplôme professionnel comme le CAP y sont plus nombreux et interrompent donc plus tôt leur scolarité : 28 % des Francs-Comtois de 20 à 24 ans sont scolarisés, contre 32 % en France. Quant aux Franc-Comtoises en particulier, elles sont légèrement moins diplômées que les Francs-Comtois. En effet, elles se sont arrêtées au certificat d'études en proportion supérieure : 65 % en 1982 et 54,8 % en 1990 ; pour la population masculine, c'est 58,1 % d'hommes en 1982 et 47,1 % en 1990. De surcroît, la part des bachelières reste faible : 7,7 % en 1982 et 10 % en 1990. Chez les hommes, la proportion de bacheliers est de 8,7 % en 1982 et 9,9 % en 1990. De même, pour les femmes, on compte 6,1 % de diplômées de l'enseignement supérieur (à partir de bac + 2) en 1982 et 7,9 % en 1990. Chez les hommes, il y a 6,3 % de diplômés de l'enseignement supérieur en 1982 et 8,9 % en 1990. Toutefois, si on tient compte du critère de l'âge, un phénomène de « rattrapage » est visible entre les femmes nées durant la période 1915-1925 et la période 1955-1965. On constate alors que la part des bachelières et des diplômées de l'enseignement supérieur augmente de 25 points, contre 15 points pour les hommes ; les moins de 35 ans sont même davantage diplômées que leurs confrères.

[51] Laurence Desobry, « Diplômes : le niveau s'élève », *INSEE Franche-Comté*, n° 5, octobre 1994, p. 1-2. [En ligne].

On observe donc une même tendance dominante pour les deux populations : la clientèle féminine du Crédit Agricole et les Franc-Comtoises, à savoir une élévation du niveau de diplôme pour les plus jeunes.

L'accroissement d'une nouvelle clientèle étudiante s'inscrit dans un contexte où les banques incitent régulièrement les jeunes à ouvrir un compte et leur proposent des offres adaptées à leurs besoins quotidiens, selon les évolutions de la société[52]. Elles investissent sur un marché qui présente un avenir et misent sur l'amélioration de leur situation financière. En effet, nous avons vu que le Crédit Agricole identifie un fort potentiel chez cette population, alors que le taux de bancarisation n'atteint que 15,9 % chez les 18-19 ans en 1975. Pour séduire ce segment jugé prioritaire, ces campagnes publicitaires font la promotion du compte-chèques[53]. La banque ne perd pas de vue cet objectif au milieu des années 1980, devant le constat d'une clientèle qui se structure en trois générations. La première, qui comprend les agriculteurs, les artisans, les petits commerçants et les retraités ruraux, représente 41 % de ses clients en 1978, mais ces derniers diminuent peu à peu chaque année. La deuxième s'est constituée à partir des salariés du milieu urbain et s'accroît sensiblement. Elle correspond à 45 % de sa clientèle. La dernière génération, composée d'inactifs non retraités (les jeunes et les femmes au foyer), enregistre une nette progression numérique. Cependant, si elle ne représente que 14,4 % de sa clientèle et participe à hauteur de 12 % à la collecte en 1978, elle rassemble, en 1982, 18 % de ses clients et contribue à 13,5 % de la collecte. Les jeunes sont par conséquent des cibles prometteuses.

Comment les femmes s'approprient-elles leur premier compte ?

Nous nous sommes attachée ici au premier type de compte courant ouvert par les femmes et à son utilisation quotidienne. L'observation des moyens choisis pour l'alimenter régulièrement et pour couvrir les paiements habituels met en lumière des pratiques certes générales mais essentielles pour comprendre l'affirmation du pouvoir bancaire et financier des femmes, surtout sur la période des années 1970 à la fin des années 1990.

---

[52] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Étude interne sur la clientèle du Crédit Agricole, « Opérations SIGMA », 1976, p. 3.
[53] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, « Orientations marketing à moyen terme : diagnostic général 1984-1986 », Département développement, p. 41-42.

Le compte-chèques : premier compte bancaire ouvert par les clientes

D'après l'enquête Crédit Agricole, le compte-chèques est très largement répandu. Elle montre aussi que plus la période d'ouverture du premier compte est récente, plus le taux d'ouverture d'un compte commun est faible, tandis que celui du compte individuel s'accroît. En effet, la part des femmes ayant ouvert un compte commun avant 1976 est de 20 %, puis elle chute à 2 % à partir de 1995, alors que pour celles ayant ouvert un compte individuel, elle passe de 78 % à 96 % sur la même période. Posséder un compte-chèques personnel procure aux femmes mariées, pour une ancienne génération de clientes, une grande liberté[54]. Avoir leur propre carnet de chèques, détenir leur argent et l'utiliser comme elles le souhaitent, librement, sans l'intermédiaire du mari, leur apportent une « délivrance » étant donné qu'elles n'ont plus besoin de « demander ». Le fait d'avoir un emploi salarié est, certes, un pas décisif vers l'autonomie financière, mais incomplet. En effet, ne pas disposer directement de leurs gains, alors versés sur le compte du conjoint ou sur le compte commun, constitue une entrave à leur individualité, même en l'absence de difficulté particulière dans le ménage, d'ordre matériel ou relationnel. Dans les couples biactifs aussi, les femmes ont le sentiment d'être sous tutelle. Jusqu'alors dépendantes de leur père dont certaines, mineures, ont eu besoin de l'autorisation pour se marier, elles dépendent ensuite de leur époux. Ce n'est qu'une fois titulaires de leur compte bancaire qu'elles s'affranchissent, en conscience, de l'emprise masculine et goûtent à leur émancipation financière.

Se rendre au guichet pour effectuer leurs propres retraits d'argent et se constituer une cagnotte pour le mois – bien que cette somme soit, en partie, généralement utilisée à des fins familiales et collectives –, telles sont les premières manifestations de leur liberté. Elles peuvent enfin accéder à leur propre argent directement, sans intermédiaire, et surtout, assumer des initiatives. Dès lors, elles prennent part à la décision pour les sorties et les grosses acquisitions qui ne sont plus l'apanage du mari. Elles décident également seules pour l'achat de petits cadeaux comme pour leurs dépenses personnelles, y compris les plus coûteuses lorsqu'elles sont jugées utiles. Ainsi, passer le permis de conduire ou s'acheter une voiture, alors que le conjoint n'y est pas vraiment favorable, devient possible : « C'est mon argent, j'en fais ce que je veux ! »[55].

[54] Entretiens précités, Jeanne, Marie-France, Hélène, Michelle. Entretien oral avec Maryse, 12 mai 2020.
[55] Entretien précité, Michelle.

L'autonomie financière accroît leur influence au sein du couple, qui se manifeste par la prise de décision partagée entre les conjoints et les hisse à un rang plus égalitaire dans le ménage.

Dans la grande bourgeoisie urbaine, avoir son propre argent et ouvrir son compte bancaire créent même une rupture dans la situation d'une femme mariée sous le régime de la séparation des biens[56]. Jusqu'alors dépendante de son mari, elle se sent libre le jour où, à l'occasion d'un héritage, elle ouvre un compte courant personnel. Elle s'autorise enfin à se faire confiance et à se fier à son propre jugement pour la gestion de son argent et se risque même à réaliser, de temps à autre, quelques petites opérations en bourse. Bien que son entourage ne valide pas certaines de ses décisions en la matière, il n'en demeure pas moins qu'elle détient son autonomie pécuniaire, par ailleurs reconnue. Désormais, elle tient une part active dans la vie financière du couple où elle se positionne alors comme une associée :

> « Ma mère a été libre quand elle a hérité en 1951, maman avait enfin de l'argent à elle et a ouvert un compte bancaire au Crédit Lyonnais. J'ai fait pareil quelques années plus tard, au début des années 1970. Sinon, je pouvais prendre ce que je voulais sur le compte de mon mari, mais c'était le sien […] alors je n'osais pas trop. Je dépendais de lui puisque c'était son argent. Quand j'ai hérité, d'abord j'étais heureuse d'avoir de l'argent personnel et puis posséder mon propre compte bancaire, à mon nom, c'était presque inconcevable. Ça paraît idiot mais c'était comme ça. J'ai boursicoté un peu […] et quand mon mari avait besoin d'argent pour acheter des actions, je lui faisais un chèque sans problème ! »[57]

Parallèlement à la massification et à la démocratisation du compte-chèques, le compte de titres se développe sensiblement[58]. La part des femmes ayant ouvert un premier compte mixte, chèques et titres, passe de 0 % avant 1966 à 7 % à partir de 1995 ; cela concerne surtout des célibataires, probablement pour les catégories socioprofessionnelles supérieures. Nous pouvons voir ici naître la tendance à s'intéresser à d'autres outils bancaires qui dépassent la gestion quotidienne : les placements boursiers.

Un usage privé et non professionnel du compte

Quelle que soit la période d'ouverture, plus de 90 % des femmes ont un premier compte courant à usage privé, alors que moins de 5 % ont un compte à usage mixte : privé et

[56] Entretien précité, Hélène.
[57] *Ibid.*
[58] Enquête précitée, Crédit Agricole.

professionnel[59]. Principalement des salariées, une infime minorité exerce une activité complémentaire : 8 % seulement sont à leur compte[60]. Nous avons confronté ce résultat à l'ensemble de la population active féminine en Franche-Comté durant la période 1968-1982[61] pour évaluer s'il s'agit d'un phénomène propre à notre échantillon[62]. Nous constatons que cela n'est pas le cas.

En effet, la population active féminine en Franche-Comté compte en 1968 135 752 femmes âgées de 15 à 65 ans ou plus (contre 263 676 hommes) dont 8 372 indépendantes, ce qui représente 6 % de la population active féminine (contre 15 % pour les hommes). En 1975, il y a 158 355 femmes (contre 279 085 hommes), dont 8 670 indépendantes, soit 5 % (contre 12 % pour les hommes). En 1982, alors que la population active féminine a augmenté, avec 186 080 femmes âgées de 15 à 65 ans et plus (contre 281 096 hommes), le nombre d'indépendantes a encore diminué, avec 8 092 femmes, soit une proportion de 4 % (contre 11 % pour les hommes). Par conséquent, non seulement la part de cette population est faible, mais elle décroît régulièrement. La même tendance peut être observée chez les hommes durant la même période de 1968 à 1982 : alors que la population active masculine augmente, la part des indépendants diminue sensiblement. Néanmoins, la proportion des hommes indépendants reste supérieure à celle des femmes. Le critère du genre ne semble donc pas agir sur la faible représentation du statut d'indépendant dans la population active franc-comtoise.

Pour l'année 2006, les statistiques de l'INSEE montrent que sur 460 877 emplois en Franche-Comté, les femmes représentent 42 % de la population active salariée et 3,4 % de la population active non salariée[63]. En 2012, à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté, les femmes sont également peu présentes parmi la population non salariée, avec 29 %, et ont un revenu inférieur à celui des hommes : 22 100 euros par an en moyenne, contre 28 800 euros pour les hommes[64].

---

[59] *Ibid*.
[60] *Ibid*.
[61] INSEE, « Recensement général de la population de 1968, résultats du sondage au 1/4 », Franche-Comté, Paris, Imprimerie nationale, 1972. « Recensement général de la population de 1982, résultats du sondage au 1/5 », Franche-Comté. « Recensement général de la population de 1982, résultats du sondage au 1/4 », Franche-Comté.
[62] Le critère « indépendants, sans salarié » de l'INSEE a été retenu pour comparer les données. Ce critère qui s'applique à la population active permet de distinguer les personnes travaillant à leur compte des salariés. Parmi les indépendants, il distingue les non-salariés, les employeurs et les aides familiaux.
[63] « Emplois selon le statut professionnel », INSEE, RP 1999 (géographie au 01/01/1999) et RP 2006 (géographie au 01/01/2008), exploitations principales lieu de travail. [En ligne].
[64] Amandine Ulrich et Audrey Mirault, « Les non-salariés en Bourgogne-Franche-Comté : une population aux profils très variés », *INSEE Analyses Franche-Comté,* n° 14, novembre 2015. [En ligne].

Le virement, principal moyen d'alimentation du compte

Tableau 14 : Moyens d'alimentation du 1er compte selon sa période d'ouverture

Périodes d'ouverture	Espèces	Chèque	Virement	Total général	N
Avant 1976	10,83 %	23,33 %	44,17 %	100 %	360
1976-1985	3,83 %	24,40 %	44,26 %	100 %	418
1986-1995	8,15 %	15,11 %	39,33 %	100 %	417
Après 1995	4,65 %	8,14 %	40,93 %	100 %	430

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Parmi les clientes qui ont répondu à l'enquête Crédit Agricole, quelle que soit la période d'ouverture de leur premier compte, le virement est le moyen le plus développé pour l'alimenter. Il concerne globalement un peu plus de 40 % des femmes. Cependant, la génération de clientes la plus ancienne, ayant ouvert un premier compte avant 1976, dépose encore des espèces (près de 11 %).

Tableau 15 : Moyens d'alimentation du 1er compte entre les rurales et les urbaines

Milieu d'habitation	Espèces	Chèque	Virement	N
Rural	8,5 %	21 %	36,1 %	800
Urbain	4,9 %	13,7 %	48 %	691
Total général	100 %	100 %	100 %	1 491

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Néanmoins, une différence de comportement apparaît entre les rurales et les urbaines ; ces dernières font beaucoup plus appel aux virements, avec 48 %, contre 36 %. En revanche, l'approvisionnement du compte par chèques est plus développé pour les rurales avec 21 %, *versus* 13 % pour les urbaines. De façon globale, le positionnement dominant du virement bancaire parmi les moyens d'alimentation du compte trouve son explication dans le fait qu'il est le principal canal de versement du salaire.

Tableau 16 : Moyens de paiement du salaire par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Espèces	Chèques	Virements	Total général	N
Avant 1976	16,94 %	26,86 %	56,20 %	100 %	242
1976-1985	2,34 %	29,91 %	67,76 %	100 %	214
1986-1995	2,38 %	24,60 %	73,02 %	100 %	126
Après 1995	3,85 %	14,42 %	81,73 %	100 %	104

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

56 % des femmes perçoivent leur salaire par virement pour la génération la plus ancienne, alors que cela concerne près de 82 % des femmes pour la plus récente, à partir de 1995. La tendance inverse se produit pour les versements du salaire par chèque et en espèces, dont la proportion diminue au fil des générations de clientes. D'anciennes salariées du Crédit Agricole en Franche-Comté[65] précisent qu'en 1969, le personnel percevait toujours le salaire en liquide, remis dans une enveloppe. Pour certaines, ne plus recevoir les appointements en espèces a été, dans les premiers temps, une source d'inquiétude, déstabilisées qu'elles étaient par le fait de ne plus « toucher les sous », fruits de leur travail. Le passage de l'enveloppe remise en main propre, avec de la monnaie « palpable », au virement, où l'argent devient en quelque sorte virtuel, a représenté un changement brutal qui a ébranlé les esprits.

Cependant, bien que le virement soit le mode de versement des revenus le plus répandu, 17 % des femmes qui ont ouvert un compte avant 1976 touchent encore leur salaire en espèces et 27 % par chèque[66]. Cela concerne surtout les employées de bureau (40 %). En outre, les milieux rural et urbain se différencient. Les salaires sont perçus en proportion plus importante par virement en milieu urbain, avec 71 % des femmes, qu'en milieu rural, avec 64 %, au profit des espèces et du chèque[67]. Ces derniers représentent 35 % des versements du salaire des rurales, contre 28 % pour les urbaines.

Moyens de paiement utilisés : du chèque à la carte bancaire

Alors que les premières cartes bleues ont été délivrées en 1967[68], c'est surtout dans les années 1980 qu'elles se diffusent plus largement et deviennent intéressantes pour les clients, acceptées auprès d'un nombre satisfaisant de commerçants[69]. Bien que toujours leader sur ce marché, le Crédit Lyonnais, par exemple, perd 1,5 point de parts de marché en 1978 par rapport à l'année précédente, et l'écart avec ses concurrents se réduit. Or, l'objectif de la carte bleue est de freiner l'accroissement du nombre de chèques. Plus généralement, c'est aussi un moyen d'étendre les services payants en remplacement de

[65] Entretiens biographiques de Marion, 6 février 2019, Louise, 21 mai 2019, Martine, 4 juin 2019, et Laure, 13 juin 2019.
[66] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[67] *Ibid.*
[68] Archives historiques Crédit Agricole SA, circulaire Crédit Lyonnais du secrétariat général des agences de France aux unités d'exploitation, 1979-1981. Le Crédit Lyonnais reste néanmoins leader sur ce marché en considérant l'ensemble des acteurs, à savoir le nombre de porteurs et de commerçants, et le nombre de factures. Néanmoins, il perd 1,5 point de parts de marché par rapport à l'année précédente et, à fin mars 1979, l'écart avec la Société Générale ne tient plus qu'à 182 contrats.
[69] Jeanne Lazarus, *L'épreuve de l'argent. Banque, banquiers, clients*, Paris, Calmann-Lévy, 2012, p. 39.

prestations similaires habituellement gratuites. De ce fait, elle doit devenir « un produit de grande diffusion » et représente une « importance stratégique » pour l'établissement. Sur 420 000 possesseurs d'une carte bleue à fin 1978 (contre 1 586 000 pour l'ensemble des banques), 130 000 seulement sont des femmes[70]. Pourtant, ce produit est perçu par la banque comme la carte des paiements quotidiens (courses et achats), type de dépenses généralement engagé par les femmes. Aussi, l'année suivante, l'action commerciale du Crédit Lyonnais vise particulièrement, mais non exclusivement, la clientèle féminine afin de stimuler sa diffusion auprès des particuliers. Parallèlement, un formulaire pour effectuer une demande de carte bleue est envoyé aux clientes avec leur relevé de compte. Cet établissement bancaire est passé à 700 000 porteurs à la fin de l'année 1981, précédé par la BNP avec 70 000 cartes de plus[71]. Si les bilans d'activité ne différencient pas les hommes et les femmes, l'action commerciale engagée auprès des porteurs en 1982 cible à nouveau ces dernières ainsi que les jeunes. La même année, une enquête de la BNP dévoile que parmi les porteurs de cartes proposées par la banque, 22 % des femmes ont une carte bleue, contre 37 % des hommes[72]. Ces derniers sont donc également majoritairement détenteurs d'une carte bleue à cette même période dans cette banque. Pour autant, le critère de l'âge ne doit pas être négligé dans cette observation : ainsi, lorsqu'on regarde les femmes âgées entre 35 et 45 ans, le taux de détention de cet outil bancaire est le plus fort et en proportion similaire à celle des hommes[73].

Au Crédit Agricole, les caisses régionales de la Franche-Comté illustrent un autre cas de figure. D'après les témoignages de démarcheurs de la Caisse du Doubs et de la Haute-Saône[74], la carte bleue est couramment proposée dans les années 1970 à la clientèle, et ce moyen de paiement emporte alors l'adhésion des femmes qui gèrent le quotidien. Pourtant, dans le cas d'un couple détenant un compte commun, celle-ci est délivrée au nom de monsieur. Cette pratique se poursuit durant une certaine période. On aurait pu penser que les cartes seraient délivrées au nom de madame, surtout si le compte est au nom de monsieur et madame. Ce sera le cas, mais bien plus tard. Faute de sources, nous ne

[70] Archives historiques Crédit Agricole SA, circulaire Crédit Lyonnais du secrétariat général des agences de France aux unités d'exploitation, Annexe III bis, 10 mai 1979.
[71] Archives historiques Crédit Agricole SA, circulaire Crédit Lyonnais du secrétariat général des agences de France aux unités d'exploitation, 1981.
[72] Archives historiques BNP Paribas, journal interne *Dialogue,* 1982, p. 8.
[73] Archives historiques Finance et Pédagogie, Corinne Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », *Journal des Caisses d'Épargne,* n° 6, novembre-décembre 1986, p. 9.
[74] Entretien oral avec Michel, 16 mai 2019, François, 19 mai 2020, et Jean-Louis, 22 juin 2020.

pouvons pas dater cette évolution précisément, mais il semble qu'elle soit relativement récente. De ce fait, si les femmes sont pressenties comme étant des utilisatrices régulières de la carte bleue, elles sont sollicitées par la banque pour développer sa diffusion, mais sans pour autant en être reconnues comme propriétaires. L'enquête Crédit Agricole tend à confirmer cette pratique jusqu'en 1990, car pour les clientes ayant ouvert un compte commun, la forte proportion de titulaires d'une carte bleue se situe dans les années 1990 et 2000 avec 70 % de femmes, contre 21 % dans les années 1980.

Tableau 17 : Moyens de paiement par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Carte bancaire	Chèque (CH)	Chèque CB	Espèces	Espèces Chèque	Espèces CH*, CB	Total général	N
Avant 1976	0,29 %	31,01 %	3,19 %	11,59 %	51,59 %	2,32 %	100 %	346
1976-1985	4,37 %	23,65 %	10,28 %	5,91 %	40,36 %	15,42 %	100 %	396
1986-1995	10,00 %	10,54 %	18,38 %	9,46 %	20,54 %	31,08 %	100 %	392
Après 1995	25,30 %	5,49 %	19,21 %	8,23 %	8,23 %	33,54 %	100 %	385

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Selon cette même source, le chèque est le moyen de paiement le plus répandu pour les générations anciennes, suivi des espèces, alors que pour les clientes les plus récentes, c'est plutôt la carte bancaire, surtout à partir de 1995. En effet, 31 % des femmes ayant ouvert un compte avant 1976 utilisent uniquement le chèque et 51 % les espèces et le chèque, soit 82 % d'utilisatrices à la fois du chèque et de la combinaison espèces-chèque. L'usage de ces moyens de paiement connaît un affaiblissement avec la génération suivante, avec 64 % d'utilisatrices. Ceux-ci restent néanmoins dominants.

Le rapport de Jean Fontourcy, alors directeur des finances de la Caisse nationale du Crédit Agricole, indique que la baisse de l'utilisation des espèces est liée au développement des autres moyens de paiement, dont le chèque[75]. En 1976, la grande majorité des ménages règlent encore les dépenses supérieures à dix francs en argent liquide, qui s'avère mieux adapté aux achats d'un petit montant. Le choix entre les liquidités et les autres moyens de paiement bancaires sera donc fonction du montant de la dépense. Toutefois, la prépondérance du chèque tient aussi au fait qu'il permet à la fois le retrait d'espèces et le

[75] Archives historiques Crédit Agricole SA, Assemblée générale de la CNCA, intervention de Jean Fontourcy sur la distribution du crédit et la collecte des ressources, 29 mai 1979, p. 4. Le directeur des finances de la CNCA souligne que le Crédit Agricole a été un acteur majeur dans la promotion du chèque, d'abord dans les campagnes, où 95 % des agriculteurs détiennent un compte-chèques, puis dans le milieu rural et dans les villes, surtout auprès d'une population à revenus modestes.

règlement sur place à distance. Les témoignages de femmes ayant ouvert un compte entre 1958 et 1969[76] confirment l'utilisation principale des espèces pour le quotidien dont elles ont la charge, le règlement du loyer et les factures correspondant aux charges fixes. Seuls les impôts sont payés par chèque. À partir des années 1970, elles adoptent la combinaison espèces-chèque, selon le schéma évoqué, avec des paiements en espèces pour les dépenses courantes et par chèque pour les achats ponctuels et plus onéreux.

L'enquête de la Société d'études pour le développement économique et social (SEDES) confirme l'utilisation des espèces par les femmes pour régler toutes les petites dépenses quotidiennes et du chèque pour des sommes supérieures, comme pour les grandes courses hebdomadaires dans les grandes surfaces – habitude par ailleurs plus couramment répandue en milieu rural qu'en zone urbaine[77]. En revanche, à l'échelle de la Franche-Comté, l'enquête Crédit Agricole ne révèle pas de grande différence entre le comportement financier des femmes rurales et urbaines quant à l'utilisation des moyens de paiement.

En outre, étant donné leurs responsabilités de la gestion courante du ménage, les femmes ont davantage recours aux espèces que les hommes dans le couple, et pour des sommes supérieures. En 1984, elles effectuent mensuellement et en moyenne trente-huit paiements en espèces pour un total de 2 249 francs, contre vingt-trois paiements pour un montant de 1 293 francs pour les hommes[78]. C'est également le cas pour le chèque : les femmes sont des utilisatrices plus régulières et pas forcément pour des petits montants. Pour la même année, une femme mariée émet douze paiements par chèque selon une fréquence mensuelle, contre huit paiements pour un homme marié[79].

En poursuivant l'analyse du tableau n° 17, nous constatons que la carte bancaire commence à faire son apparition chez la génération de clientes ayant ouvert leur premier compte pendant la période 1976-1985. Cette observation est cohérente avec les informations communiquées par les démarcheurs du Crédit Agricole (page 311)[80]. Cependant, le chèque ou l'association espèces-chèque demeurent les moyens de paiement dominants pour près de 63 % des femmes[81]. En revanche, à partir de la génération de clientes suivante, l'introduction de la carte bancaire se généralise et devient un moyen de

[76] Entretiens oraux avec Émilie, 14 mai 2019, Marie-Louise, 10 mai 2020, Hélène, 5 août 2020. Entretiens précités, Gabrielle, Marie-France, Michelle.
[77] Archives BPCE, SEDES, « Attitudes et comportements des femmes dans la vie financière des ménages », mars 1976, p. 6-7.
[78] Didier Caylou, « L'argent dans le couple », *Les cahiers du Crédit Mutuel*, n° 58, mars 1987, p. 17-21.
[79] *Ibid.*, p. 19.
[80] Entretiens précités, Michel, François, Jean-Louis.
[81] Enquête précitée, Crédit Agricole, tableau n° 3.

paiement pour plus de 50 % des répondantes. Entre ces deux dernières générations, on assiste à une diffusion plus large de la carte bancaire.

Tendance à une individualisation des comportements dans le couple : croissance du compte-chèques individuel chez les femmes mariées

Nous avons accordé une attention toute particulière à ce phénomène qu'est l'augmentation du taux d'ouverture d'un compte-chèques individuel par les femmes mariées. Il se développe progressivement et se généralise au fil des générations de clientes, sachant que l'enquête Crédit Agricole nous indique qu'avant 1976, 30 % des femmes qui ouvrent leur premier compte sont mariées.

Afin d'examiner l'évolution des pratiques bancaires des femmes mariées pour une période antérieure, nos investigations nous ont menée à l'agence de Dole, dans le Jura, où se trouvaient les seules fiches d'ouverture de comptes bancaires originales[82] conservées au niveau de la caisse régionale, de 1941 à 1979. Nous avons procédé à leur dépouillement, puis nous avons constitué une petite base de données en vue d'effectuer, dans un premier temps, une étude statistique et avoir une vision globale de la situation. Sur une population de 2 695 clientes, nous avons extrait les mariées et constitué un échantillon de 2 031 clientes.

Comme pour l'enquête menée dans le cadre du Crédit Agricole, nous avons créé quatre groupes, selon la période d'ouverture du compte, afin d'obtenir des effectifs équilibrés et comparables :

- Groupe 1 : 372 ouvertures de comptes entre 1941 et 1970.
- Groupe 2 : 542 ouvertures de comptes entre 1971 et 1972.
- Groupe 3 : 561 ouvertures de comptes entre 1973 et 1974.
- Groupe 4 : 479 ouvertures de comptes entre 1975 et 1979.

[82] Archives CAFC, fiches des comptes clients de l'agence de Dole, Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura. Selon nos interlocuteurs internes, ces documents étaient susceptibles de fournir des informations à ce sujet ; aussi avons-nous poursuivi nos recherches jusque dans les caves des agences qui n'avaient jamais déménagé, dans l'espoir d'en retrouver quelques-uns.

Tableau 18 : Type de compte détenu selon la période de son ouverture à l'agence de Dole (Jura)

Périodes d'ouverture	Procuration sur compte du mari	Compte joint	Compte personnel	Total général	N
1941-1970	65,59 %	19,35 %	15,05 %	100 %	372
1971-1972	20,52 %	56,19 %	23,29 %	100 %	541
1973-1974	18 %	60,25 %	21,75 %	100 %	561
1975-1979	9,39 %	63,88 %	26,72 %	100 %	479

Source : Fiches des comptes clients de l'agence de Dole.
Test de chi-2.

Avoir une procuration sur le compte du mari est la formule la plus courante avant 1970 dans cette agence, alors que sur les périodes plus récentes, entre 1971 et 1979, la part des femmes ouvrant des comptes joints devient amplement majoritaire, selon un rythme régulier et soutenu. Leur croissance fulgurante à partir de 1971 se produit au détriment de la procuration sur le compte du mari. Ainsi, la proportion de ces clientes, qui était de 65 % avant 1970, chute à 9 % à partir de 1975, et cela, alors qu'à l'échelle nationale, le mouvement de bancarisation des femmes s'accélère entre 1971 et 1976, comme nous l'avons vu dans la partie précédente. Parallèlement, avec une génération plus jeune de clientes, émerge une tendance à l'ouverture d'un compte personnel, assurément minoritaire mais néanmoins croissante et continue. Leur proportion passe de 15 % avant 1970 à près de 26 % entre 1975 et 1979. Les femmes mariées ouvrent donc de plus en plus souvent un compte personnel, tandis que le compte joint connaît une phase de stagnation entre 1973 et 1979, mais demeure la tendance amplement dominante. Ce constat est cohérent avec le bilan dressé par la Caisse nationale du Crédit Agricole, examiné dans la deuxième partie (p. 209), et qui amène cette dernière à envisager une « rebancarisation » de sa clientèle féminine détenant un compte joint ou, plus rarement, une procuration.

Ces résultats confirment par ailleurs une corrélation entre la période d'ouverture du compte et le type de compte choisi, comme le souligne cette femme au foyer :

> « Au début de notre mariage, en 1964, j'avais procuration sur le compte de mon mari. J'avais le droit de retirer de l'agent et de faire des chèques… mais c'était quand même son compte. Le compte joint est venu beaucoup plus tard. » [83]

S'intéressant à la production domestique d'argent aux États-Unis entre 1870 et 1930, la sociologue Viviana Zelizer[84] montre l'aspect évolutif du mode de gestion financière dans

[83] Entretien précité, Hélène.
[84] Viviana Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, Paris, Seuil, coll. « Liber », 2005, p. 84-117.

le couple et la démocratisation du compte joint, qui prend alors progressivement le pas sur l'allocation du mari versée en liquide directement à l'épouse[85]. Il devient alors l'expression d'un nouveau mode de vie et d'un système de valeurs à suivre. En effet, au début du XIX^{e} siècle, les femmes mariées, souvent mères au foyer, ont la responsabilité du budget familial sans pour autant détenir des ressources propres. Seuls les maris perçoivent un salaire et sont titulaires d'un compte en banque. La somme d'argent qu'ils leur remettent pour l'entretien du foyer est alors présentée comme un « cadeau ». D'abord qualifié de devise féminine dont le versement est occasionnel, cet argent devient une allocation ménagère dont le paiement est périodique[86]. Au regard de la loi, les ménagères ne peuvent pas prétendre à disposer d'une partie du gain salarial ou de l'argent familial. Dans les classes moyennes et supérieures, ces versements de l'époux étant insuffisants, la plupart d'entre elles ont recours à l'achat à crédit, une opération qui n'échappe pas au contrôle du mari[87]. Dans les catégories ouvrières, celui-ci remet son salaire, partiel ou total, à son épouse qui, de ce fait, dispose d'argent liquide, même si le budget domestique est sous la surveillance maritale[88]. C'est pourquoi, les ménagères américaines ont recours à toutes sortes de subterfuges pour se procurer davantage de liquidités : chantage, vol, mensonges ou encore fouille des poches du conjoint. Cette situation les maintient dans une position de dépendance[89]. Le paiement d'une allocation ménagère régulière est un réel progrès, au début du XX^{e} siècle, mais ce système ne supprime pas les inégalités dans le couple car le mari reste propriétaire de l'argent domestique[90]. D'ailleurs, son montant n'est pas évalué en fonction des besoins réels de l'épouse, ni revalorisé à la suite d'une hausse de salaire[91]. Aussi, en cas de nécessité, les femmes n'ont pas d'autre moyen que de demander quelques dollars à leur entourage ou, plus couramment en milieu ouvrier, de solliciter l'aide de leurs enfants ou encore de faire un prêt sur gage. Pour Carolyn Vogler et Jan Pahl, dans ce modèle profondément inégalitaire, les maris jouissent d'un pouvoir de décision et d'un niveau de vie supérieur à celui de leurs femmes et de leurs enfants. Par ailleurs, dans les ménages à faible revenu de la classe ouvrière, où les épouses sont seules responsables de la gestion des finances du ménage, cette situation est davantage vécue comme une corvée que

[85] *Ibid.,* p. 116.
[86] *Ibid.,* p. 97.
[87] *Ibid.,* p. 87-88.
[88] *Ibid.*
[89] *Ibid.,* p. 89-93.
[90] *Ibid.,* p. 102.
[91] *Ibid.,* p. 115.

comme une source de pouvoir[92]. Alors que les Américaines sont de plus en plus sensibilisées à leur rôle de consommatrices et qu'un idéal du couple tourné vers un fonctionnement égalitaire se développe, les pratiques traditionnelles qui organisaient jusqu'alors la gestion budgétaire deviennent peu à peu inadaptées au ménage moderne. Dans ce nouveau contexte, le compte joint s'est popularisé et est devenu un « nouvel idéal culturel »[93].

Par ailleurs, le versement de l'allocation du mari à l'épouse est également repéré comme modèle dominant de l'organisation financière du couple en Suisse romande, de la période de l'entre-deux-guerres aux années 1950[94]. Ce même mode de fonctionnement entre les conjoints a aussi été remarqué en Grande-Bretagne pour la période 1950-1980[95].

Dans un deuxième temps, nous avons affiné l'analyse de l'échantillon de Jurassiennes mariées en regardant le type de compte ouvert selon leur situation professionnelle.

Tableau 19 : Type de compte ouvert par catégorie socioprofessionnelle

Catégories socioprofessionnelles	Procuration sur compte du mari	Compte joint	Compte personnel	N
Employée	7,27 %	16,29 %	20,66 %	144
Femme d'agriculteur	41,82 %	16,54 %	0,55 %	91
Indépendante[96]	7,27 %	9,27 %	17,62 %	105
Ouvrière	12,73 %	13,28 %	18,73 %	128
Prof. intermédiaire	5,45 %	7,04 %	4,01 %	42
Prof. intellectuelle sup.	1,82 %	0,50 %	2,48 %	12
Sans profession	23,64 %	39,95 %	32,51 %	290
Total général	100,00 %	100,00 %	100,00 %	817

Source : Fiches des comptes clients de l'agence de Dole
Test de Fischer.

Les clientes sans profession possèdent surtout un compte joint, pour près de 40 %, mais presque un tiers d'entre elles ont aussi un compte personnel. Avec les employées (près de 21 %) et les ouvrières (près de 19 %), ces trois catégories socioprofessionnelles possèdent majoritairement un compte personnel. Moins nombreuses, les actives indépendantes détiennent très majoritairement ce même type de compte. En revanche, celles qui se

[92] Carolyn Vogler, Jan Pahl, « Social and economic change and the organization of money within marriage », *Work, Employment & Society*, Vol. 7, n° 1, p. 71-95.
[93] Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, *op. cit.,* p. 117.
[94] Henchoz, Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère… », art. cité.
[95] *Ibid*.
[96] Cette catégorie comprend les cheffes d'entreprise, agricultrices, aides à domicile, commerçantes et infirmières.

déclarent « femmes d'agriculteur » auprès de la banque possèdent très largement une procuration sur le compte du mari, pour presque 42 %. Les professions intellectuelles supérieures sont très faiblement représentées dans cet échantillon (moins de 2 %), ainsi que les professions intermédiaires (à peine 5 %). On peut donc voir que lorsque ces femmes mariées exercent une profession, salariée ou indépendante, elles détiennent surtout un compte personnel.

Il s'agit maintenant de repérer, à l'échelle de la Franche-Comté, les évolutions du type de compte bancaire ouvert par les femmes mariées, plus largement par celles qui vivent en couple (mariées, concubines, pacsées), durant la seconde moitié du XX^{e} siècle.

Tableau 20 : Type de compte ouvert par les Franc-Comtoises vivant en couple, par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Commun	Individuel	Total général	N
1951-1975	66,36 %	33,64 %	100 %	110
1976-1985	46,58 %	53,42 %	100 %	73
1986-1995	21,74 %	78,26 %	100 %	46
À partir de 1995	17,24 %	82,76 %	100 %	58

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de Fisher.

Jusqu'en 1975, cette catégorie de femmes ouvre généralement un compte commun, et cela, pour plus de 66 % d'entre elles. Notons une inconnue concernant ce dernier : ont-elles réellement ouvert un premier compte commun ou s'agit-il d'une transformation de leur compte individuel, ou encore d'un changement du compte individuel du conjoint ? Néanmoins, un peu plus d'un tiers ouvre un compte personnel.

À côté de cette tendance générale, des phénomènes particuliers ont été relevés dans les témoignages. À la demande de l'Éducation nationale, quatre enseignantes ont eu l'obligation, à partir de 1959, d'être titulaires d'un compte bancaire personnel pour le virement de leur salaire[97]. Une seule l'a ouvert au Crédit Lyonnais et les autres auprès du

[97] Entretiens oraux de Marie-France, Jeanne, Marie-Louise et Danielle, effectués en mai 2020. Ces enseignantes nous ont signalé que dans l'Éducation nationale, les femmes étaient exceptionnellement autorisées à porter des pantalons de la Toussaint à Pâques, et cela, jusqu'à la fin des années 1960. Cette réglementation a particulièrement marqué les esprits car vécue comme une contrainte. Elle montre les contradictions du monde du travail à cette époque qui, d'un côté, encourage l'autonomie financière des femmes mais, de l'autre, les contrôle en régissant le port du pantalon. Sur l'intégration de ce vêtement dans la garde-robe des femmes, voir l'ouvrage de Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.,* p. 367-368. Sur l'histoire du vêtement comme objet genré : Christine Bard, *Une histoire politique du pantalon*, Paris, Seuil, 2010.

Centre des chèques postaux, comme leur père ou leur mari. Les deux épouses ont dû présenter une autorisation maritale. Les deux célibataires ont conservé leur compte-chèques personnel une fois mariées, puis ont ouvert par la suite un compte joint avec leur époux dans les années 1970 en vue d'un achat immobilier dans un autre établissement financier. Par conséquent, gérer leurs finances personnelles avant le mariage les incite à conserver une indépendance financière après celui-ci. Avant de posséder leur propre compte-chèques, ces femmes avaient généralement un livret d'épargne et/ou, pour les mariées, un compte commun avec leur époux. Elles venaient au guichet déposer le chèque de leur salaire sur le compte.

De 1976 à 1985, se dessine une période charnière durant laquelle un changement s'opère[98]. À partir de 1976, les nouvelles générations de clientes ouvrent de plus en plus souvent un compte individuel au détriment du compte commun. Cette tendance se vérifie pour 78 % des répondantes sur la période suivante (1986-1995) et pour plus de 82 % à partir de 1995.

Si on observe uniquement les femmes mariées, celles-ci ouvrent principalement un compte commun jusqu'à la période 1976-1985 pour 60 % d'entre elles. C'est à partir de la période 1986-1995 que la tendance s'inverse de manière fulgurante, avec plus de 71 % de femmes mariées qui ouvrent un compte individuel. Elles privilégient avant tout l'indépendance financière, marquées par la situation de leur mère sous tutelle maritale, comme l'indique l'une d'entre elles[99] :

> « Lorsque j'étais petite, j'ai toujours vu ma mère justifier chaque franc dépensé pour le ménage en tenant un carnet de compte que mon père vérifiait. Elle n'avait pas un emploi mais elle élevait cinq enfants. Mon père décidait de tout. Je me suis toujours promis de ne dépendre de personne. Lorsque je me suis mariée, j'ai toujours été claire sur ce point, mon mari avait son compte et j'avais le mien. »

Cette évolution se confirme en 2008 où les trois quarts des femmes, dont la grande majorité est mariée ou vit maritalement, détiennent un compte individuel, tandis qu'un quart possède uniquement un compte joint[100]. Pour les chercheurs Amardeep Assar et Georges S. Bobinski Junior, les femmes ayant une vision moderne du couple détiennent le plus souvent un compte-chèques individuel[101]. D'après Delphine Devallet-Ezanno, lorsque

---

[98] Enquête précitée, Crédit Agricole.

[99] Entretien précité, Odile.

[100] Exton Consulting, synthèse de l'étude « Services financiers, ce que veulent les femmes », septembre 2008, p. 9. Échantillon national de 500 femmes bancarisées représentatif selon la méthode des quotas. *Revue Banque*, 2009, n° 709, p. 60. Ce cabinet d'études est spécialisé en stratégie et management sur les services financiers.

[101] Amardeep Assar et Georges S. Bobinski Junior, « Decision marketing of baby boomer couples », *Advances in Consumer Research,* volume 18, 1991, p. 657-665. Voir aussi Delphine Devallet-Ezanno,

les femmes mariées actives commencent à travailler avant de se marier, elles ont tendance à conserver leur autonomie financière après le mariage, par rapport à une femme qui a démarré sa vie active déjà mariée[102]. Elles restent attachées à la gestion de leur propre argent qu'elles organisaient jusque-là librement, ce que confirme notre corpus de témoins. Les célibataires ont conservé leur compte personnel après leur mariage car elles tenaient à préserver leur indépendance financière[103]. De façon plus générale, l'enquête de la SEDES montre déjà la tendance à la possession d'un compte-chèques personnel par les femmes actives en 1976, et cela, de façon quasi systématique. Dans les couples biactifs, les salaires sont domiciliés sur deux comptes séparés pour des raisons pratiques, même si, parfois, cette organisation relève d'une obligation de l'employeur.

La séparation des comptes est aussi conditionnée par le mode de gestion de l'argent pratiqué dans le couple : le compte de monsieur sert à couvrir les dépenses mensuelles et récurrentes du ménage, alors que celui de madame permet plutôt de régler les dépenses exceptionnelles ou de constituer une épargne[104] · Le salaire de l'épouse est perçu comme une ressource d'appoint, dont une partie est même qualifiée « d'argent de poche »[105]. Ses besoins personnels sont d'ailleurs considérés comme des frais occasionnels, par exemple, l'achat d'un vêtement. Or, une dizaine d'années plus tard, des travaux de recherche en sociologie ont démontré que les gains des femmes mariées actives sont nécessaires aux besoins essentiels de la famille[106].

En Franche-Comté, c'est surtout le fait de disposer de leur propre argent par le travail qui conditionne l'ouverture d'un compte personnel. Cependant, parmi ces actives, il faut distinguer celles qui vivent officiellement en couple (mariées, concubines, pacsées), pour lesquelles cette action se généralise plus tard, à partir de la période 1986-1995 (pour près de 80 % des répondantes)[107].

« Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoir financier de la femme qui travaille », thèse précitée, p. 67 et 349.

[102] *Ibid*., p. 331. L'auteure considère que le fonctionnement économique autonome constitue un indicateur du pouvoir financier des femmes au sein du couple.

[103] Entretiens précités, Marie-Louise et Danielle. Entretien oral avec Odile effectué le 5 août 2020.

[104] Enquête précitée, SEDES, p. 13.

[105] *Ibid*., p. 14.

[106] Delphine Devallet-Ezanno, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoir financier de la femme qui travaille », thèse précitée, p. 167.

[107] Enquête précitée, Crédit Agricole.

Une femme appartenant à la classe bourgeoise fait figure d'exception car son autonomisation économique et financière s'effectue par héritage[108].

Les pratiques de gestion de l'argent du couple décrites par nos témoins contredisent celles que nous venons d'évoquer, issues de la SEDES[109]. En effet, pour nos témoins, après l'ouverture de leur premier compte bancaire, les charges du ménage sont fréquemment réparties de la manière suivante. Le compte du mari est utilisé pour le paiement des charges fixes telles que les impôts, les assurances, la mutuelle et les dépenses importantes liées au foyer. Elles sont surtout réglées par chèque avant le développement du virement automatique. Le compte de l'épouse permet de couvrir les dépenses courantes de nourriture et d'entretien du logement, y compris le loyer, versé en espèces, ainsi que les frais de scolarité des enfants. Les femmes titulaires d'un compte-chèques postal effectuent leur retrait d'argent contre la remise d'un chèque au facteur. Celui-ci leur remet alors la même somme en espèces, parfois à domicile, contre récépissé. La première carte de retrait a été mise en circulation en avril 1975 par le CCP.

De plus, pour la SEDES, les femmes au foyer sont rarement titulaires d'un compte-chèques personnel mais ont souvent une procuration sur le compte du mari[110]. C'est un service qu'elles utilisent occasionnellement, pourtant largement répandu, car envisagé comme une précaution. Lorsqu'elles détiennent un compte-chèques individuel, celui-ci a souvent été ouvert à l'initiative du mari pour le versement du budget domestique dont elles ont la responsabilité. Or, pour l'agence de Dole[111], nous avons vu que ce sont surtout les femmes d'agriculteurs qui ont une procuration sur le compte du mari. Celles qui se déclarent sans profession ont surtout un compte joint, mais il n'est pas rare qu'elles détiennent un compte personnel, probablement pour les mêmes raisons liées au budget domestique.

Les deux enquêtes, à savoir celle menée au niveau de la Franche-Comté et celle de la SEDES à l'échelle nationale, dans des villes importantes et leurs agglomérations (Bordeaux, Toulouse, Lyon, Strasbourg, Nantes et l'agglomération parisienne), montrent donc quelques résultats contradictoires et soulèvent des variations de comportements selon le territoire géographique. Nous reviendrons sur ce point plus en détail.

---

[108] Entretiens précités, Gabrielle, Michelle, Hélène, Marie-Louise, Bénédicte, Jeanne, Danielle, Marie-France. Entretiens oraux avec Simone, 2 juillet 2019, et Odile, 5 août 2020.
[109] Entretiens précités, Jeanne, Marie-Louise, Marie-France, Danielle, Michelle.
[110] Enquête précitée, SEDES, p. 14.
[111] Enquête précitée, Crédit Agricole et archives CAFC, fiches des comptes clients de l'agence de Dole de la Caisse régionale du Jura.

Vers le milieu des années 1980, plusieurs modes de détention du compte-chèques sont recensés au sein du couple, qui traduisent une organisation financière plus diversifiée[112]. Le plus fréquent est le compte joint unique, surtout détenu par les ménages à revenus modestes. Le mari est alors l'utilisateur principal et la femme s'en sert ponctuellement (dépenses d'habillement pour les enfants ou pour les courses hebdomadaires) et sous son contrôle. En revanche, les couples aisés peuvent détenir deux comptes joints. Dans ce cas précis, chacun des conjoints a la responsabilité du sien, qu'il utilise comme un compte personnel. Sont également repérés des couples qui possèdent un compte joint et un compte personnel dont soit l'homme, soit la femme peut être le titulaire. Lorsqu'il s'agit de la femme, le mari gère et approvisionne le compte joint. Au contraire, lorsque c'est l'homme, c'est lui qui alimente les deux comptes car l'épouse est souvent inactive. Dans ce fonctionnement, les différentes sources de revenus sont alors bien distinguées : le salaire du mari est versé sur le compte joint, et les revenus exceptionnels, qui émanent généralement d'une double activité, sur le compte personnel. Plus rarement, chaque conjoint peut détenir un compte joint et un compte personnel, ce qui est souvent le cas pour les professions libérales, les cadres supérieurs et les employés[113]. On note aussi une évolution par rapport à 1976 pour les couples biactifs qui désormais possèdent généralement un compte personnel respectif qu'ils alimentent grâce à leurs propres revenus[114]. Lors d'opérations financières exceptionnelles, ils peuvent alors établir « des compensations »[115].

3. Des clientes fortement impliquées dans la gestion du budget

Des femmes mariées au foyer financièrement dépendantes du mari

La SEDES soulève la situation de dépendance financière des femmes mariées sans activité professionnelle[116]. Conscientes de leur situation, elles choisissent de consacrer l'allocation du mari à la gestion du quotidien et renoncent simplement à toute dépense personnelle. Toutefois, on peut se demander s'il s'agit réellement d'un choix ou si cette capacité

[112] Caylou, « L'argent dans le couple », art. cité, p. 18-19.
[113] *Ibid*.
[114] Enquête précitée, SEDES, p. 23.
[115] *Ibid*., p. 3.
[116] *Ibid*., p. 11.

s'impose naturellement dans l'inconscient collectif des femmes, historiquement éduquées à être économes, et des hommes élevés dans cette habitude.

C'est surtout chez les catégories modestes et face à des frais importants et incompressibles que cette dépendance est vécue malaisément, pour deux raisons. D'une part, ces mères de famille se trouvent confrontées à des choix difficiles, par exemple, entre l'achat d'un bien utile pour le ménage et le règlement d'une activité de loisir pour les enfants. D'autre part, leur condition ne présente pas d'autres perspectives et semble insoluble, sans issue. De telles circonstances sont aussi difficilement acceptables pour celles qui ont cessé leur activité professionnelle. Elles éprouvent une impression d'inutilité car elles ont dû renoncer à participer aux ressources financières du ménage et se retrouvent désormais, selon leur perception, « à la charge » du mari[117]. C'est aussi le cas des femmes divorcées qui se sentent « abandonnées » sur le plan financier. Une enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED) réalisée en 1987 révèle que 40 % des femmes ont une pension alimentaire partiellement ou pas du tout versée[118].

Selon Delphine Devallet-Ezanno, pour Robert Oscar Jr Blood et Donald M. Wolfe[119] à propos des ménages américains, ou pour Andrée Michel[120] au sujet des ménages français, être ou avoir été en activité professionnelle procure aux femmes davantage de pouvoir dans le domaine financier au sein du couple, tandis que celui du mari s'amoindrit[121]. Leur capacité à gérer les affaires dans le monde professionnel se traduit, dans la sphère privée, par une autorité dans la maîtrise budgétaire et dans la prise de décisions, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle du mari. Contrairement aux travailleuses, les femmes au foyer n'améliorent pas leur pouvoir de décision. D'un autre côté, d'autres travaux de recherche mettent en évidence le fait que le revenu de l'épouse n'a aucun impact sur sa marge de manœuvre, car la fonction de décisionnaire principal appartient à l'homme dans le foyer[122].

---

[117] *Ibid*., p. 12.

[118] *Population et Société,* n° 215, juillet 1987, p. 3. Enquête conduite en collaboration avec l'INSEE à la demande de la Caisse nationale des allocations familiales et de certains ministères, et menée auprès de 2 300 femmes séparées de leur ex-mari au cours des 15 dernières années. «

[119] Robert Oscar Jr Blood et Donald M. Wolfe, *Husbands and wives : The Dynamics of married living*, Glencoe (III), Free Press, 1960, p. 239-267.

[120] Andrée Michel, *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, Paris, Edition du CNRS, 1974, p. 83-85.

[121] Delphine Devallet-Ezanno, thèse précitée, p. 46.

[122] *Ibid.*, p. 17 et p. 47. Cités par Delphine Devallet-Ezanno : P. Blumstein et P. Schwartz, *American couples*, New York, William Morrow, 1983 ; R.L. Blumberg, M.T. Coleman, « A theoretical look at the gender balance of power in the American couple », *Journal of Family Issues*, vol. 10, n° 2, June, p. 225-250.

Notre recherche montre que dans le couple ou au sein d'une famille, l'absence d'autonomie financière peut placer les femmes dans une situation d'isolement, voire d'emprisonnement, les privant de leur liberté individuelle.

Ainsi, une secrétaire, autrefois mariée à un agriculteur en Haute-Saône, s'est retrouvée privée de toute ressource matérielle et de toute vie sociale[123]. Le mari a la mainmise sur les comptes bancaires ouverts en 1958, année de leur mariage, et lui retire sa procuration quelques années plus tard alors qu'elle souhaite reprendre une activité salariée pour améliorer le niveau de vie du foyer. Sous ses ordres et à son service, elle effectue les travaux domestiques quotidiens et les besognes essentielles à la vie de l'exploitation, comme le nettoyage des écuries, la traite des vaches, et contribue, gratuitement, aux activités complémentaires (débardage du bois) qui permettent d'arrondir les fins de mois. Pour toute démarche personnelle, elle doit recueillir le consentement marital : prendre un rendez-vous chez le coiffeur, acheter un vêtement, y compris faire les courses alimentaires, car elle n'a surtout pas le droit de toucher au porte-monnaie du mari, ni d'aller à la banque.

Une autre femme, fille de cultivateurs et titulaire du certificat d'études, s'est approprié sa condition traditionnelle de puînée qui doit se sacrifier pour aider ses parents à la ferme[124] :

> « J'aurais aimé apprendre un métier mais je savais que ce n'était pas possible […] comme j'étais la dernière, il fallait que je reste ici, à la ferme, pour travailler. C'était mon destin. »

Auxiliaire de la famille, elle n'a jamais perçu de salaire :

> « J'ai travaillé toute ma vie sans être déclarée, même en étant mariée. Je n'ai jamais eu d'argent autre que celui de mon mari, pourtant, je faisais de grosses journées […]. Le plus dur, c'était le moment de la fenaison, un travail très physique. En plus, à ce moment-là, il n'y avait pas de machine à laver, donc tout le linge, souvent, c'est moi qui le lavais […], les pantalons […], les draps, on les décrassait dans un bac, après on les faisait cuire dans un fourneau, je ne sais plus combien de temps, on les retirait, on les lavait, on les rinçait et on les étendait. »

Ainsi, une affectation traditionnelle des femmes aux travaux domestiques est tout autant assimilée que le labeur féminin est exclu de la vie professionnelle, et cela, malgré leur implication quotidienne dans les tâches collectives et leur contribution essentielle à la vie de l'exploitation familiale[125]. Dans le milieu agricole comtois, le statut professionnel est réservé aux hommes :

---

[123] Entretien oral de Maryse effectué le 20 mai 2020.
[124] Entretien oral de Colette effectué le 14 mai 2019.
[125] Lucie Cros, « Les ouvrières et le mouvement social : retour sur la portée subversive des luttes de chez Lip à l'épreuve du genre », thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot et Sylvie Guigon, Université de Bourgogne-Franche-Comté, 2018, p. 62-68.

> « C'est donc prioritairement par leur statut d'épouse que les mères se définissent, et en vertu duquel le travail qu'elles fournissent est considéré comme non professionnel. »[126]

Les filles, « surtout les aînées », viennent en soutien « de la charge de travail qui repose sur la mère », comme le maternage et le ménage[127].

Michelle Perrot souligne l'état de dépendance dans lequel les femmes mariées sont maintenues, quelle que soit leur classe sociale. Cependant, contrairement à nos deux cas extrêmes, leur fonction domestique bénéficie d'une certaine reconnaissance sociale :

> « Intendante (milieux bourgeois) ou "ministre des finances" (milieux populaires), l'épouse a toujours une situation de dépendance qui l'incite à la ruse (tricher sur les comptes) ou à la colère. »[128]

Cela se produit lorsque la paie recueillie est incomplète. Ménagères ou maîtresses de maison, les femmes sont assignées au maintien du niveau de vie de la famille. L'objectif est ambitieux, voire disproportionné parfois, car elles n'ont pas la maîtrise des moyens dont elles disposent et sont tributaires des aléas économiques.

De même, pour Viviana Zelizer, la pratique de l'allocation du mari véhicule des inégalités dans le couple. En fait, l'économie familiale est régie par un système fortement divergent dans lequel les femmes au foyer ont la responsabilité du budget familial alors qu'elles ne détiennent pas de ressources propres[129]. Ce transfert d'argent du mari à l'épouse entretient, nous l'avons vu, un assujettissement qui peut la pousser au vol, au mensonge et autres stratagèmes. Le paiement par l'époux d'une allocation ménagère régulière, en remplacement des « dons » ponctuels, n'a pas résolu le problème de l'inégalité. En effet, seuls les hommes disposent d'argent personnel qui leur permet de payer leurs activités de loisirs, par exemple, alors que l'argent des femmes a une utilité domestique et donc collective. Par ailleurs, du fait que la gestion des comptes bancaires et l'engagement des grosses dépenses sont des prérogatives masculines, Marie-Emmanuelle Chessel montre comment s'est construite une nouvelle figure de la femme avec l'arrivée de la consommation de masse à la fin du XIX^{e} siècle aux États-Unis : la « kleptomane »[130]. Ces

---

[126] *Ibid*.
[127] *Ibid.*, p. 66.
[128] Perrot, *Histoire de la vie privée…*, *op. cit.,* p. 246. L'auteure met en avant les compétences d'ordre pratique qui caractérisent la ménagère.
[129] Zelizer, *La signification sociale de l'argent*, *op. cit*., p. 84-117.
[130] Marie-Emmanuelle Chessel, *Histoire de la consommation*, Paris, La Découverte, collection « Repère », 2012, p. 70-76. La presse américaine s'est saisie de quelques cas de vols constatés dans les grands magasins en les présentant comme un fléau spécifique à la clientèle féminine qui toucherait les femmes bourgeoises, nouvellement présentes dans cet espace public. Il s'agit de femmes au foyer, décideuses des achats de biens de consommation et gestionnaires du porte-monnaie du ménage.

vols dans les grands magasins sont l'occasion pour les féministes de dénoncer la dépendance des femmes au « bon vouloir de leur mari » et de faire valoir la nécessité de disposer d'un argent personnel.

Cependant, comme le témoignage d'une femme mariée sous le régime de la séparation des biens l'a montré, si les femmes étaient sous la dépendance économique et financière du mari – ce qui était le cas de la mère de notre témoin, née en 1904, et le sien, puisque née en 1939 –, elles trouvent dans cette organisation patriarcale une sécurité rassurante, qualifiée de « protection »[131]. Ce fonctionnement du couple a été dépeint au début des années 1960 par Jan Pahl pour la société britannique. Selon elle, par le mariage, l'homme est le pilier de la famille et la femme accepte sa dépendance financière contre sa sécurité[132]. À cette période, les Anglaises âgées de 16 à 59 ans qui ont un travail rémunéré sont minoritaires.

En revanche, la situation pouvait être moins confortable pour les femmes mariées sous le régime de la communauté réduite aux acquêts. Ainsi, la sœur de notre témoin n'a disposé de ses biens propres qu'au décès de son mari. Dès lors, elle a ouvert un compte bancaire. Pour tenir le ménage, cette dernière fonctionnait jusque-là avec une somme d'argent fixe qu'il lui remettait en liquide au début du mois. Quand celle-ci était épuisée avant le terme prévu, le conjoint la réapprovisionnait, mais cette pratique plaçait l'épouse dans une position ressentie comme gênante et l'incitait à freiner ses dépenses. D'autres, au contraire, recevaient une allocation du mari de façon irrégulière[133]. Vu que ce dernier disposait de leurs biens propres au regard de la loi, elles devaient systématiquement demander, voire supplier, pour obtenir quelques sous pour la tenue du ménage. Cela rejoint la description de la condition des femmes mariées faite par Viviana Zelizer entre 1870 et 1930 aux États-Unis.

Néanmoins, la situation de dépendance financière des femmes ne doit pas gommer leur fonction productive de services et de biens au sein du foyer[134], travail pourtant non reconnu.

---

[131] Entretien précité, Hélène.
[132] Pahl, « Individualisation et modèles de gestion des finances au sein des familles », art. cité.
[133] Dans l'entourage familial et relationnel d'Hélène.
[134] Andrée Michel (dir.), *Les femmes dans la société marchande*, Paris, Presses universitaires de France, 1978, p. 54-84.

Production domestique et savoir-faire des femmes : une plus-value non comptabilisée

À côté de sa fonction de gestionnaire des finances, Michelle Perrot a mis en évidence la valeur économique et monétaire du travail de la ménagère pour assurer un niveau de vie convenable du foyer[135]. Parvenir à maîtriser l'espace domestique nécessite des compétences avérées et un savoir-faire, comme trouver des denrées à meilleur marché (savoir acheter), calculer la dépense, maintenir le logement en bon état, faire durer les vêtements de la famille qu'il faut raccommoder, coudre, détricoter. Quant à la socioéconomiste Isabelle Guérin, elle insiste sur le rôle de prescriptrice de la ménagère[136]. En effet, alors que ses qualités de gestionnaire sont « un signe de compétence sociale », sa capacité à bien dépenser « devient un trait essentiel de l'expertise domestique »[137]. De plus, son travail, selon Michelle Perrot, représente un coût lié au temps passé mais non pris en compte dans le budget familial[138]. À cela s'ajoutent des prestations de services qu'elle effectue à l'extérieur ou à domicile, qui lui permettent d'arrondir les fins de mois. En conséquence, les activités domestiques des femmes constituent un travail marchand mais non compté et pourtant indispensable au développement de la famille et de la société[139]. À cet égard, elles contribuent aux ressources financières du foyer[140] et détiennent une fonction productive.

Pour Rebecca J. Pulju, les femmes ont une influence tout aussi importante pour la famille que pour la société en prenant part, dans la France d'après-guerre, à l'expansion

---

[135] Perrot, *Histoire de la vie privée…, op. cit.*, p. 132. Et aussi Michelle Perrot, « La ménagère dans l'espace parisien au XIX[e] siècle », *Les Annales de la recherche urbaine*, n° 9, 1980. p. 3-22.

[136] Isabelle Guérin, « Pratiques monétaires et financières des femmes en situation de précarité. Entre autonomie et dépendance », thèse de doctorat en sciences économiques, sous la direction de Jean-Michel Servet, Université Lumière Lyon II, 2000, p. 200.

[137] *Ibid.*

[138] Perrot, *Histoire de la vie privée…, op. cit.*, p. 131-134. Andrée Michel, « Aspects quantitatifs de la production domestique non marchande : la dépense de temps ». Benoît Riandey, « L'emploi du temps des mères de familles en France », *in* Andrée Michel (dir.), *La femme dans la société marchande*, Paris, Presses universitaires de France, 1978, p. 141-153 et p. 173-188. Les auteurs mettent en exergue le « budget temps » consacré à la production domestique par les femmes en distinguant les « travailleuses » (emploi salarié) et les femmes au foyer.

[139] Michelle Perrot, *Mon histoire des femmes*, Paris, Seuil, p. 145. L'historienne désigne aussi les travailleuses à la campagne, « les plus silencieuses des femmes », comme auxiliaires de leur mari.

[140] *Ibid.* Et Frédéric Le Play, *Les ouvriers des Deux Mondes : étude sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières des diverses contrées*, tome 1, Paris, Société internationale des études pratiques d'économie sociale, 1897. À partir de monographies de familles en milieu populaire, Le Play montre le rôle actif des femmes dans l'économie domestique et leur apport financier pour l'existence de leurs membres.

économique nationale avec l'émergence de la consommation de masse[141]. Désignées comme futures « consommatrices citoyennes », elles contribuent, par la consommation domestique, aux changements sociaux, culturels et économiques des débuts de la IV[e] République[142]. Après la pénurie, puis la montée de l'inflation, ces dernières, qui ont obtenu le droit de vote et qui constituent plus de la moitié de la population française adulte[143], sont incitées par les dirigeants français et les associations féminines, familiales ou de consommateurs, comme l'Union des femmes françaises (UFF), à agir sur l'économie car elles sont responsables de la plupart des décisions de consommation. On les forme à être de bonnes acheteuses, à effectuer des « achats judicieux », tournés vers l'intérêt public, et rationnels face au choix pléthorique d'appareils électroménagers, à organiser et à calculer leur budget. L'enjeu est important car toute décision prise dans le foyer peut avoir des répercussions sur la production nationale : « Par exemple, la France n'aurait pas besoin de produire autant de blé si les Français ne mangeaient pas autant de pain. »[144] De plus, à côté de la femme consommatrice, la dimension économique du travail ménager est présentée comme bénéfique à la société. En effet, en veillant au bien-être des membres de la famille, eux-mêmes au service du pays, la ménagère contribue alors au développement de la productivité[145].

De même, dans les témoignages collectés[146], la génération des mères de nos témoins est perçue comme celle d'actrices actives de la vie économique et sociale familiale par leurs travaux domestiques et agricoles. Au quotidien, elles contribuent amplement à faire bouillir la marmite. Elles cultivent un potager et des arbres fruitiers, s'occupent de l'élevage des volailles, raccommodent les vêtements, font de la couture et du tricot pour habiller les enfants et prennent en charge leur éducation. Attentives à leur scolarité, elles les encouragent, surtout les filles, à acquérir une sécurité par le travail selon le modèle de

---

[141] Rebecca J. Pulju, « L'art de faire son marché. Responsabilisation et éducation des consommatrices dans les années d'après-guerre (1944-1968), *Le Mouvement social*, vol. 250, n° 1, 2015, p. 29-40. « La ménagère moderne et éduquée des années d'après-guerre se définissait donc par ses talents de consommatrice, important tant pour la famille que pour la nation […]. Il fallait apprendre aux femmes à gérer un budget, à faire des achats judicieux, à résister à la pression de la publicité et des démarcheurs et à faire durer les articles ménagers aussi longtemps que possible. »

[142] Rebecca J. Pulju, *Women and Mass Consumer Society in Postwar France*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, p. 9-16 et p. 44-58. L'auteure souligne que la création d'une société de consommation de masse est le résultat d'une volonté politique menée au niveau de l'État, mais qui a pu aboutir grâce à des groupes de femmes, de familles et de consommateurs qui ont réclamé des produits susceptibles de créer un confort familial et d'alléger le poids des tâches ménagères. On a alors la conviction que les décisions des consommateurs constituent le moteur de l'économie d'après-guerre.

[143] *Ibid*., p. 11.

[144] *Ibid*., p. 36.

[145] *Ibid*., p. 34-35.

[146] Entretiens précités, Gabrielle, Marie-Louise, Marie-France.

la méritocratie. La plupart incitent leurs enfants à faire des études et discutent ensuite avec l'époux des aspects matériels. Elles jouent un rôle majeur quant à leur avenir. Dans leur propre histoire, elles ont fréquemment connu une frustration en termes d'instruction. Certaines ont dû cesser leur scolarité pour travailler à l'usine ou « à la terre » et aider leurs parents, quand d'autres ont été autorisées à apprendre la couture ou à entrer à l'école ménagère. En tant que mères, ces femmes exercent l'autorité en l'absence du père dans la vie quotidienne où il n'intervient pas, ou rarement. Proches des enfants et administratrices du foyer, elles assurent le bien-être des membres de leur famille et leur subsistance (nourriture, entretien). On retrouve ici le schéma traditionnel et historique selon lequel, depuis le XIX[e] siècle, la sphère publique et la sphère privée sont envisagées comme deux espaces distincts et sexués. Le privé, territoire de la vie individuelle et lieu de reproduction, est attribué aux femmes, et le public, territoire de la vie collective et lieu de production, aux hommes[147]. Cependant, évoluant dans un système patriarcal, les femmes dépeintes dans nos témoignages demeurent toute leur vie sous la tutelle d'un homme, d'abord en tant que filles (de leur père), puis épouses. Aussi, leurs domaines d'intervention domestique et familial ne sont ni valorisés ni reconnus, et l'importance d'un secteur marchand féminin est minimisée, voire néantisée. La description de Claude Lévi-Strauss dans *Tristes Tropiques*, citée par Michelle Perrot[148], d'un village au moment où les hommes sont partis à la chasse, est particulièrement démonstrative de l'invisibilité qui pèse sur les femmes : « Il n'y avait plus personne, dit-il, excepté les femmes et les enfants. »[149] Confinées dans l'espace privé réduit à la maison, à la famille, aux tâches domestiques, aux soins, les femmes sont par conséquent moins présentes dans la sphère publique pendant longtemps mise en valeur[150]. Cette conception crée une hiérarchie entre le privé, féminin, et le public, masculin, lieu de pouvoir et d'autorité, et marque une différenciation de genre. Cette conception de la séparation des espaces doit être néanmoins nuancée car, comme soutenu par Michelle Perrot, ces deux sphères, publique et privée, ne peuvent exister indépendamment l'une de l'autre ; elles interagissent et la cellule familiale fait le lien entre

---

[147] Anouk Guiné, « Multiculturalisme et genre : entre sphères publique et privée », *Cahiers du Genre*, vol. 38, n° 1, 2005, p. 191-211.
[148] Perrot, *Mon histoire des femmes*…, *op. cit*., p. 16-17.
[149] *Ibid*., p. 17.
[150] *Ibid*., p. 16 : Les femmes « œuvrent dans la famille, confinées dans la maison, ou ce qui en tient lieu. Elles sont invisibles. Pour beaucoup de sociétés, l'invisibilité et le silence des femmes font d'ailleurs partie de l'ordre des choses ». L'historienne a aussi démontré que les femmes étaient présentes dans l'espace public mais que leur place n'y était pas valorisée. La problématique de l'invisibilité l'amène à distinguer le travail des femmes du travail salarié des femmes. L'entrée dans le salariat leur procure un statut d'individu, bien qu'elles restent cantonnées, comme nous l'avons vu, à des métiers spécifiques dits « féminins ».

les deux[151]. C'est aussi ce que révèlent les situations des femmes décrites dans nos témoignages, bien que ces derniers insistent sur l'omniprésence masculine. Même si le chef de famille n'intervient pas directement dans l'éducation des enfants, la gestion de la maison et les responsabilités quotidiennes, il surveille l'organisation globale de la famille tel un chef d'entreprise[152]. Cependant, l'un d'entre eux met en exergue la capacité d'adaptation des femmes et leur sens de la diplomatie, qualités utiles à l'exercice de leur pouvoir (ou de leur « contre-pouvoir »)[153]. Conformément aux usages, cette maîtresse de maison faisait preuve d'humilité et usait d'habileté pour amener à la discussion un sujet qui lui tenait à cœur et, surtout, laisser à son conjoint le sentiment que la décision finale lui appartenait. Ainsi, les femmes peuvent disposer de leur influence et de leurs pouvoirs et savent les utiliser[154].

Consciente de la position de la mère et en réaction à cela, la génération suivante cherche à s'inscrire dans un projet de couple égalitaire. Leur volonté d'autonomie et d'indépendance est de plus en plus affirmée selon l'âge des femmes interrogées. Plus elles sont jeunes et plus la détermination d'une individualisation par rapport au conjoint est marquée. Elles ont la conscience très forte que leur émancipation passe par le travail salarié et des revenus propres. Dès lors, ces mères de famille ont contribué à développer chez leurs filles une exigence d'autonomisation économique et financière. D'après Laurence Bachmann, l'assignation à la division sexuée des tâches peut forger une propension à un « souci » d'indépendance et d'égalité[155].

Dans cette perspective, en Suisse romande et pour une période plus contemporaine, Caroline Henchoz et Francesca Poglia démontrent que la représentation du modèle traditionnel qui minimise le rôle des femmes dans l'économie familiale est éloignée de la réalité[156]. À partir des témoignages de trois générations de familles issues de milieux modestes – personnes âgées entre 24 et 97 ans –, les sociologues mettent en exergue leur implication majeure dans la vie financière du ménage, surtout pendant la période allant de l'entre-deux-guerres aux années 1950. Selon elles, à côté des zones d'ombre du

---

[151] Michelle Perrot, « La figure du père », *in* Philippe Ariès et Georges Duby (dir.), *Histoire de la vie privée*, tome 4, *De la Révolution à la Grande Guerre*, volume dirigé par Michelle Perrot, Paris, Seuil, 1999, p. 109-165. Dans la bourgeoisie du XIX[e] siècle, selon elle, l'homme, et plus précisément le père, régit la sphère publique où il dispose seul des droits politiques ainsi que l'espace domestique qu'il domine par l'argent.
[152] *Ibid.*
[153] Entretien précité, Hélène.
[154] Perrot, *Mon histoire des femmes…, op. cit.,* p. 60.
[155] Laurence Bachmann, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers le rapport à l'argent*, Presses universitaires de Rennes, coll. « Le sens social », 2009, p. 203.
[156] Henchoz, Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère », art. cité.

recensement qui rend invisible leur travail rémunéré, comme les activités à domicile souvent réalisées par les mères au foyer, la valeur économique des tâches ménagères inhérentes à l'équilibre du budget familial demeure ignorée. Reconnaître aux femmes mariées leur contribution économique et financière n'était de surcroît pas acceptable socialement à cette époque et pouvait même révéler une situation de pauvreté de la famille. Dans cette structure patriarcale, chaque membre détient un rôle spécifique strict, et l'économie familiale s'organise de manière cloisonnée selon un ordre hiérarchique traditionnellement défini. Parce qu'il détient un salaire, l'homme occupe le rang hiérarchique supérieur dans la pyramide familiale et la femme, dont le rôle est de fournir des soins et d'assurer les travaux domestiques, est placée au rang inférieur. Pourtant, le périmètre du mari se limite à remettre sa paie et à contrôler les dépenses, alors que le champ d'activité des femmes est multiple afin de maintenir le niveau de vie du foyer. Cependant, leur fonction économique repose sur leur statut de mère plus que sur celui d'épouse, car les enfants participent à l'équilibre du budget familial par les fruits de leur travail, après l'école (livraison de journaux, aide aux tâches quotidiennes) lorsqu'ils sont scolarisés ou en versant une pension dès leur entrée dans la vie active jusqu'à leur mariage. En outre, les auteures font un parallèle intéressant avec le monde de l'entreprise et soulignent que les compétences déployées par les femmes en tant que gestionnaires du budget familial sont comparables à un collaborateur de haut niveau ayant un statut de cadre : savoir « prendre des décisions »[157], « planifier »[158], « gérer »[159], « coordonner »[160], évaluer les résultats ; avoir une capacité d'adaptation et un sens créatif. Nous pourrions ajouter la compétence en management des ressources humaines qui serait le pendant, dans l'espace privé, de l'accompagnement quotidien des membres du foyer.

[157] *Ibid.,* p. 408
[158] *Ibid.*
[159] *Ibid.*
[160] *Ibid.*

Les femmes, actrices majeures du quotidien : un premier palier consolidé

Des administratrices reconnues du budget familial

Tableau 21 : Gestionnaires du budget avant l'ouverture du 1er compte bancaire

Gestionnaires	Part des femmes	N
Les deux	10,73 %	157
Famille	25,77 %	377
Conjoint	2,60 %	38
Elle-même	60,90 %	891
Total général	100,00 %	1 463

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

L'enquête Crédit Agricole montre qu'une large majorité de femmes gèrent le budget du ménage avant l'ouverture de leur premier compte bancaire, et ce, quel que soit le territoire d'appartenance, urbain ou rural, y compris lorsqu'elles vivent en couple. De même, Martine Segalen pour la société paysanne[161] ou Martine Martin[162] pour le milieu urbain ont démontré que la gestion du budget familial relève de la responsabilité exclusive des femmes[163]. Certes, ces situations datent un peu, de l'avant-dernier siècle pour la première et du premier quart du XXe siècle pour la seconde, mais force est de constater que le rôle pivot des ménagères dans ce domaine est toujours d'actualité à une période plus contemporaine. Dans l'enquête Crédit Agricole, les clientes dont la gestion du budget est effectuée par un autre membre de la famille (25 %) sont principalement étudiantes (74 %) et vivent chez leurs parents.

Pour les couples à double salaire, nos témoignages viennent enrichir la compréhension de l'organisation financière conjugale avant l'ouverture d'un compte personnel par l'épouse,

[161] Martine Segalen, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, 2002, p. 130-131. L'auteure souligne l'importance du travail des femmes dans la société paysanne au XIXe siècle et leur statut prépondérant au sein du ménage. Si l'autoconsommation domine, le peu d'argent qui entre dans le foyer provient souvent du travail des femmes, et il est lié à la vente des produits de la ferme, ce qui leur sert à couvrir les dépenses du quotidien qu'elles gèrent intégralement : « À la femme échoie cette gestion quotidienne de la dépense, d'autant plus importante que peu d'argent circule. » D'où l'importance, comme indiqué, de l'économie dans la gestion du ménage. Cette situation est illustrée par un proverbe métaphorique franc-comtois à l'attention des hommes : « Si tu te maries, prends un râteau, ne prends pas une fourche » (le râteau ramasse tandis que la fourche éparpille).

[162] Martine Martin, « Femmes et société : le travail ménager (1919-1939) », thèse de doctorat d'histoire dirigée par Michelle Perrot, Université Paris VII Jussieu, 1984, p. 80-81.

[163] Voir aussi Jean-Claude Daumas pour le milieu ouvrier avec les mineurs du Nord (Anzin, Lens…) et les ouvriers d'un petit centre industriel : la tréfilerie de Sainte-Colombe en Côte-d'Or. Daumas, *La révolution matérielle…, op. cit.,* p. 211, p. 419-420, et p. 425.

en précisant la répartition des responsabilités selon les postes budgétaires[164]. Les enseignantes et les employées déposent leur salaire, encore versé en espèces, sur le compte bancaire du mari ou sur le compte commun, souvent un compte-chèques postal. Il sert le plus souvent à couvrir les dépenses importantes comme le paiement des impôts ou celles qui améliorent le bien-être des membres de la famille : équipement de la maison, services domestiques, loisirs et vacances. Elles ont la responsabilité du règlement des factures courantes (charges fixes) qui sont cependant prises en charge financièrement par l'époux. Ce sont les femmes qui évaluent la somme d'argent nécessaire au bon fonctionnement du ménage, que le mari va retirer selon une fréquence mensuelle ou pour la quinzaine.

Dans les couples d'ouvriers modestes[165], les revenus sont regroupés dans une enveloppe commune pour assurer le quotidien. Une petite partie est placée sur un livret d'épargne en vue d'un achat immobilier. Lorsque l'épouse est active, ses revenus couvrent surtout ses besoins personnels (habillement), et en même temps, ils alimentent une cagnotte pour payer les vacances, dont elle est l'unique gestionnaire. Elle décide seule du train de vie de la famille durant le séjour. Même lorsqu'elle cesse son emploi à la naissance du premier enfant, elle poursuit son activité à domicile (couture), qui sert toujours à financer ce poste. Notons que la décision d'arrêter son activité professionnelle relève ici d'une concertation avec le conjoint, contrairement à sa mère qui, « naturellement », devient femme au foyer. Par ailleurs, il peut arriver que ses travaux à domicile soient rétribués en nature. Les paysannes payent alors en œufs, volailles, légumes du potager… Cette pratique confirme la capacité de certaines femmes, dans le milieu agricole, à s'organiser et à garder le contrôle de leur activité économique non monétarisée[166].

Ainsi, le fonctionnement matériel du ménage induit une concertation entre les conjoints et suppose des arrangements[167], ce qui traduit une participation active des femmes à la vie économique et financière du couple, et cela, en amont de la gestion budgétaire. Toutefois, les pratiques monétaires dans le couple diffèrent selon la catégorie sociale[168].

Dans la classe urbaine bourgeoise, Michelle Perrot montre que la somme d'argent attribuée par l'époux à la maîtresse de maison pour l'intendance du ménage est le plus souvent

---

[164] Entretiens précités, Jeanne, Marie-Louise, Marie-France, Danielle, Michelle, Émilie.
[165] Entretiens précités, Michelle et Émilie.
[166] Perrot, *Histoire de la vie privée…, op. cit*., p. 128-129.
[167] Caroline Henchoz, « Le couple et l'argent... », thèse citée, p. 43-87. David Cheal, « Changing household financial strategies : Canadian couples today », *Human Ecology*, vol. 21, n°2, 1993, p. 197-213.
[168] *Ibid*., p. 127.

serrée[169]. Cette démarche lui permet de garder le contrôle et donc le pouvoir dans le foyer, où les grandes décisions lui sont réservées et où il demeure le garant de la raison[170]. À charge pour elle de tenir les comptes afin que le ménage soit agréable.

Pour le milieu rural, nos témoignages permettent d'approcher l'expérience des Francs-Comtois et des Franc-Comtoises nés entre 1900 et 1925[171]. Réputées très économes, les femmes n'achètent que le strict nécessaire (alimentation) pour le ménage avec la somme d'argent en liquide attribuée par leur mari chaque mois, l'autoconsommation occupant une place très importante. Peu d'argent circule dans la sphère privée, et les familles vivent essentiellement de leur production. Une partie des produits du potager et du verger est généralement vendue, l'autre partie servant à l'autoconsommation. Dans un des foyers, la fabrication d'eau-de-vie constitue une activité complémentaire, et sa vente engendre des revenus occasionnels. Le commerce des produits est généralement assuré par l'époux : fruits et légumes, bétail ou lait que le fermier porte au « chalet »[172] pour récupérer la paie. L'épouse gère l'argent des recettes et tient la comptabilité. Les enfants contribuent aussi aux ressources matérielles du ménage en remettant leur gain à leur mère jusqu'au départ de la maison familiale, généralement pour se marier. Le père de famille détient le plus souvent un compte-chèques postal ou un livret d'épargne, car l'univers de la banque a une connotation bourgeoise et urbaine trop éloignée de leur réalité. Aussi l'argent du ménage est-il conservé chez soi, dans une boîte, généralement cachée dans l'armoire de la chambre à coucher du couple. Gestionnaire de l'argent quotidien, l'épouse est exclue des grandes décisions financières qui se discutent entre hommes. Un de nos témoignages est particulièrement révélateur de ce cloisonnement des responsabilités financières dans le couple. Dès l'âge de quatre ans, la mère de notre témoin est héritière d'une partie de la propriété maternelle. En effet, les biens immobiliers ont été partagés entre les quatre enfants alors en bas âge au décès de leur mère. Elle découvre à sa majorité que sa part d'héritage a été donnée à son époux par son père en guise de dot, et cela, sans avoir été consultée, ni informée de la transaction. Les entretiens nous ont également permis de relever une autre pratique de gestion de l'argent intergénérationnelle dans le milieu rural et

---

[169] *Ibid.*, p. 119. Son pouvoir suprême sera dissous avec la suppression du « droit de tester » et l'évolution de la législation qui grignote lentement ses droits, comme la loi de 1912 qui « reconnaît le droit de recherche en paternité dans les cas non seulement d'enlèvement et de viol, mais aussi de séduction dolosive ».

[170] *Ibid.*

[171] Entretiens précités, Jeanne, Marie-France, Hélène, Michelle, Maryse, Marie-Louise et Danielle.

[172] Nom donné par les villageois dans le Jura, qui se regroupaient pour la fabrication du fromage, marquant les débuts de la coopérative. Le chalet était un territoire d'hommes.

agricole du Jura, liée à la possession de « prés-bois »[173]. Ces terres qui contenaient des sapins se transmettaient par héritage dans les familles et offraient la possibilité à leurs propriétaires d'exploiter ces arbres facilement sans toucher à la forêt. C'est ainsi que couper quelques sapins pouvait constituer une dot pour les filles ou financer un gros achat, par exemple une voiture. La valeur de ces prés-bois pouvait varier selon leur exposition au soleil et la qualité de la terre, qui influaient notamment sur la vitesse de pousse des sapins. Les prés-bois constituaient donc une sorte de réserve d'argent, prémices de l'épargne, pour faire face aux événements imprévus ou exceptionnels.

Dans les milieux populaires urbains, la sérénité du foyer repose sur les compétences de gestionnaire (entretien des enfants, bien-être de la famille, apport d'un revenu complémentaire) et de comptable (« comptable de la paie »[174]) de la ménagère[175]. Toutefois, ce pouvoir ne doit pas masquer ses obligations en cas de difficultés financières, car il lui incombe de trouver seule des solutions. Décisionnaire en matière de consommation, elle s'impose souvent des privations pour préserver la famille de la pénurie : « La côtelette de la couturière, c'est une part de fromage de brie. »[176] Michelle Perrot qualifie cette économie domestique, pratiquée jusque dans les années 1970, de « matriarcat budgétaire »[177]. Elle est encore appliquée jusqu'aux années 1990, selon Olivier Schwartz, mais elle suppose une propension à l'« hétéronomie » des hommes[178]. Andrée Michel introduit la catégorie professionnelle comme critère déterminant de la gestion du budget. Celles où le revenu familial est le plus faible détiennent une probabilité plus élevée de matriarcat[179]. Le modèle de la responsabilité budgétaire par les femmes est aussi répandu dans les familles d'employées. Aussi, les ouvrières et les employées détiennent un pouvoir de décision plus grand pour les dépenses mensuelles que les commerçantes et artisanes, ou même les cadres qui s'inscrivent plus fréquemment dans une relation égalitaire avec l'époux.

---

[173] Entretien précité, Hélène.
[174] *Ibid.*, p. 133.
[175] Perrot, *Histoire de la vie privée…, op. cit*., p. 131.
[176] *Ibid.*
[177] Perrot, *Femmes publiques…, op. cit.,* p. 151.
[178] Olivier Schwartz, *Le monde des ouvriers*, Paris, Presses universitaires de France, 1990, p. 195-203. D'après l'auteur, l'entière responsabilité des affaires financières à l'épouse relève d'un transfert du pouvoir du mari à sa femme, et non parce qu'il reconnaît naturellement son autorité. Il souligne également une reproduction de la relation avec la mère, à laquelle ils remettaient leurs gains en échange d'un argent de poche.
[179] Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », enquête précitée*,* p. 84-85.

Dans le cas des professions indépendantes, le ménage tient le plus fréquemment un budget privé et professionnel[180]. Pour les exploitants agricoles et les petits commerçants, le conjoint prend totalement en charge la comptabilité générale dont la femme est quasiment écartée[181]. Différemment, dans la catégorie des professions libérales urbaines et bourgeoises, le chef du ménage s'occupe des charges professionnelles en cogestion avec sa femme qui endosse alors la responsabilité de trésorière.

Pourtant, ces situations méritent d'être nuancées. Pour les exploitants agricoles, notre recherche a révélé plusieurs modèles de fonctionnement du couple. Dans certains cas, l'épouse revêt le rôle de médiatrice et même de prescriptrice ou de collaboratrice du mari, ou encore de subordonnée écartée de toute décision. Toutefois, dès le milieu des années 1980, la banque reconnaît sa fonction incontournable de gestionnaire du budget professionnel et familial[182]. Ces deux budgets font souvent l'objet d'un seul et même compte. De même, dans le milieu rural des artisans ou des commerçants, ce sont parfois les femmes qui assurent la gestion financière de l'entreprise familiale[183]. Ainsi ont-elles souvent leur mot à dire et un pouvoir de décision affirmé. Elles tiennent les comptes, régissent la famille et veillent à la bonne marche de l'activité principale, tandis que le mari assure surtout la main-d'œuvre. Ainsi, la femme d'un meunier dans le Jura réveillait son conjoint la nuit pour remettre le moulin en marche et éviter qu'il ne s'emballe, chose qui arrivait lorsqu'il n'y avait plus de blé. Les enfants avaient l'obligation de travailler l'été au moulin, et cette régisseuse réservait la table uniquement aux travailleurs.

Tableau 22 : Gestionnaires du budget après l'ouverture du 1er compte bancaire

Périodes d'ouverture	Les deux	Famille	Conjoint	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	25,88 %	1,76 %	4,41 %	67,94 %	100 %	340
1976-1985	17,57 %	4,95 %	3,22 %	74,26 %	100 %	404
1986-1995	11,95 %	5,71 %	2,86 %	79,48 %	100 %	385
Après 1995	8,29 %	9,51 %	2,44 %	79,76 %	100 %	410

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

[180] Enquête précitée, SEDES, p. 9.
[181] Andrée Michel, *op. cit.*, p. 56. L'auteure dresse le même constat pour les commerçantes et les artisanes urbaines.
[182] Archives historiques Crédit Agricole SA, CNCA, Département développement, « Orientations marketing à moyen terme : diagnostic général 1984-1986 », rapport précité, p. 37.
[183] Entretiens précités, Hélène, Simone.

L'enquête Crédit Agricole montre qu'une très large majorité de femmes administrent le budget également après l'ouverture de leur premier compte, quelle que soit la période considérée, y compris pour celles qui détiennent un compte commun. Dans ce cas, plus sa période d'ouverture est récente, moins la gestion budgétaire s'effectue de façon commune : la part de cogestionnaires passe de 26 % avant 1975 à 8 % à partir de 1995. Cependant, pour celles qui ouvrent un compte commun entre 1986 et 1995, la gestion partagée avec le conjoint prime sur la gestion individuelle (60 %, contre 20 %). L'évolution de la législation peut être une des explications de cette particularité de la période. En effet, la loi de 1985 qui accorde aux femmes l'égalité totale dans la gestion du patrimoine ouvre le chemin à la cogestion[184]. Puis, à partir de 1995, les femmes reprennent la direction du budget[185] : elles sont plus de 54 % à le gérer seules, contre 27 % de cogestionnaires.
De son côté, la part des couples où l'époux est gestionnaire unique du budget[186] est presque stable, passant de 4 % avant 1975 à 2 % à partir de 1995, tandis que la part des femmes gestionnaires individuelles augmente : de 68 % avant 1975, elle atteint presque 80 % après 1995. On retrouve déjà cette tendance à la prédominance des femmes pour les aspects financiers au sein de la sphère conjugale dans les travaux de François de Singly et Michel Glaude, réalisés à partir de l'enquête de l'INSEE sur les budgets familiaux de 1979. Selon ces sociologues, le pouvoir de décision et le partage des tâches dans le couple évoluent vers un modèle égalitaire entre 1964 et 1979, par exemple pour le choix du lieu de vacances ou l'aménagement du logement. En revanche, la gestion du budget, comme le choix de travailler pour l'épouse, reste un domaine de « prépondérance féminine »[187].

Compte tenu de ces observations, nous avons souhaité dresser un profil de la gestionnaire du budget pour évaluer son pouvoir de décision et sa capacité d'autonomie financière ; le résultat ne concerne bien sûr que les personnes ayant répondu à l'enquête Crédit Agricole.
Quel est le profil type de la gestionnaire du budget familial de notre échantillon ? Elle ouvre son premier compte-chèques individuel au Crédit Agricole (pour 58 % d'entre elles)

---

[184] Beauvalet-Boutouyrie, Berthiaud, *Le rose et le bleu…*, *op. cit*., p. 118. Loi du 23 décembre 1985, article 1421.
[185] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[186] Avec toutes les précautions que cela suppose. Michelle Perrot montre l'existence d'un « contre-pouvoir » exercé par les paysannes, depuis plusieurs siècles, qui leur permet d'exister, ainsi que l'auto-organisation des ménagères dans les milieux populaires urbains. Responsables de la gestion du budget et consommatrices influentes, elles ont développé un pouvoir économique. Michelle Perrot, *Femmes publiques*, Paris, Éditions Textuel, 1997, p. 151.
[187] Michel Glaude et François de Singly, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Économie et statistique*, n° 187, avril 1986, p. 8.

et le gère intégralement. Principalement célibataire (pour 80 % d'entre elles), sans enfant (pour 85 % d'entre elles) et native de la Franche-Comté où elle réside, elle est issue d'un milieu plutôt rural (pour près de 54 %), avec un père essentiellement ouvrier et une mère au foyer. Majoritairement étudiante (pour 52 %), mais aussi, en proportion non négligeable, en activité professionnelle (pour 41 %), elle est peu diplômée (niveau inférieur au baccalauréat). Son compte est souvent alimenté par virement et elle utilise surtout les espèces et le chèque comme moyens de paiement.

Une fois en couple, que signifie pour elle gérer le budget ? Elle décide des dépenses du quotidien, mais pas nécessairement seule des grosses dépenses : 49 % des répondantes décident elles-mêmes et 44 % prennent les décisions avec le conjoint. Elle déclare dissocier les postes de dépenses (gestion séparée), mais fait appel au conjoint pour les frais liés au logement (remboursement d'un crédit à la consommation, prêt immobilier…), à l'équipement technique et à l'aménagement de la maison (informatique, meubles, électroménager), aux loisirs et vacances, ainsi que pour le règlement des factures. Ces dépenses sont donc de préférence communes. Les frais reliés aux enfants (habillement, éducation, cours particuliers, loisirs), aux services domestiques (garde d'enfants à domicile, femme de ménage…), à la protection de la famille (assurances) et à la santé (sécurité sociale, mutuelle…) sont des dépenses plutôt féminines. Dans un couple biactif où chacun détient son propre compte, les charges importantes relatives à l'équipement de la maison ou au paiement de l'impôt peuvent être prélevées sur le compte le plus approvisionné[188]. Décisionnaire principale en matière d'épargne, cette gestionnaire du budget est ainsi fortement engagée dans l'organisation financière familiale et dans la prise de décision sur les questions d'argent. En ce sens, elle détient un certain pouvoir financier, du moins un pouvoir d'influence. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles, comme démontré dans la deuxième partie de cette thèse, elle constitue une cible potentielle pour la banque.

D'après Andrée Michel, parmi les activités domestiques, la gestion du budget familial est celle qui pèse le plus sur la position d'autorité au sein du couple[189]. Elle est corrélée à la prise de décision relative aux dépenses mensuelles globales. C'est pourquoi, « cette tâche

---

[188] Entretiens précités, Marie-France, Gabrielle et Jeanne.

[189] Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », enquête précitée, p. 83. Voir aussi, sur le pouvoir financier des femmes mariées actives, la thèse précitée de Delphine Devallet-Ezanno, p. 86. L'auteure souligne que, contrairement à Andrée Michel, Hubert Touzard soutient que cette gestion revient parfois aux femmes lorsque le mari veut se débarrasser de cette corvée. Cependant, dans ce cas présent, il prend toutes les décisions économiques au sein du couple. Hubert Touzard, *Enquête psychologique sur les rôles conjugaux et la structure familiale*, Paris, CNRS, 1975.

domestique est la plus importante de toutes, du point de vue du statut général de la femme dans le couple »[190]. On distingue deux grands types de budgets dans l'organisation des ménages : le « budget maison » et le « budget familial »[191]. Tous les deux relèvent la plupart du temps de la responsabilité des femmes. Néanmoins, plusieurs critères agissent de manière plus ou moins significative : leur situation familiale, c'est-à-dire si elles vivent en couple (mariées) ou non (célibataires, divorcées, veuves) et la présence d'enfants, mais aussi la catégorie socioprofessionnelle du ménage et sa situation professionnelle. Ainsi le travail salarié a-t-il une répercussion notable sur la gestion budgétaire : 49 % des femmes actives, contre 43 % des femmes au foyer, ont autorité dans la gestion du budget[192]. Ces deux derniers aspects seront détaillés dans le chapitre suivant.

Le « budget maison » ne représente qu'une partie de l'ensemble des dépenses du ménage : le tiers, voire le quart. Il couvre, pour l'essentiel, les dépenses de nourriture et d'entretien (hygiène, petit habillement, logement). Ces frais ont la particularité d'être quotidiens et « palpables », mais aussi d'un faible montant. Ce mini-budget fait rarement l'objet de prévisions et repose surtout sur l'expertise de la ménagère. Elle le gère donc par habitude à partir d'une somme d'argent remise par l'époux en espèces ou par virement, de compte à compte personnel, de façon mensuelle ou hebdomadaire. Généralement approvisionné par le mari, son montant est fixé d'un commun accord entre les conjoints. Lorsque l'épouse est active, elle apporte plus d'aisance à ce « budget maison ». En revanche, si le ménage est très modeste, alors son rôle stratégique s'en trouve renforcé. Le règlement des autres frais inhérents au fonctionnement du foyer, à savoir les charges fixes (loyer, quittances, impôts, remboursements d'emprunt, assurances, scolarité des enfants), est pris en charge par le mari, généralement en début de mois et par chèque. L'épouse est alors « tenue au courant »[193] du montant mais « ne s'en occupe pas ». À cela peuvent s'ajouter les sorties d'argent exceptionnelles (loisirs, équipement ménager et mobilier, habillement) qui sont organisées en fonction de la somme restante pour le ménage.

Le « budget familial » est moins compartimenté et plus diversifié ; il nécessite d'établir un prévisionnel. Les orientations financières sont déterminées en concertation entre les conjoints, et les femmes en assurent le contrôle et la gestion intégrale[194]. Dans ce cas de

[190] *Ibid.*
[191] Enquête précitée, SEDES, p. 5-10.
[192] Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », enquête précitée, p. 84.
[193] *Ibid*., p. 7.
[194] Caylou, « L'argent dans le couple », art. cité, p. 18.

figure, ces dernières bénéficient fréquemment d'une totale indépendance financière[195]. Le budget familial comprend les charges fixes qui sont déduites au début du mois, puis toutes les dépenses courantes sans distinction précise : l'alimentation, l'entretien, y compris de la voiture, les loisirs (dont le restaurant), les frais de scolarité, les cadeaux, les services ménagers, les extra… Ces garantes du budget familial ne sont pas épargnées pour autant par les difficultés financières, n'étant pas à l'abri d'un déséquilibre budgétaire, surtout dans les foyers avec enfants. Dans ce cas, elles réduisent les dépenses courantes (nourriture) et s'imposent des privations[196], et/ou puisent dans les économies du ménage pour couvrir les dépenses lourdes[197].

Ainsi, quel que soit le type de budget considéré, « budget maison » ou « budget familial », les femmes détiennent une responsabilité financière, tant au niveau de la prise de décision que comme gestionnaires des finances. De la même manière, dans le couple, si la réalisation d'un projet nécessite d'établir une stratégie financière, certes, elle sera le plus souvent déterminée par le conjoint, mais il n'entreprendra aucune opération sans l'accord de son épouse. Elle a donc la capacité de s'opposer et de bloquer toute action[198].

La participation active des femmes au processus décisionnel

Tableau 23 : Types de décisionnaires dans le couple pour les dépenses courantes par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	19,88 %	1,53 %	78,59 %	100 %	327
1976-1985	22,61 %	1,33 %	76,06 %	100 %	376
1986-1995	16,12 %	1,91 %	81,97 %	100 %	366
Après 1995	22,44 %	1,99 %	75,57 %	100 %	352

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

La forte implication des femmes dans l'administration journalière des finances[199] explique qu'elles décident des dépenses quotidiennes, quels que soient la génération de clientes, le type de compte ouvert, individuel ou commun, et leur situation familiale. Celles qui ont

[195] *Ibid.*, p. 10.
[196] Michelle Perrot, « 2. Drames et conflits familiaux », *in* Philippe Ariès et Georges Duby (dir.), *Histoire de la vie privée*, tome 4, *De la Révolution à la Grande Guerre*, volume dirigé par Michelle Perrot, Paris, Seuil, 1999, p. 133.
[197] Enquête précitée, SEDES, p. 11.
[198] Caylou, *ibid*.
[199] *Revue Banque,* n° 709, janvier 2009, p. 60-62. Et Exton Consulting, « Services financiers, ce que veulent les femmes », enquête précitée, p. 4. Les femmes gèrent les « trois quarts des comptes bancaires des particuliers », quelle que soit leur situation familiale.

ouvert leur premier compte avant 1975 représentent plus de 78 % des décisionnaires pour ce poste budgétaire, puis cette part se maintient autour de 75 % après 1995. Concernant la part des codécisionnaires, leur proportion se stabilise à environ 20 % sur l'ensemble de la période. De même, la part des clientes dont le conjoint/époux décide seul des petites dépenses reste stable, mais en proportion largement inférieure, soit autour de 2 %.

Ces observations laissent supposer un faible investissement des conjoints dans la gestion du quotidien, ce que confirme cette étude de *F Magazine* parue à la fin des années 1970, qui établit que 38 % des chèques émis en France sont signés par des femmes et concernent des frais de nourriture et d'habillement, contre 12 % par les hommes[200].

Tableau 24 : Types de décisionnaires dans le couple pour les grosses dépenses par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	65,18 %	6,71 %	28,12 %	100 %	313
1976-1985	57,94 %	8,08 %	33,98 %	100 %	359
1986-1995	45,58 %	6,84 %	47,58 %	100 %	351
Après 1995	45,43 %	5,90 %	48,67 %	100 %	339

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Dans le couple, les grosses dépenses liées au foyer relèvent très majoritairement d'une décision partagée entre les conjoints, surtout pour les anciennes générations de clientes, quel que soit le type de compte ouvert. Cependant, avec les générations plus récentes, c'est-à-dire à partir de la période 1986-1995, la part des décideuses augmente, passant de 34 % à 47 %, au détriment de celle des femmes pratiquant la décision commune, qui chute de 13 points, de 58 % à 45 %. Cette mutation de la décision commune à la décision individuelle traduit un renforcement du pouvoir de décision des femmes, qui se confirme dans la période suivante, de 1995 à 2019 : on compte 48 % de décideuses finales, contre 45 % de codécisionnaires avec leur conjoint/époux. Pour étayer l'interprétation de ces résultats, il serait intéressant de disposer d'une enquête spécifique permettant d'observer une population plus jeune. Par ailleurs, pour toute génération de clientes, la décision

[200] Archives historiques Crédit Agricole SA, Marie-Odile Fargier et Dominique Deschavannes, « Un nouveau pouvoir : l'argent des femmes », *F Magazine,* n° 15, avril 1979, p. 58-65. Sondage réalisé pour *F Magazine* par la Sofres du 2 au 5 janvier 1979, sur un échantillon national de 1 000 personnes âgées de 18 ans et plus selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du « chef de famille »), stratification en régions et catégories d'agglomérations.

individuelle est légèrement plus pratiquée par les urbaines (41 %) que par les rurales (38 %).

Tableau 25 : Gestionnaires du compte bancaire, individuel et commun

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	12,89 %	1,40 %	85,71 %	100 %	357
1976-1985	6,80 %	0,25 %	92,95 %	100 %	397
1986-1995	2,34 %	0,26 %	97,40 %	100 %	385
Après 1995	1,01 %	0,51 %	98,48 %	100 %	395

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes
Test de chi-2.

Les femmes sont très majoritairement gestionnaires uniques de leur premier compte bancaire, quelle que soit sa période d'ouverture[201]. Selon nos témoignages, représentatifs d'une ancienne génération de clientes, le même constat peut être dressé[202]. De surcroît, plus la période d'ouverture du premier compte est récente, moins il est géré en commun (tableau 25)[203] : la proportion de cogestionnaires passe de 13 % – c'est plus de trois femmes sur cinq lorsque le compte a été ouvert avant 1965 – à 1 % après 1995.

Quant aux clientes qui ont un compte commun, une rupture avec la cogestion est nette à partir de 1995. La gestion individuelle, en revanche, s'accroît et devient dominante, bien que l'effectif des répondantes soit faible (124 au total). Toutefois, certains de nos témoignages viennent nuancer la tendance générale à la cogestion du compte commun[204]. Après avoir cessé son activité professionnelle après l'arrivée du premier enfant, cette ouvrière a d'abord ouvert un compte bancaire au Crédit Lyonnais au nom de son mari, également ouvrier, sur lequel elle avait une procuration ; celui-ci est devenu commun par la suite, en 1969. Bien que n'étant pas la titulaire principale du compte, elle le gère intégralement :

[201] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[202] Entretiens précités : Jeanne, Marie-Louise, Danielle, Gabrielle, Marie-France, Michelle et Odile sont salariées ; Hélène et Émilie sont mères au foyer, Madeleine et Lucie sont agricultrices et Simone est commerçante.
[203] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[204] Entretiens précités, Janine, Michelle, Gabrielle.

> « Tout était au nom de mon mari, rien n'était en mon nom mais c'est moi qui l'ai ouvert […]. Mon mari n'est même pas venu, il m'avait donné une procuration. Mais bon, vous savez, la procuration […], ben c'était comme ça. De toute façon, c'est moi qui gérais. »[205]

Pour un couple biactif de la classe moyenne, en ascension professionnelle, la femme détient toujours la responsabilité des deux comptes bancaires depuis 1965, le sien et celui de son mari, et elle jongle parfois entre les deux pour tenir le budget en équilibre. Son conjoint la consulte lorsqu'il a besoin de retirer de l'argent, et elle le dirige vers le compte le plus approvisionné, en fonction de l'importance de la somme à débiter. La gestion est définie par nos témoins comme étant « plus simple » à cette époque, car les dépenses, et donc les postes budgétaires, étaient moins variés qu'aujourd'hui.

Alors que la part des femmes qui administrent seules leur propre compte ne cesse de progresser, l'enquête Crédit Agricole montre également que la part de celles dont l'époux gère le compte familial est très faible (moins de 2 %) et devient anecdotique avec les jeunes générations.

On sait aussi que « les femmes font davantage leurs comptes que les hommes » : 92 % des femmes, dont 75 % régulièrement, contre 83 % des hommes, dont 64 % régulièrement[206], l'âge et le statut étant les critères distinctifs. Les plus de 65 ans sont plus concernés que les moins de 35 ans, et ce sont les veuves qui s'appliquent plus particulièrement à cet exercice. Cela traduit à la fois une dimension intemporelle de prévoyance, liée au vieillissement et au risque d'isolement, et une affirmation des mutations socio-économiques au travers desquelles se confirme l'autonomie croissante des femmes (produire de la richesse et la gérer).

Responsables de la gestion quotidienne du foyer, ce sont les femmes qui, généralement, se rendent dans les établissements bancaires pour les opérations courantes (retrait de chéquiers, remise de chèques, versement et retrait d'espèces…). Quelle que soit la période d'ouverture du compte, la part de ces clientes se maintient entre 85 % et 75 %. Lorsqu'elles ont un compte commun, c'est aussi l'affaire des femmes, pour plus de 69 % d'entre elles. Quant à celles qui accompagnent leur mari, ou le conjoint seul, cela concerne une minorité de répondantes. Ces pratiques disparaissent avec les jeunes générations, car elles s'inscrivent dans un modèle du couple égalitaire. Des études montrent que les démarches courantes à la banque sont exécutées par l'un ou l'autre des conjoints selon « la

[205] Entretien précité, Émilie.
[206] Enquête TNS/SOFRES pour LCL, « Les femmes et l'argent », janvier 2006, p. 17-19.

disponibilité de chacun »[207]. Dans ce nouveau paradigme du couple, le mari s'implique davantage dans la gestion du quotidien :

> « Ce n'était jamais mon mari qui allait chercher l'argent liquide à la banque, c'était toujours moi. Il me disait : tu vas me chercher tant. Tout ça, c'est venu après […]. Avant, c'étaient les femmes qui faisaient les courses […], maintenant, le mari participe davantage et la femme a pris un pouvoir plus important. Mon mari a donné peut-être deux fois le biberon à nos enfants dans sa vie et je ne sais pour quelle raison. Jamais il n'aurait voulu les changer. Quand je vois mon petit-fils qui vient d'être papa […], c'est marrant de le voir s'occuper du bébé […], je n'étais pas habituée à ça ! »[208]

Le vécu de cette personne, âgée de plus de 80 ans aujourd'hui, est aussi intéressant en ce qu'il compare la place des femmes dans la famille selon deux époques.

La relation de proximité entre les femmes et la banque s'explique, selon la SEDES, par le manque de disponibilité du mari. Ces dernières ne feraient alors qu'exécuter les opérations financières suivant ses consignes[209]. En ce sens, l'épouse tiendrait un rôle d'exécution, administrant les affaires bancaires et/ou financières, telle une secrétaire dévouée à son patron, pour reprendre la métaphore de Bernard Lahire[210]. Or, dans ce cas de figure, cela signifierait que les clientes sont toutes des femmes au foyer ou des travailleuses qui bénéficient d'une certaine flexibilité dans leurs horaires. Pourtant, nous avons vu, dans la deuxième partie de cette recherche, que la réalité du travail des femmes est toute autre. D'ailleurs, les données empiriques apportent une autre explication qui montre leur implication pleine et entière dans l'activité financière, sans être de simples exécutantes.

Dirigeantes du budget familial et responsables de la gestion du quotidien, elles s'occupent « des papiers », activité qui entre dans leur fonction. Aussi viennent-elles au guichet pour déposer les chèques, retirer des espèces, faire des transferts d'argent, fixer un rendez-vous avec le conseiller en prêts immobiliers[211]. Cependant, cette situation n'est pas non plus immuable au sein du couple. Il arrive que, de temps à autre, l'épouse envoie son mari à la banque afin de retirer les sommes d'argent nécessaires pour le mois[212] : « C'est moi qui établissais le budget. Je lui disais, j'ai besoin de tant et il me ramenait l'argent. »

---

[207] Caylou, « L'argent dans le couple », art. cité, p. 5.
[208] Entretien précité, Hélène.
[209] Enquête précitée, SEDES, p. 13.
[210] Bernard Lahire, *La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieux populaires*, Presses universitaires de Lille, 1993, p. 165. L'auteur indique « des tâches de gestion les plus humbles (les plus privées dans le cadre public), des décisions de son patron ». Le sociologue établit la structuration du rôle de la femme comme gestionnaire dans la sphère domestique. Elle s'occupe des affaires privées ordinaires comme la secrétaire accomplit les tâches élémentaires de gestion à la demande de son patron.
[211] Entretiens précités, Jeanne, Danielle, Émilie, Marie-Louise, Colette, Simone, Marie-France, Gabrielle, Odile.
[212] Entretien précité, Michelle.

Toutefois, aller déposer son chèque à la banque prend un autre sens dans le milieu agricole où les investissements et les opérations financières, essentielles à la vie matérielle du ménage, reviennent aux hommes[213]. Ainsi, en Haute-Saône, les agriculteurs allaient eux-mêmes déposer au Crédit Agricole la paie du lait, qui était la ressource principale de la famille. Ce moment était aussi l'occasion de se retrouver au café pour boire entre collègues, surtout le jeudi, jour de marché. Anne Guillou souligne également l'évolution du modèle des femmes vivant de l'agriculture[214]. Si, dans l'ancien modèle, elles étaient au service du mari et travaillaient derrière lui, dans le modèle récent, elles travaillent à ses côtés. Leurs responsabilités se sont diversifiées en direction de tâches secondaires et/ou occasionnelles, mais indispensables dans le processus de production, comme les « opérations de routine » à la banque[215]. En même temps, elles interviennent en amont, dans le travail de préparation des dossiers qui permet à l'homme d'aller négocier avec le banquier. À cet égard, elles ne se sentent pas vraiment investies d'une responsabilité à part entière. Aussi, elles s'identifient à une « aide-comptable », et parfois même, leur situation polyvalente les amène à se considérer comme des « bouche-trous ». Au lieu d'exercer un véritable métier, elles effectuent un travail que Rose-Marie Lagrave qualifie de « travail en miettes »[216].

Toujours d'après l'enquête de la SEDES, seules les femmes issues d'un milieu bourgeois sont initiées au monde de la finance dans le cadre familial, car elles disposent d'un certain patrimoine. C'est pourquoi, elles manifestent une aisance et une autonomie dans leur relation avec la banque et dans la gestion des placements financiers[217]. Cependant, là aussi, il convient de modérer cette affirmation. En effet, dans cette classe sociale, les femmes pouvaient détenir leur propre argent et gérer leurs affaires librement, mais à condition d'être mariées sous le régime de la séparation des biens[218]. Celles qui relevaient du régime de la communauté ne pouvaient pas administrer leurs biens propres, car le mari avait les pleins pouvoirs dans ce domaine au regard de la loi, jusqu'à la réforme des régimes matrimoniaux en 1965. Ce n'est qu'à la suite d'une maladie ou du décès de l'époux, par exemple, que certaines ont pu disposer de leur argent et de surcroît démontrer plus tard

---

[213] Entretien précité, François.
[214] Anne Guillou, *Les femmes, la terre, l'argent. Guiclan en Léon*, Brasparts, Éditions Beltant, Les bibliothèques de Bretagne, 1990, p. 108-115.
[215] *Ibid.,* p. 110.
[216] Rose-Marie Lagrave (dir.), *Celles de la terre, agricultrice, l'invention politique d'un métier*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1988, p. 11-30.
[217] Enquête précitée, SEDES, p. 14-15.
[218] Entretien précité, Hélène. Elle décrit sa situation et celle de ses sœurs.

leur capacité à gérer la fortune familiale dans sa globalité, ainsi qu'à diriger les affaires financières et patrimoniales[219].

En revanche, ce sont fréquemment les hommes qui entreprennent « les démarches de souscription » aux produits et aux services financiers auprès des établissements bancaires, tandis que les femmes sont davantage impliquées en amont, dans le recueil des informations[220], ce qui n'enlève rien à leur implication sur le plan opérationnel dans ce domaine. De plus, la phase de concertation entre les conjoints étant incontournable pour mener à bien ces opérations, ces dernières sont également actives sur le plan stratégique en intervenant dans la prise de décisions[221]. Elles jouent ainsi un rôle d'influence et exercent une autorité à part entière.

[219] *Ibid.*
[220] Caylou, « L'argent dans le couple », art. cité, p. 5.
[221] *Ibid.*

CHAPITRE II : L'EXTENSION DES RESPONSABILITÉS EN DEHORS DE LA SPHÈRE STRICTEMENT DOMESTIQUE

1. Une nouvelle perspective vers la gestion financière et patrimoniale

L'implication croissante des femmes dans les produits financiers présentant un gain potentiel à moyen et à long terme

Les placements financiers : de la décision commune à la décision individuelle

Avant 1976, les femmes émettent le plus souvent des réserves envers les placements financiers et, lorsqu'elles disposent d'une somme d'argent inhabituelle, elles préfèrent l'utiliser pour satisfaire immédiatement un besoin à caractère utile qui agrémente le quotidien familial[1]. Cet acte s'insère dans une réalité concrète (« palpable »), contrairement à un produit de placement, autre que l'épargne, perçu comme étant abstrait. Il n'en demeure pas moins que dans le couple, la prise de décision pour ce poste s'effectue en concertation entre les conjoints, les femmes étant le plus souvent consultées par leur mari. Toutefois, chez certains couples âgés, notamment de retraités, il arrive qu'elles soient exclues de toute « stratégie financière »[2], et les dépenses restent sous le contrôle strict du mari, les maintenant dans une relation de dépendance :

> « Ce sont des habitudes de gestion prises de longue date auxquelles les femmes se soumettent généralement, n'espérant définitivement plus les remettre en question. »[3]

Tableau 26 : Types de décisionnaires pour les placements financiers (bourse, or…) par période d'ouverture du 1er compte

Période d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	46,19 %	18,27 %	35,53 %	100 %	197
1976-1985	42,80 %	12,50 %	44,70 %	100 %	264
1986-1995	35,61 %	9,47 %	54,92 %	100 %	264
Après 1995	31,90 %	7,17 %	60,93 %	100 %	279

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

[1] Enquête précitée, SEDES, p. 16.
[2] *Ibid.*, p. 15.
[3] *Ibid.*, p. 9.

L'enquête Crédit Agricole soutient la thèse de la codécision dans le couple pour les anciennes générations, mais à partir de 1976, lorsque les femmes ont ouvert leur premier compte, une tendance se dessine vers une décision féminine individuelle. En effet, les nouvelles générations de clientes sont de plus en plus décisionnaires, surtout à partir de 1986. Ainsi, pour les clientes ayant ouvert leur premier compte entre 1986 et 1995, la part des décisionnaires est de presque 55 %, contre 35 % de codécisionnaires. Puis, à partir de 1995, celle-ci progresse encore pour parvenir à 61 %, contre 31 % de codécisionnaires[4]. Parallèlement, la part des femmes dont le conjoint/époux est décisionnaire unique se réduit nettement, de 18 % à 7 % entre la première et la dernière période d'ouverture de compte de notre étude.

Les femmes montrent toutefois une aversion au risque. Elles préfèrent s'engager pour des placements financiers « sûrs mais faiblement rémunérés » plutôt que d'accepter « une petite part de risque pour mieux valoriser leurs placements » : 28 % seulement d'entre elles choisissent la deuxième solution, contre 47 % des hommes[5]. Malgré tout, elles ne choisissent pas exclusivement « des produits de court terme »[6]. Les placements bloqués et les produits de prévoyance suscitent aussi leur intérêt, comme le plan d'épargne logement, le plan d'épargne populaire ou l'assurance-vie, et cela, autant que les hommes, à l'exception des 35-49 ans. Pour cette tranche d'âge, le taux de détention de produits à moyen et à long terme des femmes est largement supérieur à celui des hommes, avec 60 %, contre 53 %, ces derniers optant davantage pour les valeurs mobilières (28 %, contre 19 %). Pour l'assurance-vie, néanmoins, le taux de détention est plus élevé du côté des femmes employées et exerçant une profession intermédiaire que chez leurs homologues masculins[7]. Quant aux valeurs mobilières, leur intérêt envers ce produit tend vers une progression entre les années 1980 et le début des années 2000. Cependant, les femmes détiennent des titres financiers en proportion inférieure à celle des hommes : 13 %, contre 22 %[8]. Cet écart est moins marqué chez les cadres et les professions intermédiaires. À condition d'être bien conseillées, les actives prêtes à « investir en actions »[9] constituent une part proche de celle des actifs.

---

[4] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[5] Archives BPCE, « Les femmes, les hommes et l'argent », L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, 2003, p. 46-49.
[6] *Ibid*., p. 47.
[7] *Ibid.*, p. 48.
[8] *Ibid.* Et Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », art. cité, p. 11. Et Archives historiques Crédit Agricole SA, « L'argent dans le couple », revue interne de la CNCA, n° 82, avril-mai 1987, p. 10-11.
[9] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, enquête précitée, p. 51.

Selon les recherches récentes de Michel Ferrary, cette particularité des femmes, hostiles aux risques, pourrait expliquer la meilleure résistance de certaines entreprises aux aléas du marché boursier[10]. Ce chercheur a repéré que seule l'organisation dont le taux de féminisation au niveau de l'encadrement est le plus fort présente ces résultats. C'est le cas de BNP Paribas avec un taux de 38,7 %, le plus élevé dans le monde bancaire en France. Cet établissement a le mieux réagi au krach boursier de 2008 en limitant la baisse de son cours de bourse autour de - 19,34 %, alors que le Crédit Agricole, dont le taux de féminisation de l'encadrement est le plus faible (16,16 %), a vu son action chuter de 50,45 %.

Certains critères agissent sur le comportement des femmes et conditionnent la prise de risque. Ainsi, la catégorie socioprofessionnelle, notamment, vient nuancer l'écart qui a précédemment été constaté entre les deux sexes : 41 % des femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire approuvent « une petite part de risque et des placements risqués », contre 53 % des hommes[11]. Les employées et les ouvrières privilégient amplement les placements sûrs, pour 73 % d'entre elles, contre 55 % pour les hommes appartenant à ces catégories. Plus les femmes sont d'un niveau socioprofessionnel élevé, plus elles sont enclines à la prise de risque sur les placements. De même, l'âge, la classe sociale et le fait d'avoir ou non des enfants à charge sont des facteurs à considérer[12]. Les femmes âgées de plus de 50-55 ans, qui appartiennent à une classe aisée et n'ont plus d'enfant à charge préfèrent réaliser des placements judicieux plutôt qu'épargner. Cette conception de la vie financière vise à garantir le quotidien, voire à l'agrémenter, mais aussi à préserver leur indépendance grâce au capital disponible, tout en assurant l'avenir.

Quand on regarde le patrimoine financier personnel moyen détenu par les femmes et par les hommes, on constate que les disparités reposent essentiellement sur des différences de salaires et non sur un éventuel défaut d'appétence féminin à la composition d'un capital[13]. En effet, à ressources personnelles équivalentes, le portefeuille moyen de placements financiers des femmes est plus élevé, sinon semblable, à l'exception de celles et ceux dont les revenus sont supérieurs à 3 050 euros mensuels. La prédominance du patrimoine masculin tient aux disparités salariales, encore largement défavorables aux femmes dans

---

[10] Michel Ferrary, « CAC 40 : les entreprises féminisées résistent-elles mieux à la crise boursière ? », Observatoire de la féminisation des entreprises françaises, 2008. En ligne : https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/cac40-feminisation-des-entreprises-et-crise-boursiere.pdf.

[11] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, 2003, enquête précitée, p. 47.

[12] *Ibid*., p. 42.

[13] *Ibid.*, p. 53.

les niveaux supérieurs de l'échelle hiérarchique, ce qui nuit de surcroît à leur potentiel en termes d'acquisition financière. Toutefois, ce phénomène s'explique aussi parce que le capital économique transmis au sein de la famille à la génération suivante profite davantage aux hommes[14].

Les nouvelles clientes décideuses pour les emprunts et les investissements

Durant la période 1965-1969, nous observons l'engagement d'un certain profil de clientes dans la gestion financière à caractère privé ou professionnel et leur capacité à agir de manière autonome. Parmi une cinquantaine de dossiers de demandes de prêts gérés par des caisses locales pour le compte de la Caisse régionale de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort, que nous avons dépouillés, sept demandes émanent de femmes, ce qui représente 14 % de l'échantillon de ces emprunteurs[15]. Elles sont actives, célibataires, veuves ou divorcées, avec ou sans enfant[16]. Aucun dossier de prêt engageant une femme mariée n'a été retrouvé. Les crédits accordés s'échelonnent sur une durée de cinq à vingt-cinq ans selon la nature et le montant du prêt. Celui-ci s'élève entre 15 000 et 40 000 francs, avec un taux d'intérêt de 5 % à 3 %. Pour garantir le prêt, les emprunteuses doivent être sociétaires et porteuses de parts sociales (autour de 2 % du capital emprunté)[17]. Ces demandes de prêts servent en priorité à financer de l'immobilier ou du foncier : une maison d'habitation, des travaux d'amélioration ou de construction, un terrain pour agrandir l'exploitation.

À côté des critères quantitatifs, ces clientes doivent aussi répondre à des critères qualitatifs pour la banque : avoir « l'esprit Crédit Agricole » (mutualiste), présenter de bonnes garanties de solvabilité et bénéficier d'une bonne réputation (honorabilité)[18]. Ces

---

[14] Voir sur le sujet l'ouvrage de Céline Bessière et Sibylle Gollac, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2019.

[15] Archives CAFC, dossiers de demandes de prêts de 1965 à 1969, Caisse régionale de la Haute Saône et du Territoire de Belfort. Il s'agit de demandes de prêts qui ont été effectuées auprès des caisses locales pour la caisse régionale, acceptées et traitées.

[16] Nous trouvons des exploitantes agricoles et exploitantes forestières, une aide familiale, une institutrice et une dactylographe.

[17] Les conditions d'acceptation du prêt exigent d'avoir un cautionnaire qui s'engage conjointement et solidairement à son remboursement, de constituer une hypothèque avec inscription de premier rang sur l'ensemble de ses immeubles (le contrat d'un prêt hypothécaire étant rédigé par acte notarié), de disposer d'un niveau de ressources et/ou d'un patrimoine estimé suffisant, ici évalué entre 15 000 et 60 000 francs selon la situation de l'emprunteuse. Le niveau de ressource mensuelle de l'institutrice est de 828 francs, celui de l'aide familiale est de 775 francs (divorcée, elle touche une pension alimentaire de 80 francs par mois) et celui de la dactylographe (Alsthom) de 514 francs.

[18] Comme pour tous les clients, être soutenu par un administrateur fiable du Crédit Agricole est apprécié. À titre d'exemple, une fiche de renseignements préalable au dossier de demande de prêt figure en annexe.

renseignements, confidentiels, sont établis par la caisse locale. Lorsqu'il s'agit d'une première demande de prêt, les clientes et les clients font l'objet d'une enquête de voisinage. Aussi, d'après les faits qu'il a recueillis, le prospecteur du Crédit Agricole prend note que le père de sa cliente bénéficie d'une bonne retraite de 700 francs mensuels, bien qu'il n'apparaisse pas comme cautionnaire dans le contrat de prêt. Si ce type de démarche écrite n'est pas systématiquement appliqué, une pratique orale semble couramment employée dans cette activité commerciale.

Dans les années 1970, les femmes sont jugées méfiantes envers les prêts et les crédits ; aussi préfèrent-elles renoncer à un gros achat plutôt que d'emprunter, et elles paient comptant lorsqu'elles en ont les moyens[19]. Face à des problèmes d'argent, elles préfèrent demander de l'aide à leur famille plutôt que de se tourner vers un établissement bancaire. Ce sentiment de défiance trouve une explication dans leur méconnaissance de l'univers de l'argent et dans leur exclusion historique du monde de la finance[20]. Or, pour le premier point, nous avons vu qu'en tant que clientes, elles ne sont pas encore considérées, à cette époque, comme des acteurs économiques, ni comme des individus à part entière par les banques. Celles-ci sont plus particulièrement attentives à leur rôle « d'influenceuses » auprès des membres de leur famille et de gestionnaires du budget familial. Aussi les agences veillent-elles au bon accueil qui doit leur être réservé plutôt qu'au bon conseil destiné à faire fructifier leur argent ou aux bénéfices d'un produit présentant un intérêt fiscal. Ce langage est réservé aux hommes. Comme nous l'avons démontré dans la deuxième partie, la publicité bancaire met fréquemment en avant la capacité des établissements à bien accueillir les mères de famille avec leurs enfants[21]. Elle insiste également sur la courtoisie, la discrétion, la gentillesse et la dextérité des employés[22]. Le discours joue aussi sur la dimension affective pour installer une proximité avec la clientèle féminine, comme ce film qui donne la parole à une femme : « Moi ? Je suis vendeuse et j'apprécie l'amabilité, aussi n'ai-je pas hésité à déposer mes économies au Crédit Agricole. Ce n'est plus ma banque, ce sont mes amis. »[23] En 1995, la Société Générale, qui fête alors ses « Cent ans de bons conseils », propose un angle différent en présentant de jeunes

[19] Enquête précitée, SEDES, p. 16.
[20] Fargier, Deschavannes, « Un nouveau pouvoir : l'argent des femmes », art. cité, p. 63.
[21] Annonce publicitaire *Paris Match,* n° 999, 29 juin 1968, et n° 1076, 20 décembre 1969.
[22] Annonce publicitaire *Marie Claire*, 1959, et magazine (titre inconnu), 1966-1972.
[23] Catherine Bouchaudy, « Banque : la clientèle féminine », *Journal des Caisses d'Épargne*, n° 6, 1986, p. 14.

employées de banque, dans les années 1963-1964, à une fonction d'accueil du client[24]. *A contrario*, quand il s'agit de lui prodiguer des conseils en matière de placement financier, l'interlocuteur devient un homme[25].

Pour le deuxième point, effectivement, jusqu'en 1967, les femmes ne sont pas autorisées à entrer à la Bourse, ni à exercer la profession d'agent de change. Cette charge se transmet « de père en fils et d'oncle en neveu », à condition de réserver sa place plusieurs années à l'avance[26]. D'autre part, nous avons vu que si elles forment la moitié du personnel bancaire dans une grande banque nationale, elles représentent seulement 6 % des cadres en 1968, 12 % en 1974, et sont affectées dans les services administratifs et non dans les filières commerciales propices à une relation directe avec l'argent et les clients financiers[27].

Tableau 27 : Types de décisionnaires dans le couple pour les emprunts par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	66,79 %	9,49 %	23,72 %	100 %	274
1976-1985	53,64 %	12,42 %	33,94 %	100 %	330
1986-1995	44,14 %	9,88 %	45,99 %	100 %	324
Après 1995	44,84 %	8,06 %	47,10 %	100 %	310

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Pourtant, l'enquête Crédit Agricole décèle que dans le couple, les emprunts relèvent globalement d'une décision commune jusqu'en 1995. Une jeune génération de clientes devient ensuite seule décideuse dans ce domaine. Une intervention plus large des femmes est même repérable à partir de la période 1986-1995. Ce phénomène est probablement dû à la loi du 23 décembre 1985 qui procure aux femmes mariées une extension de leur capacité à emprunter[28]. Dès 1995, la part des décideuses augmente encore, pour arriver à 47 %, alors que celle des codécideuses se stabilise autour de 45 %. Aussi, les femmes deviennent également de plus en plus décisionnaires dans ce domaine. Les moins de 35 ans s'estiment être les « mieux placées »[29] pour négocier un crédit avec leur banque, surtout lorsqu'elles

[24] Affiche publicitaire, « Société Générale. La banque accueillante est de bon conseil », 1963, Service des archives historiques de la Société Générale.
[25] Dietschy, *De la réclame au tweet*, *op. cit*., p. 32.
[26] Fargier, Deschavannes, art. cité, p. 62-63.
[27] Monique Appert, « L'emploi féminin dans une grande banque », étude précitée, p. 13-26.
[28] Jean-Louis Hébert, « La femme, le droit et la banque », *Journal des Caisses d'Épargne,* n° 6, novembre-décembre 1986, p. 6-9.
[29] LCL, « Les femmes et l'argent », enquête précitée, p. 22.

vivent maritalement. Le principal argument avancé est qu'elles se sentent tout simplement à l'aise sur les questions d'argent, disposant de la gestion du budget familial, à plus forte raison lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur. De façon générale, la grande majorité des femmes rejettent l'idée que leur intérêt pour la gestion de leur capital serait moindre par rapport à celui des hommes ou qu'elles seraient moins concernées que leurs confrères par l'argent[30]. Tout cela est rangé dans la catégorie des préjugés qui restent néanmoins encore ancrés chez les seniors.

Tableau 28 : Types de décisionnaires dans le couple pour les investissements par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint/époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	68,05 %	8,71 %	23,24 %	100 %	241
1976-1985	57,79 %	11,76 %	30,45 %	100 %	289
1986-1995	43,66 %	10,56 %	45,77 %	100 %	284
Après 1995	46,13 %	5,63 %	48,24 %	100%	284

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

Les femmes, surtout les jeunes et les mères de famille, montrent un fort intérêt pour « la pierre », du fait de son caractère concret et rassurant (« avoir un toit »), mais aussi par leur rapport affectif à l'immobilier (les « racines familiales »)[31]. Cet attrait concorde avec leur volonté de devenir propriétaires, répondant à la fois à leur besoin de sécurité et à leur souhait de transmission familiale. À court terme, le logement est aussi un lieu d'ancrage avec les enfants et les proches. On peut y voir également l'expression de leur indépendance. Les hommes sont moins impliqués sentimentalement dans l'acquisition immobilière, y voyant surtout un moyen de développer leur patrimoine ou de faire « une plus-value »[32]. Pour certains, cet acte signe même la fin d'une liberté et peut devenir une forme d'asservissement, « un gouffre »[33] financier.

Jusqu'en 1976-1985, lorsque les femmes ouvrent leur premier compte bancaire, investir dans l'immobilier ou dans un équipement important (gros matériel et équipement lourd) implique couramment une concertation entre les conjoints, d'autant plus que l'assurance du crédit implique souvent les deux partenaires[34]. Puis, avec les nouvelles clientes, la part

[30] *Ibid*., p. 29-30.
[31] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, 2003, enquête précitée, p. 48.
[32] *Ibid*., p. 49.
[33] *Ibid.*
[34] Enquête précitée, Crédit Agricole.

des décideuses individuelles augmente de plus de 15 points entre les deux périodes d'ouverture du premier compte, passant de 30 % en 1976-1985 à 45 % en 1986-1995, tandis que celle des codécideuses recule de 58 % à 43 %. Il s'agit juste d'une tendance puisque l'écart entre chaque profil d'investisseuses, codécisionnaire ou décisionnaire, reste ténu, y compris à partir de 1995. Ce constat montre néanmoins une nouvelle génération plus impliquée dans ce domaine financier et au pouvoir de décision grandissant. On notera que pour les titulaires d'un compte commun, c'est la décision commune qui prime.

Pour comprendre l'organisation des relations conjugales, Michel Glaude et François de Singly montrent que l'espace domestique se structure en plusieurs domaines. Les « grandes orientations » du couple s'insèrent dans un espace de « partage égalitaire », où les décisions sont prises en commun, comme l'achat d'un appartement ou les projets concernant les enfants[35]. À l'inverse, il existe un autre territoire conjugal composé de nombreuses tâches très spécialisées qui sont le plus souvent sous la prépondérance des femmes, tandis que quelques-unes seulement relèvent principalement des hommes. Ainsi ces dernières ont-elles le monopole de la coordination et du fonctionnement quotidien du ménage, quand les hommes sont chargés du petit entretien du logement (bricolage, réparation) et de l'automobile, ainsi que de la déclaration d'impôt. Le partage des tâches domestiques n'est donc pas égalitaire. Pour appuyer leur démonstration, les auteurs comparent la constitution du ménage à la structuration d'une grande entreprise qui produit des biens et des services domestiques. De cette façon, les grandes décisions dans la cellule familiale s'apparentent à la fonction de direction générale et la fonction d'investissement (entreprise) aux améliorations du logement[36]. Quant aux diverses tâches précises reliées à l'administration du ménage, elles correspondent aux différents services qui constituent une entreprise : « services commerciaux, administratifs et de gestion du personnel, de production, d'approvisionnement, d'entretien des machines »[37].

Effectivement, les femmes ont été cantonnées pendant longtemps à un salariat d'exécution et à des activités administratives, parcellaires et mécanisées. Au prix d'un long combat, elles sont parvenues à gagner du terrain et à conquérir des territoires masculins, comme nous l'avons vu pour l'entreprise bancaire dans la première partie. En revanche, on sait que plus on gravit les échelons de l'échelle hiérarchique, plus les femmes sont rares. C'est

---

[35] Michel Glaude et François de Singly, « Le pouvoir domestique : qui décide ? », *Journal des Caisses d'Épargne*, n° 6, novembre-décembre 1986, p. 22-26. Michel Glaude et François de Singly, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Économie et statistique*, n° 187, avril 1986, p. 3-30.

[36] *Ibid.*, p. 11.

[37] *Ibid.*, p. 10.

pourquoi, il nous est difficile d'envisager que le pouvoir de décision, à l'échelle de l'entreprise, puisse être égalitaire entre les deux sexes.

Dans le ménage, selon les sociologues, les territoires où se décide la « politique conjugale »[38] sont marqués par « les effets des générations », et l'égalité, qui est devenue la norme, progresse. En revanche, le partage des tâches, soumis à un ensemble de valeurs individuelles, dépend d'une négociation entre les conjoints[39]. L'enquête Crédit Agricole confirme que le travail budgétaire est une prérogative féminine. De même, elle montre que les décisions en matière financière et patrimoniale, jusqu'alors prises en commun, ou, transposées à la démonstration de Michel Glaude et François de Singly, appartenant au « domaine des grandes décisions »[40], évoluent vers une tendance plus individuelle et surtout féminine. Par conséquent, on peut s'interroger sur l'évolution de cet espace « de partage égalitaire » : les femmes y auraient-elles pris l'avantage ?

2. Une singularité féminine parfois reconnue dans le domaine bancaire

Des épargnantes fiables pour les banques

Si la plupart des hommes et des femmes partagent la même conception « utilitaire et hédoniste » de l'argent – à savoir qu'il sert à « réaliser des projets » et à « se faire plaisir » –, cette vision se manifeste à des stades différents dans leur parcours de vie[41]. Pour les femmes, c'est d'abord la dimension « projet » qui prime, dès leur vie de jeune adulte jusqu'à l'âge de 35 ans, pour ensuite glisser vers la « dépense plaisir »[42], surtout entre 50 et 69 ans. Cette préoccupation première, d'ordre pratique, est certainement reliée à la présence d'enfants et à la conscience du coût qu'ils représentent potentiellement, d'où l'idée de sécuriser les ressources qui leur sont ou seront affectées. Moins centrées sur la famille, elles s'autorisent ensuite à renouer avec leurs préoccupations individuelles tout en restant prévoyantes et désireuses de préserver l'avenir. Par conséquent, l'argent joue également un rôle protecteur. C'est l'évolution inverse qui se produit pour les hommes. Ils envisagent l'argent avant tout comme un moyen de profiter de la vie. Puis, l'« argent

[38] Glaude, de Singly, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », art. cité, p. 13.
[39] Glaude, de Singly, « Le pouvoir domestique : qui décide ? », art. cité, p. 27.
[40] *Ibid*., p. 23.
[41] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, enquête précitée, p. 43-44.
[42] *Ibid*., p. 44.

projet »[43] prend progressivement le pas sur l'argent hédoniste, particulièrement entre 35 et 49 ans. Cette appréciation reste élevée jusqu'à 70 ans. L'argent est donc envisagé ici sous deux aspects bien différenciés : en termes de projet avec, en toile de fond, un rôle protecteur pour les femmes, puis dans sa dimension épicurienne[44].

On retrouve l'importance de la notion de projet dans l'utilisation de l'épargne chez les femmes. Le département des études générales du Centre national des Caisses d'Épargne révèle que les trois principaux motifs d'épargne des Françaises sont la précaution, l'anticipation des dépenses et la perspective d'un achat immobilier[45]. En ce sens, elles tiennent « un rôle modérateur » dans le couple[46]. L'enquête de la SEDES souligne déjà qu'en 1976, les femmes ne considèrent pas l'épargne comme une réserve personnelle mais plutôt comme une économie familiale dédiée au ménage. De manière générale, ces dernières se tournent surtout vers des produits financiers de base et simples comme le compte-chèques et le livret d'épargne[47], car elles misent avant tout sur l'épargne quotidienne. Ainsi, 58 % des femmes jugent qu'épargner régulièrement est absolument nécessaire, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, même s'il s'agit de petits montants[48].

En 1986, trois Françaises sur cinq sont détentrices d'un livret A, le plus souvent ouvert avec le versement des premiers salaires ou à la suite de leur mariage pour répondre à leurs besoins de sécurité et de disponibilité. C'est un produit qu'elles apprécient aussi pour la facilité de sa gestion[49]. Elles effectuent le plus souvent des versements mensuels de moins de 250 francs, montant inférieur à ceux des hommes qui déposent souvent plus de 500 francs, mais selon une fréquence supérieure à celle de leurs confrères, souvent par chèque, parfois en espèces et par virement provenant du compte courant. Ces dépôts peuvent émaner d'une activité complémentaire, occasionnelle ou encore d'une autre épargne.

---

[43] *Ibid*.
[44] Béatrice Rouanet, « L'argent comme ils l'aiment : l'opinion des Européens face aux produits financiers », Paris, Centre de recherche sur l'épargne, 1991, p. 20. À l'échelle de l'Europe, une enquête révèle que le rôle de l'argent est envisagé globalement par les Européens en termes d'utilité mais, avant tout, pour satisfaire les besoins essentiels et prioritaires : 39 % des Européens pensent que gagner de l'argent sert à satisfaire les besoins élémentaires, 37 % l'envisagent comme une protection qui rassure la famille, et 16 % seulement comme un moyen de se faire plaisir.
[45] Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », art. cité, p. 10.
[46] Caylou, « L'argent dans le couple », art. cité, p. 4.
[47] Journal interne BNP, *Dialogue*, étude précitée, p. 8.
[48] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, enquête précitée, p. 39.
[49] Pénache, art. cité, p. 10.

Cependant, le prélèvement automatique, qui tend à se généraliser au début des années 2000, les engage à épargner de façon plus assidue[50].

La clientèle féminine des banques détient quasiment autant de produits banalisés comme l'épargne logement, les livrets d'épargne (livret B de La Poste et de l'Écureuil, compte d'épargne ou compte sur livret à la banque, Codevi, LEP) que les hommes. Toutefois, le taux de détention du livret d'épargne (en dehors du livret A) présente quelques différences selon l'âge et le sexe de son propriétaire[51]. Particulièrement fort entre 45 et 65 ans chez les femmes, il diminue ensuite, tandis que chez les hommes, il baisse à partir de 45 ans puis repart à la hausse après 60 ans. À ressources équivalentes, les femmes sont plus épargnantes que les hommes. En 1979, elles représentent 55 % des titulaires d'un livret de Caisse d'Épargne, contre 45 % pour les hommes, et le montant de leurs économies accumulées sur leurs livrets est en moyenne supérieur[52]. Ce sont également les mères de famille qui ouvrent des livrets pour leurs enfants. Prévoyantes, elles sont aussi moins souvent endettées que les hommes[53].

L'acte d'épargner représente pour elles une forme de valorisation personnelle, surtout lorsque le budget est serré[54]. Au-delà d'un sentiment de sécurité, elles éprouvent, en effet, la satisfaction d'être capables de protéger leur famille et de réaliser des projets qui leur tiennent à cœur de manière autonome. Elles conçoivent également l'épargne comme un moyen de se faire plaisir de façon responsable et sans culpabilité, bien que ce point de vue varie selon l'âge et le « niveau d'aisance financière »[55]. Lorsque la situation financière est tendue, la dimension de sacrifice l'emporte. Néanmoins, épargner suscite chez ces femmes un sentiment de « victoire »[56].

Dans le couple, peut-on en déduire pour autant que les femmes sont décisionnaires en matière d'épargne bancaire ?

---

[50] *Ibid.* L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, p. 40.
[51] *Ibid*.
[52] Fargier, Deschavannes, art. cité, p. 58-65.
[53] *Ibid.*
[54] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, enquête précitée, p. 25 et p. 41-42.
[55] *Ibid.,* p. 41-42.
[56] *Ibid.* p. 42.

Tableau 29 : Types de décisionnaires dans le couple en termes d'épargne par période d'ouverture du 1er compte

Périodes d'ouverture	Les deux	Conjoint /époux	Vous-même	Total général	N
Avant 1975	46,90 %	8,62 %	44,48 %	100 %	290
1976-1985	41,26 %	7,45 %	51,29 %	100 %	349
1986-1995	28,00 %	5,14 %	66,86 %	100 %	350
Après 1995	26,02 %	4,09 %	69,88 %	100 %	342

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

D'après l'enquête Crédit Agricole, alors que l'épargne bancaire relève surtout d'une concertation dans le couple pour les anciennes générations, à partir de la période 1976-1985, ce sont nettement les femmes qui décident dans ce domaine. La part des décideuses dans le couple a progressé de sept points, passant de 44 % avant 1975 à 51 % entre 1976 et 1985. Puis, elle se renforce autour de 67 % sur la période suivante, au détriment de la décision commune : la proportion de codécideuses chute de 47 % à 26 %, et la part des ménages où seul l'époux prend les décisions diminue de 8 % à 4 %. Nous pouvons déceler une petite différence de comportement en matière d'épargne entre les femmes urbaines et rurales : la proportion d'urbaines décideuses est légèrement supérieure, avec 61 % d'épargnantes (contre 36 % de codécideuses), à celle des rurales décideuses, avec 57 % d'épargnantes (contre 33 % de codécideuses). Néanmoins, le pouvoir de décision reste entre les mains des femmes dans ces couples.

Des offres bancaires consacrées à la clientèle féminine

Monique Zollinger et Éric Lamarque expliquent l'influence de facteurs quantitatifs et qualitatifs sur les motivations et les comportements financiers de la clientèle envers les produits et services bancaires[57]. Des éléments relatifs à l'environnement du consommateur interviennent, comme les classes sociales, les groupes sociaux, la famille, mais aussi les critères sociodémographiques dont les plus fréquents sont l'âge, le sexe, la situation familiale, le lieu d'habitation, le statut professionnel, le revenu, le diplôme. Toutes ces informations permettent à la banque de segmenter sa clientèle pour construire sa démarche marketing en identifiant des comportements durables et un marché nouveau

[57] Monique Zollinger et Éric Lamarque, *Marketing et stratégie de la banque*, Paris, Dunod, 2008, p. 60-66.

potentiellement rentable. Cependant, la segmentation selon le sexe est plus rarement pratiquée, ce qui amène certains spécialistes à constater que la cible féminine est « parfois délaissée » et « souvent méconnue » par les banques[58]. Pour d'autres, cette absence d'information révèle que la différenciation selon le sexe n'est plus pertinente compte tenu des avancées quant à l'autonomisation économique et financière des femmes et donc des attitudes masculines et féminines similaires[59]. Il ne s'agit pas ici de trancher pour une hypothèse plutôt qu'une autre, mais de soulever qu'à travers des initiatives portées dans le passé par certains établissements, le sexe a été repéré par le marketing bancaire comme un déterminant individuel du « comportement du consommateur bancaire »[60]. En outre, l'absence d'unanimité autour de la question d'un marketing de genre[61] ne signifie pas pour autant que les femmes n'ont pas des attentes propres et avérées dans le domaine bancaire et financier, comme déjà abordé, à supposer qu'elles forment un ensemble homogène[62].
Dans une démarche de précurseur, cette approche a été retenue et adaptée pour créer la *First Women's Bank* aux États-Unis en 1975[63].

Création de la *First Women's Bank* aux Etats-Unis (1975)

Il s'agit d'un établissement financier entièrement féminin et dédié à toutes les femmes (salariées, entrepreneuses, femmes au foyer). Il a vu le jour à New York en octobre 1975, dans un contexte où les banques américaines refusaient d'accorder un crédit aux salariées sans la signature de leur mari, de traiter avec des divorcées, et exigeaient qu'elles pratiquent la contraception pendant la durée du prêt[64].

---

[58] Philippe Gardes, « Services financiers, les femmes aux manettes !», *Revue Banque,* n° 709, janvier 2009, p. 60.
[59] Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », art. cité, p. 9. Bouchaudy, « Banque : la clientèle féminine », art. cité, p. 17.
[60] Zollinger, Lamarque, *Marketing et stratégie…, op. cit.,* p. 39.
[61] Elizabeth Tissier-Desbordes et Allan J. Kimmel, « Sexe, genre et marketing, définition des concepts et analyse de littérature », *Décisions Marketing*, n° 26, avril-juin 2002, p. 55-69. Éléonore de Marnhac, « Marketing de genre : une fausse bonne idée ? », *Les Échos Executives*, 18 février 2018. [En ligne]. Pour Patrick Albalajedo, professeur de marketing affilié à HEC Paris : « Le marketing de genre peut reposer sur des faits tangibles » et non sur des stéréotypes.
[62] Exton Consulting, enquête précitée, p. 9-11.
[63] *Ibid.*, p. 66. Voir aussi Zollinger, Lamarque, *Marketing et stratégie… op. cit.,* p. 60. Dominique Marion, « États-Unis : la banque des femmes », *F Magazines,* n° 6, septembre 1986, p. 55-57. La fondatrice et dirigeante de cette banque, Alice Heyman, déclare : « Un mariage sur deux se termine par un divorce, le taux de mortalité des hommes est plus élevé que celui des femmes… autant de bonnes raisons pour que les femmes d'aujourd'hui se décident à gérer leurs affaires. Ce n'est pas le rôle d'une banque de prendre vos affaires en main, mais elle peut vous aider. »
[64] *Ibid.*, p. 55-57.

Cette initiative a été déclinée dans le milieu financier suisse au milieu des années 1980 avec l'agence Eaux-Vives à Genève, dirigée par Marie-Antoinette Huguenin, entourée d'un personnel exclusivement féminin[65]. Cet établissement, qui fait partie de la Banque hypothécaire du canton de Genève (BCG), accueille des hommes et surtout des femmes et leur propose toutes les opérations d'une banque commerciale. Celles-ci représentent 45 % de sa clientèle dont des étudiantes, des femmes au foyer, des cadres et des cheffes d'entreprise. En Suisse, selon l'ancien droit du mariage (Code civil du 10 décembre 1907), les femmes mariées ne pouvaient pas souscrire un crédit, ouvrir un compte en banque ou exercer une activité à l'extérieur sans l'aval de leur mari. Il leur faudra attendre 1988 pour que le nouveau droit du mariage introduise la notion d'égalité entre les époux.

D'autres expériences de ce type avaient déjà été déployées au début des années 1930 à Rotterdam, avec la création d'une banque féminine qui n'acceptait les chèques des hommes qu'à la seule condition que des femmes en soient les bénéficiaires[66]. De même, en Hollande, une banque était dirigée par des femmes et destinée aux femmes[67].

Dans la continuité de cette démarche innovante de la *First Women's Bank*, vers le milieu des années 1970, en France, la Société Générale ouvre une agence dans le quartier Auber à Paris pour accueillir la clientèle privée et plus particulièrement les femmes[68]. À côté des services bancaires classiques, elle propose un « Centre féminin d'information » dont l'objectif est d'accompagner les clientes dans la gestion du budget familial et de les conseiller dans divers domaines touchant à l'économie familiale et sociale[69]. Cette banque renouvelle son expérience tournée vers la clientèle féminine dans les années 1980 avec le lancement d'une collection de cartes bancaires, « Pour Elles ». Personnalisable (choix du dessin et de la couleur), ce moyen de paiement propose une option assurance pour le vol de sac à main et une assistance dépannage à domicile active 24 heures sur 24, couvrant essentiellement les incidents domestiques[70]. Le principe de la carte bancaire féminine est toujours d'actualité, mais sous la forme d'une offre globale de cartes de collection thématiques.

---

[65] « La banque (suisse) des nanas », *Le Matin*, 31 juillet 1985.
[66] « Une banque de femmes et pour les femmes », *L'Écho de Paris*, janvier 1933.
[67] « Une banque féminine », *Le journal de la femme*, février 1933.
[68] Archives historiques Société Générale, *Siège et Agences,* numéro spécial, juin 1975, p. 9-10.
[69] *Ibid.*
[70] Livret d'information cartes, collection « Pour Elles ». [En ligne].

Une autre expérience est menée dans les années 1970 par la Banque Populaire de Bretagne Atlantique avec la création d'une agence entièrement consacrée à leurs clientes[71]. Dans le cadre de sa démarche marketing, des difficultés ont été observées de la part des femmes pour se familiariser avec le langage bancaire technique (comptes à terme, comptes en cours, bordereau d'escompte), mais aussi avec un lieu où, historiquement, les affaires se traitaient entre hommes. Proche du modèle d'un club, cette agence, ou « bank-club », adopte une ambiance conviviale, sans guichet, et propose un accueil spécifiquement féminin avec une initiation et un accompagnement concret à la gestion des produits bancaires. Cependant, au bout de six ans, celle-ci doit cesser son activité pour des raisons économiques. La prospection de nouvelles clientes sur le marché des particuliers n'est pas assurée et ses activités, bien que limitées, demeurent aussi coûteuses que celles d'une agence traditionnelle. Le maintien de la seule mission d'accueil pendant un certain temps n'a pas suffi à convaincre la banque de sa nécessité.

Cet exemple novateur montre que l'organisation bancaire n'était pas prête à assurer (à assumer ?) un succès commercial à ce type d'expérience et que la clientèle n'était probablement pas suffisamment mobilisée. La source ne dit rien sur la réceptivité des femmes à cette tentative, ni sur leur taux de fréquentation de l'établissement.

Au début des années 1980, un projet de création de la Fédération nationale des associations pour une banque de femmes est en gestation, qui sollicite alors le soutien de la Ville de Paris[72]. Né à l'initiative d'un groupe de particuliers, il vise à rassembler des comptes bancaires personnels de femmes, à accompagner de futures cheffes d'entreprises, mais aussi à accueillir les femmes au foyer, gestionnaires des comptes du ménage, pour leur permettre de choisir la banque qui leur convient et d'obtenir des conditions avantageuses, notamment d'épargne, d'emprunt et d'agio. À plus long terme, il s'agit de créer « un contre-pouvoir financier » en ouvrant le monde des affaires aux femmes.

Une autre action a été entreprise dans la banque privée en 2008. Alors que les femmes mariées peuvent souscrire un crédit en leur nom propre depuis la loi du 20 décembre 1985, et constatant leurs attentes spécifiques, Françoise Neige, aujourd'hui directrice au sein de la banque privée Edmond de Rothschild, crée une offre féminine destinée à la clientèle privée[73]. Son expérience dans la banque lui a montré que les femmes ont un rapport à

[71] Bouchaudy, « Banque : la clientèle féminine », art. cité, p. 16-17.
[72] Correspondance sur un projet de création d'une banque de femmes, Fédération nationale des associations pour une banque de femmes, avril 1983.
[73] Entretien oral avec Françoise Neige, directrice chez Edmond de Rothschild, effectué le 18 avril 2019.

l'argent différent des hommes. Désormais responsables de la gestion de leur argent et de leur patrimoine propre, leurs préoccupations sont centrées sur leur vie familiale et professionnelle, de surcroît fortement liées. Elles souhaitent développer leur capital dans une perspective de long terme en sécurisant leur avenir et en faisant face, à court terme, aux dépenses quotidiennes avec la possibilité de se faire plaisir. En matière de placements financiers, contrairement aux hommes, elles préfèrent cibler des organisations qui portent des valeurs proches des leurs plutôt que de viser prioritairement le profit.

Attitudes différenciées de la gestion de l'argent selon le sexe

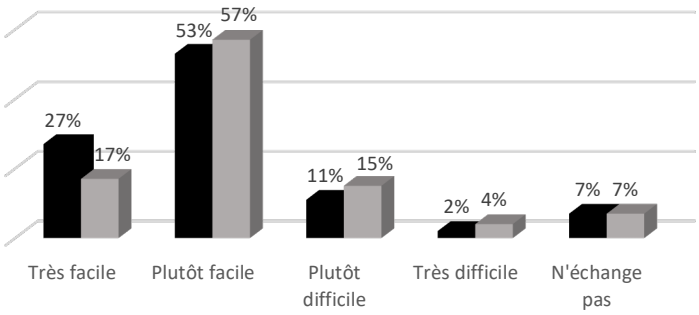
Deux études menées par des établissements bancaires révèlent une différenciation des comportements entre les hommes et les femmes dans leur rapport à l'argent et à la banque. L'une a été réalisée par la Caisse d'Épargne et l'autre à l'initiative du Crédit Lyonnais[74].
73 % des femmes et 70 % des hommes perçoivent une différenciation des comportements financiers selon le sexe[75]. Comme nous l'avons vu, ces disparités résident principalement dans la façon d'envisager l'avenir mais aussi dans la perception de l'argent et de l'épargne. Les préoccupations des femmes dans ce domaine s'inscrivent dans deux horizons : gérer le quotidien et anticiper les événements à venir. Face aux risques à moyen et/ou long terme, elles se sentent aussi plus vulnérables que les hommes. Ainsi, 53 % des femmes s'inquiètent pour leur retraite, contre 43 % des hommes, 40 % redoutent de dépendre de leurs enfants, contre 29 % des hommes, et 30 % craignent les conséquences d'une rupture conjugale, contre 19 % des hommes[76]. Cette appréhension du risque dans un avenir proche et/ou lointain incite les femmes à épargner régulièrement et à choisir des placements sécurisés.
Dans cette perspective, au début des années 2000, une ancienne cadre dirigeante, alors au service marketing du Crédit Lyonnais, constate une différenciation des attentes personnelles et des besoins financiers selon le sexe[77]. Ainsi les femmes étaient-elles favorables à la garantie obsèques pour éviter à leurs enfants une charge financière, alors que les hommes n'en voyaient pas l'utilité. Ils estimaient avoir suffisamment d'économies pour que le problème ne se pose pas. L'angle de vue était différent selon qu'il était axé sur

[74] Zollinger, Lamarque, *Marketing et stratégie de la banque…*, *op. cit*., p. 66. Et l'Observatoire de la Caisse d'Épargne, p. 36.
[75] *Ibid.*
[76] *Ibid*.
[77] Entretien précité, Isabelle.

l'aspect financier (masculin) ou sur celui de la famille et de la protection des enfants (féminin).

Il existe d'autres distinctions d'attitudes caractéristiques selon le genre, déjà exposées pour certaines et mises en lumière par Monique Zollinger : 75 % des femmes tiennent régulièrement leurs comptes, contre 64 % des hommes ; 45 % des femmes mettent régulièrement de l'argent de côté, contre 52 % des hommes ; enfin, 27 % des femmes posent très facilement des questions à leur banquier concernant la gestion de l'argent, contre 17 % des hommes[78].

Facilité à échanger avec son banquier sur la gestion de son argent



Source : Zollinger (2006) et données chiffrées étude TNS Sofres-LCL, janvier 2006, réalisée auprès d'un échantillon de 1 000 personnes dont 656 couples.

Étudier les différences de comportement entre les hommes et les femmes dans la gestion de leur argent et de leur patrimoine et dans leur relation avec la banque est intéressant pour le chercheur, mais soumis à l'accord préalable de l'entreprise afin d'avoir accès aux données nécessaires. Cette piste devrait appeler une recherche plus élaborée et comparative, intégrant plusieurs segments de clientèle au niveau du Crédit Agricole. Dans un premier temps, elle a été évoquée à l'échelle de la Franche-Comté, mais s'est vu opposer une résistance du service marketing au prétexte d'une démarche discriminante. Ce choix de circonstance va dans un sens positif en termes d'image pour ne pas instiller un sentiment de discrimination, mais il risque de priver la banque d'une marge de clientèle aux besoins spécifiques.

[78] Zollinger, Lamarque, *op. cit*., p. 67.

Le Crédit Agricole a su gagner et fidéliser la clientèle féminine

58 % des femmes qui ont répondu à l'enquête Crédit Agricole ont ouvert leur premier compte dans cette banque, 9 % au Crédit Mutuel, plus de 8 % à la Caisse d'Épargne, 7 % à la Banque Postale et 6 % à la Banque Populaire. Ce choix pour « la banque verte » s'inscrit dans une certaine forme d'atavisme familial, ou du moins dans une tradition familiale, puisque les parents étaient très souvent clients du Crédit Agricole[79]. Par ailleurs, la proportion des femmes rurales ayant ouvert leur premier compte dans cet établissement (63 %) est largement supérieure à celle des urbaines (36 %).

À l'échelle européenne, dans les pays comme l'Espagne, les Pays-Bas, le Danemark, la Grèce, la France et la Belgique, où sont implantées des banques coopératives, la clientèle manifeste une préférence pour le caractère régional de l'établissement, par sa proximité, et sa dimension internationale, gage de solidité et de fiabilité[80]. Elle apprécie leurs offres personnalisées et le fait qu'elles se présentent comme un partenaire pour répondre à ses besoins, plutôt que de pratiquer l'élitisme. De leur côté, les Allemands, les Britanniques et les Irlandais se retrouvent davantage dans une institution plus conservatrice, peu informatisée, sobre et accessible. Quant aux Portugais et aux Italiens, ils optent pour la banque classique, sûre et puissante, accueillante et aux services variés.

En conclusion, se dessinent ici les étapes progressives de l'implication des femmes et de leurs comportements financiers durant la deuxième moitié du XX^{e} siècle. L'ouverture du compte bancaire officialise et surtout concrétise une affirmation de leur émancipation financière[81]. Elles interviennent dans tous les postes budgétaires, y compris pour les dépenses importantes, mais leur terrain d'action est d'abord limité à des perspectives domestiques. Leurs responsabilités s'élargissent peu à peu à d'autres domaines bancaires et financiers, tout en développant parallèlement un pouvoir de décision. Comment cette évolution se traduit-elle dans l'organisation monétaire du couple ?

[79] Concerne les femmes interrogées clientes du Crédit Agricole.
[80] Béatrice Rouanet, « L'argent comme ils l'aiment. L'opinion des Européens face aux produits financiers », rapport de l'enquête, précité, p. 24-25.
[81] Pénache, « Aiment-elles les produits financiers ? », art. cité, p. 13.

3. Un pouvoir de décision assumé dans l'organisation financière du couple dès la fin du XX^{e} siècle

Un article de l'hebdomadaire *Le Point* propose une photographie de l'organisation financière du couple à la fin des années 1970[82] et un nouveau modèle à construire devant l'essor du couple à double salaire. Dans le modèle ancien du couple à salaire unique, le mari est pourvoyeur des revenus du ménage alors que la femme a la charge lourde de la gestion du quotidien. Avec la somme d'argent qu'il lui remet, elle doit assurer seule le règlement des dépenses du loyer, de gaz et d'électricité, d'équipement de la maison, d'alimentation ainsi que le paiement des emprunts, des crédits et des assurances, et effectuer les tâches ménagères. Tandis que dans un couple à double salaire, les travaux domestiques et les dépenses font l'objet d'un partage des responsabilités. Les impôts, les traites, les assurances, la voiture sont le domaine du mari ; les quittances de gaz et d'électricité, l'alimentation et l'équipement celui de l'épouse. Les préoccupations du quotidien ne reposent plus seulement sur ses épaules, et parfois, son compte-chèques peut servir à constituer de l'épargne[83]. Ce type de couple autonome sur le plan économique est minoritaire à cette époque, représentant environ cinq millions de ménages sur douze millions, mais enregistre une croissance en progression chaque année. Sans modèle de référence, il est appelé à se construire, mais l'exercice est présenté comme étant complexe car s'il constitue pour la femme un pas vers l'égalité, l'argent est pour l'homme associé à la virilité. Un certain nombre d'exemples montrent, dans cet article, que les hommes ont souvent recours, consciemment ou inconsciemment, à toutes sortes de ruses pour rendre les épouses dépendantes. Ainsi, dans les couples équipés d'au moins une voiture, madame détient souvent la plus petite et l'assurance est au nom de monsieur[84].

[82] Archives historiques Crédit Agricole SA, Claude Bonjean, « Couples : la discorde par l'argent », *Le Point,* n° 324, 4 décembre 1978, p. 1-3.
[83] Voir aussi l'enquête précitée, SEDES, p. 13.
[84] *Ibid.*

L'évolution du modèle de gestion de l'argent

D'une gestion communautaire à une gestion séparée ou individuelle

Selon l'enquête Crédit Agricole, plus on observe une génération de clientes récente, moins les femmes mettent l'argent totalement en commun dans le couple. Leur part est passée de 66 % à 17 %, tandis que celles ayant une gestion individuelle (partielle ou totale) est passée de 34 % avant 1976 à 82 % à partir de 1995. La période 1976-1985 marque un tournant, car le modèle de gestion de l'argent dominant change et devient individuel (pour 52 % des femmes) et non plus communautaire. Il s'agit bien ici d'un phénomène de génération de clientes[85]. L'Observatoire de la Caisse d'Épargne confirme que les couples de moins de 35 ans sont le plus souvent concernés par ce nouveau modèle, surtout les concubins et les familles recomposées :

> « Les rentrées d'argent font l'objet d'une séparation partielle ou totale dans un ménage sur deux et, dans environ 60 % des cas, l'épargne et les placements sont considérés au moins en partie du seul ressort de chacun des conjoints. »[86]

Selon Jan Pahl, ce modèle de gestion est généralement associé aux ménages à doubles revenus[87].

Tableau 30 : Modèles de gestion de l'argent selon le type de territoire

Territoires	Gestion séparée partielle	Gestion séparée totale	Gestion commune	Total général	N
Rural	29,95 %	26,13 %	43,92 %	100 %	551
Urbain	35,46 %	27,97 %	36,56 %	100 %	454

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de chi-2.

[85] Sophie Ponthieux, « Partage des revenus et du pouvoir de décision dans les couples : un panorama européen », Dossier de l'INSEE, Références, France, portrait social, édition 2015, p. 90. Pour les besoins de l'analyse, ces trois modèles permettent de regrouper les couples par catégorie, mais ils n'expriment pas la complexité des arrangements financiers réels des conjoints. Delphine Devallet-Ezanno, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoirs financiers de la femme qui travaille », thèse précitée, p. 330 et p. 349. À partir d'un échantillon de 450 femmes actives dont 47,3 % sont âgées de 25 à 35 ans et 53,7 % de 45 à 55 ans, l'auteure confirme l'hypothèse que les plus jeunes ont des revendications plus importantes d'autonomie financière que leurs « aînées ». Celles-ci ont plus volontiers une gestion communautaire des ressources financières du couple. Elle montre également que le mode d'organisation communautaire n'est pas expliqué par le niveau du revenu familial ou par le salaire relatif de la femme par rapport à l'homme.

[86] L'Observatoire de la Caisse d'Épargne, enquête précitée, p. 57-58.

[87] Pahl, « Social and economic change and the organization of money within marriage », art. cité, p. 75.

Au regard des deux populations, urbaine et rurale, quelques différences de comportements peuvent être distinguées[88]. Dans le milieu rural, les femmes mettent davantage l'argent en commun que les urbaines, qui ont plutôt choisi une gestion séparée :

- 44 % des rurales mettent l'argent totalement en commun, tandis que 56 % ont une gestion séparée, partielle ou totale.
- 36 % des urbaines seulement mutualisent les ressources, alors que 63 % adoptent une gestion séparée, partielle ou totale.

À cet égard, Jan Pahl a également observé le processus des mutations du modèle de gestion de l'argent au sein des couples britanniques dans la deuxième moitié du XX^{e} siècle[89]. Alors que dans les années 1950, la pratique dominante reposait sur une allocation du mari à l'épouse pour l'entretien du ménage, une minorité de couples apparaît, plus jeunes et à double salaire, qui mettent en commun leur revenu. Progressivement, dans les années 1980, le système de gestion communautaire des finances du couple devient le modèle majoritaire et le système de l'allocation devient minoritaire, tandis qu'à peine 2 % des couples interrogés gèrent leur budget en toute indépendance. À partir des années 1990, cette pratique commence à gagner de jeunes couples aux revenus plus élevés, souvent sans enfant, où la femme travaille à temps plein. La tendance individualiste progresse à mesure que des changements d'ordre économique et culturel se développent, qui favorisent l'autonomie financière des femmes : leur présence sur le marché de l'emploi, leur idéal d'indépendance, la recherche d'égalité et d'autonomie. Dès lors, au sein du couple, la plupart des conjoints possèdent des comptes individuels et des comptes joints pour les dépenses collectives. Cette évolution vers l'individualisation de l'argent est également constatée en Suède, au Québec, en Suisse, en Espagne[90].

Cependant, d'après Caroline Henchoz, la « gestion indépendante » dans le couple signe certes un changement, mais ne garantit pas forcément une égalité entre les conjoints[91]. Dans le modèle envisagé par la sociologue, les dépenses personnelles sont gérées séparément et les dépenses collectives font l'objet d'un partage égalitaire ou sont

[88] Enquête précitée, Crédit Agricole.
[89] Pahl, « Individualisation et modèles de gestion des finances au sein des familles », art. cité. L'auteure entend par « gestion indépendante de l'argent » sa mise en commun partielle ou une gestion séparée.
[90] *Ibid.*
[91] Caroline Henchoz, « Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes : une fausse promesse ? », *Pensée plurielle*, vol. 37, n° 3, 2014, p. 87-94.

proportionnelles au revenu de chacun[92]. Là, l'individualisation peut favoriser une autonomie financière des conjoints dans la mesure où le niveau de leur revenu est proche[93]. À l'inverse, elle peut être préjudiciable lorsque les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes – ce qui est le cas dominant dans le monde occidental – et lorsqu'un événement structurel survient dans la vie du couple. Par exemple, l'arrivée d'un enfant induit un congé parental ou un temps de travail réduit. Le salaire des femmes accuse alors une baisse tandis que les dépenses communes augmentent. Elles disposent de moins d'argent personnel et, par conséquent, leur pouvoir de décision dans le couple s'affaiblit.
Une gestion séparée des finances peut donc créer des inégalités. La pratique extrême de l'individualité peut même changer la relation du couple en un rapport de colocataires. Pour Caroline Henchoz, ce risque diminue lorsque l'argent est perçu comme une finalité familiale et collective et non plus individuelle.

Différenciation de la gestion de l'argent selon le diplôme et l'activité professionnelle

Une étude de l'IFOP réalisée en 2004 pour la Fédération bancaire française, portant sur le rapport des femmes à l'argent[94], met en évidence une corrélation entre le capital scolaire et leur situation d'emploi avec le mode de gestion de l'argent au sein du couple. Lorsqu'elles sont actives et diplômées, l'organisation financière des conjoints repose plus fréquemment sur un mode de gestion séparée (totale ou partielle). Au contraire, dans les couples où elles sont plutôt non diplômées, inactives ou occupant un emploi peu qualifié, l'argent est mis totalement en commun[95]. Cependant, selon une étude du centre de recherche sur les

[92] *Ibid.* Dans son enquête, la sociologue a observé que toutes les femmes interrogées avaient un revenu inférieur à celui du conjoint, à l'exception d'une Québécoise. Cette recherche a été menée entre 2005 et 2011 auprès d'hommes et de femmes de Suisse et du Québec, âgés de 25 à 45 ans.
[93] Pour les Suédoises, posséder un compte individuel est « un moyen » de conserver son indépendance.
[94] Étude IFOP pour la Fédération bancaire française, « Les femmes et l'argent », mars 2004. [En ligne]. Échantillon national représentatif de 603 hommes et femmes âgés de 18 ans et plus, complété d'un sur-échantillon de 203 femmes actives.
[95] Sophie Ponthieux, « La mise en commun des revenus dans les couples », *INSEE Première,* n° 1409, juillet 2012, p. 4. Cette étude de l'INSEE montre que « le mariage et la présence d'enfants ont un effet positif et significatif sur la probabilité de mise en commun totale » des revenus, tandis que les recompositions familiales, la biactivité, les diplômes ou un niveau de vie plutôt élevé ont un effet inverse. Voir aussi Sophie Ponthieu, « Partage des revenus et du pouvoir de décision dans les couples : un panorama européen », dossier précité, p. 87-103. L'auteure établit que l'organisation des couples pour les revenus n'influe pas sur le pouvoir de décision entre les conjoints, et cela, pour les dépenses importantes. En revanche, pour les dépenses personnelles, chacun des conjoints détient davantage d'autonomie lorsque les revenus sont au moins partiellement séparés.

conditions de vie au sein du couple, la venue d'un enfant conditionne la détention d'un compte joint[96].

David Cheal démontre qu'une autonomie économique des femmes par le travail salarié a des répercussions sur les arrangements financiers dans le couple, qui tendent alors vers l'égalité entre les conjoints[97]. Ces concertations et négociations concernent généralement l'économie familiale et les dépenses personnelles. Ce phénomène peut être observé dans la majorité des couples urbains canadiens. Ces derniers ont adopté une stratégie financière basée sur un modèle de gestion à la fois commun et séparé, dans lequel chaque conjoint détient un compte joint qu'il utilise pour les dépenses familiales, puis un compte bancaire personnel, certes moins fourni, pour couvrir ses propres dépenses. Ce principe de « compagnonnage »[98] n'admet aucune différence quant à la capacité des femmes et des hommes à tenir les finances. Alors, dans ces conditions, à mesure que la situation professionnelle des femmes s'améliore, la mise en commun des ressources du ménage se renforce, en même temps que leur autonomie d'achat. Ce fonctionnement économique et financier dominant n'empêche pas la pratique, chez certains couples biactifs, d'une gestion indépendante des ressources, bien que rare surtout lorsqu'il y a des enfants. Là, les intérêts collectifs du ménage ne sont pas clairement identifiés. Ce fonctionnement peut concerner les couples qui se sont mariés tardivement et qui ont l'habitude d'avoir de fortes dépenses personnelles, ou des cas où les pratiques de consommation sont profondément différentes entre les partenaires.

C'est aussi ce qu'établit, dans une certaine mesure, la chercheuse Delphine Devallet-Ezanno qui s'est intéressée au pouvoir financier des femmes mariées actives : le nombre d'enfants conditionne le fonctionnement économique du couple vers un mode communautaire[99]. En revanche, elle démontre que le travail salarié des femmes, indicateur essentiel de leur pouvoir financier au sein du couple, induit une indépendance de leurs ressources financières et détermine un fonctionnement économique conjugal autonome, à

---

[96] Régis Bigot, Sandra Hoibian, Émilie Daudey, « Comment se prennent les décisions au sein des couples ? », *Politiques sociales et familiales,* n° 119, mars 2015, synthèse statistique, p. 76.

[97] Cheal, « Changing household financial strategies: Canadian couples today », art. cité, p. 197-213. Enquête menée après de couples canadiens urbains.

[98] *Ibid.*

[99] Delphine Devallet-Ezanno, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoir financier de la femme qui travaille », thèse précitée, p. 334. Pour l'auteure, « le pouvoir financier ne se situe pas au cœur de la prise de décision mais en amont du processus décisionnel, au niveau de l'économie interne du couple ». De ce fait, l'autonomie financière constitue un indicateur du pouvoir financier des femmes mariées. Elle constate par ailleurs une corrélation entre le mariage sous le régime de séparation de biens et la probabilité des femmes d'être autonomes sur les ressources financières. En revanche, se marier sous le régime de la communauté favorise une organisation communautaire dans le couple.

condition qu'il soit avant tout perçu comme une source d'accomplissement personnel et non comme « un support financier à sa famille »[100]. Ainsi, la représentation que les femmes mariées ont de leur travail est un facteur individuel dont il faut également tenir compte pour comprendre leur orientation vers une gestion dépendante, communautaire ou autonome de leurs ressources financières.

Carolyn Vogler et Jan Pahl mettent en avant de nouveaux facteurs de progrès qui favoriseraient une plus grande égalité dans l'organisation financière conjugale. Tout d'abord, vient la participation des femmes au marché du travail dans l'emploi à temps plein, et non à temps partiel. En effet, en Grande-Bretagne, entre 1971 et 1986, la proportion de femmes dans la population active est passée de 38 % à 45 %, mais cette augmentation s'est faite principalement avec le temps partiel. Ensuite, cette tendance ne peut s'accomplir qu'avec la remise en cause du statut traditionnel du mari comme principal soutien de la famille et pilier financier[101]. L'évolution des mentalités est indispensable pour mettre fin à l'attribution sexuée de cette responsabilité dans le couple.

À la différence de l'étude engagée par la Fédération bancaire française, une éventuelle influence des critères sociodémographiques n'est pas évidente à repérer dans l'enquête pour le Crédit Agricole, mais quelques tendances générales, et convergentes, peuvent être observées. Parmi les répondantes, celles qui communautarisent les dépenses sont plutôt peu diplômées (45 %) – niveau inférieur au bac –, alors que les femmes ayant une gestion individualisée sont davantage diplômées (76 %) – niveau baccalauréat et études supérieures. Cependant, le critère déterminant du modèle de gestion de l'argent dans le couple demeure principalement la période d'ouverture du compte des clientes pour cet échantillon.

Des résistances conscientes ou inconscientes de part et d'autre

Un « argent féminin » et un « argent masculin »

Comme déjà indiqué, la SEDES met en évidence que les charges fixes liées au foyer et aux enfants sont réglées par le « chef » de ménage : loyer, quittances, impôts, remboursement du crédit, assurance, frais de scolarité… Les femmes connaissent leur montant, mais ces

[100] *Ibid*., p. 336-364.
[101] Vogler, Pahl, « Social and economic change and the organization of money within marriage », art. cité, p. 92-93.

dépenses ne sont pas à leur charge, y compris pour les actives dont les revenus sont considérés comme un salaire d'appoint[102]. Les autres dépenses à caractère exceptionnel, telles que les loisirs, l'habillement, l'équipement ménager et mobilier, relèvent d'une décision entre les époux en fonction des ressources disponibles du ménage, une fois les charges fixes déduites[103].

Toutefois, l'enquête Crédit Agricole fait apparaître une certaine différenciation selon le sexe dans la répartition des postes budgétaires. Les femmes ont tendance à prendre en charge les dépenses familiales, sociales et quotidiennes, bien que les hommes participent activement aux frais liés à l'aménagement de la maison et à l'équipement technique (ordinateurs).

Nous pouvons supposer que le schéma financier du ménage varie selon la nature des biens de consommation et le niveau des revenus des conjoints, mais ce champ d'étude supposerait de plus amples investigations. Ce dernier cas de figure a néanmoins été envisagé par la sociologue Gail Wilson en considérant les couples britanniques urbains. Ainsi, dans les ménages à bas revenus où les femmes ont la responsabilité de maintenir le niveau de vie du foyer, elles contrôlent intégralement la dépenses de consommation et l'épargne collectives. Une mission qu'elles remplissent fréquemment avec succès à condition que le mari, principal financeur, évite de puiser dans la bourse familiale pour ses besoins personnels[104]. Elles reçoivent également une aide substantielle d'un parent, surtout de leurs mères, pour le règlement des emprunts de biens d'équipement pour la maison et pour les enfants. Concernant les ménages à revenus moyens où les deux conjoints gagnent un salaire, ces derniers se partagent la gestion financière et possèdent généralement un compte joint. Les femmes maîtrisent largement les dépenses courantes (alimentaire, entretien) et familiales, auxquelles le conjoint participe dans une certaine mesure, et elles lui délèguent le paiement des échéances les plus élevées (loyer, remboursement des emprunts). Il arrive qu'elles y contribuent et, même lorsque leur salaire est faible, elles sont plus épargnantes. Chez les hauts revenus, les actives partagent à parts égales avec le mari les prises de décision et les engagements financiers (dépenses domestiques et d'entretien, loisirs, échéances, investissements, épargne) et assument leurs dépenses personnelles à partir de leur compte bancaire individuel. Pourtant, elles minorent « leur

[102] Enquête précitée, SEDES, p. 7.
[103] *Ibid*., p. 8.
[104] Gail Wilson, « L'argent : formes de responsabilité et d'irresponsabilité dans le couple », *Dialogues,* n° 109, 3e trimestre 1990, p. 6-23.

pouvoir financier »[105]. En revanche, les femmes sans activité professionnelle sont dépendantes du conjoint qui détient toutes les responsabilités financières.

Par conséquent, cette étude montre, selon Gail Wilson, la perception du rôle déterminant de l'homme dans le train vie familial et confirme que la coordination du ménage en matière financière, surtout chez les moyens et les hauts revenus, nécessite de nombreuses concertations entre les conjoints. C'est aussi ce qu'illustre un de nos témoignages, en ouvrant toutefois une autre perspective plus égalitaire. Dans un couple biactif plutôt aisé, tant que le salaire de l'époux est le plus important, celui-ci couvre toutes les grosses dépenses liées au logement ainsi que les loisirs et les impôts, tandis que celui de l'épouse, à temps partiel, garantit les frais de nourriture, d'habillement et de scolarité des enfants. D'un commun accord, ce schéma a été inversé lorsque le mari a connu une longue période de chômage[106]. Les revenus de la conjointe, qui a repris son travail à temps plein, constituent alors la ressource financière principale de la famille.

Une hiérarchie de valeur entre l'argent féminin et masculin

Pour la société américaine, Viviana Zelizer a observé le « marquage » de la monnaie dans les couples et la représentation sexuée de l'argent[107]. Celui-ci est perçu différemment selon qu'il est gagné par l'un ou par l'autre des conjoints. Ainsi, l'argent de l'épouse est considéré comme une monnaie domestique de moindre valeur par rapport aux gains du mari qui est considéré, au reste, comme propriétaire de l'argent domestique jusqu'aux années 1920-1930. Dans certains États, ce capital peut revenir à l'épouse, non en qualité de fruit de son travail, mais plutôt en tant que « cadeau »[108] du mari. De même, le salaire des actives est envisagé comme un « revenu ménager supplémentaire »[109], autrement dit, un salaire d'appoint. Les usages des revenus masculins et des revenus féminins dans le couple sont également distincts. Dans les foyers modestes, le salaire de l'épouse sert à couvrir les petites dépenses quotidiennes, alors que celui de l'époux permet de financer les grosses dépenses et/ou de rembourser les prêts. Dans les familles aisées, l'argent des femmes est clairement associé à une « réserve » pour engager des extra. On pourrait voir ici une nouvelle fonction de l'argent domestique, à savoir une occasion d'agrémenter le

[105] *Ibid*., p. 21.
[106] Entretien précité, Odile.
[107] Zelizer, *La signification sociale de l'argent…, op. cit.,* p. 84-117.
[108] *Ibid.,* p. 110
[109] *Ibid.,* p. 112

quotidien et de sortir de l'ordinaire, mais c'est une différenciation sexuée qui est pointée dans cette pratique, créant des inégalités dans le couple en assimilant l'argent des femmes à de l'« argent de poche »[110].

De même, les travaux de recherche récents de Caroline Henchoz soulignent des différences de genre pour la Suisse romande, alors que le modèle de gestion séparée adopté par les couples se veut égalitaire[111]. « L'argent masculin », qui sert au règlement des factures et des achats importants, est facilement repérable et ainsi valorisé dans les comptes des conjoints. En revanche, « l'argent féminin », qui assure le paiement des petites dépenses, fréquentes et souvent non budgétées, est invisible, donc méconnu et par conséquent sous-évalué. Cette différenciation participe à créer une hiérarchie de l'argent dans le ménage en faveur de « l'argent masculin » et au détriment de « l'argent féminin »[112], considéré de moindre valeur.

Pour Delphine Roy, les femmes gèrent les « flux », les dépenses périssables, et les hommes les « stocks » et les grosses dépenses (électricité, voiture, loyer…)[113]. Cette sociologue insiste sur le caractère sexué de certains postes budgétaires et met en lumière que le gain des femmes sous-tend les dépenses collectives du couple (logement, emprunts), tandis qu'il existe un « pré carré » financier pour les hommes[114]. En effet, alors qu'un euro donné au conjoint sert le plus souvent à des dépenses personnelles, un euro attribué à la femme est utilisé pour les dépenses liées aux enfants.

4. À la fin du millénaire : qui est décisionnaire financier dans le couple ?

Autant de cogestionnaires que de gestionnaires

L'enquête Crédit Agricole montre qu'aujourd'hui, dans le couple, il y a quasiment autant de femmes gestionnaires principales de l'argent du ménage que de cogestionnaires à part égale avec le conjoint. Pourtant, ce comportement diffère selon le territoire géographique.

---

[110] *Ibid.*, p. 113
[111] Henchoz, *Le couple, l'amour et l'argent…, op. cit.,* p. 35.
[112] *Ibid.,* p. 133-135.
[113] Delphine Roy, « L'argent du "ménage", qui paie quoi ? », *La Découverte Travail, genre et sociétés*, 2006/1, n° 15, p. 101-119. [En ligne].
[114] *Ibid.*

Une étude du Centre national de la recherche scientifique auprès de familles françaises, menée au début des années 1960, montre l'importance du pouvoir de décision des femmes dans la gestion budgétaire de la famille : 45,4 % gèrent elles-mêmes le budget familial et 41,3 % avec leur mari[115]. Selon Andrée Michel, la position influente de l'épouse est incontestable. Ce résultat ne traduit pas un éventuel « abandon d'autorité » du mari, mais montre la volonté d'égalité du couple basée sur la concertation. En effet, les décisions concernant l'organisation du budget ou les actions liées aux enfants s'effectuent de façon conjointe, mais lorsqu'un des époux s'en remet au choix de l'autre, c'est toujours à la décision finale de l'épouse. Ainsi, 57,5 % des couples établissent le budget mensuel de façon commune (alors que les femmes sont seules décisionnaires pour plus de 35 % des couples), et 59 % décident ensemble des questions liées aux enfants, comme l'éducation ou la santé (considérant que les femmes sont décisionnaires pour plus de 35 % des couples)[116].

Tableau 31 : Gestionnaire principal de l'argent dans le ménage

Modèles de gestion	Part des femmes	N
Les deux à part égale	50,16 %	468
Votre conjoint/compagnon	4,18 %	39
Vous-même	45,66 %	426

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de Fisher.

Plus d'un demi-siècle plus tard, l'enquête Crédit Agricole vient à l'appui de ces résultats car elle montre le poids incontestable des femmes dans les finances du foyer. Parmi celles qui vivent en couple (mariées, concubines, pacsées), il y a presque autant de gestionnaires principales de l'argent du ménage que de cogestionnaires, dont la proportion est toutefois légèrement supérieure : 45 %, contre 50 % qui déclarent le gérer à parts égales avec leur conjoint. Pour une minorité, le conjoint est gestionnaire principal avec une proportion de 4 %.

Cependant, lorsqu'on croise le lieu de résidence actuel avec le type de gestionnaire principal, on se rend compte que cette tendance est surtout valable pour les femmes qui habitent aujourd'hui en Franche-Comté. Les Franc-Comtoises ont adopté autant une gestion conjointe à parts égales dans le couple (48 %) qu'une gestion où elles ont le pouvoir final de décision (47 %). En revanche, pour les résidentes hors de ce département,

[115] Andrée Michel et Geneviève Texier, *La condition de la Française d'aujourd'hui*, tome 1, coll. « Femme », Genève, Éditions Gonthier, 1964, p. 105-106.
[116] *Ibid.*

l'argent dans le ménage est très majoritairement géré par les deux conjoints à parts égales pour 64 %, contre 35 % de femmes gestionnaires principales.

Ces observations viennent appuyer le constat d'Antoine Prost selon lequel le partage du pouvoir dans le couple varie en fonction des milieux et des régions, en référence aux travaux de recherche de Suzan Carol Rogers qui montre le pouvoir de décision des femmes dans un village de Lorraine[117]. À partir d'une étude de terrain effectuée en 1971 à Grand-Fraud, l'ethnologue remarque en effet que les femmes prennent traditionnellement les décisions en matière financière mais attribuent officiellement ce pouvoir à leur mari. Ainsi, en apparence, les hommes dominent et détiennent l'autorité sur les décisions importantes en tant que chefs de famille. Or, un achat essentiel ne peut se faire sans l'accord de madame, responsable des cordons de la bourse, de la comptabilité et même de l'argent de poche qu'elle-même lui attribue. D'ailleurs, certains se plaignent auprès de leurs congénères de ne pas en disposer suffisamment. Le domaine des finances relève d'une prérogative féminine, comme l'ensemble de la sphère domestique : les femmes remplissent pleinement la fonction de « ministre des finances ». Elles consultent toujours leur mari avant d'effectuer un achat, cependant, même sans son accord, elles finissent le plus souvent par obtenir l'objet de leur convoitise et lui en attribuent la décision[118]. En outre, elles contrôlent l'espace domestique et laissent aux hommes la responsabilité de l'espace public (le village), et elles gèrent de surcroît la production et la consommation du ménage. Aussi, elles ne s'intéressent pas à leurs affaires situées en dehors de leur périmètre d'action, mais estiment avoir le droit d'écouter et d'observer ce qui se passe dans leur maison, sans intervenir ni être nécessairement soumises. Leur effacement et leur silence ne sont pas un acte de subordination à une éventuelle dominance masculine supposée.

Comme dans cet exemple lorrain, en Franche-Comté, la dynamique familiale et culturelle, majoritairement rurale, peut expliquer en partie la position singulière des femmes comme gestionnaires financières principales du ménage. Les témoignages collectés corroborent le pouvoir d'influence de la femme au sein du couple dans ce territoire, officieux et généralement imperceptible, mais déterminant dans la prise de décision des époux. Ainsi, pour trois professionnels de la banque, en relation directe avec la clientèle durant la

---

[117] Cité par Antoine Prost, « La famille et l'individu », *in* Philippe Ariès et Georges Duby, *Histoire de la vie privée*, tome 5, *De la Première Guerre mondiale à nos jours*, Paris, Seuil, p. 53-96.

[118] Susan Carol Rogers, *Les femmes et le pouvoir*, *in* Hugues Lamarche, Susan Carol Rogers, Claude Karnoouh (dir.), *Paysans, femmes et citoyens, luttes pour le pouvoir dans un village lorrain*, Paris, Actes Sud, 1980, p. 61-137.

période de forte bancarisation des ménages dans le Doubs et en Haute-Saône[119], son accord était indispensable pour conclure une affaire commerciale. Ils définissent les femmes comme étant ouvertes à leur environnement et à la modernité. Dès lors, elles pouvaient être des alliées précieuses sur le terrain, face à des hommes qui ne voulaient pas changer leurs habitudes. C'est pourquoi, avec la complicité de l'épouse, le plus souvent en retrait lors de l'entretien, les démarcheurs parvenaient fréquemment à faire changer d'avis leur client, mais sans ternir son statut de chef de famille. D'ailleurs, pour marquer son autorité, c'est le mari qui communiquait la réponse sur l'affaire au nom du ménage, en précisant bien à son interlocuteur : « Je suis d'accord ». Généralement, quelque temps après, le même client reprenait contact pour remercier le commercial, une manière d'asseoir sa position de décideur. Même chez un couple d'agriculteurs, selon eux, il y avait toujours un moment pendant l'entretien où le mari tournait la tête vers sa femme pour recueillir son avis « silencieux ». Un simple hochement de tête suffisait pour comprendre. En cas de désaccord, il était alors inutile pour le démarcheur d'insister, conscient que l'opération commerciale ne pouvait pas aboutir.

Ainsi, l'épouse possède un pouvoir discret mais efficace dans la prise de décision, qu'elle ne revendique pas mais qui est admis, moyennant la valorisation du chef de famille dans la sphère publique. Cette organisation conjugale tacite, non codifiée de manière explicite, est définie comme étant la norme au sein des milieux ruraux et agricoles des années 1970 et 1980 en Franche-Comté[120] : les hommes brillent dans la sphère publique et les femmes tiennent les rênes dans l'ombre du foyer. De même, lors des assemblées de caisses locales où étaient réunis exclusivement des hommes, l'avis des épouses pesait inéluctablement dans les délibérations. Pourtant, seul le mari portait et prenait la parole à l'extérieur en tant qu'administrateur, selon un jeu de faux-semblant. Ainsi, chacun des conjoints, à sa manière, détient une autorité et exerce un pouvoir. À cet égard, dans le cadre familial, d'après Michel Gervais, Marcel Jollivet et Yves Tavernier, une femme qui sert les plats, tandis que les hommes sont à table, le fait pour assumer sa « fonction nourricière » de la famille[121]. Elle n'a donc pas la position d'une servante assujettie à une autorité, comme les apparences pourraient le laisser croire, mais celle d'une maîtresse de maison consciencieuse.

---

[119] Entretiens précités, Michel, François, Jean-Louis.
[120] *Ibid.*
[121] Michel Gervais, Marcel Jollivet, Yves Tavernier, « La fin de la France paysanne : de 1914 à nos jours », *in* Georges Duby et Armand Wallon (dir.), *Histoire de la France rurale*, tome IV, Paris, Seuil, 1976, p. 178-206.

La situation décrite par les agents commerciaux du Crédit Agricole soulève un aspect important du pouvoir de décision : celui-ci est reconnu comme étant masculin. Entre les mains des femmes, il ne bénéficie pas d'une même considération et doit rester discret, car il peut s'avérer honteux pour le mari s'il devient visible. D'où l'expression convenue entre les démarcheurs pour qualifier certains prospects : les ménages où « les femmes portaient la culotte ». Par conséquent, le pouvoir de décision soulève également des différences de valeurs[122] : public (masculin) et privé (féminin), officiel (masculin) et officieux (féminin), visible (masculin) et invisible (féminin). On retrouve ici une structuration identique étudiée par Bernard Lahire entre le domaine professionnel (masculin) et le domestique (féminin), au sein du couple, s'agissant des « actes d'écriture ». Réalisés par les hommes (papiers administratifs, déclarations de revenus), ils sont reliés à l'espace public et ont un caractère officiel et professionnel. Pratiqués par les femmes et liés à la gestion domestique (liste des courses…), ils relèvent du privé et ne bénéficient pas d'une reconnaissance sociale[123]. De l'espace professionnel (public) au domestique (privé), un changement d'appréciation s'opère : ce qui est un signe de pouvoir dans la sphère professionnelle apparaît comme un signe de subordination dans l'espace du foyer.

Décideuses à parts égales pour les placements patrimoniaux

Tableau 32 : Décisionnaire final des placements financiers ou patrimoniaux

Modèles de gestion	Part des femmes	N
Les deux à part égale	62,87 %	579
Votre conjoint/compagnon	7,27 %	67
Vous-même	29,86 %	275

Source : enquête Crédit Agricole, ne concerne que les personnes répondantes.
Test de Fisher.

L'enquête Crédit Agricole montre que la prise de décision finale dans le couple s'effectue en commun, à part égale entre les conjoints, en matière de placements financiers ou patrimoniaux. La part des femmes codécideuses est de 63 %, contre 30 % de femmes décideuses ; le conjoint seul décideur final ne représente que 7 %. L'étude d'Exton

[122] Lahire, *La raison des plus faibles..., op. cit*., p. 153-171. Le sociologue fait apparaître une différenciation selon le genre dans les pratiques quotidiennes de l'écrit au sein des classes populaires. Jusqu'à la fin du XIX[e] siècle, les actes d'écriture sont reliés à « des positions de pouvoir », « publiques et professionnelles », généralement accomplies par des hommes et concernant peu les femmes. Aujourd'hui, dans le cadre familial, les actes d'écriture sont effectués par les femmes (liste des commissions, livre de comptes, lettres aux administrations ou à l'entourage proche…).
[123] *Ibid.*

Consulting confirme cette tendance et révèle que les décisions concernant les opérations financières se prennent de manière conjointe dans le couple dans près des trois quarts des cas[124]. Parmi ces 30 % de décideuses, dans l'enquête Crédit Agricole, l'une d'elles précise qu'à mesure de l'augmentation du patrimoine dans le couple, les conjoints ont adopté une gestion séparée de leurs biens qui leur procurait une autonomie financière[125]. L'épouse a par ailleurs continué de gérer le budget familial : « Le plus souvent, les femmes gèrent tout »[126], souligne-t-elle. Au début du mariage, son mari, comptable, gérait la totalité des affaires budgétaires et financières du ménage. Puis, devant les difficultés de gestion rencontrées (retard de paiement, déséquilibre du budget, mauvaise gestion du compte), elle a décidé de prendre la responsabilité totale du portefeuille du foyer, ce qui a impliqué une réévaluation des prêts, l'arrêt de certains prélèvements automatiques jugés inutiles mais aussi d'assurances excessives. Dans cette perspective, une enquête de l'IFOP pour l'Union financière de France (UFF) atteste d'une forte implication des femmes dans le couple pour les placements financiers ou patrimoniaux : 43 % déclarent arbitrer ensemble, avec le conjoint, et 42 % être les décisionnaires finales, alors que 8 % seulement désignent le conjoint[127].

La classification de la clientèle féminine interrogée peut constituer une des explications à ces différences de comportements. Pour l'enquête Crédit Agricole, une large majorité des répondantes appartient aux clients particuliers intermédiaires. Cette typologie propre à cette banque, appelée « segment de potentiel », est établie selon un principe d'épargne et de flux d'argent annuel sur le compte bancaire principal[128], tandis que l'enquête IFOP-UFF a été menée auprès d'une clientèle patrimoniale.

Pour autant, selon le rapport du cabinet de conseil Oliver Wyman, spécialisé dans la gestion de patrimoine, en dépit du rôle montant et du niveau de responsabilités des femmes dans les actions financières, les banques et les assurances ne prennent pas suffisamment en considération les attentes spécifiques à la clientèle féminine. Elles passent ainsi à côté d'une opportunité d'affaires de plus de 700 milliards de dollars de revenus annuels

---

[124] Exton Consulting, « Services financiers, ce que veulent les femmes », septembre 2008, p. 14-15.
[125] Entretien précité, Odile.
[126] *Ibid.*
[127] Étude IFOP pour l'UFF, « Le regard des Françaises patrimoniales sur leurs finances et investissements », 7 mars 2017. Enquête menée auprès de 600 Françaises patrimoniales, vivant au sein d'un foyer dont le revenu annuel brut est supérieur à 45 000 € et/ou détenant un niveau de patrimoine financier, immobilier inclus, supérieur à 450 000 €.
[128] Cette clientèle détient un patrimoine financier compris entre 30 000 € et 150 000 € avec un flux créditeur, salaire inclus, compris entre 30 000 € et 100 000 € annuels.

additionnels à l'échelle mondiale[129]. Le fait est qu'elles développent des produits financiers jugés trop généralistes, en référence à « l'homme moyen », alors qu'il existe un marché à fort potentiel de produits individualisés, sur mesure, qui pourraient mieux correspondre au profil des femmes, acheteuses influentes, et répondre à leurs attentes en fonction de leur situation et de leur parcours de vie. Elles contrôlent aujourd'hui les deux tiers des dépenses globales du ménage ; elles détiennent 40 % de la richesse mondiale, et 40 % des entreprises individuelles sont créées par des femmes[130]. Or, ce rapport argue qu'à revenu égal, les clientes sont proportionnellement sous-équipées en produits d'assurance, par exemple, par rapport aux hommes. Pour pallier cet écart, il s'agirait, entre autres, de leur proposer des produits plus souples qui tiennent compte de leur situation personnelle, sachant qu'elles consacrent jusqu'à dix fois plus d'heures par semaine aux tâches ménagères et aux soins des enfants, activités non rémunérées. Leur appréhension à l'égard du risque pourrait aussi être mieux canalisée si elles étaient mieux conseillées, et elles investiraient probablement dans des placements financiers classiques qui ont fait leurs preuves autant que les hommes. Nous avons vu, au début de cette étude, que l'enquête d'Exton Consulting soulignait déjà en 2008 ce paradoxe et une méconnaissance de ce segment de clientèle par les institutions financières, en France, malgré l'existence réelle d'un marché porteur[131]. C'est aussi ce que souligne Delphine Devallet-Ezanno :

> « Si les femmes, du fait de leurs ressources régulières, ont acquis l'autonomie financière, il devient nécessaire de "penser" ce segment de marché. […] Les banques doivent en effet adapter leurs produits ainsi que leur politique de communication en fonction de l'évolution constatée, tant il apparaît évident que ces politiques de communication s'adressent encore aujourd'hui au *chef de famille.* »[132]

Selon elle, l'équipement en produits financiers n'est pas neutre du point de vue du genre. Constatant que les femmes manquent de connaissances vis-à-vis de certains produits – ce qui ne signifie pas un manque de capacité –, elle recommande aux banques d'établir « des relations à long terme de confiance » avec elles, en les informant tout particulièrement sur ces services spécifiques[133].

---

[129] « Women in financial services 2020 », rapport publié par le cabinet Oliver Wyman, 3e édition. [En ligne]. Et Julie Cohen-Heurton, « Parce qu'ils "oublient" les femmes, les banques et les assureurs perdent des milliards chaque année », BFM Business, 17 novembre 2019. [En ligne].
[130] *Ibid.*, p. 18.
[131] Exton Consulting, « Femmes et services financiers », enquête précitée, p. 11 et 25. « Les conseillers prospectent peu les femmes : 71 % des femmes ne sont jamais sollicitées par la concurrence de leur banque principale. »
[132] Delphine Devallet-Ezanno, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoir financier de la femme qui travaille », thèse précitée, p. 365.
[133] *Ibid*.

En Grande-Bretagne, où 90 % de la population détient un compte bancaire, une situation similaire a été observée[134]. Devant le développement de la consommation de services financiers par les particuliers, Dawn Burton constate des variations en fonction de l'âge, du niveau socio-économique et du sexe de l'individu. Ce critère conditionne le choix de certains services financiers. Ainsi, selon une enquête du Conseil national de la consommation britannique, en 1993, les hommes sont plus nombreux à posséder un compte-chèques, des cartes de crédit ou une assurance-vie que les femmes, dont le taux de détention d'un compte courant est néanmoins progressif. Parmi les facteurs évoqués qui peuvent expliquer ces différences de comportements, nous avons retenu les changements qui touchent l'organisation et la structure des ménages, liés à l'évolution générale de la société, ainsi que les stratégies publicitaires des banques. Ainsi, les femmes mariées sont plus actives en matière de planification financière. Jusqu'alors cantonnées à la petite gestion courante de l'argent du ménage, au début des années 1990, près de 50 % des femmes sont responsables uniques du paiement des factures et de l'élaboration du budget, tandis que 30 % partagent ces tâches avec leurs conjoints. Pour les grandes décisions financières, 20 % des femmes se déclarent décisionnaires uniques et près de 70 % codécisionnaires. Dans cette société contemporaine, une femme peut désormais gérer le budget familial, décider de ses dépenses personnelles et/ou influencer son partenaire pour l'achat de la voiture, la planification de la retraite ou des vacances. Elle peut être, simultanément ou pas, une mère de famille active, un parent isolé, un cadre supérieur. En outre, tandis que la proportion de ménages britanniques composés de deux parents avec enfants à charge baisse, passant de 31 % en 1979 à 24 % en 1992, le ménage monoparental progresse, passant de 12 % à 21 % sur la même période, souvent dirigé par des femmes qui utilisent des services financiers pour leur foyer. Toutes ces mutations ne sont pas suffisamment prises en compte, selon l'auteure, par les institutions financières. De même, les retraitées qui gèrent seules les finances et les investissements constituent un potentiel d'épargne intéressant, surtout depuis l'augmentation des revenus des retraites de 35 % en Grande-Bretagne entre 1981 et 1991. Aussi, ne pas s'enquérir des besoins de cette clientèle féminine implique, pour les organismes financiers, de passer à côté d'affaires potentiellement rentables. Quant aux célibataires, ce sont surtout les besoins des hommes jeunes qui sont évalués par les banques, et le comportement financier des femmes célibataires est donc peu connu. De manière générale, l'auteure souligne que les

[134] Dawun Burton, « Women and financial services: some directions for future research », *International Journal of Bank Marketing*, vol. 13, n° 8, 1995, p. 21-28.

chercheurs connaissent plus finement les habitudes de consommation de services financiers des femmes à différentes étapes du cycle de vie, ou selon leurs situations sociales et économiques, que les banques elles-mêmes. Quant aux campagnes publicitaires des institutions financières, elles se focalisent sur les hommes actifs âgés de 30 à 50 ans, décideurs financiers du foyer et clientèle potentielle à forte valeur ajoutée. Elles n'étudient donc pas avec précision les attentes des femmes. D'ailleurs, Dawn Burton constate qu'au début des années 1990, alors que la proportion des lectrices de magazines féminins en Grande-Bretagne est plus élevée que dans la plupart des pays européens, les institutions financières sont quasiment absentes des pages de ces mensuels et hebdomadaires.

Conclusion de la troisième partie

Nous avons observé des différences de comportements entre les femmes qui détiennent un compte commun et individuel, les mariées et les célibataires, les actives et les étudiantes, les diplômées et les moins diplômées, le type de compte détenu. Indéniablement, ces variables agissent sur les pratiques et l'implication financière des femmes, mais leur influence est moins marquante que l'année d'ouverture du premier compte. Ces variables ne sont donc pas explicatives mais plutôt expliquées par l'année d'ouverture du premier compte, qui s'est avérée discriminante. Par ailleurs, le lieu d'habitation, urbain ou rural, apparaît aussi, mais dans une moindre mesure, comme une variable plutôt discriminante.

Les comportements bancaires et financiers des femmes ont donc évolué au fil des générations de clientes. Les plus anciennes ont la responsabilité de gérer avec économie l'argent du ménage à partir de l'allocation du mari. Gardienne du foyer, la parfaite ménagère (et épouse) s'inscrit dans un modèle d'apprentissage rationnel de l'argent qui repose sur l'ordre, l'épargne et la prévoyance pour le bien-être de la famille. Les épouses demeurent dans une dépendance financière en percevant l'allocation du mari, mais leur fonction productive, pourtant démontrée, n'est pas reconnue ni comptabilisée dans un budget familial. Leur rôle financier actif, d'abord circonscrit à la cellule familiale, reste officieux. Cette situation perdure encore dans les années 1970 en Franche-Comté, où la sphère publique est un lieu valorisé et masculin (ou valorisé lorsqu'il est masculin ?). Ceci n'exclut pas la présence active de femmes célibataires, divorcées ou veuves qui utilisent des produits financiers plus spécialisés de façon autonome. Comme toute catégorie de clients, elles font l'objet d'une surveillance de la part de la banque pour vérifier leur solvabilité.

Parallèlement, avec les débuts de la bancarisation et pour répondre à une exigence de leur employeur, une minorité de femmes, mariées et célibataires, ouvrent leur premier compte bancaire, affirmant ainsi leur autonomie économique et financière. Elles exercent une activité salariée et gèrent personnellement le compte, qu'il soit commun ou individuel. Elles tiennent les cordons de la bourse tout en évoluant vers un modèle de couple plus égalitaire, assumé de part et d'autre. Si leurs aïeules entraient à l'école ménagère où elles suivaient un enseignement conformiste, la plupart des femmes des générations suivantes se déclarent autodidactes dans leur apprentissage de la comptabilité domestique.

Leur implication dans la gestion financière s'affiche progressivement. Jusqu'alors majoritairement mariées et salariées, à partir de 1965, un nouveau profil de clientes

apparaît, célibataires et étudiantes/élèves, qui ouvrent des comptes individuels. Leur territoire d'intervention budgétaire s'agrandit peu à peu et se professionnalise. Ces nouvelles générations de clientes gagnent des responsabilités élargies, non limitées aux besoins du ménage. Elles occupent plus largement une place officielle et reconnue qui les place, *a priori*, sur un pied d'égalité avec les hommes. Le schéma traditionnel du conjoint/époux comme unique décisionnaire financier devient minoritaire et disparaît au fil du temps. Ainsi, selon Caroline Henchoz, l'économie familiale, jusqu'alors « basée sur la division sexuée, hiérarchisée et rigide des tâches », devient « une économie » dans laquelle le rôle des conjoints repose sur « l'indépendance, le partenariat et l'égalité »[135]. Une nouvelle tendance émerge avec une jeune génération de clientes qui ouvrent leur premier compte à partir de 1995. Mariées ou célibataires, elles prennent personnellement des décisions en matière d'emprunt ou de placement et détiennent des comptes individuels.

Ces évolutions dans les comportements ont engendré des changements dans l'organisation financière du couple. La gestion du budget familial, qui reposait sur les seules épaules de l'épouse, a cheminé vers un mode communautaire qui traduit une volonté égalitaire. Cet idéal progresse peu à peu vers plus d'individualisme financier, qui se manifeste par une gestion séparée (totale ou partielle). Cependant, des travaux de recherche récents en sociologie ont montré que la contribution financière des femmes aux ressources du ménage est toujours perçue comme étant mineure par rapport à celle des hommes. Ces études font en effet apparaître une hiérarchie entre l'argent masculin et l'argent féminin qui serait de moindre valeur. Ces pratiques sociales laissent entrevoir une sorte de fidélité inconsciente au Code civil napoléonien de la part des conjoints, qui place les femmes dans une situation de fragilité. Les représentations traditionnelles et historiques ont la peau dure.

En dépit de la conquête de territoires financiers par les femmes, les établissements bancaires peinent à considérer leurs besoins spécifiques, parfois dans le souci de ne pas créer de discrimination avec les hommes. De ce fait, ils passent à côté d'opportunités d'affaires, et leur politique de communication reste le plus souvent tournée vers le modèle masculin. Malgré tout, cela n'est-il pas la marque d'une différenciation ?

Lorsqu'on compare l'évolution des responsabilités entre les clientes et les professionnelles de la banque, des différences notables apparaissent. Dans la gestion bancaire et financière du ménage, on assiste à une extension et à une progression du niveau de responsabilité des femmes dans la seconde moitié du XX^{e} siècle. Au sein du couple, leur pouvoir de décision

[135] Henchoz, Poglia Mileti, « Les larmes de ma mère… », art. cité, p. 401-419.

s’affirme et le modèle égalitaire, bien que discutable, est dominant. Parallèlement, l’élévation du personnel féminin dans l’échelle hiérarchique de l’institution est plus récente et s’avère restreinte : 36 % de femmes cadres en 2017, dont 30 % de cadres dirigeantes à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. L’égalité n’est pas atteinte et le pouvoir de décision est amplement masculin. Comme nous l’avons vu pour cette entreprise, la question de l’égalité professionnelle se pose réellement à partir de 1995. Par ailleurs, notre analyse sur les comportements financiers des femmes révèle une forme de spécificité franc-comtoise dont l’explication pourrait être recherchée au-delà du monde de la banque.

Conclusion générale

Cette recherche a permis d'éclairer notre problématique initiale, à savoir le rôle que les établissements bancaires auraient pu jouer dans le processus de libération des femmes et dans leur quête d'autonomie économique et financière. Nos observations, parfois inattendues, nous conduisent à le nuancer. Un autre intérêt de ce travail est d'utiliser le milieu bancaire comme terrain d'investigations, surtout lors d'une période où la bancarisation de la population française est en marche et où la consommation de masse « triomphe »[1], et de comparer les évolutions respectives de la main-d'œuvre et de la clientèle féminines en combinant méthodes d'analyse quantitative et qualitative. À cet égard, notre thèse CIFRE a permis de bénéficier d'excellentes conditions de recherche dans un contexte proche du terrain, malgré les aléas d'archives perdues ou mal classées pour un usage de recherche, ou l'évolution des contraintes pesant sur les systèmes d'information contenant les données personnelles. En outre, elle a facilité l'accès à des informations qui seraient restées autrement inaccessibles à un chercheur « extérieur » au milieu, même si nous avons su garder les distances critiques qui s'imposent. C'est certainement ce qui rend peut-être aussi les points de comparaison difficiles à établir avec d'autres thèses portant sur les milieux de la banque, souvent sur des périodes antérieures, avec des visions plus externes ou avec des données ou des sources différentes. La collaboration avec la Caisse régionale du Crédit Agricole a également rendu possible la production d'une enquête dont le caractère original est à souligner, qui porte sur les comportements financiers des femmes. La possibilité de la confronter, même partiellement, aux témoignages recueillis chez les clientes comme chez les salariées vient renforcer cette particularité. Sans ces moyens, notre travail n'aurait pu être mené à bien. Ainsi notre démarche nous autorise-t-elle à mieux saisir la manière dont la banque, partie prenante des idées d'une époque, perçoit la place des femmes dans la famille et leur rôle économique dans la société.

Nous avons d'abord étudié la situation du personnel bancaire au Crédit Lyonnais, et surtout dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté, des années 1960 aux années 1990, aux années 2000 pour la nouvelle Caisse régionale de Franche-Comté, où notre présence a facilité l'accès aux informations disponibles. Les actives constituent *a priori* une clientèle potentielle pour les banques. Nous nous sommes donc attachée

[1] Daumas, *La révolution matérielle… op. cit.*, p. 16.

ensuite à l'implication et aux comportements des femmes, clientes, dans le domaine financier, des années 1960-1970 aux années 2000.

Une analyse genrée a mis en lumière des disparités entre les femmes et les hommes salariés de ces entreprises durant les périodes étudiées. Recrutées à des métiers d'exécution, elles sont cantonnées aux échelons inférieurs de la hiérarchie, occupées le plus souvent à des tâches mécanisées ou administratives, à des postes subalternes au service des hommes qui sont au pouvoir et tiennent pour la plupart des postes de cadre. Le réseau et ses métiers commerciaux constituent des territoires quasi exclusivement masculins jusque dans les années 1980 pour les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté. Au Crédit Lyonnais, alors qu'ils exercent des métiers commerciaux mobiles, les femmes sont essentiellement cantonnées à des fonctions commerciales sédentaires, surtout en province. Nous avons pu mettre en évidence les freins socioculturels à l'évolution professionnelle des femmes dans ces établissements : le poids des traditions profondément ancrées qui contraint le mouvement de féminisation de l'emploi et met en lumière les préjugés auxquels elles sont généralement confrontées. Cette situation s'enracine dans la conception patriarcale de la famille qui assigne les femmes à un « statut subordonné »[2]. Aussi leur travail professionnel ne bénéficie-t-il pas de la même reconnaissance que celui des hommes, perçus comme piliers financiers du foyer par le monde de la banque, sa culture d'entreprise, et plus largement par la société[3]. Les témoignages d'anciennes salariées de la Caisse régionale de Franche-Comté, recrutées entre 1947 et 2017, aux destinées de carrière différenciées au sein de l'entreprise, employées de base et cadres, ont montré que des conquérantes à la personnalité affirmée qui adoptent, consciemment ou inconsciemment, le modèle de réussite masculin et parfois son mode de pensée, sont parvenues néanmoins à s'affirmer, à dépasser les obstacles et à s'adapter pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Dans la sphère privée, leur réussite s'est posée comme un projet de couple, voire de famille. Elles ont alors bénéficié d'un large soutien familial au quotidien, tout en délégant des tâches généralement attribuées aux femmes (activités domestiques, accompagnement quotidien des enfants). Elles ont aussi gagné une considération et une reconnaissance sans faille de leur environnement professionnel et hiérarchique. Ainsi ont-elles ouvert le champ des possibles et servi de référence pour d'autres femmes dans l'entreprise, contribuant à

[2] Omnès, « Les trois temps de l'emploi féminin… », art. cité, p. 380.
[3] Rose-Marie Lagrave, « Une émancipation sous tutelle. Éducation et travail des femmes au XX^e siècle », in Duby et Perrot, *Histoire des femmes en Occident*, *op. cit.,* p. 581-623.

améliorer leur destin. Mais, pour autant, la relève de ces pionnières semble difficile à assurer étant donné la minorité des cadres féminins et, de surcroît, la rareté des cadres dirigeantes en 2017 encore : le chemin parcouru et les évolutions indiscutables demeurent extrêmement fragiles. Les progrès ont surtout été concentrés sur les barreaux intermédiaires de l'échelle hiérarchique, où les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes. Toutefois, au Crédit Lyonnais, dans un premier temps, elles sont davantage représentées aux échelons inférieurs, puis gagnent très progressivement les échelons supérieurs, où elles ne deviennent majoritaires qu'au milieu des années 1990.

Concernant les sociétaires, spécificité du Crédit Agricole en tant que banque mutualiste, ceux-ci étant à l'origine presque exclusivement des hommes, elle développe une vision plus traditionnelle dans laquelle les femmes sont absentes. D'après le registre d'émargement disponible pour la Caisse locale de Besançon, quelques femmes sociétaires commencent à apparaître dans les années 1980, mais leur proportion reste très faible, autour de 5%. Presque quarante ans plus tard, en 2018, une femme est nommée présidente de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. On peut donc penser que, prenant conscience de l'évolution sociétale, la Caisse est plus sensible (contrainte ?) aux questions d'égalité.

Une étude comparative entre de grandes banques de dépôt britanniques et françaises révèle également des inégalités de genre avec, toutefois, quelques variantes parmi le personnel salarié féminin[4]. Ainsi l'âge des Françaises est-il plus élevé, tout comme leur ancienneté, car elles interrompent moins leur activité que leurs consœurs. Elles bénéficient également d'une meilleure formation interne. Mais l'observation des postes occupés montre dans les deux pays une concentration des femmes aux niveaux les plus bas de la hiérarchie et une très faible proportion de cadres, postes accaparés par les hommes. Encore au début des années 1980, ce secteur est perçu comme un terrain masculin duquel les femmes se sentent exclues et où elles connaissent de grandes difficultés à organiser leur vie professionnelle et familiale, considérée par le milieu comme secondaire. La carrière se doit d'être « à temps plein, masculine et ininterrompue »[5] et la grande majorité des femmes qui exercent des responsabilités ont mené une carrière « unisexe »[6].

---

[4] Rosemary Crompton, « Trajectoires féminines dans la banque et la pharmacie : comparaison France-Grande-Bretagne », *Cahiers du Mage* n°1, 1995, p. 63-74.
[5] *Ibid.,* p. 67.
[6] *Ibid.,* p. 70.

Les habitudes historiques profondes et le poids des mentalités traditionnelles expliquent ces lenteurs et ces résistances au changement, en dépit du volontarisme de certaines mesures d'ordre managérial entreprises pour forcer l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Malgré la croissance soutenue du nombre des femmes dans le monde du travail salarié[7], des années 1960 à la fin des années 1970, la publicité bancaire ne prend pas en compte ce phénomène, les travailleuses sont invisibilisées. Elle s'adresse surtout à la ménagère, cliente, gardienne du bien-être du foyer qui tient les cordons de la bourse familiale. Celle-ci sert aussi à couvrir des dépenses tournées vers la modernité domestique, la mode, la beauté, secteurs jugés féminins. Ces stéréotypes sont omniprésents dans les supports publicitaires. Alors, seules deux catégories de femmes sont représentées dans le monde professionnel : la célibataire et la mère de famille dont les enfants sont désormais indépendants. Dès qu'elle a été mariée, elle devient le « ministre des finances » du ménage. Ainsi la publicité entretient-elle un doute : alors que les femmes sont appelées à venir ouvrir un compte-chèques, l'argent qu'elles y déposent leur appartient-il ou est-ce l'argent du mari ? Rien ne les invite explicitement à mettre en dépôt leur finance personnelle. Il faut attendre le tournant des années 1980, dans le corpus examiné, pour que leur individualité soit reconnue dans la publicité et qu'elles soient représentées comme des clientes à part entière. Nous pourrions envisager une éventuelle convergence entre ces représentations nouvelles et leurs avancées dans ce secteur professionnel. En effet, au Crédit Lyonnais, les agents féminins, qui étaient surreprésentés dans la catégorie du personnel d'exécution, atteignent dès la fin des années 1970 la parité dans la catégorie intermédiaire des gradés, tendance confirmée au début des années 1980. Cependant, on constate qu'elles sont moins rémunérées que les hommes et ces disparités sont encore plus nettes dans la catégorie des cadres. En outre, lorsque la publicité les représente dans des emplois très qualifiés, appartenant même à « l'élite intellectuelle supérieure » en 1984, parmi les cadres bancaires, elles demeurent largement minoritaires (10 % au Crédit Lyonnais). À titre de comparaison, en 1990, la proportion de femmes « cadres et professions intellectuelles supérieures », tous secteurs d'activité confondus, est de 30,6 % en France. Non seulement la féminisation des cadres bancaires accuse un large retard par rapport à ce résultat, mais elle ne correspond pas à l'image des femmes véhiculée par la publicité de sa propre branche.

[7] Maruani, Méron, *Un siècle de travail des femmes…, op. cit.,* p. 50.

Qu'en est-il alors des comportements financiers des femmes et sont-ils fidèles aux représentations publicitaires ? Notre enquête réalisée pour le Crédit Agricole a révélé que l'évolution de ces comportements est corrélée à la période d'ouverture du premier compte bancaire, un compte-chèques. Posséder leur propre compte en banque et disposer de leur argent procure aux éclaireuses un sentiment de liberté, dégagé de l'emprise masculine omniprésente, et constitue un progrès fondamental dans l'expression de leur singularité, puis la reconnaissance de leur individualité.

De ce fait, leur influence s'accroît dans le couple et contribue à instaurer un rapport plus égalitaire entre les conjoints, tendance que la publicité des années 1960 et 1970 ne reflète pas. Ainsi constate-t-on l'amorce d'un changement dans les comportements avant le milieu des années 1970, puis il atteint un pic entre 1976 et 1985, période charnière à tout point de vue, et il se confirme à partir de 1986. Par exemple, jusqu'en 1975, plus d'un tiers des femmes mariées de notre échantillon de clientes ouvre un compte individuel. Celles-ci deviennent majoritaires entre 1976 et 1985, puis cette tendance se généralise à partir de 1986. De même, les femmes interviennent-elles de façon croissante dans la prise de décision du couple dès le milieu des années 1970 pour les postes budgétaires clés : grosses dépenses, emprunts, investissements, placements, si bien qu'à partir de 1986, l'écart entre les codécisionnaires et les décisionnaires évolue à l'avantage de la deuxième catégorie de clientes ; et ce dès la période 1976-1985 pour les placements (bourse, or…). Quant aux couples où le mari est décideur unique, ils deviennent très nettement minoritaires pour tous les postes budgétaires. En outre, quelle que soit les périodes d'ouverture de leur premier compte, célibataires ou mariées, elles restent très majoritairement gestionnaires du budget familial et du compte bancaire (individuel ou commun) et elles sont décisionnaires pour les dépenses courantes et l'épargne. En conséquence, les femmes ont un pouvoir de décision, et d'opposition, sur les questions d'argent au sein du couple. Pourtant, entre 1959 et 1978, la publicité bancaire suggère que les hommes dirigent les opérations financières et pour parler d'argent, autre que domestique, c'est à eux qu'elle s'adresse exclusivement. On peut aussi supposer que, dans cette période de transition, la banque ne veut pas prendre le risque de heurter la clientèle supposée plus traditionnaliste. On observe cependant un décalage entre les comportements des femmes dans le domaine financier et la perception de leur rôle par la publicité bancaire. Leur capacité à décider, à produire et à s'autonomiser dans ce domaine n'est pas encore reconnue.

De même, alors qu'aujourd'hui on compte presqu'autant de femmes cogestionnaires que gestionnaires principales de l'argent du ménage et une majorité de codécisionnaires pour

les placements financiers ou patrimoniaux, selon plusieurs études menées par des cabinets spécialisés et des chercheurs, les banques ne prennent pas en compte les spécificités de la clientèle féminine, ni les mutations de l'organisation et de la structure des ménages. Par cela même, les attentes des femmes ne sont pas envisagées dans le développement de nouveaux produits financiers, qui visent avant tout les hommes. Dès lors, non seulement les banques passent à côté d'opportunités d'affaires, mais elles peuvent aussi priver cette clientèle de services utiles. Outre-Manche, Dawun Burton observe la méconnaissance des besoins des femmes britanniques par les institutions financières, alors que leur équipement en services et produits bancaires progresse, qu'elles gèrent leurs finances personnelles et s'impliquent de plus en plus dans les projets financiers, tant en amont dans la prise de décision, que dans la partie opérationnelle[8]. De plus, dans cette société contemporaine, selon elle, le modèle dominant de l'épouse au foyer est révolu et les femmes peuvent être à la fois, ou non, des mères de famille actives, parents isolés, cadres supérieurs. Paradoxalement, au début des années 1990, les banques sont même absentes des pages des magazines féminins alors que la part des lectrices de cette presse est supérieure à celles des autres pays européens, pour la plupart.

Notre étude confirme la conclusion de Delphine Bovallet selon laquelle l'équipement en produits bancaires et financiers n'est pas neutre du point de vue du genre.

De plus, si dans la sphère privée le niveau de responsabilité des femmes sur les aspects financiers s'est renforcé, tant sur le plan opérationnel que stratégique, en revanche, dans l'espace professionnel du monde de l'argent, l'égalité n'est pas encore d'actualité. En effet, elles interviennent dans leur quotidien au-delà du périmètre strictement domestique et gèrent en autonomie leurs comptes bancaires et leurs finances personnelles. Au sein du couple, leur pouvoir de décision qui s'est affirmé est reconnu et le modèle égalitaire est dominant. Mais dans l'univers de la banque, les femmes au pouvoir restent rares : la part des femmes parmi les cadres est de 36 % en 2017 et parmi les cadres dirigeantes de 31 % à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté. Là, le pouvoir de décision n'est pas partagé, il reste principalement masculin.

Dès lors, dans la sphère privée, leur influence en matière budgétaire et financière est en partie reconnue, mais d'un point de vue professionnel, le pouvoir est toujours associé aux hommes et les femmes sont considérées comme des clients neutres. Notre approche historique corrobore le fait que, si la banque ne fait pas de discrimination dans sa clientèle,

[8] Dawun Burton, « Women and financial services : some directions for future research », art. cit.

elle n'envisage pas non plus que le "segment" féminin puisse présenter des besoins spécifiques. Si elle veut les considérer, alors elle doit étudier et proposer des services pour répondre à ses attentes, existantes ou à révéler. N'y-a-t-il pas une stratégie de développement harmonieuse à construire qui présenterait une équité de traitement tout en différenciant les besoins propres aux hommes et aux femmes ? Ainsi ce constat, propre au secteur bancaire, n'impose-t-il pas un choix plus général : l'évolution de la société doit-elle tendre vers la neutralité de genre, phénomène uniformisant mais non discriminant, ou vers une reconnaissance des différences qui favorise la diversité ?

Par ailleurs, d'autres recherches ont examiné la question de l'argent des femmes et leurs rapports avec la banque, comme l'a fait Maria Rosaria De Rosa dans le cadre d'un travail collectif[9]. À partir des archives de la *Banco Di Napoli,* elle démontre la fonction spécifique au début du XX^{e} siècle de l'argent des femmes appartenant aux catégories des commerçants et des entrepreneurs, qui circule dans les réseaux financiers malgré les inégalités du droit de propriété entre les conjoints et confirme la progression de « l'inclusion financière »[10] des femmes. L'historiographie sur l'argent sous l'angle du genre tend à se développer en les envisageant comme « propriétaires de leur argent »[11]. Dans cette perspective, il serait intéressant de comparer les comportements financiers de la clientèle féminine des banques dans d'autres pays, où les préjugés masculins peuvent être aussi importants, voire d'autres périodes, bien que cela pose de grandes difficultés méthodologiques puisque nous ne pourrions conduire l'étude statistique telle qu'elle a pu être menée sur des périodes plus anciennes car nos données n'existent qu'à partir de 1950. Plus largement, les idées préconçues sur la banque et les femmes, clientes ou salariées, sont-elles de même nature dans les pays de la ceinture nord-méditerranéenne et dans les pays d'Europe occidentale où le modèle du « *male breadwinner* » fut pendant longtemps dominant[12], comme en Allemagne ou au Royaume-Uni, fortement et durablement ancré, voire dans les pays d'Europe du Nord, supposés en pointe sur le plan de l'égalité femmes-hommes ? Les réponses peuvent surprendre ou ne sont pas toujours convenues. Rappelons

---

[9] Maria Rosaria De Rosa, « "Ample collateral". Women's Money, the Italian Laws and the Access to Bank Credit in the Twentieth Century », Sabine Effosse et Maria-Rosaria de Rosa (dir.), *Quaderni Storici*, n° 166, « Gendered Finance. Women and Banks in the 20th century », avril 2021, p. 89-116.

[10] *Ibid*., p. 89.

[11] Jeanne Lazarus, « L'argent des femmes. Quelques pistes de recherche », *Sensibilités*, vol. 9, n°1, 2021, p. 60-71.

[12] Dominique Méda, « Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à deux apporteurs de revenus/Deux pourvoyeurs de soins ? », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2, n°2, 2008, p. 119-139. L'auteure souligne que la disparition de ce modèle ne s'est pas réalisée au même rythme dans tous les pays.

qu'en Espagne, la banque de Bilbao s'adresse en 1969 aux femmes actives, jugeant ces consommatrices trop souvent ignorées et tenues à l'écart du monde bancaire. Dans un souci d'égalité avec les hommes, il s'agit alors de les accompagner dans la gestion de leur finance personnelle et de leur proposer des solutions afin de faire fructifier leur capital. Un autre cas de figure pourrait être envisagé, qui considérerait les pays européens occupant aujourd'hui une position stratégique dans le monde bancaire, fruit de leur histoire, comme les Pays-Bas, la Belgique, la Suisse ou l'Italie : constate-t-on une adéquation entre l'évolution de la position des femmes dans la société et dans ce milieu ?

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION **1**

I : LES FEMMES, LES BANQUES, LE SALARIAT AU XX^e^ SIÈCLE **1**

1. Les enjeux 1
   Une thèse CIFRE 3
   Historiographie 4
2. Les objectifs 15

II : SOURCES ET MÉTHODES **20**

1. Archives privées des établissements bancaires 21
   Nationales 21
   Régionales : en Franche-Comté 24
2. Archives publiques 28
3. Les sources « construites » 30
   Sources Orales 30
   Enquête « Crédit Agricole » 31
4. Plan de la thèse 31

PARTIE I **36**

L'EMPLOI FÉMININ DANS LA CAISSE RÉGIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE DE FRANCHE-COMTÉ DES ANNÉES 1970 AU DÉBUT DES ANNÉES 2000 : DES EXÉCUTANTES AUX CONQUÉRANTES

CHAPITRE I : AU TEMPS DES PIONNIÈRES : LA FÉMINISATION DE LA PROFESSION BANCAIRE **40**

I. Des premières recrues précaires à une féminisation progressive et contrôlée 40
2. Le rôle décisif de la Première Guerre mondiale dans l'emploi féminin bancaire 45

3. Les spécificités du Crédit Agricole : des initiatives locales où émergent quelques pionnières, une originalité vite atténuée 53
Une intégration contrastée des premières femmes selon les caisses régionales 53
Le développement de la féminisation avec l'essor de l'activité bancaire 62
Les employées privées du contact commercial avec le client 66

CHAPITRE II : LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LE SALARIAT BANCAIRE DURANT LA BANCARISATION DE LA CLIENTÈLE 70

I. Évolutions majeures du travail des femmes au cours de la seconde moitié du XX^{e} siècle 71
2. Quelle place pour les femmes au Crédit Lyonnais de 1971 à 1997 ? 78
Un effectif féminin en progression continue 78
La présence des femmes dans les catégories inférieures de l'échelle des qualifications 82
Les disparités salariales entre le personnel féminin et masculin 87
Une politique de promotion féminine : entre intentions affichées et mesures concrètes 88
3. Situations d'inégalités dans les caisses régionales de Franche-Comté : les hommes aux manettes 94
Un effectif féminin minoritaire maintenu à des postes subalternes 95
Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs 95
Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura 102
La grande CRCA de Franche-Comté : des avancées récentes mais limitées 107
D'autres disparités professionnelles de genre : la promotion et le salaire 111
Traiter la question de l'égalité : plus par contrainte que par volonté ? 118
4. État d'esprit des femmes ayant passé leur carrière à la Caisse régionale du CAFC 122
5. Lien entre bancarisation de la clientèle et féminisation du personnel bancaire 129
Approche statistique globale 129
Nature des postes de travail les plus féminisés dans les caisses régionales du Crédit Agricole en Franche-Comté 131

CHAPITRE III : TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DE FEMMES CADRES DANS LES CAISSES RÉGIONALES DU CRÉDIT AGRICOLE DE FRANCHE-COMTÉ, DES CONQUÉRANTES QUI ONT AMELIORÉ LE DESTIN D'AUTRES FEMMES 140

I. Leur parcours professionnel 140
2. Les modalités d'ascension professionnelle 144
Mobilité fonctionnelle 144
Parcours d'habilitation aux fonctions de directeur : comment franchir le plafond de verre ? 148
Mobilité géographique 151
Pratiques informelles, hors cadres supérieurs 152
3. La formation continue : un levier pour l'égalité professionnelle ? 154
4. L'évolution professionnelle des femmes : les freins socioculturels internes 158
Prouver ses compétences : la surenchère 158
Entrer dans la confrontation pour s'imposer 160
Un « surinvestissement » au travail 161
L'absence de modèle 163

Des mentalités conservatrices très résistantes 164
5. Une articulation facilitée entre la vie professionnelle et familiale 167
Libération des contraintes familiales et célibat géographique 167
Affirmation du soutien du conjoint, relais familial et professionnel 167
Considération et reconnaissance sur leur lieu de travail 169

Conclusion 171

PARTIE II **174**

LES FEMMES, NOUVELLES CIBLES PUBLICITAIRES DES BANQUES : DU MÉNAGE À UNE INDIVIDUALISATION DU DISCOURS (1960-1985)

CHAPITRE I : LES FEMMES ET L'EXTENSION DES DROITS BANCAIRES **177**

I. Les avancées de l'indépendance financières des Françaises au cours du XX^e^ siècle : généalogie de la loi du 13 juillet 1965 177
Le code civil de 1804 sur la capacité civile des femmes mariées 177
Lois de 1881 et de 1895 sur le livret d'épargne 179
Loi du 13 juillet 1907 « sur le libre-salaire de la femme mariée » 181
Loi du 18 février 1938 : la fin de l'incapacité civile de la femme mariée 182
Loi du 22 septembre 1942 et du 1^er^ février 1943 sur le compte ménager 185
Loi du 13 juillet 1965 « portant réforme des régimes matrimoniaux » 191
2. Les femmes mariées potentiellement concernées par la réforme en 1965 193

CHAPITRE II : DIVERSIFICATION DE LA COLLECTE ET SEGMENT FÉMININ : LA DÉMARCHE MARKETING DU CRÉDIT AGRICOLE **196**

1. La lente bancarisation de la société française au XX^e^ siècle 196
2. Les caractéristiques du Crédit Agricole 201
3. La clientèle féminine de la « banque verte » 204
L'entrée dans l'ère de la communication publicitaire en 1966 204
À la conquête d'une clientèle prometteuse 206

CHAPITRE III : UN CARNET DE CHÈQUES POUR LA « MÉNAGÈRE » ? **211**

1. La femme au foyer, première clientèle pressentie par les banques dès la fin des années 1950 217
L'utilité de la « ménagère » 217
Professionnalisation de la femme moderne 237
La gestionnaire-technicienne 237
La collaboratrice du mari, discrète et dévouée 245
Image prégnante de la femme au foyer 249
La cheffe d'entreprise domestique 263
2. Une représentation croissante de l'autonomie économique et financière des femmes 266
Afficher explicitement le monde du travail féminin 266

Prise en compte d'une clientèle porteuse d'un projet individuel 273
3. De l'autre côté de la vitre : l'image de l'employée modèle dans les caisses régionales de Franche-Comté 282

Conclusion 286

PARTIE III **288**

LES COMPORTEMENTS FINANCIERS DES FEMMES DANS LA SECONDE MOITIÉ DU XX^e^ SIÈCLE : VERS UNE CLIENTE À PART ENTIÈRE

CHAPITRE I : DE LA GESTIONNAIRE DE L'ARGENT DU MÉNAGE À LA RESPONSABLE DU BUDGET FAMILIAL **295**

I. Gestion rationnelle et familiale de l'argent du ménage 295
2. L'ouverture du premier compte bancaire, étape majeure vers l'autonomie financière 301
Qui accède au premier compte bancaire ? 301
Des clientes de plus en plus souvent célibataires 303
Des gestionnaires de moins en moins autodidactes 303
Le salariat et le niveau de diplôme, deux leviers pour l'émancipation 305
Comment les femmes s'approprient-elles leur premier compte ? 308
Le compte-chèques : premier compte bancaire ouvert par les clientes 309
Un usage privé et non professionnel du compte 310
Le virement, principal moyen d'alimentation du compte 312
Moyens de paiement utilisés : du chèque à la carte bancaire 313
Tendance à une individuation des comportements dans le couple : croissance du compte-chèques individuel chez les femmes mariées 317
3. Des clientes fortement impliquées dans la gestion du budget 325
Des femmes mariées au foyer financièrement dépendantes du mari 325
Production domestique et savoir-faire des femmes : une plus-value non comptabilisée 330
Les femmes, actrices majeures du quotidien : un premier pallier consolidé 335
Des administratrices reconnues du budget familial 335
La participation active des femmes au processus décisionnel 343

CHAPITRE II : L'EXTENSION DES RESPONSABILITÉS EN DEHORS DE LA SPHÈRE STRICTEMENT DOMESTIQUE **350**

1. Une nouvelle perspective vers la gestion financière et patrimoniale 350
L'implication croissante des femmes dans les produits financiers présentant un gain potentiel à moyen et à long terme 350
Les placements financiers : de la décision commune à la décision individuelle 350
Les nouvelles clientes décideuses pour les emprunts et les investissements 353
2. Une singularité féminine parfois reconnue dans le domaine bancaire 358
Des épargnantes fiables pour les banques 358
Des offres bancaires consacrées à la clientèle féminine 361
Création de la First Women's Bank aux États-Unis (1975) 362

Attitudes différentiées de la gestion de l'argent selon le sexe 365
Le Crédit Agricole a su gagner et fidéliser la clientèle féminine 367
3. Un pouvoir de décision assumé dans l'organisation financière du couple dès la fin du XXe siècle 368
L'évolution du modèle de gestion de l'argent 369
D'une gestion communautaire à une gestion séparée ou individuelle 369
Différenciation de la gestion de l'argent selon le diplôme et l'activité professionnelle 371
Des résistances conscientes ou inconscientes de part et d'autre 373
Un « argent féminin » et un argent « masculin » 373
Une hiérarchie de valeur entre l'argent féminin et l'argent masculin 375
4. À la fin du millénaire : qui est décisionnaire financier dans le couple ? 376
Autant de cogestionnaires que de gestionnaires 376
Décideuses à parts égales pour les placements patrimoniaux 380

Conclusion 385

Conclusion générale **388**

Table des matières **396**

Liste des tableaux **402**

Liste des figures **404**

Liste des illustrations **405**

Sources et archives **407**

A. Sources manuscrites 407
B. Sources imprimées 408
II. Centres de documentation publics 408
I. Archives privées des établissements bancaires 413
Nationales 413
Régionales : en Franche-Comté 423
C. Sources en ligne 426
I. Archives 426
II. Sites internet 426
D. Sources orales 429
I. Sources existantes 429
II. Sources construites 429
E. Autres sources 431
I. Séminaire de recherche 431
II. Enquêtes diverses et complémentaires 432

Bibliographie **433**

Annexes **453**

Photographies 454
Statistiques des effectifs du Crédit Lyonnais et de la CRCA de Franche-Comté 459
Premier organigramme de la CRCA Du Doubs 463
Classification des emplois au Crédit Agricole 464
Écosystème actuel du Crédit Agricole 466
Portraits de quelques témoins 467
Courriers du Crédit Lyonnais sur les conditions d'ouverture d'un compte de dépôt aux femmes mariées 476
CNCA, Rapport du conseil d'administration présenté au Comité spécial du 18 novembre 1939 480
Publicités bancaires 481
Présentation globale de l'échantillon de l'enquête Crédit agricole 494
Fiche de renseignements préalable au dossier de demande de prêt, CRCA de Franche-Comté, avril 1965 497

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition du personnel par sexe à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Haute-Saône pour la période 1959-1966 60
Tableau 2 : Part des femmes au Crédit Lyonnais dans les effectifs de cadres 82
Tableau 3 : Effectif du Crédit Lyonnais par sexe et par catégorie de 1971 à 1997 83
Tableau 4 : Répartition de l'effectif par classe d'emploi dans cinq caisses régionales du Crédit Agricole en 2002 111
Tableau 5 : Nombre de salariés promus dans l'année à la CRCA du Jura 113
Tableau 6 : Répartition du personnel par sexe à la CRCA du Doubs, 1975-1979 130
Tableau 7 : Nombre d'inscrits sur les listes d'aptitudes par sexe, 1986-1994 149
Tableau 8 : Nombre d'inscrits à la formation continue à la CRCA du Jura par classe d'emploi et par sexe, 1981-1991 156
Tableau 9 : Population féminine nationale et franc-comtoise âgée de 15 à 64 ans en 1962 194
Tableau 10 : Nature du corpus 216
Tableau 11 : Situation familiale des clientes par période d'ouverture du 1er compte 303
Tableau 12 : Situation professionnelle des femmes par période d'ouverture du 1er compte 306
Tableau 13 : Répartition des diplômées par période d'ouverture du 1er compte 306
Tableau 14 : Moyens d'alimentation du 1er compte selon sa période d'ouverture 312
Tableau 15 : Moyens d'alimentation du 1er compte entre les rurales et les urbaines 312
Tableau 16 : Moyens de paiement du salaire par période d'ouverture du 1er compte 312
Tableau 17 : Moyens de paiement par période d'ouverture du 1er compte 315
Tableau 18 : Type de compte détenu selon la période de son ouverture à l'agence de Dole 318
Tableau 19 : Type de compte ouvert par catégorie socioprofessionnelle 320
Tableau 20 : Type de compte ouvert par les Francs-Comtoises vivant en couple, par période d'ouverture du 1er compte 321
Tableau 21 : Gestionnaires du budget avant l'ouverture du 1er compte bancaire 335
Tableau 22 : Gestionnaires du budget après l'ouverture du 1er compte bancaire 339
Tableau 23 : Types de décisionnaires dans le couple pour les dépenses courantes par période d'ouverture du 1er compte 343
Tableau 24 : Types de décisionnaires dans le couple pour les grosses dépenses par période d'ouverture du 1er compte 344
Tableau 25 : Gestionnaires du compte bancaire, individuel et commun 345

Tableau 26 : Types de décisionnaires pour les placements financiers (bourse, or…) par période d'ouverture du 1er compte 350
Tableau 27 : Types de décisionnaires dans le couple pour les emprunts par période d'ouverture du 1er compte 355
Tableau 28 : Types de décisionnaires dans le couple pour les investissements par période d'ouverture du 1er compte 356
Tableau 29 : Types de décisionnaires dans le couple en termes d'épargne par période d'ouverture du 1er compte 361
Tableau 30 : Modèles de gestion de l'argent selon le type de territoire 369
Tableau 31 : Gestionnaire principal de l'argent dans le ménage 377
Tableau 32 : Décisionnaire final des placements financiers ou patrimoniaux 380

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Chronologie des mesures législatives clés favorisant l'émancipation financière des femmes et leur insertion dans l'emploi bancaire au XX^{e} siècle en France 16
Figure 2 : Effectif total du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997 80
Figure 3 : Effectif des employés du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997 80
Figure 4 : Effectif des gradés du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997 81
Figure 5 : Effectif des cadres du Crédit Lyonnais par sexe, 1971 à 1997 81
Figure 6 : Effectif total de la CRCA du Doubs par sexe, 1975-1991 97
Figure 7 : Effectif des agents d'application à la CRCA du Doubs par sexe, 1975-1991 98
Figure 8 : Effectif des techniciens et animateurs d'unité à la CRCA du Doubs par sexe, 1975-1991 99
Figure 9 : Effectif des responsables managers à la CRCA du Doubs par sexe, 1975-1991 99
Figure 10 : Effectif total de la CRCA du Jura par sexe, 1980-1991 103
Figure 11 : Effectif des agents d'application à la CRCA du Jura par sexe, 1980-1991 104
Figure 12 : Effectif des techniciens et animateurs d'unité à la CRCA du Jura par sexe, 1980-1991 104
Figure 13 : Effectif des responsables managers à la CRCA du Jura par sexe, 1980-1991 105
Figure 14 : Effectif total de la CRCA de Franche-Comté par sexe, 1992-2017 107
Figure 15 : Effectif des agents d'application à la CRCA de Franche-Comté par sexe, 1992-2017 108
Figure 16 : Effectifs des techniciens et animateurs d'unité à la CRCA de Franche-Comté par sexe, 1992-2017 109
Figure 17 : Effectif des responsables managers à la CRCA de Franche-Comté par sexe, 1992-2017 109
Figure 18 : Répartition de l'échantillon de clientes par tranche d'âge 290

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Illustration 1 : Autorisation maritale pour l'ouverture d'un livret, Caisse d'Épargne de Franche-Comté 180
Illustration 2 : Affiches publicitaires du Crédit Lyonnais, 1959 218
Illustration 3 : Affiches publicitaires du Crédit Lyonnais, 1959 223
Illustration 4 : Film « Un bon compte », CRCA de l'Orne, 1959 224
Illustration 5 : Film « Un homme tranquille », CRCA des Pyrénées-Orientales, 1962 226
Illustration 6 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle* et *Marie-Claire,* 1960 229
Illustration 7 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle* et *Marie-Claire*, 1960 231
Illustration 8 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle* et *Marie-Claire*, 1960 232
Illustration 9 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Jour de France*, 1962 233
Illustration 10 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Paris Match* et *Jour de France*, 1960 235
Illustration 11 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle* et *Marie-Claire*, 1959 235
Illustration 12 : Brochure commerciale de BNP Paribas « La femme moderne et les questions d'argent », 1957 238
Illustration 13 : Annonce presse de la Société Générale, 1960 240
Illustration 14 : Livret publicitaire du Crédit Lyonnais, version hommes, 1960 241
Illustration 15 : Livret publicitaire du Crédit Lyonnais, version femmes, 1960 241
Illustration 16 : Opuscule de la Caisse d'Épargne « Mon Budget », 1957 244
Illustration 17 : Brochure publicitaire de la Société Générale « SG Madame », 1967 246
Illustration 18 : Annonce presse du Crédit Agricole, *Paris Match* n° 999, 1968 249
Illustration 19 : Annonce presse du Crédit Agricole, *Paris Match* n° 1050, 1969 250
Illustration 20 : Annonce presse du Crédit Agricole, *Paris Match* n° 1076, 1969 250
Illustration 21 : Campagne publicitaire de la Caisse Nationale de Crédit Agricole sur le compte-chèques (femmes), 1971 253
Illustration 22 : Campagne publicitaire de la Caisse Nationale de Crédit Agricole sur le compte- chèques (hommes), 1971 258
Illustration 23 : Campagne publicitaire de la banque de Bilbao, 1969 260
Illustration 24 : Insertion publicitaire du Crédit Agricole, *Femme pratique*, avril 1975 263
Illustration 25 : Affiche publicitaire de la CRCA du Bas-Rhin, 1978 265
Illustration 26 : Affiche publicitaire Banque Populaire, « solidaire », 1978 266
Illustration 27 : Affiche publicitaire Banque Populaire « solidaire », 1978 267
Illustration 28 : Affiche publicitaire Banque Populaire, « solidaire sociétaire », 1980 267

Illustration 29 : Affiche publicitaire Banque Populaire, « solidaire sociétaire », 1980 268
Illustration 30 : Annonce presse de BNP Paribas, *F Magazine* n° 2, février 1978 271
Illustration 31 : Affiches publicitaires de la CRCA de la Sarthe, 1985-1986 273
Illustration 32 : Affiches publicitaire Banque Populaire, « énergie nouvelle », 1984 275
Illustration 33 : Affiches publicitaire Banque Populaire, « énergie nouvelle », 1985 276
Illustration 34 : Affiches produite par FCB, 1997 278

SOURCES ET ARCHIVES

A. SOURCES MANUSCRITES

Fondation Maison de Salin

Documents sociaux

• Procès-verbaux

Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de janvier 1904 à décembre 1924 et de février 1979 à mai 1980.
Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA de Haute-Saône, n°6 de 1929 à 1930 et n°11 de 1941 à 1944.
Procès-verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Jura de 1942 à 1954.
Non cotés

• Registre des délibérations

Registre des délibérations du Conseil d'Administration de la CRCA de Haute-Saône, n°1 du 24 janvier 1948 au 8 mars 1948.
Non coté

Archives diverses

Dossiers de demandes de prêt à la CRCA de Haute Saône et du Territoire de Belfort, 1965, 1966, 1969.
Fiches d'ouvertures de comptes par la clientèle féminine à l'agence de Dole de la Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura entre 1941 et 1978
Non cotés

Archives fonctionnelles de la Caisse régionale de la Côte d'Or

Documents sociaux

Procès-verbal du Conseil d'Administration du 23 décembre 1939, p. 156.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1940, p. 176.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1941, p. 199.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1942, p. 227.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1943, p. 250.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 7 juin 1944, p. 264.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 21 décembre 1944, p. 271.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 27 décembre 1945, p. 289.
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1946
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1947
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 30 décembre 1948
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1949
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1950
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 22 décembre 1951
Procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 décembre 1952
Non côté

Archives Crédit Agricole SA

FONDS CRÉDIT LYONNAIS

Courrier de la Direction générale au sujet de l'emploi de Marcelle Meyer, agence de Strasbourg, 1920.
Cote : 7008933494

B. SOURCES IMPRIMÉES

I. CENTRES DE DOCUMENTATION PUBLICS

Nous avons pris le parti d'indiquer la « littérature grise » et la presse utilisées par lieu de consultation, avec la cote, par commodité pour le lecteur qui voudrait les retrouver plus aisément – puisque cette entreprise n'a pas toujours été simple.

Archives Départementales

Doubs

Enquêtes démographiques

« Recensement général de la population de 1962 – Résultat du dépouillement exhaustif », Fascicules régionaux Franche-Comté, Paris, Imprimerie Nationale, 1967.
« Recensement général de la population de 1968 – Résultat du sondage au ¼ », Fascicules régionaux Franche-Comté, Paris, Imprimerie Nationale, 1972.
« Recensement général de la population de 1975 – Résultat du sondage au 1/5 », Région Franche-Comté, INSEE.
« Recensement général de la population de 1982 – Résultat du sondage au ¼ » – Population active », Région Franche-Comté, INSEE.
Cote : 2071 W1

Périodiques :

Pour la Maison (cours de Besançon) n° 41, août 1932 et n°45, septembre 1935
Cote : 64PR1
Bulletin de *l'Association Amicale des anciennes élèves du cours d'enseignement ménager de Besançon* n°10 mai 1921, n°19 décembre 1925 et n°27 décembre 1923.
646PR1 et 649PR1

Jura

Chez nous, bulletin trimestriel de l'Amicale des anciennes élèves de l'institut familial ménager, n°7 décembre 1947, n°32 avril 1954, n°33 juillet 1954, n°35 janvier 1955 et n°36 avril 1955.
Cote : Per 243

Haute Saône

Comité régional d'histoire de l'enseignement agricole, ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Direction régionale de l'agriculture et de la forêt, *L'enseignement agricole a 150 ans (1848-1998) : contribution historique de la Franche-Comté*, Besançon, Service Régional de la formation et du Développement, 1998.
Cote : DELTA305/26

Autres centres

Les sources suivantes ont été consultées à la bibliothèque François Mitterrand – Bnf :

Paulette Bernège, *Le livre de compte de la femme économe*, 3e édition, Dunod, Paris, 1936.
Cote : 8-V-52324
BRUNEL Didier, *Les femmes et la banque de France*, Banque de France Eurosystème, 2015.
Cote : 2016-3095

Périodiques

L'Express, n°1166, 12-18 novembre 1973.
L'Express, 16-22 décembre 1974, p. 76-77.
Cote : FOL-LC2-6875
Madame Express, 1re édition, 1971, p. 133.
Cote : 4-JO-24830
Les cahiers du crédit mutuel n°41, septembre-Octobre 1969, p. 453.
Les cahiers du Crédit Mutuel n°15, juin 1978, p. 20.
Les cahiers du Crédit Mutuel n°58, mars 1987, p. 17-21.
Cote : 4-JO-16411
F Magazine n°2, Février 1978, p. 16-17.
F Magazine n°3, Février 1979, p. 46-47.
F Magazine n°25, mars 1980, p. 75.
F Magazine n°27, mars 1980, p. 89.
F Magazine n°28, juin 1980, p. 81.
F Magazine supplément n°29/29bis, p. 4-7.
F Magazine n°31, Octobre 1980, p. 141.
F Magazine n°33, Décembre 1980, p. 70.
Cote : Fol-JO-20283

Les sources suivantes ont été consultées à la bibliothèque Sainte Geneviève :

Marguerite Perrot, *Le mode de vie des familles bourgeoises : 1873-1953*, Recherches sur l'économie française, Paris, Armand Colin, 1961.
Cote : 8-COL-1280(4)
Béatrice Rouanet, « L'argent comme ils l'aiment. L'opinion des Européens face aux produits financiers », Openers Secodip Dialogue, Centre de recherche sur l'épargne, 1991, 79 pages.
Non coté

Les sources suivantes ont été consultées à la bibliothèque Marguerite Durand :

Périodiques :

« L'émancipation féminine », *Journal d'Yverdon*, 30 décembre 1902
« Une banque de femmes et pour les femmes, *L'Écho de Paris*, 30 janvier 1933
« Une banque féminine », *Journal de la femme*, 18 février 1933
« Banques à quand l'égalité ? » *Heures claires des femmes* n°228, septembre 1984
« La banque (Suisse) des nanas », *Le Matin*, 31 juillet 1985
« Les coffre-forts du sexe faible », *Libération*, 18 juillet 1985
Cote : 332-1 BAN
MARION Dominique, « États-Unis : la banque des femmes », *F Magazine*, septembre 1984, n°16
Cote : 050 F bul
MELLE TEUTSCH, « Les emplois féminins dans les banques, rapport au congrès des activités féminines », *La Française*, août-septembre 1937. Bibliothèque Marguerite Durand
Cote : 050 FRA BUL

Archives diverses :

Union Féminine civique et Sociale (UFCS), *La femme acheteuse et la vie économique*, Fiches documentaires d'action Sociale et Civique, n°6, Avril-Mai-Juin 1961.
Cote : 396 FIC Bul
Correspondance autour d'un projet de création d'une banque de femmes et la constitution de l'association : Fédération Nationale des Associations pour une banque de Femmes, avril 1983
Cote : 332-BAN
« Du bon usage des livres de comptes », *Bief* n°12, mai 1983.
Cote : 396 BIE Bul
CFDT, bulletin fédéral trimestriel d'information *Notre Lien*, n°109, novembre 1980.
Non coté.

Les sources suivantes ont été consultées à la bibliothèque Alain Desrosières :

Enquête bancaire

APPERT Monique, « L'emploi féminin dans une grande banque », Direction Régionale du Travail et de la main-d'œuvre de la Région d'Ile de France, Septembre 1977.
Non coté

Enquête emploi

MICHAL Marie-Geneviève, « L'emploi féminin en 1968, rappel des résultats de 1962 », Collections de l'INSEE série D n°25, novembre 1973, 136 pages.

« Enquête sur l'emploi de 1968 à 1975 (série redressée) », Collection de l'INSEE série D n°69, octobre 1979, 188 pages.
Documents non cotés

Études démographiques

« Recensement général de la population de 1962 – Résultat du sondage au 1/20 – Population active », direction des journaux officiels, Paris, 1964.
GUILLOT Françoise, Schmitz NICOLE, THEVENOT Laurent, « Recensement général de la population de 1975, population active », Collection de l'INSEE série D n°67, octobre 1979, 194 pages.
GUILLOT Françoise, « Recensement général de la population de 1982, population active, Sondage au 1/20 France métropolitaine », Collection de l'INSEE série D n°100, septembre 1984, 158 pages.
INSEE, « Estimation de population par région, sexe et grande classe d'âge », 1975-2015. Données sur les anciennes régions.
Documents non cotés

Les sources suivantes ont été consultées à la bibliothèque universitaire Proudhon (Université de Franche-Comté) :

Articles cités de la revue *Banque*

Courrier des lecteurs, *Banque* n°31, janvier 1949, p. 58.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°35, mai 1949, p.323.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°127, janvier 1957, p. 748.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°155, mai 1959, p. 344.
Jean-Paul Poisson, « sociologie notariale et sociologie bancaire », *Banque*, n°123, Septembre 1956, p. 575.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°204, juin 1963, p. 435.
Courrier des lecteurs, *Banque*, n°223, janvier 1965, p. 372.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°237, mars 1966, p. 177.
Courrier des lecteurs, *Banque* n°239, mai 1966, p. 383
Courrier des lecteurs, *Banque* n°366, octobre 1977, p. 1129.
Camille Aubrun, "Le nouveau droit des conjoints. Application à la banque", *Banque* n°247, janvier 1967, p.175-181.

Rapports

AUBIN Claire et GISSEROT Hélène (dir.), *Les femmes en France, un chemin, deux étapes, 1975-1985*, rapport présenté par la France à l'occasion de la Conférence internationale de l'ONU (Nairobi), Ministère des Droits de la femme, Paris, La Documentation française, 1985.

AUBIN Claire et GISSEROT Hélène (dir.),, *Les femmes en France 1985-1995*, rapport pour l'ONU établi par la France en vue de la 4e Conférence mondiale sur les femmes, Service des droits des femmes et de l'égalité, Paris, La Documentation française, 1994.

Archives Caisse des Dépôts

Société d'études pour le développement économique et social, *L'épargne des ménages de 1975 à 1985 : données statistiques*, Association d'économie financière-Presses Universitaires de France, 1987.
« Le livret A : une histoire de l'épargne populaire », la documentation française-Caisse des Dépôts et Consignations, 1999.
« Données sur l'épargne des ménages », *Panorama CDC*, n° spécial, mai 1977, p. 43.
Dossier documentaire sur l'Épargne, cote : 700

II. ARCHIVES PRIVÉES DES ÉTABLISSEMENTS BANCAIRES

Nationales

Archives historiques de Crédit Agricole SA

FONDS CRÉDIT AGRICOLE

Documents sociaux

• Annales de la Mutualité et de la coopération agricole
Discours de M. Riverain, Président du Syndicat des Agriculteurs de Loir-et-Cher, 5e année, n°12, Décembre 1912, p. 365-367.
Discours de M. Riverain, Président du Syndicat des Agriculteurs de Loir-et-Cher, 6e année, n°1, Janvier 1913, p. 18-20.
Cote : PER 300

• Dossiers constitutifs

Dossier constitutif de la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel des Ardennes
Cote : 312 AH 4
Dossier constitutif de Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel du Doubs
Cote : 312 AH 12
Dossier constitutif de Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel du Jura
Cote : 312 H 23
Dossier constitutif de Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Haute-Saône
Cote : 312 AH 40

• Études et rapports, procès-verbal

Exposé de J. Seyfried, « La communication publicitaire bancaire et le Crédit Agricole » Assemblée Générale de la CNCA, 22 juin 1976.
Cote : 398 AH 5

Intervention de Jean Claude SEYS, « Le Crédit Agricole, banque des ménages 1978-1982 », Assemblée annuelle de la CNCA, (s.d.).

Intervention de Jean Fontourcy sur la distribution du crédit et la collecte des ressources, Assemblée générale de la CNCA, 29 mai 1979.
Cote : 398 AH 11

Exposé de Louis-Noël Joly, « L'organisation de 1970 à 1980 : une adaptation permanente », Assemblée générale de la CNCA, 20 mai 1980, p. 70.
Cote : 398 AH 9

Procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration de la CNCA du 31 mai 1933.
Cote : 340 AH 047

Procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de la CNCA du 30 septembre 1939.
Cote : 340 AH 054

Procès-Verbal de la réunion du Conseil d'Administration de la CNCA du 24 octobre 1940.
Cote : 340 AH 055

Rapport du Conseil d'Administration au Comité Spécial de la CNCA, 28 décembre 1939.

Procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration de la CNCA, 24 octobre 1940.

Procès-verbal de la réunion du comité de gestion de la CNCA, 22 mars 1944.
Cote : 340 AH 059

Rapport du conseil d'administration sur les pouvoirs donnés aux femmes d'agriculteurs mobilisés présenté au Comité spécial du 18 novembre 1939 (en annexe)
Cote : 340 AH 14

• Bulletin d'information

Bulletin vert de 1989 à 1994
Cote : VCA 43

<u>Communication</u>

Message publicitaire, campagne radio du mois de juin 1970.
Cote : 507 AH 48

Campagne 1972, stratégie, protocole de diffusion et annonces : note, planning, coupures de presse.
Cote : 507 AH 50

Campagne presse 1971 « Le Français est individualiste. Et pourtant… », protocole de diffusion et annonces : planning, coupures de presse.
Cote : 507 AH 49

Campagne de Marketing opérationnel de la CNCA, 1976.

CNCA, Étude interne sur la clientèle du Crédit Agricole, « Opérations SIGMA », 1976.

CNCA, Plan Marketing, septembre 1975.

Cote : 507 AH 31
CNCA, Département développement, « Orientations marketing à moyen terme : diagnostic général 1984-1986 ».
Cote : 507 AH 30
CNCA Informations 1987-1988, revue interne de la CNCA n°82, avril-Mai 1987.
Cote : PER 263

Vidéothèque

Film « Un bon compte », Caisse régionale de Crédit Agricole mutuel de l'Orne (commanditaire), Consortium d'organisateurs conseil (producteur), Les Films Roger Leenhardt (producteur), Bernard Dromigny (scénario), Sidney Jézéquel (réalisateur). 1959.
Cote : CA 1254-F

Film : « Un Homme tranquille ». Caisse régionale de Crédit Agricole mutuel des Pyrénées-Orientales (commanditaire) ; Les Films Roger Leenhardt (producteur) ; Sidney Jézéquel (réalisateur). 1962.
Cote : CA 787-VHS
Campagne 1971 : « Le français est individualiste. Et pourtant… Un foyer français sur quatre à un compte-chèques au Crédit Agricole », *Paris-Match*, 1971.
Cote : 507 AH 49
Sylvie des 3 ormes : épisode 3, 1969 (16 mm)
Cote : CA 1337-F
Film Crédit agricole : les femmes professionnelles de la banque.
Cote : CA 1991-BV

Fonds iconographique

Illustration n°19 : Annonce presse du Crédit Agricole, Paris Match n°999 du 29 juin 1968 © Havas Conseil.
Illustration n°20 : Annonce presse du Crédit Agricole, Paris Match n°1050, 21 juin 1969 © Havas Conseil.
Illustration n°21 : Annonce presse du Crédit Agricole, Paris Match n°1076 du 20 décembre 1969, © Havas Conseil.
Illustration 22 : Campagne publicitaire sur le compte-chèques, Caisse Nationale de Crédit Agricole (command.), Havas Conseil (prod.), 1971, Archives historiques Crédit Agricole SA.

Document n°1 : CA-AF1270
Document n°2 : CA-AF1233
Document n°3 : CA-AF1282
Document n°4 : CA-AF1237

Illustration 33 - Document n°1, 2, 3 : Campagne publicitaire sur le compte-chèques, Caisse Nationale de Crédit Agricole (command.), Havas Conseil (prod.), 1971.

Document n°1 : CA-AF1236
Document n°2 : CA-AF1239

Document n°3 : CA-AF1242

Illustration 25 : Insertion publicitaire du Crédit Agricole, *Femme pratique*, avril 1975
Cote : 507 AH 52

Illustration 26 : Caisse régionale Crédit Agricole du Bas-Rhin (command.), Imprimerie Ott (prod.), 1978.
Cote : 2CA-AF408

Illustration 32 : Affiches publicitaires Caisse régionale du Crédit Agricole de la Sarthe, Archives historiques Crédit Agricole SA.

Document n°1 : 2CA-AF985

Document n°2 : 2CA-AF987

Document n°3 : 2CA-AF986

Publicités (en annexe) :

Annonce presse du Crédit Agricole
Affiche produite par FCB, 1992
Cote : 2CA AF 278
Affiche produite par FCB, 1995
Cote : 2CA AF 885
Affiche produite par Directeam, photo de D. Burgi
Cote : 2 CA AF 1439

<u>Ouvrages et revue</u>

René Frinault, *Histoire de la Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Seine-et-Oise,* (1904-1967), 1972, 47 pages.
Cote : HCA 197

Mission archives – Histoire de la CNCA, avec le concours d'André Gueslin, *Crédit agricole, Un siècle au présent, des origines aux années cinquante*, Tome 1, Paris, Hervas, 1994, 189 pages.
Cote : HCA 1

Jean-Yves Ribault et Robert Bosvin, *Cent ans de bon sens. La saga du Crédit agricole mutuel dans le Cher*, Saint Germain-du-Puy, 1999, 112 pages.
Cote : HCA 139

Yves-Marie Lucot, *Crédit agricole du Nord Est 100 ans*, Chassigny, Castor et Polux, 2001, 208 pages.
Cote : HCA 190

« L'argent dans le couple », revue interne de la CNCA, n°82, avril-mai 1987.
Cote : PER 263

CNCA, Mission Archives-Histoire, avec le concours d'André Gueslin, « La Caisse Nationale dans le Crédit Agricole… une histoire dans l'histoire », 1991, 40 pages.
Cote : HCA 9/87

La Banque verte s'affiche au conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité, Chartres, Compa et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007.
Non coté

Archives diverses

Anne Brunterc'h et Pascal Penot, « Femmes clientes et femmes employées de banque à travers les archives du groupe », Groupe Crédit Agricole.
Non côté.

FONDS CRÉDIT LYONNAIS

Documents sociaux

• Bilans sociaux

Assemblée générale ordinaire du 12 juin 1982, Bilan social Crédit Lyonnais 1981, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 35

Assemblée générale ordinaire du 25 mai 1983, Bilan social Crédit Lyonnais 1982, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 37

Assemblée générale ordinaire du 21 mai 1984, Bilan social Crédit Lyonnais 1983, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 39

Assemblée générale ordinaire du 31 mai 1985, Bilan social Crédit Lyonnais 1984, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 40

Assemblée générale ordinaire du 30 mai 1986, Bilan social Crédit Lyonnais 1985, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 42

Assemblée générale ordinaire du 29 mai 1987, Bilan social Crédit Lyonnais 1986, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 44

Assemblée générales ordinaire du 31 mai 1988, Bilan social Crédit Lyonnais 1987, Direction du personnel et des Affaires Sociales.
Cote 101 AH 45

Assemblée générale ordinaire du 30 mai 1990, Bilan social Crédit Lyonnais 1989-1990, Commission main d'œuvre.
Cote 136 AH 30, 31

Assemblée générale ordinaire du 30 mai 1991, Bilan social Crédit Lyonnais 1990, Direction des Relations Sociales et du personnel.
Cote 262 AH 009

Assemblée générale ordinaire du 18 mai 1992, Bilan social Crédit Lyonnais 1991, Direction des Relations Sociales et du personnel.
Cote 262 AH 010

Assemblée générale ordinaire du 30 mai 1993, Bilan social Crédit Lyonnais 1992, Direction des Relations Sociales et du personnel.
Cote 262 AH 011

Assemblée générale ordinaire du 31 mai 1995, Bilan social Crédit Lyonnais 1994, Direction des Relations Sociales et du personnel.
Cote 262 AH 015
Assemblée générale mixte du 6 mai 1997, Bilan social Crédit Lyonnais 1996, Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe.
Cote 262 AH 018
Assemblée générale mixte du 30 mai 1998, Bilan social Crédit Lyonnais 1997, Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe.
Cote 262 AH 020
Brochure sur les données sociales du Crédit Lyonnais, 1994.
Cote : 388 AH 4, B.01.80

• Études et rapports

Rémunération globale des cadres en 1972 : rapport, 1972-1974.
Cote : 388 AH 11
Rémunération et progression hiérarchique des diplômés d'études supérieures dans les cinq premières années de présence au Crédit Lyonnais : rapport, 1969-1975.
Cote : 388 AH 14
Observations sur la structure démographique des effectifs au Crédit Lyonnais au 31 janvier 1972 : rapports, 1971-1972.
Cote : 388 AH 16
Plan de gestion des effectifs, observation générale sur les besoins de remplacement et évolution des licenciements : rapports, 1973.
Cote : 388 AH 17
Effectifs du Crédit lyonnais au 31 décembre 1979 et suivi des effectifs : rapports, 1975-1984
Cote : 388 AH 19
La situation des cadres au Crédit Lyonnais en 1974 : rapports, 1974-1975.
Cote : 388 AH 20
Recrutement et gestion des diplômés de l'enseignement supérieur : rapports, 1972-1985.
Cote : 388 AH 28 à 36
Rapports sur les effectifs du Crédit Lyonnais au 31 décembre 1979 et suivi des effectifs, 1975-1984.
Cote : 388 AH 19 (document présenté en annexe)

Promotion et carrière des femmes, 1974-1989 :
Études (1974-1989), procès-verbaux de réunions (1975), tableaux statistiques (1988), notes internes, coupures de presse (1989), rapport (1982).
Cote : 329 AH 25, BE 01-60

<u>Circulaires et courriers</u>

Documentation juridique et administrative sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts aux femmes mariées, Direction du Crédit Lyonnais, 1873-1875
Cote : 62 AH 136
Circulaire de la Direction Générale du Crédit Lyonnais, n° I.643, 28 mars 1938

Cote : 7 AH 4
Circulaire de la Direction Générale du Crédit Lyonnais n° I.927, 16 novembre 1942.
Cote : 7 AH 5
Circulaire de la Direction Générale du Crédit Lyonnais n°2283, 29 janvier 1951.
Circulaire de la Direction Générale du Crédit Lyonnais n°2542, 10 novembre 1958.
Cote : 7 AH 6
Circulaire de la Direction des agences de Province et d'Afrique du Crédit Lyonnais n°153, 1er août 1967.
Circulaire du Département commerçants et Particuliers du Crédit Lyonnais, après Mars 1971
Cote : 7 AH 7
Circulaire de la direction de la promotion commerciale et du marketing du Crédit Lyonnais, 27 mars 1973
Cote : 147 AH 8
Note de service de la Direction des agences de Province et d'Afrique du Crédit Lyonnais n°2649, 26 janvier 1966.
Cote : 15 AH 50
Circulaire du secrétariat général des agences de France aux unités d'exploitation, 1979-1981.
Cote : 75 AH 33

Journal interne

Bonjour miss mécano, 1966
« Place des femmes dans la clientèle du Crédit Lyonnais », *Jeux d'écriture* n°7, juillet 1967, p. 27.
Cote : 304 AH 4
« Le réfectoire du siège central », *La Vie au Crédit Lyonnais*, 2e trimestre 1964, p. 14-15.
« Statistiques sur la répartition hommes-femmes à la direction des agences de Paris », *La Vie au Crédit Lyonnais*, juin 1974.
Cote : 304 AH 3
La Vie au Crédit Lyonnais, novembre 1984.
Cote : 304 AH 7

Revue de presse

Daphné de Saint-Sauveur, « L'argent du jour, le jour », *Le Figaro*, 26 avril 1977.
« Les femmes et l'argent », *La Croix*, 12 juillet 1977.
Claude Bonjean, « Couples : la discorde par l'argent », *Le Point* n°324, 4 décembre 1978, p. 1-3
Marie-Odile Fargier et Dominique Deschavannes, « Un nouveau pouvoir : l'argent des femmes », *F. Magazine* n°15, avril 1979, p. 58-65.
Cote : 91 AH 97

Campagnes de communication

Collection d'insertions publicitaires pour la presse des années 1970 : annonces et rapport sur six années de campagnes publicitaires 1970-1976.
Cote : VCL 242 5/17 et VLC 242 3/13

Fonds iconographique

Illustration n°3 : Affiches publicitaires du Crédit Lyonnais, 1959
Document n°1 : cote 1CL-AF24
Document n°2 : cote 1CL-AF23
Illustration n°6 : Affiche publicitaire du Crédit Lyonnais sur l'ouverture du compte chèques, 1959.
Cote : 1CL-AF10
Illustration n°7 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 15 mai et 18 novembre 1960, *Marie Claire*, 9 novembre 1960.
Cote : 456 AH 121
Illustration n°8 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 27 mai et 18 octobre 1960, *Marie Claire*, octobre 1960.
Cote : 456 AH 126-1
Illustration n°9 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, 28 avril 1960, *Marie Claire*, juin 1960.
Cote : 456 AH 120
Illustration°10 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Jours de France*, 15 juin 1962.
Cote : 456 AH 149
Illustration n°11 : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Paris Match*, juin et septembre 1960, *Jours de France*, octobre 1960.
Cote : 456 AH 111
Illustration n°12 : : Annonce presse du Crédit Lyonnais, *Elle*, juin 1960, *Marie Claire*, juillet 1959.
Cote : 456 AH 3
Illustration n°15 et illustration n°16 : Livrets publicitaires « Sachez tenir vos comptes », Crédit Lyonnais, 1959-1966.
Cote : PCL-1-1 et PCL-12
Illustration n°23, document n°4 – agence Lintas
Cote : 456 AH 248

Photographies (en annexe) :

Service des Titres : cote 2 CL-P-NB 3/3
Pool de dactylographes : cote 2 CL-P-NB 1419
Réfectoire des Dames vers 1913 : cote CL-CP-NB 39
Réfectoire des Dames vers 1930 : cote CL-CP-NB 041
Centre de conservation des titres à la Bourboule : cote 2 CL-P-NB1949

Publicités (en annexe) :

Annonce presse parue dans *Paris Match* dans les années 1960
Cote : 456 AH 29
Annonce presse, année 1960, ©agence Lintas
Cote : 456 AH 248
Annonce presse parue dans la presse féminine dans les années 1960
Cote : 456 AH 57
Objectifs de l'action clientèle et répartition du budget prévisionnel par support, années 1970.
Cote : VLC 3/13
Annonce presse parue dans *Marie Claire*, mai 1971 et *Modes de Paris*, 3 mars et 19 mai 1971.
Cote : 456 AH 263
Annonce presse parue dans la presse féminine, juin-juillet 1966.
Cote : VCL 242 4

Archives FNCA

Documents sociaux

Bulletin d'information n°126, 18 septembre 1973.
L'Administrateur du Crédit Agricole n°41, février 1976.
Annuaire des dirigeants des Caisses régionales, FNCA, juin 2018.
Registre du Comité Central de 1973 à 1975, séance du 22 janvier 1975.
Convention Collective Nationale, éditions de 1966, de 1972 et de 1988 (en annexe)
Documents non cotés.

Archives historiques BNP Paribas

Brochure « La femme moderne et les questions d'argent » de la BNCI, 1957.
Cote : 2IMP/3/7
Communication des résultats de l'enquête menée par BNP Paribas sur la clientèle féminine dans le journal interne *Dialogue*, 1982, p. 8-9.
Cote : FRAHBNPP_PER2_1982_04.

Archives historiques Société Générale

Circulaire de la direction des services généraux, Instruction générale sur les conditions juridiques d'ouverture et de fonctionnement des comptes, janvier 1956, p. 12.
Cote : 1998-005
Brochure publicitaire de la Société Générale "SG Madame", Paris, Imprimerie Firmin-Didot, 1967.

Cote : 2009-020
Numéro spécial siège et agences, juin 1975.
Non coté
Annonce parue dans la presse dans les années 1960, © Soulage
Non coté
Publicités (en annexe)
Annonces presse parues dans *Paris-Match* au début des années 1960 © Pierre Couronne
Document n°1 : 1995 022 AFF 308
Document n°2 : 1995 022 AFF 311
Document n°3 : 1995 022 AFF 309

Archives historiques Groupe Caisses d'Épargne, Association Finance et Pédagogie

Base iconographique

Autorisation maritale, Réglementation-Statuts-Législation, 1893-1976, Besançon, Caisses d'Épargne de Franche-Comté.
Cote : Aa04 15634
Carnet de compte de la ménagère économe, année 1930, base iconographique de la Fédération nationale des Caisses d'Épargne.
Non coté

Enquêtes

Société d'Études pour le Développement Économique et Social (SEDES), pour l'Union Nationale des Caisses d'épargne, enquête sur les « Attitudes et comportements des femmes dans la vie financière des ménages », mars 1976, archives BPCE.
Rapport de l'Observatoire Caisse d'Épargne 2003, « Les hommes, les femmes et l'argent », Paris, Archives BPCE.
Non cotés

Archives diverses

Document synthétique communiqué par la direction de valorisation du patrimoine historique : « Femme et Caisse D'Épargne ».
Le Journal des Caisses d'Épargne n°6, Novembre/Décembre 1986, numéro consacré à « la femme et la banque », Archives historiques FNCE, 70 pages.
« La pédagogie de l'argent », coll. « Les cahiers pour l'histoire de l'épargne », Paris, Archives Association pour l'Histoire du Groupe Caisse d'Épargne (AHGCE)/Finances et Pédagogie, 2007, 78 pages.
« Mon budget », Pithiviers, Les éditions de l'Épargne, 1957, 35 pages.
Non cotés

Archives historiques de la Fédération Nationale des Banques Populaires (FNBP)

Fonds iconographique

Illustration 27 : Affiche solidaire, 1978.
Cote : 4 FI2 26
Illustration 28 : Affiche solidaire, 1978.
Cote : 4 FI2 31
Illustration 29 : Affiche Banque Solidaire sociétaire, 1980.
Cote : 4 FI2 9
Illustration 30 : Affiche Banque Solidaire sociétaire, 1980.
Cote : 4FI210
Illustration 33 : Affiches énergie nouvelle, 1984.
Cote : 4FI2 71
Illustration 34 : Affiches énergie nouvelle, 1985.
Cote : 4FI2 74.

BBVA Archives historiques

Documents relatifs à « la Campaña de la Mujer »

Brochure « la Campaña de la Mujer », 1969.
Rapport de la Commission permanente de la banque de Bilbao « la Campaña de la Mujer », 1970.
Document publicitaire « Como la Mujer puede obtener provecho del Banco de Bilbao » paru dans la revue *Diana*, magazine féminin de la Banque de Bilbao, printemps 1975.
Dossier d'activités de « el Banco de la Mujer », droits financiers, 1975.
Illustration n°24 : Affiche de la campagne publicitaire « ¿ Un banco que se preocupa por nosotras ? » parue dans la revue *Diana* n°1, Hiver 1969, p. 1.
Documents non cotés.

Régionales : en Franche-Comté

Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté

Documents sociaux

Procès-verbaux du Comité d'Entreprise de la CRCA du Doubs :
- Année 1970 : 11 avril 1973 (en annexe), 28 août 1973, 22 août 1973, 9 janvier 1976, 25 juin 1976, 22 septembre 1976, 21 octobre 1976, 15 novembre 1978, 28 novembre 1978.

- Année 1980 : 13 novembre 1980, 3 mars 1981, 20 janvier 1982, 20 janvier 1983, 17 mars 1983, 21 avril 1983, 17 mai 1983, 22 décembre 1983, 31 janvier 1984, 5 juillet 1984, 15 mars 1984, 31 décembre 1984, 15 janvier 1985, 29 janvier 1985, 10 avril 1985, 31 décembre 1985, 15 janvier 1986, 7 janvier 1988, 13 janvier 1989, 6 avril 1989.
- Année 1990 : 5 avril 1990, 11 avril 1991, 13 mai 1993, 23 mai 1995, 30 mai 1996, 15 mai 1997.
Cote : B000217912 du 3 décembre 1968 au 13 novembre 1980
Cote : B000207254 pour les années suivantes
Bilans Sociaux de la CRCA de Franche-Comté de 1990 à 2017
Boîte n° B000207253
Rapport annuel « La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise », année 2001. Non coté.

Rapports Gestion du personnel

Rapport de la Syndex au Comité d'Entreprise sur la CRCA du Doubs 1988-1989, (s.d.).
Cote : B000207254.
Rapport final de la société MBC à la FNCA, « Les femmes et la question du Genre dans la production de la ressource managérial et dirigeante dans les caisses régionales du Crédit Agricole aujourd'hui et demain, octobre 2004.
Non coté

Dossiers du personnel

Pour la CRCA du Jura : Boîte n°3829 AF à 3846 AF, de 3854 AF à 3875 AF, de 3878 AF à 3906 AF.
Pour la CRCA de Haute-Saône : Boîte n°03713 à 03715, 03718, 03799, 03807 à 03812.
Pour la CRCA du Doubs : Boîte n°3655 AF, 3733 AF, 3735 AF, 3734 AF, 3803 AF, 3910 AF, 3911AF, 3912 AF, 4013 AF, 4014 AF, 4511 AF, 4512 AF, 4796 AF, 4797 AF, 5292 AF, 5293 AF, 5393 AF, 5396 AF, 11756 AF, 11759 AF, 11757 AF, 11758 AF, 21728 AF, 21729 AF, 24723 AF, 27534 AF, 27536 AF, 27537 AF, 27553 AF, 27555 AF, 27552 AF,

Archives diverses

Brochure Crédit Agricole SA-FNCA, « Parcours d'habilitation aux fonctions de Directeur du Groupe », juin 2015
Fiches de comptes clients de l'agence de Dole de 1941 à 1979, Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura.
Dossiers de demandes de prêts de 1965 à 1969, Caisse régionale de la Haute Saône et du territoire de Belfort dont une fiche de renseignements préalable datée d'avril 1965 figure en annexe.
Documents non cotés

• Photographies (en annexe) :

Atelier de mécanographies de la CRCA du Doubs, 1966, archives privées d'une ancienne salariée.
Service des prêts de la CRCA du Doubs, 1966, archives privées d'une ancienne salariée.

Fondation Maison de Salin

Documents sociaux

Procès-Verbaux des Conseils d'Administration de la CRCA du Doubs de juin 1961 à mars 1966.
Procès-verbal du conseil d'administration de la CRCA du Doubs, 24 novembre 1978.
Non cotés
Rapport d'inspection de la CNCA sur la situation et le fonctionnement de la CRCA du Doubs, Mai-juin 1958.
Rapport d'inspection de la CNCA sur la CRCA du Doubs, 5 septembre au 19 octobre 1979.
Non cotés
Annuaire de la FNCA et des Caisses régionales, octobre 1970
Annuaire de la FNCA et des Caisses régionales, février 1977
Non cotés
Guide de l'administrateur, *L'histoire du Crédit Agricole*, vol. 3.
Historique de la CRCA du Doubs 1954-1991.
Chronologie et dates clés, note pour le cinquantenaire (1954), courrier à la Direction Générale (1965).
Livret d'accueil des nouveaux salariés, CRCA du Doubs, 1976.
Bilans sociaux de la CRCA du Jura de 1981 à 1991
Memor-Est n°84, Recueil de « statistiques et études concernant l'association Inter régionale des CRCAM de l'Est », Nancy, décembre 1983.
Non cotés

Journal d'entreprise

Liaison n°6, juillet 1977.
Allo ! Comité n°3 du 19 avril 1984 et n°4 du 13 juin 1984.
Non cotés

C. SOURCES EN LIGNE

I. ARCHIVES

Archives du féminisme :
Loi sur le libre salaire de la femme mariée.
http://www.archivesdufeminisme.fr/ressources-en-ligne/articles-et-comptes-rendus/articles-historiques/metz-jeanne-schmahl-loi-libre-salaire-femme/

II. SITES INTERNET

Portail du Sénat, rapport sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : https://www.senat.fr/rap/r99-347/r99-3470.html

Portail vie publique au sujet de la loi roudy : https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle

Portail du Ministère de l'économie, des finances et de la relance : catalogue de l'exposition « Les banques dans la Grande Guerre. Archives inédites. » qui s'est tenue aux Archives Nationales du 31 août au 26 septembre 2015, sur le site de Pierrefitte-sur-Seine.
https://www.economie.gouv.fr/igpde-seminaires-conferences/exposition-sur-banques-et-grande-guerre

Livret d'information Cartes Collection « Pour Elles » Société Générale :
https://static.societegenerale.fr/pri/PRI/Repertoire_par_type_de_contenus/Fichier_a_telecharger/ESSENTIEL/SG_cartes_pour_elles.pdf

Blog « Des femmes qui comptent », projet qui regroupe les services d'archives de plusieurs banques : Crédit Agricole SA, BNP–Paribas, Société Générale, HSBC–France, Banque Populaire, Caisse d'Épargne et du Ministère de l'Économie et des Finances : https://www.desfemmesquicomptent.com/entree-monde-archives/

Articles de presse

DOSSARD Clothilde, "Les femmes employées de banque" *La Fronde*, 21 juillet 1898
http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k67033441/f2.item

« Crédit Agricole : le parcours du combattant des futurs dirigeants », *Les Échos*, 9 mai 2000.
https://www.lesechos.fr/2000/05/credit-agricole-le-parcours-du-combattant-des-futurs-dirigeants-743543

GOETZ Etienne, « Et la banque devint une industrie de masse », *Les Echos*, 19 août 2014.
https://www.lesechos.fr/2014/08/et-la-banque-devint-une-industrie-de-masse-1103421

F.D., « Les célibataires avaient plus de droits que les mariées ! », *Le Parisien*, 13 juillet 2015. Entretien avec Michelle Perrot.
https://bit.ly/3pzzGQT

COHEN-HEURTON Julie, « parce qu'ils « oublient » les femmes, les banques et les assureurs perdent des milliards chaque année », BFM Business, 17 novembre 2019.
https://bit.ly/3vJE2Wl

MARNHAC (DE) Éléonore, « Marketing de genre : une fausse bonne idée ? », Les Échos Executive, 18 février 2018.
https://bit.ly/3Hm4WZ6

Brochure

Livret d'information Cartes Collection « Pour Elles » de la Société Générale : https://bit.ly/2XMZgq4

« 1976-2016, l'IFCAM a 40 ans. Ensemble formons notre avenir », 2016.
https://cld.bz/bookdata/vFlHY5w/basic-html/page-40-41.html#
Enquêtes et études

IFOP pour la Fédération Bancaire Française, « Les femmes et l'argent », mars 2004. Enquête et synthèse des principaux enseignements de l'étude.
http://www.fbf.fr/fr/files/87HFRV/synthese_femmes_et_argent_4mars.pdf

Exton Consulting, « Services financiers. Ce que veulent les femmes », Synthèse de l'étude, septembre 2008.
https://bit.ly/3Eavmvi

INSEE, RP 1999 (géographie au 01/01/1999) et RP 2006 (géographie au 01/01/2008)
https://www.insee.fr/fr/statistiques/2028161/?geo=REG-43#ancre-EMP_T2

DESOBRY Laurence, « Diplômes : le niveau s'élève », *INSEE Franche-Comté*, n°5, Octobre 1994, p. 1-2.
https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bc6p06xhfr0.pdf

ULRICH Amandine et MIRAULT Audrey, « Les non-salariés en Bourgogne Franche-Comté : une population aux profils très variés », *INSEE Analyses Franche-Comté*, n°14, Novembre 2015.
http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/36276/1/IA_FC_14.pdf

PONTHIEUX Sophie, « La mise en commun des revenus dans les couples » *INSEE Première* n°1409, juillet 2012.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281044

PONTHIEUX Sophie, « Partage des revenus et du pouvoir de décision dans les couples : un panorama européen », Dossier de l'INSEE Références, France, portrait social, édition 2015.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906585?sommaire=1906605
INSEE, Bilans démographiques 2019

https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892240?sommaire=1912926#titre-bloc-1.

Rapport de l'enquête sur les femmes dans les services financiers, « Women in financial services 2020 », cabinet Oliver Wyman, 3e édition.
https://bit.ly/3nId667

Ne sont plus en ligne :

LCL, « Les femmes et l'argent », enquête terrain TNS-Sofres du 26 au 27 janvier 2006.

Philippe Gardes, « Services financiers, les femmes aux manettes !» *Revue Banque* n°709, janvier 2009

IFOP pour l'Union Financière de France, « Le regard des françaises patrimonial sur leurs finances et investissements », 7 mars 2017.

Rapports de recherche

DIEDERICHS-DIOP Laurence et DUPRAY Arnaud, « Les déterminants des évolutions de carrière : une comparaison entre hommes et femmes dans le secteur bancaire », *Notes du CEREQ*, 1 janvier 2007, 30 pages.

LAUFER Jacqueline, rapport de recherche commandité et financé par la DARES, « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre », octobre 2003.
En ligne : https://www.inegalites.fr/Peu-de-femmes-cheffes-d-entreprise?id_theme=22

LAUFER Jacqueline, rapport de recherche commandité et financé par la DARES, « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre », octobre 2003, 193 pages.

LAUFER Jacqueline, PERRIN-JOLY Constance, MASCOVA Elena, DORMION Brigitte (dir), « Femmes dirigeantes en entreprise : des parcours aux leviers d'action », Paris, Association Française des managers de la diversité, avril 2014.

Textes colloque

LE BOT Florent, NOOTENS Thierry, ROUSSEAU Yvan (dir.) en collaboration avec Ricard Nathalie, « L'argent des familles : pratiques et régulations sociales en Occident au XIXe et XXe siècles », Textes présentés lors d'un colloque tenu à Trois-Rivières, Québec, les 16 et 17 juin 2016.

Entretiens

Entretien avec Françoise Neige, directrice chez Edmond de Rothschild, « La banque au féminin, est-ce vraiment différent ? », avril 2016.
https://www.edmond-de-rothschild.com/site/France/en/news/private-banking/6261-la-banque-au-feminin-francoise-neige

Entretien filmé de Margaret Maruani « A l'épreuve des inégalités » réalisé en mars 2004, Université de Lorraine, Septembre 2017.
https://www.canal-u.tv/video/canal_socio/a_l_epreuve_des_inegalites_de_genres.744

Entretien filmé de Françoise Thébaud, La guerre a-t-elle vraiment permis aux femmes de s'émanciper ? *France 24*, 30 décembre 2014.
https://www.france24.com/fr/20140919-femmes-premiere-guerre-mondiale-emancipation-droit-travail-garconne-

D. SOURCES ORALES

I. SOURCES EXISTANTES

Entretien avec Célestin Depierre, ancien directeur de la CRCA du Cantal, 24 juin 1997, réalisé par Christian Bosséno, Missions Archives-Histoire. Archives historiques de Crédit Agricole S.A

II. SOURCES CONSTRUITES

Entretiens biographiques

Treize salarié.e.s de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté ont accepté de témoigner sur leur trajectoire professionnelle de manière orale. J'ai préservé leur anonymat en faisant référence à leur témoignage par un prénom. Un portrait de chaque témoin a aussi été réalisé et figure en annexe. Leur parcours de carrière est précisé dans le chapitre 3 de la partie I de cette thèse. Nous avons également recueilli le récit de carrière d'une ancienne cadre du Crédit Lyonnais ayant travaillé en agence en région parisienne et en province.

Angèle, recrutée en 1947 comme dactylographe à la CRCA de Haute-Saône.

Marion, recrutée en 1959 comme mécanographe à la CRCA du Doubs.

Louise, recrutée en 1961 comme employée administrative à la CRCA du Doubs.

Martine, recrutée en 1969 comme employée au service des Titres à la CRCA du Doubs.

Laure, recrutée en 1969 comme employée à la communication à la CRCA de Haute-Saône.

Paul, recrutée en 1969 comme employée au service des Titres à la CRCA du Loiret.

Mylène, recrutée en 1975 comme employée à la comptabilité à la CRCA de Haute-Saône.

Émilie, recrutée en 1975 comme employée administrative au service comptabilité du Crédit Lyonnais.
Samantha, recrutée en 1976 comme employée administrative à la CRCA du Doubs.
Béatrice, recrutée en 1976 comme « programmeur » à la CRCA de Haute-Saône.
Isabelle, recrutée en 1979 comme analyste de crédit au Crédit Lyonnais.
Lucie, recrutée en 1981 comme employée administrative temporaire à la CRCA du Jura.
Marie, recrutée en 1996 comme conseiller financier agricole à la CRCA Centre Loire.

Entretiens thématiques sur l'expérience professionnelle de cadres supérieurs dans une CRCA

Marc, sous-directeur de la Caisse régionale de la Côte d'Or en 1961 puis Directeur adjoint en 1971 jusqu'en 1981.
Damien, directeur d'agence en Haute-Saône de 1981 à 1989.
Stéphane, directeur de l'agence centrale de Belfort en 1987, Directeur de secteur de 1991 à 2002.

Entretiens thématiques sur les comportements financiers des femmes

Ce corpus est constitué d'entretiens oraux thématiques réalisés par nos soins nées. Ces témoins sont nées avant 1945 et ont généralement ouvert un compte avant l'application de la loi du 13 juillet 1965 ou peu après. Seule exception pour Odile dont nous avons recueilli le témoignage car elle faisait partie des répondantes à l'enquête Crédit Agricole.

Prénom	Année Naissance	Type compte	Année ouverture	Situation familiale	Banque	Situation profession.
Madeleine	1934	Commun	1958	Mariée	Crédit Agricole	Agricultrice
		Personnel	1972	Veuve	Crédit Agricole	
Lucie	1932	Commun	1960	Mariée	Crédit Agricole	Agricultrice
Jeanne	1936	Personnel	1959	Mariée	CCP	Salariée
Danielle	1939	Personnel	1959	Célibataire	Crédit Lyonnais	Salariée
Hélène	1939	Procuration	1964	Mariée	Crédit Lyonnais	Sans
		Personnel	1971	Mariée	Crédit Lyonnais	Salariée
Émilie	1939	Commun	1969	Mariée	Crédit Lyonnais	Sans
Maryse	1939	Personnel	1968	Divorcée	Crédit Lyonnais	Salariée
Michelle	1940	Procu/Com.	1965	Mariée	Crédit Mutuel	Salariée
		Personnel	1972	Mariée	Crédit Mutuel	Salariée
Marie Louise	1940	Personnel	1959	Célibataire	CCP	Salariée
Colette	1940	Commun	1960	Mariée	Crédit Agricole	Sans
Simone	1940	Commun	1963	Mariée	CCP	Commerçante
Marie-France	1941	Personnel	1961	Mariée	CCP	Salariée
Gabrielle	1945	Personnel	1965	Mariée	CCF	Salariée
Odile	1958	Personnel	1975	Célibataire	Crédit Agricole	Salariée

E. AUTRES SOURCES

Séminaire de recherche

Sabine Effosse (IDHES Nanterre) et Laure Quennouëlle-Corre (CNRS, CRH), programme de recherche « Des femmes qui comptent, femmes et banques en France et en Europe XIX-XXe siècle », séminaire du 8 novembre 2018, Université Paris Nanterre.

Enquêtes diverses et complémentaires

Andrée Michel, « Activité professionnelle de la femme et vie conjugale », CNRS, 1974, 190 pages.

Béatrice Rouanet, « L'argent comme ils l'aiment : l'opinion des Européens face aux produits financiers », Paris, Centre de recherche sur l'épargne, 1991, 79 pages.

Population et Société n°215, Juillet 1987, bulletin mensuel d'informations démographiques, économiques, sociales.

BIBLIOGRAPHIE

A. GÉNÉRALITÉS

MÉTHODOLOGIE

BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan, 1992, 125 pages.

DESCAMPS Florence, *L'historien, l'archiviste et le magnétophone. De la constitution de la source orale à son exploitation*, Paris, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Comité pour l'Histoire Économique et Financière de la France, coll. « Histoire économique et financière XIX^{e}-XX^{e} », 2005 [2^{e} édition], 888 pages.

GUIBERT Joël et JUMEL Guy, *La socio-histoire*, Paris, Armand Colin, coll. « Cursus », 2002, 192 pages.

KAPP Sébastien, *La sociologie. Retenir l'essentiel*, Paris, Nathan, 2015, 143 pages.

NOIRIEL Gérard, *Introduction à la socio-histoire*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2006, 128 pages.

HISTOIRE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE

OUVRAGES

ARIES Philippe et DUBY Georges (dir.), *Histoire de la vie privée*, tome 5 *De la Première Guerre mondiale à nos jours*, volume dirigé par PROST Antoine et VINCENT Gérard, Paris, Seuil, 1999, 635 pages.

CARON François, *Les deux révolutions industrielles du XXe siècle*, Paris, Albin Michel, 1997, 525 pages.

CHENU Alain, *Les employés*, Paris, La Découverte, 1994, 121 pages.

CHESSEL Marie-Emmanuelle, *Histoire de la consommation*, Paris, La Découverte, 2012, 126 pages.

CHRISTEN-LECUYER Carole, *Histoire sociale et culturelle des Caisses d'Épargne en France 1818-1881*, préface de André GUESLIN, Paris, Économica, coll. « Économies et sociétés contemporaines »), 2004, 694 pages.

DALLENNE Pierre, *Des Trente Glorieuses à la Nouvelle Économie*, Paris, Ellipses, coll. « Qui, quoi, quand ? », 2000, 160 pages.

DAUMAS Jean-Claude, *La révolution matérielle. Une histoire de la consommation en France XIX^e^-XXI^e^ siècle*, Paris, Flammarion, 2018, 593 pages.

DUBY Georges, WALLON Armand (Dir.), *Histoire de la France rurale,* tome 4 : la fin de la France paysanne depuis 1914 par GERVAIS Michal, JOLLIVET Marcel et TAVERNIER Yves, Paris, Seuil, 1977, 650 pages.

EFFOSSE Sabine, *Le crédit à la consommation en France, 1947-1965 : de la stigmatisation à la réglementation*, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, Paris, 2014, 318 pages.

FOURASTIE Jean et FOURASTIE Jacqueline, *D'une France à une autre : avant et après les Trente Glorieuses*, Paris, Fayard, 1987, 313 pages.

J. PULJU Rebecca, *Women and Mass Consummer Sociéty in Postwar France*, Cambridge, Cambridge University Press, 2011, 259 pages.

LEQUIN Yves (dir.), *Histoire des français XIX^e^-XX^e^ siècles*, Tome I, Armand Colin, Paris, 1983, 587 pages.

LUCOT Yves-Marie, *Le Crédit agricole du Nord-Est a cent ans*, Chassigny, Castor et Pollux, 2001, 208 pages.

MESLIER Claude Pierre, *Tout à crédit*, Paris, Le Livre de Poche, 1967, 191 pages.

NEUMANN Cédric, « De la mécanographie à l'informatique. Les relations entre catégorisation des techniques, groupes professionnels et transformations des savoirs managériaux », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Michel Lescure, Université Paris Nanterre, 2013, 613 pages.

PECOURT Nicolas, *Un monde sans crédit ?,* Paris, Eyrolles, 2011, 115 pages.

RIBAULT Jean-Yves et BOSVIN Robert, *Cent ans de bons sens. La saga du Crédit agricole mutuel dans le Cher*, Bourges, Crédit agricole du Cher, 1999.

SIRINELLI Jean-François, *Le siècle des bouleversements : de 1914 à nos jours*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Une histoire personnelle de la France », 2014, 321 pages.

SCHWARTZ Olivier, *Le monde privé des ouvriers Hommes et Femmes du Nord*, Paris, Presses universitaires de France, 1990, 544 pages.

ARTICLES

EFFOSSE Sabine, « L'art et la manière d'acheter. Apprendre à consommer en Europe dans le second XX^{e} siècle », *Le Mouvement Social*, vol. 250, n°1, 2015, p. 3-7.

EFFOSSE Sabine, « L'émancipation bancaire des femmes en France : l'affaire d'un siècle », *Finance&Pédagogie* n°392, septembre 2021.

GLOUKOVIEZOFF Georges, « 2. L'État architecte de la financiarisation », *L'exclusion bancaire,* Georges Gloukoviezoff (dir.), Paris, Presses universitaires de France, 2010, p. 39 -69.

HISTOIRE BANCAIRE

OUVRAGES

BEAUR Gérard, BONIN Hubert, NOUGARET Roger, *La banque verte s'affiche au Conservatoire de l'agriculture à Chartres. Un siècle de publicité*, Chartes, COMPA et Crédit Agricole, catalogue d'exposition, 2007.

BONIN Hubert, *Le Crédit Agricole, de la banque des campagnes à la banque universelle (1951-200*1), Genève, Droz, 2020, 472 pages.

BONIN Hubert*, Le monde des banquiers français au XX^{e} siècle*, Bruxelles, Belgique, Complexe, 2000, 310 pages.

BONIN Hubert*, La banque et les banquiers en France*, Paris, Larousse, coll. « Références historiques », 1992, 281 pages.

BONIN Hubert (dir.), *Le Crédit Agricole*, Revue française d'histoire économique, numéro spécial, Association des Amis de la Revue française d'Histoire économique, les Presses de la Recherche historique, 2020-1, 217 pages.

BOSSENO Christian, GUESLIN André, *Crédit Agricole, un siècle au présent, tome 1 : des origines aux années cinquante*, Paris, Hervas, 1994, 189 pages.

BOUVIER JEAN, *Le Crédit Lyonnais de 1863 à 1882, Les années de formation d'une banque de dépôt*, Paris, 1961, Imprimerie nationale, SEVPEN, 2 volumes.

BAUBEAU Patrice, COSSALTER Chantal, OMNES Catherine (eds.), *Le salariat bancaire : enjeux sociaux et pratiques de gestion*, Nanterre, Presses universitaires de Paris-Ouest, 2009, 233 pages.

GUILLEMIN Jean, « Les acteurs du Crédit Agricole de la Côte-d'Or (1896-1975), thèse de doctorat d'Histoire, sous la direction de Jean-Luc MAYAUD, Laboratoire d'Études rurales-Sociétés et espaces ruraux de l'Europe, Université de Lyon, Juillet 2015.

GRAFMEYER Yves, *Les gens de la banque*, Paris, Presses universitaires de France, 1992, 283 pages.

GUESLIN André, *Les origines du Crédit Agricole (1840-1914*), Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1978, 454 pages.

GUESLIN André, *Le Crédit Agricole,* Paris, La Découverte, 1985, 125 pages.

GUESLIN André, *Histoire des crédits* agricoles, tome II : *Vers la banque universelle (depuis 1960) ?,* Économica, Paris, 1984, 463 pages.

MARTIN Agnès, « Stratégie et structure du Crédit Lyonnais de la fin des années 1960 au milieu des années 1970 », thèse de doctorat d'Histoire sous la direction de Michel Lescure, Université Paris Nanterre, 2008, 334 pages.

MOGENET Maurice, *Un siècle d'économie française (1863-1963) : le Crédit Lyonnais*, Montrouge, 1963, 76 pages.

ARTICLES

COSSALTER Chantal, « La question de l'emploi dans les banques », *Revue d'économie financière*, n°39, 1997, p. 229-246.
DOI : https://doi.org/10.3406/ecofi.1997.2299
www.persee.fr/doc/ecofi_0987-3368_1997_num_39_1_2299

GLOUKOVIEZOFF Georges et LAZARUS Jeanne, « La relation bancaire avec la clientèle des particuliers : revue de la littérature », volet 1 : la relation de service dans la banque, Mission de la Recherche, coll. « des rapports », octobre 2005.

LAZARUS Jeanne, « Le crédit à la consommation dans la bancarisation », *Entreprises et histoire*, vol. 59, n°2, 2010, p. 28-40.

NOUGARET Roger, « Nouvelles des archives. Les archives historiques du groupe Crédit Agricole SA », *Entreprises et histoire*, vol. 37, n°3, 2004, p. 178-181

PLESSIS Alain, « Recherches récentes sur l'histoire bancaire de la France à l'Université Paris X- Nanterre », *Recherches contemporaines*, n°6, 2001, p. 7-20.

RONZON-BELOT, « Banquiers de la belle époque, les dirigeants de la société générale vers 1900 », *Histoire, Économie & Société*, vol. 23, n°3, 2004, p. 411-432.

THIVEAUD Jean-Marie, « Les évolutions du système bancaire de l'entre-deux-guerres à nos jours : Spécialisation, déspécialisation, concentration, concurrence », *Revue d'économie financières*, n°39, 1997, réflexion sur le système bancaire français, p. 27-74.
DOI : https://doi.org/10.3406/ecofi.1997.2290
www.persee.fr/doc/ecofi_0987-3368_1997_num_39_1_2290

VILLEUNEUVE André, « Diffusion et usage des comptes de chèques », *Économie et statistique*, n°3, juillet-août 1969, p. 33-40.
DOI : https://doi.org/10.3406/estat.1969.1869
www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1969_num_3_1_1869

HISTOIRE DES FEMMES ET DU GENRE

OUVRAGES (histoire, sociologie)

ALBISTUR Maïté, ARMOGATHE Daniel, *Histoire du féminisme français*, Paris, Éditions des femmes, 1978, 731 pages, 2 volumes.

BARD Christine, *Les femmes dans la société française au XX^e siècle*, Paris, Armand Colin, 2003, 285 pages.

BARRIERE Jean-Paul, DEMARS-SION Véronique (dir.), *La femme dans la cité entre subordination et autonomie. Normes et pratiques*, Lille, Centre d'Histoire judiciaire en collaboration avec le Centre de Recherche sur l'Histoire de l'Europe du Nord-Ouest, 2003, 164 pages.

BEAUVALET-BOUTOUYRIE Scarlett, BERTHIAUD Emmanuelle, *Le rose et le bleu, la fabrique du féminin et du masculin, cinq siècles d'histoire*, Paris, Belin, 2016, 378 pages.

BEAUVOIR (de) Simone, *Le deuxième sexe*, Paris, Gallimard, 1949, 2 volumes, 978 pages.

BETTE Peggy, *Veuves françaises de la Grande Guerre. Itinéraires et combats*, Bruxelles, P.I.E Peter Lang, 2001, 325 pages.

BLÖSS Thierry, FRICKEY Alain, *La femme dans la société française*, Paris, Presses universitaires de France, collection « Que sais-je ? », 1994, 127 pages.

BONNET Marie Jo, *Les Relations entre les femmes,* Paris, Odile Jacob, 1995, 416 pages.

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, 134 pages.

CHAPERON Sylvie, *Les années Beauvoir : 1945-1970*, Paris, Fayard, 2000, 430 pages.

DE SINGLY François, *Fortune et infortune de la femme mariée : sociologie de la vie conjugale*, Paris, Presses universitaires de France, 1998, 229 pages.

DUBESSET Mathilde, ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Parcours de femmes, réalités et représentations. Saint Etienne 1880-1950*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1993, 267 pages.

EPHESIA, *La place des femmes : les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 2014, 740 pages.

FARGE Arlette et KLAPISCH-ZUBER Christiane, *Madame ou Mademoiselle ? Itinéraires de la solitude féminine, XVIIIe-XXe siècle*, Paris, Montalba, 1984, 302 pages.

FERRAND Michèle, *Féminin Masculin*, Paris, La Découverte, coll. « Repères 389 », 2004, 123 pages.

GUILPAIN Geneviève, *Les célibataires, des femmes singulières, Le célibat féminin en France XVIIe-XXIe siècle*, Paris, L'Harmattan, 2012, 241 pages.

HOURDIN Georges, *Les femmes célibataires vous parlent*, Paris, Éditions du Cerf, 1962, 213 pages.

LE GAC Julie et VIRGILI Fabrice, *L'Europe des femmes : XVIII^e-XXI^e siècle*, Paris, Belin, 2017, 351 pages.

MICHEL Andrée et TEXIER Geneviève, *La condition de la française aujourd'hui*, Genève, Gonthier, coll. « Femmes », 1964, 476 pages.

MONTREYNAUD Florence, *Le XX^e siècle des femmes*, Paris, Nathan, 1995, 760 pages.

MOSSUZ-LAVAU Janine, KERVASDOUE (De) Anne, *Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres*, Paris, Odile Jacob, 1997, 298 pages.

PERROT Michelle, (dir.), *Une histoire des femmes est-elle possible ?*, Paris, Rivages, 1984, 228 pages.

PERROT Michelle, *Mon histoire des femmes*, Paris, France Culture-Seuil, 2008, 245 pages.

PERROT Michelle, *Les femmes ou Les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 2001, 498 pages.

PERROT Michelle, *Écrire l'histoire des femmes*, Saint-Cloud, ENS, Edition Fontenay, 1998, 227 pages.

PERROT Michelle, *Femmes publiques,* entretiens avec Jean LEBRUN, Paris, Textuel, 1997, 159 pages.

PERROT Michelle et DUBY Georges (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome IV, le XIX^e siècle, Paris, Plon, 1991, 627 pages.

PERROT Michelle et DUBY Georges (dir.), *Histoire des femmes en Occident*, tome V, le XX^e siècle, Paris, Plon, 1992, 896 pages.

RENNES Juliette, *Femmes en métiers d'hommes, Cartes postales 1890-1920, Une histoire visuelle du travail et du genre,* Saint-Pourçain-sur-Sioule, Bleu autour, 2013, 219 pages.

RIPA Yannick, *Les femmes, actrices de l'histoire, France, de 1789 à nos jours*, Paris, Armand Colin, 2010, 240 pages.

ROCHELANDET Brigitte, *Besançon au féminin. Histoire de la place des femmes dans la cité*, Besançon, Cêtre, 201, 208 pages.

THEBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes et du genre*, Lyon, ENS Éditions, coll. « Sociétés, espaces, temps », 2007 [2e édition], 312 pages.

THEBAUD Françoise, *Les femmes au temps de la guerre de 14*, Paris, Payot & Rivages, 2013, 478 pages.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle, *Histoire des femmes en France, XIXe-XXe siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Didact Histoire », 2005, 254 pages.

B. ANALYSE THÉMATIQUE

LES FEMMES ET LE GENRE (HISTOIRE, SOCIOLOGIE, ANTHROPOLOGIE, SCIENCES DE GESTION)

Vie privée et familiale

OUVRAGES

ARIES Philippe et DUBY Georges (dir.), *Histoire de la vie privée*, tome 4 *De la Révolution à la Grande Guerre*, volume dirigé par PERROT Michelle, Paris, Seuil, 1999, 621 pages.

BERNEGE Paulette, *De la méthode ménagère*, Paris, Mon chez moi et Dunod, 1928, 167 pages.

MOUYSSET Sylvie, *Papiers de famille. Introduction à l'étude des livres de raison France, XVe-XIXe siècle),* Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, 347 pages.

FABRE Daniel (dir.), *Écritures ordinaires*, Paris, Éditions P.O.L / Centre Georges-Pompidou, 1993, 384 pages.

HANS Marie-Françoise, *Les femmes et l'argent*, Paris, Grasset, 1988, 348 pages.

LAHIRE Bernard, *La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieux populaires*, Lille, Presses universitaires de Lille, 1993, 188 pages.

LE PLAY Frédéric, *Les ouvriers des deux mondes : étude sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières des diverses contrées*, tome 1, Paris, Société internationale des Études pratiques d'économie sociale, 1897. (Consultable sur Galica)

MICHEL Andrée (dir.), *Les femmes dans la société marchande*, Paris, Presses universitaires de France, 1978, 255 pages.

TOUZARD Hubert, *Enquête psychologique sur les rôles conjugaux et la structure familiale*, Paris, CNRS, 1975, 155 pages.

ARTICLES

AGUADO Ana, « Citoyenneté féminine sous la Seconde République : entre le réformisme social et la démocratisation », *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine*, *n*°12, 2014.
DOI : https://doi.org/10.4000/ccec.5153
http://journals.openedition.org/ccec/5153
FINE Agnès, « Écritures féminines et rites de passage », *Communications, n°70, 2000,* p. 121-142.
DOI : https://doi.org/10.3406/comm.2000.2066

www.persee.fr/doc/comm_0588-8018_2000_num_70_1_2066

MICHELLE PERROT, « La ménagère dans l'espace parisien au XIXe siècle », *Les Annales de la recherche urbaine*, n°9, 1980, p. 3-22.
DOI : https://doi.org/10.3406/aru.1980.2078
www.persee.fr/doc/aru_0180-930x_1980_num_9_1_2078

FESTY Patrick, VALETAS Marie-France, « Le divorce et après », *Population & Sociétés*, n°215, juillet-août 1987.

J. PULJU Rebecca, « « L'art de faire son marché ». Responsabilisation et éducation des consommatrice dans les années d'après-guerre (1944-1968) », *Le Mouvement Social*, vol. 250, n°1, 2015, p. 29-40.

SAINT POL (DE) Thibaut, DENEY Aurélie, MONSO Olivier, « Ménage et chef de ménage : deux notions bien ancrées », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, n°1, 2004, p. 63-78.

TRICARD Jean, « Les livres de raison français au miroir des livres de famille italiens : pour relancer une enquête », *Revue historique*, vol. 624, n°4, 2002, p. 993-1011.

Monde du travail

OUVRAGES

ALONZO Philippe, *Femmes et salariat : l'inégalité dans l'indifférence*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2000, 125 pages.

ALONZO Philippe, *Femmes employées : la construction sociale sexuée du salariat*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 1996, 237 pages.

AUBERT Nicole, *Le pouvoir usurpé ? : Femmes et hommes dans l'entreprise*, Paris, Robert Laffont, 1982, 318 pages.

BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères 284 », 2004, 122 pages.

BATTAGLIOLA Françoise, « Employés et employées, trajectoires professionnelles et familiales » p. 57-70 in M.A. Barrère-Maurisson, F. Battagliola, B. Beccalli (et al.) *Le sexe du travail* : structures familiales et système productif, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1984, 230 pages. Recueil de communications présentées au 10e Congrès mondial de sociologie, Mexico, août 1982.

BARRIERE Jean-Paul, GUINET Philippe, *Les femmes au travail dans les villes en France et en Belgique du XVIIIe au XXe siècle,* Paris, L'Harmattan, 2009, 300 pages.

BEAU Anne-Sophie, « Grand Bazar, mode d'emploi : les salariés d'un grand magasin lyonnais 1886-1974 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Sylvie Schweitzer, Université Lyon 2, 2001, 638 pages.

CHABAUD-RYCHTER Danielle et GARDEY Delphine (dir.), *L'engendrement des choses : des hommes, des femmes et des techniques*, Paris, Archives contemporaines, 2002, 328 pages.

CROZIER Michel, *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil, 1965, 238 pages.

CORDELIER Suzanne, *Femmes au travail, Étude pratique sur dix-sept carrière féminine*, Paris, Plon, 1935.

CROS Lucie, « Les ouvrières et le mouvement social : retour sur la portée subversive des luttes de chez Lip à l'épreuve du Genre », thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot et Sylvie Guigon, Université de Bourgogne Franche-Comté, 2018, 433 pages.

FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2002, 235 pages.

GARDEY Delphine, « Un monde en mutation. Les employés de bureau en France, 1890-1930, Féminisation, mécanisation, rationalisation », thèse de doctorat d'histoire sous la direction de Michelle PERROT, Paris VII Jussieu, 1995, 946 pages.

GARDEY Delphine, *La dactylographe et l'expéditionnaire : histoire des employés de bureau, 1890-1930*, Paris, Belin, 2001, 335 pages.

GARDEY Delphine, *Écrire, calculer, classer. Comment une révolution de papier a transformé les sociétés contemporaines (1800-1940)*, Paris, La Découverte, 2008, 320 pages

GASPARD Françoise, *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1996, 223 pages.

HOUEL Annick, *Rivalités féminines au travail. L'influence de la relation mère – fille*, Paris, Odile Jacob, 2001, 176 pages.

LAGRAVE Rose-Marie, « Une émancipation sous tutelle. Éducation et travail des femmes au XX^{e} siècle » in Georges DUBY et Michelle PERROT (dir.), *Histoire des femmes, le vingtième siècle*, Paris, Plon, 1992, p. 431-462.

LAUFER Jacqueline, *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982, 298 pages.

MARUANI Margaret, *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « L'État des savoirs », 2013, 463 pages.

MARUANI Margaret, *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte MAGE, coll. « Recherches », 1998, 283 pages.

MARUANI Margaret, *Mais qui a peur du travail des femmes*, Paris, Syros, 1985, 175 pages.

MARUANI Margaret et MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 201, 232 pages.

MARUANI Margaret et MERON Monique, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères 287 », 2003, 121 pages.

MARUANI Margaret et REYNAUD Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1993, 125 pages.

MICHEL Andrée, *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, Paris, CNRS, 1974, 190 pages.

PERROT Michelle, « Métiers de femmes » *Le Mouvement social*, n°140, juillet-septembre 1987, 160 pages.

SCHWEITZER Sylvie, *Femmes de pouvoir : une histoire de l'égalité professionnelle en Europe (XIX^e^-XXI^e^ siècle)*, Paris, Payot, 2010, 252 pages.

SCHWEITZER Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, XIX^e^-XX^e^ siècle*, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 pages.

SILVERA Rachel, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte, 2014, 238 pages

THUILLER Guy, *Les femmes dans l'administration depuis 1900*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, 176 pages.

ZERNER Sylvie, « Travail domestique et force de travail : ouvrières et employées entre la Première Guerre mondiale et la grande crise », thèse de doctorat sciences économiques, Université Paris Nanterre, 1985, 1 vol. 525 pages.

ARTICLES

ALONZO Philippe, « Employés de bureau : le genre masculin n'est pas neutre », *Cahiers du Mage,* n°1, 1995, p. 43-51.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, vol. 41, n°2, 2006, p. 49-73.

BERTIN-MOUROT Bénédicte, « La participation des femmes à l'exercice du pouvoir dans les grandes entreprises », *Cahiers du Mage,* n°1, 1997, p. 37-54.

BUSCATTO Marie et MARRY Catherine, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX^e^ siècle », *Sociologie du Travail*, vol. 51, n°2, Avril-juin 2009, p. 170-182.
DOI : https://doi.org/10.4000/sdt.16326
http://journals.openedition.org/sdt/16326

CHATEAUNEUF-MALCIES Anne, « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse de la conférence donnée lors des journées de l'économie à Lyon le 10 novembre 2010, *Réseau Canopé, Idées économiques et sociales*, 2011/2 n°164, p. 24-37.

COMMER Clémentine, « La conjointe collaboratrice : un recul statutaire ambigu », *Pour*, vol. 212, n°5, 2011, p. 19-24.

FERRARY Michel, « CAC40 : les entreprises féminisées résiste-t-elle mieux à la crise boursière ? », Observatoire de la féminisation des entreprises françaises, 2008.

GARDEY Delphine et LAUFER Jacqueline (ed.), « Égalité, parité, discrimination : l'histoire continue », *Travail, genre, sociétés*, n°7, Février 2002, p. 39-121.

LAUFER Jacqueline, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n°102, Avril-juin 2005, p. 31-42.

LAUFER Jacqueline. « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, n°1, 2003, p. 143-173.

OMNES Catherine, « Les trois temps de l'emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique*, vol. 53, n°2, 2003, p. 373-398.

PERROT Michelle, « Le syndicalisme français et les femmes : histoire d'un malentendu », *CFDT Aujourd'hui*, n°66, mars 1984, p. 41-49.

RAMSEYER Mickaël et Guétat-Bernard Hélène, « Égalité de genre en agriculture et logiques familiales », *Pour*, vol. 222, n°2, 2014, p. 101-106.

SCHWEITZER Sylvie, « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 1 janvier 2006, vol. 75, n°3, p. 21-33.

Secteur bancaire

OUVRAGES

COSSALTER Chantal, « La modernisation des banques : la fin des employés ? », In OMNES Catherine, *Le salariat bancaire : représentations et identités du XIXe siècle à 1974*, Paris, Presses universitaires de Paris Ouest, 2009, p. 71-73

COTTARD Maud, « Les femmes employées par la banque de France, des origines aux années vingt, employées ou ouvrières », mémoire de maîtrise d'histoire sous la direction d'Alain PLESSIS et d'Olivier FEIERTAG, Université Paris Nanterre, 1995-1996, 105 pages.

ICHOU-COUSSEMENT Nicole, « Les employés de banque du C.N.E.P. et de la B.N.C.I. : parcours de travail et temps de vie : 1848-1970 », thèse de doctorat d'histoire sous la direction d'Alain Plessis, Université Paris Nanterre, 2001, 569 pages.

OMNES Cécile, *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais de 1863 à 1939*, Bruxelles, Pie Peter Lang, 2007, 451 pages.

PEGOT Elodie, « Les femmes employés de banque à la Société Générale (1914-1939) », Mémoire de Master 2 sous la direction de Catherine Omnès, Université de Versailles Saint-Quentin, 2008, 240 pages.

ARTICLES

COSSALTER Chantal, LEDAN Pierre, MOUSSY Jean-Pierre *et al.*, « La gestion des ressources humaines dans les banques », *Entreprises et histoire*, vol. 48, n°3, 2007, p. 92-108.

CROMPTON Rosemary, « Trajectoires féminines dans la banque et la pharmacie : comparaison France – Grande Bretagne », *Cahiers du Mage* n°1, 1995, p. 63-74.

ROUYER *Camille, «* Les femmes employées aux Finances et au Crédit Foncier en 1900 », Études et Documents, VI, Cheef, 1994, p. 641-646. Introduction par Guy THUILLIER.

ZOUARY Viviane, « Les femmes dans les banques au tournant du siècle », *Pénélope, pour l'histoire des femmes*, n°10, 1984.

Médias

CHARON Jean-Marie, *La presse magazine*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1999, 123 pages.

BLANDIN Claire, « Elle et le travail des femmes », in COULOMB-GULLY Marlène (dir.), Médias : la fabrique du genre, *Sciences de la société,* n°83, 2012, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, p. 118-135.

DARDIGNA Anne Marie, *Femmes-femmes sur papier glacé*, Cahiers libres 290-291, Paris, François Maspero, 1974, 165 pages.

DARDIGNA Anne Marie, *La presse « féminine » fonction idéologique*, Paris, François Maspero, 1978, 247 pages.

GACHA-CHATCHOU Marie Viviane, « L'image de la femme dans la presse contemporaine féminine de 1980 à 1985 d'après Marie Claire, Elle et Biba », thèse de doctorat d'histoire sous la direction d'Antonioli Roland, Université Jean Moulin Lyon III, 1988, 456 pages.

GEERS Alexie, « Le sourire et le tablier. Les constructions médiatiques du féminin dans Marie-Claire, de 1937 à nos jours », thèse de doctorat d'histoire et théorie sous la direction d'André Gunthert et de Marie-Rose Lagrave, EHESS, 2016, 328 pages.
URL : tel.archives-ouvertes.fr/tel-01375635.

SULLEROT Evelyne, *La presse féminine*, Paris, Armand Colin, 1966, 319 pages.

PAVARD Bibia, « Chapitre 6. Presse(s) féminine(s) : le poids du genre », in Claire Blandin éd., *Manuel d'analyse de la presse magazine,* Paris, Armand Colin, 2018, p. 107-123.

Mouvements économiques et sociaux

OUVRAGES

ALLAUZEN Martine, *La paysanne française aujourd'hui*, Paris, Gonthier, 1967, 208 pages.

ALLART Marie-Christine, « Les femmes de trois villages de l'Artois : travail et vécu quotidien (1919-1939), *Revue du Nord*, Tome LXIII, n°250, Juillet-septembre 1981, p.703-723

BLUNDEN Katherine, *Le travail et la vertu. Femme au foyer : une mystification de la révolution industrielle,* Paris, Payot, 1982, 251 pages.

CAROL ROGERS Susan, « Les femmes et le pouvoir », in Hugues LAMARCHE, Suzan CAROL ROGERS, Claude Karnoouh (dir.), *Paysans, femmes et citoyens, luttes pour le pouvoir dans un village Lorrain,* Paris, Acte sud, 1980, 215 pages.

FAYET-SCRIBE, *Associations féminines et catholicisme*. *De la charité à l'action sociale XIX^e et XX^e siècle*, préface d'Émile POULAT, Paris, Les Éditions ouvrières, 1990, 216 pages.

GUILLOU Anne, *Les femmes, la terre, l'argent. Guiclan en Léon*, Les bibliothèques de Bretagne, Beltant-Brasparts, 1990, 218 pages.

IVAN JOBS Richard, « Travailleuses familiales et fées du logis. Les jeunes femmes comme agents de modernisation dans la France de l'après-guerre », in Ludivine BANTIGNY et Ivan JABLONKA (dir.), *Jeunesse oblige. Histoire des jeunes en France XIX^e-XXI^e siècle,* Paris, Presses universitaires de France, 2009, p. 137-151.

LAGRAVE Rose-Marie (dir.), *Celles de la terre, agricultrice l'invention politique d'un métier*, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1988, 254 pages.

MICHEL Andrée et TEXIER Geneviève, *La condition de la française d'aujourd'hui*, Tome 1, Genève, Gonthier, coll. « Femmes », 1964, 246 pages.

IVAN JOBS Richard, « Travailleuses familiales et fées du logis. Les jeunes femmes comme agents de modernisation dans la France de l'après-guerre », in Ludivine BANTIGNY, JABLONKA Ivan (dir.), *Jeunesse oblige. Histoire des jeunes en France XIX^e-XXI^e siècle,* Paris, Presses universitaires de France, 2009, p. 137-151.

SEGALEN Martine, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, 1980, 211 pages.

ARTICLES

COCAUD Martine, « Les Femmes de la campagne à l'époque contemporaine : Essai de bibliographie », *Enquêtes rurales,* n°10, 2004, p. 100-112.

GUINE Anouk. « Multiculturalisme et genre : entre sphères publique et privée », *Cahiers du Genre*, vol. 38, n°1, 2005, p. 191-211.

Enseignement et éducation

OUVRAGES

BAUDELOT C. et ESTABLET R., *Allez les filles !*, Paris, Seuil, 1992, 243 pages.

BONVALOT Adeline, *L'enseignement technique au féminin. Des écoles ménagères agricoles et rurale dans le Doubs des années 1920 aux années 1960*, Mémoire de

Recherche Master II, sous la direction de Fabien KNITTEL, Université de Franche-Comté, 16 juin 2015.

CHARMASSON Thérèse, DUVIGNEAU Michel, LELORRAIN Anne-Marie, LE NAOU Henri, *L'enseignement agricole 150 ans d'histoire*, Dijon, Educagri éditions, p. 61-82.

DE TRUCHIS DE VARENNES Albéric (vicomte), Les associations professionnelles agricoles dues à l'initiative privée en Franche-Comté, Besançon, Jacques et Demontrond, 1939.

KNITTEL Fabien et RAGGI Pascal (dir.), *Genre et techniques, XIX^e^- XXI^e^ siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2013, 274 pages.

KERANFLECH-KERNEZNE (la Comtesse), *La femme de la campagne, ses épreuves et ses responsabilités*, Paris, Spes, 1933, 279 pages. Ouvrage préfacé par le MARQUIS DE VOGUE, président de la société des Agriculteurs de France.

Jeunesse Agricole Chrétienne Féminine, *Plan de travail 1946-1947. La femme dans la vie rurale*, Paris, JACF, 1946, 111 pages.

LEBEAUME Joël, *L'enseignement ménager en France, Sciences et techniques au féminin 1880-1980*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2014, 263 pages.

LELIEVRE Françoise et LELIEVRE Claude, *Histoire de la scolarisation des filles*, Paris, Nathan, coll. « Repères pédagogiques », 1991, 272 pages.

MARTIN Martine, « Femme et société : le travail ménager 1919-1939 », thèse de doctorant d'Histoire sous la direction de Michelle PERROT, Université Paris VII, 1984, 348 pages.

MARDUEL Fleury, *Éducation ménagère agricole,* Paris et Lyon, Emmanuel VITTE, 1950 [5^e^ édition], 648 pages.

MATHIOT Ginette et DE LAMAZE Nelly, *Manuel d'éducation ménagère, 4. Organisation ménagère et budget familial*, Collèges et préparation au CAP Techniques et ménager, Paris, ISTRA et Éditions Sociales Françaises, 1965, 100 pages.

MOUNIER Marine, « Trajectoires professionnelles et formation continue des femmes et des hommes à la Société Générale dans la seconde moitié du XXe siècle », Mémoire de Master 2 d'Histoire, Université de Lyon, 218 pages.

MOLL-WEISS Augusta, *Le livre du foyer*, Paris, Colon, 1924 [5^e^ édition], 358 pages.

PROST Antoine, *Histoire de l'Enseignement en France, 1800-1967*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1968, 524 pages.

ROLL Sandrine, « De la ménagère parfaite à la consommatrice engagée : histoire culturelle de la ménagère nouvelle en France au tournant des XIXe-XXe siècles », thèse de doctorat d'Histoire, sous la direction de Rebecca Rogers, Université Marc-Bloch Strasbourg 2, 2008, 732 pages.

ARTICLES

BODE Gérard et THIVEND Marianne (dir.), « Les formations commerciales pour les filles et les garçons, *XIX^e- XX^e* siècles », *Histoire de l'Éducation*, n°136, oct.-déc. 2012, Lyon, ENS Éditions.

CANIOU Juliette, « Les fonctions sociales de l'enseignement agricole féminin », *Études rurales*, n°92, 1983, p. 41-56.
DOI : https://doi.org/10.3406/rural.1983.2933
www.persee.fr/doc/rural_0014-2182_1983_num_92_1_2933

CHRISTEN-LECUYER Carole, « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *Travail, genre et sociétés*, vol. 4, n°2, 2000, p. 35-50.

DIVERT Nicolas, « La formation continue à la Société générale de 1950 à 2000 : un outil de promotion pour tous ? », *Sociologies pratiques*, vol. 35, n°2, 2017, p. 83-93.

Marchand Philippe, « L'enseignement technique et professionnel en France 1800-1919 », *Techniques & Culture*, vol. 45, 2005.
DOI : https://doi.org/10.4000/tc.1343
http://journals.openedition.org/tc/1343

Marie Pierre, « Stéphane Lembré, *Histoire de l'enseignement technique* », *Lectures*, Les comptes rendus, mars 2016.
DOI : https://doi.org/10.4000/lectures.20499
http://journals.openedition.org/lectures/20499 ;

ROGERS Rebecca, « L'éducation des filles : un siècle et demi d'historiographie », *Histoire de l'éducation*, vol. 115-116, n°3-4, 2007, p. 37-79.

THIVEND Marianne (dir.), « Apprentissage et formations techniques et professionnelles de filles et de garçons. Le cas lyonnais aux XIX^e- XX^e siècles », Lyon, *Cahiers Pierre Léon,* n°6, 2005, p. 25-42.

TIKHONOV SIGRIST Natalia, « Les femmes et l'université en France, 1860-1914 », *Histoire de l'éducation,* vol. 122, n°2, 2009, p. 53-70.

LES DROITS CIVIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DES FEMMES

OUVRAGES

DHAVERNAS Odile, *Droits des femmes pouvoir des hommes*, Paris, Seuil, 1978, 389 pages.

PAILLUSSEAU Jean, DELHAY Francis, RUBELLIN-DEVICHI Jacqueline, *Quelques aspects de la nouvelle situation de la femme mariée*, Paris, Presses universitaires de France, 1968, 152 pages.

DEL RE Alisa, « Les politiques sociales en France dans les années trente : État et rapports sociaux de sexe », 2 vol., thèse doctorat sciences politiques, sous la direction de Catherine QUIMINAL, Université Paris 8, 1992.

ARTICLES

CARDI Coline et DEVREUX Anne-Maris, « Le Genre et le droit : une coproduction. Introduction », *Cahier du Genre*, vol. 57, n°2, 2014, p. 5-18.

EFFOSSE Sabine, « Financial Empowerment for Married Women in France. The Matrimonial Regime Reform of 13th July 1965 », EFFOSSE Sabine et DE ROSA Maria-Rosaria (dir.), *Quaderni Storici*, n° 166, "Gendered Finance. Women and Banks in the 20th century", avril 2021, p. 135.

LANQUETIN Marie-Thérèse, « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes », *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, n°1, 2006, p. 69-82.

ROCHEFORT Florence, *« À propos de la libre-disposition du salaire de la femme mariée, les ambiguïtés d'une loi (1907) »*, *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n°7, 1998, « Femmes, dots et patrimoine ».
DOI : https://doi.org/10.4000/clio.1324
http://journals.openedition.org/clio/1324

C. L'ARGENT ET LES PRATIQUES MONÉTAIRES (HISTOIRE, SOCIOLOGIE, ECONOMIE)

OUVRAGES

AUSLANDER Leora, « The Gendering of Consummer Practices in Nineteenth-Century France » in Victoria DE GRAZIA and Ellen FURLOUGH (dir.), *Sex of Things: Essays on Gender and Consumption*, Berkeley University of California Press, 1996, p. 79-112.

AGLAN Alya, FEIERTAG Olivier, MAREC Yannick (sous dir.), *Les français et l'argent entre fantasmes et réalités*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011, 352 pages.

BACHMANN Laurence, De l'argent à soi : les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, 239 pages.

BERNEGE Paulette, *Le livre de compte de la femme économe*, Paris, Dunod, 1936 [3e édition].

BLIC (DE) Damien et LAZARUS Jeanne, *Sociologie de l'argent*, Paris, La Découverte, 2007, 128 pages

BLUMSTEIN Philipp et SCHWARTZ Pepper, *American couples*, New-York, William Morrow and Company, 1983, 656 pages.

BONIN Hubert, *L'argent en France depuis 1880, banquiers financiers épargnants dans la vie économique et politique*, Paris, Milan, Barcelone, Mexico, Masson, coll. « Un Siècle d'Histoire », 1989, 302 pages.

CONINCK (DE) Séverine, *Le livret de Caisse d'Épargne : Histoire et anthropologie d'un instrument financier (1818-2008)*, thèse de doctorat d'histoire et civilisation sous la direction d'André GUESLIN, Université Paris VII Denis Diderot, 2011.

DEVALLET-EZANNO Delphine, « Analyse du fonctionnement économique interne du couple et pouvoirs financiers de la femme qui travaille », thèse de doctorat sciences de gestion sous la direction de Joël Jallais, Université de Rennes 1, 2005, 2 volumes, 608 pages.

GUERIN Isabelle, « Pratiques monétaires et financières des femmes en situation de précarité. Entre autonomie et dépendance », thèse de doctorat sciences économiques sous la direction de Jean-Michel Servet, Université Lumière Lyon II, 2000.

HENCHOZ Caroline et BELLEAU Hélène (dir.), *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux*, Paris, L'Harmattan, 2008, 323 pages.

HENCHOZ Caroline, *Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse*, Paris, L'Harmattan, 2008, 261 pages.

LAZARUS Jeanne, *L'épreuve de l'argent. Banques, banquiers, clients*, Paris, Calmann-Lévy, 2012, 418 pages.

LLAMBRY (DE) Laure, *Les métamorphoses de l'épargne*, Paris, Gallimard, coll. « Découvertes Gallimard », 2004,130 pages.

MICHEL Andrée et TEXIER Geneviève, *La condition de la française d'aujourd'hui*, Tome 1, Genève, Éditions Gonthier, coll. « Femme », 1964, p.105-106.

PERROT Marguerite, *Le mode de vie des familles bourgeoises : 1873-1953*, Paris, Armand Colin, 1961, 299 pages.

PINCHON-VARIN Vincent (UFF et IFOP), *Les français et l'argent depuis 1968,* Paris, Le Cherche Midi, 2018, 136 pages.

ZELIZER Viviana, *La signification sociale de l'argent*, Paris, Seuil, coll. « Liber », 2005, 350 pages.

ARTICLES

AMARDEEP Assar et S. BOBINSKI junior Georges, « Decision marketing of baby boomer couples », *Advances in Consumer Research*, vol. 18, 1991, p. 657-665.

BIGOT Régis, HOIBIAN Sandra, DAUDEY Émilie, « Comment se prennent les décisions au sein des couples ? », *Politiques sociales et familiale*, n°119, mars 2015, p. 72-79.
DOI : https://doi.org/10.3406/caf.2015.3077
www.persee.fr/doc/caf_2101-8081_2015_num_119_1_3077

BLUMBERG R.L., COLEMAN M.T, "A theoretical look at the gender balance of power in the American couple", *Journal of Family Issues*, vol. 10, n°2, June, p. 225-250.

CHAVAN Pallavi, « Gender Inequality in Banking Services », *Economic and Political weekkly*, vol. 43, n°47, 22 november 2008, p. 18-21.

CHEAL David, « Changing household financial strategies : canadian couples today", *Human Ecology*, vol. 21, n°2, 1993, p. 197-213.

GLAUDE Michel et DE SINGLY François, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Économie et statistique*, n°187, Avril 1986, p. 3-30
DOI : https://doi.org/10.3406/estat.1986.2447
www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1986_num_187_1_2447

HENCHOZ Caroline et POGLIA MILETI Francesca, « Les larmes de ma mère. Comprendre le processus de démocratisation de l'économie familiale par les contributions des femmes et leur perception par les hommes », *Revue suisse de sociologie* 38 (3), janvier 2012, p. 401-419.

HENCHOZ Caroline, « Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes : une fausse promesse ? », *Pensée plurielle*, vol. 37, n° 3, 2014, p. 87-94.

LAZARUS Jeanne, « L'argent des femmes. Quelques pistes de recherche », Sensibilités, vol. 9, n°1, 2021, p. 60-71.

OSCAR JR BLOOD Robert et M. WOLFE Donald, *Husbands and wives : The Dynamics of married living*, Glencoe (III), Free Press, 1960.

PAHL Jan, « Individualisation et modèles de gestion des finances au sein des famille », *Enfances, Familles, Générations*, n°2, printemps 2005.
DOI : https://doi.org/10.7202/010912ar
https://id.erudit.org/iderudit/010912ar

ROY Delphine. « L'argent du « ménage », qui paie quoi ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, n°1, 2006, p. 101-119.

VOGLER Carolyn, PAHL Jan, « Social and economic change and the organization of money within marriage », Work, Employment & Society, vol. 7, n°1, p. 71-95.

WILSON Gail, « L'argent : forme de responsabilité et d'irresponsabilité dans le couple », *Dialogue,* n°109, 3e trimestre 1990, p. 6-24.

D. MARKETING ET COMMUNICATION

Approche générale

OUVRAGES

ALMEIDA (d') Nicole, *Les Promesses de la communication*, Paris, Presses universitaires de France, 2001, 264 pages.

BATICLE Yveline, Clés et code de l'image, l'image numérisée, la vidéo, le cinéma, Paris, Editions Magnard, 1985, 421 pages.

BAUDRILLARD Jean, *Le Système des objets*, Paris, Gallimard, 1968, 288 pages.

BARRE Servanne et GAYRARD-CARRERA Anne-Marie, *La boîte à outils de la publicité*, Paris, Dunod, 2015, p. 97, p. 102-103.

BOUGNOUX Daniel, *Introduction aux sciences de la communication*, Paris, La Découverte, 2002, 125 pages.

JOANNES Alain, *Communiquer par l'image. Utiliser la dimension visuelle pour valoriser sa communication*, Paris, Dunod, 2005, 211 pages.

LIBAERT Thierry, *La communication d'entreprise*, Paris, Économica, 3e éd., 2010, 112 pages.

MARTIN Marc, *Trois siècles de publicité en France*, Paris, Odile Jacob, 1992, 430 pages.

SCHWEBIG Philippe, *Les communications de l'entreprise : au-delà de l'image*, Paris, McGraw-Hill, 1988, 170 pages.

CATHELAT Bernard, « La publicité, véhicule de l'information collective. L'image de la femme proposée par les annonces », thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Jean STOETZEL, Université de Paris, 1966.

ARTICLES

BURTON Dawun, « Women and financial services : some directions for future research », *International Journal of Bank Marketing*, vol. 13, n°8, 1995, p. 21-28.

ERVING Goffman, « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 14, avril 1977, p. 34-50.
DOI : https://doi.org/10.3406/arss.1977.2553
www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1977_num_14_1_2553

FLORIS Bernard, « Communication et gestion symbolique dans le marketing », *Les enjeux de l'information et de la communication*, vol. 2001, n°1, 2001, p. 49-61.

SACRISTE Valérie, « Communication publicitaire et consommation d'objet dans la société moderne », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 112, n°1, 2002, p. 123-150.

PERRET Jean-Baptiste, « L'approche française du genre en publicité. Bilan critique et pistes de renouvellement », *Réseaux*, vol. no 120, n°4, 2003, p. 147-173.

TISSIER-DESBORDES Elizabeth et J. KIMMEL Allan, « Sexe, genre et marketing, définition des concepts et analyse de littérature », *Décisions Marketing*, n°26, avril-juin 2002, p. 55-69.

Communication et publicité bancaire

OUVRAGES

BONIN Hubert, *Banque et identité commerciale : la Société générale 1864-2014*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2014, 290 pages.

DIETSCHY Paul, *Société Générale de 1864 à nos jours. De la réclame au tweet*, Paris, Nouveau Monde éditions, coll. « Société générale de 1864 à 2014 », 2014, 63 pages.

DIETSCHY Paul, *L'innovation au service du client*, Paris, Nouveau Monde éditions, coll. « Société générale de 1864 à 2014 », 2014, 125 pages.

MARTINEAU Gaston, *La publicité arme de l'assurance*, Paris, Cadrat, 1978, 437 pages.

PAVIOT Geneviève, « La communication publicitaire et la réputation des banques », *Communication et langages*, n°105, 3e trimestre 1995, p. 92-104.

ROBIEN (de) Michel, *Banque, votre pub m'intéresse* !, Paris, Banque éditeur, 1997, 275 pages.

ZOLLINGER Monique et LAMARQUE Éric, *Marketing et stratégie de la banque*, Paris, Dunod, coll. « Gestion Sup », 2008, 330 pages.

ANNEXES



UNE DES GALERIES DE LA CONSERVATION DES TITRES

Photographie du service des Titres du Crédit Lyonnais en 1913, réservé aux femmes
Archives Crédit agricole SA



Pool de dactylographes du Crédit Lyonnais, vers 1960, Archives Crédit agricole



Photographie du réfectoire des dames du siège central du Crédit Lyonnais, vers 1913
Archives historiques Crédit Agricole SA

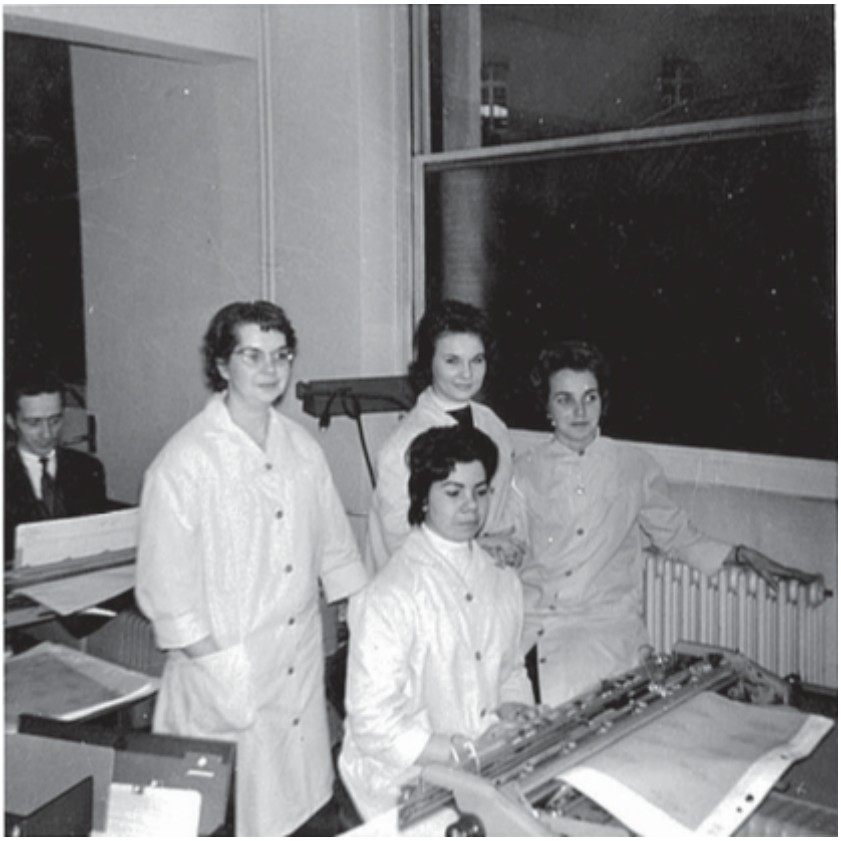


Photographie du réfectoire des dames du siège central du Crédit Lyonnais, vers 1930
Archives historiques Crédit Agricole SA



Photographie du centre de conservation des titres du Crédit Lyonnais déménagé à La Bourboule suite à l'invasion allemande en 1939, Archives historiques Crédit Agricole SA





Atelier de mécanographie de la CRCA du Doubs au siège situé rue Delavelle, 1961, Archives privées.

SERVICE DES PRÊTS CRCA DU DOUBS



Siège, rue Delavelle à Besançon, 1966, Archives privées.



Siège de la CR, employée chargée de confectionner une matrice, 1966, Archives privées.

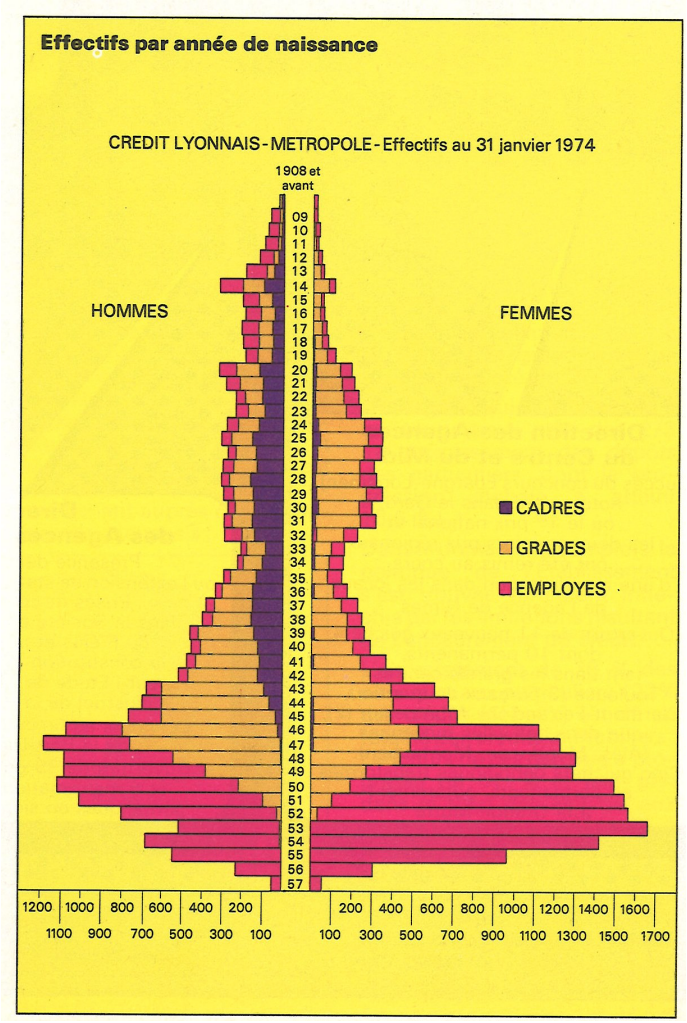
EFFECTIFS DU CRÉDIT LYONNAIS
PAR CLASSIFICATION ET PAR SEXE 1971-1997

		EMPLOYES	GRADES	CADRES	TOTAL /SEXE	TOTAL
1971	H	7558	6770	3072	**17400**	**35162**
	F	12456	5103	203	**17762**	
1972	H	8170	7372	3313	**18834**	**38623**
	F	13642	5901	251	**19789**	
1973	H	11116	5513	4092	**20721**	**43469**
	F	18960	3451	337	**22748**	
1974	H	11713	5889	4129	**21731**	**46444**
	F	20384	3903	426	**24713**	
1975	H	11441	6172	4367	**21980**	**47074**
	F	20049	4550	495	**25094**	
1976	H	11022	6285	4585	**21892**	**46892**
	F	19663	4789	548	**25000**	
1979	H	5502	10625	4845	**20972**	**44787**
	F	11048	12096	671	**23815**	
1980	H	5002	10704	4797	**20503**	**43840**
	F	10418	12245	674	**23337**	
1981	H	4627	10852	4773	**20252**	**43220**
	F	9832	12466	670	**22968**	
1982	H	4480	10978	4834	**20292**	**43197**
	F	9356	12871	678	**22905**	
1983	H	4350	11096	4894	**20340**	**43478**
	F	9141	13290	707	**23138**	
1984	H	4153	11110	4919	**20182**	**43439**
	F	8910	13602	745	**23257**	
1985	H	3893	11218	4985	**20096**	**43180**
	F	8292	13998	794	**23084**	
1986	H	3565	11240	5047	**19852**	**42691**
	F	7572	14425	842	**22839**	
1987	H	3474	11086	5054	**19614**	**42373**
	F	7045	14792	922	**22759**	
1988	H	3135	11056	5152	**19343**	**41979**
	F	6326	15247	1063	**22636**	
1989	H	2582	11161	5279	**19022**	**41649**
	F	5394	16028	1205	**22627**	
1990	H	2269	10979	5448	**18696**	**41389**
	F	4760	16559	1374	**22693**	
1991	H	1750	11006	5564	**18320**	**41010**
	F	4024	17121	1545	**22690**	
1992	H	1439	10880	5637	**17956**	**40346**
	F	3293	17409	1688	**22390**	
1993	H	1208	10729	5592	**17529**	**39548**
	F	2704	17533	1782	**22019**	
1994	H	984	10610	5632	**17226**	**38952**
	F	2298	17540	1888	**21726**	

1995	H	847	10312	5428	**16587**	**37806**
	F	1998	17327	1894	**21219**	
1996	H	635	9922	5286	**15843**	**36241**
	F	1483	17005	1910	**20398**	
1997	H	477	9500	5147	**15124**	**34897**
	F	1115	16697	1961	**19773**	

Sources : Arch. Historiques Crédit agricole SA. Données recueillies à partir des rapports d'observations de la Direction du personnel sur la structure démographique des effectifs du Crédit Lyonnais, 1971-1972, des comptes- rendus sur la promotion féminine en 1975, 1976 et en 1977 et des bilans sociaux du Crédit Lyonnais de 1981 à 1997.

Effectifs par année de naissance au 31 janvier 1974



Archives Crédit Agricole SA, « La Vie au Crédit Lyonnais », juin 1974 : pyramide des âges des employés hommes et femmes au 31 janvier 1974.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU CRÉDIT LYONNAIS PAR SEXE ET TRANCHE D'ÂGE DE 1982 À 1989

	1982			1983			1984			1985		
	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*
<20 ans	172	331	*65,8*	155	368	*70,4*	79	254	*76,3*	58	93	*61,6*
20-24 ans	1043	1763	*62,8*	1240	1884	*60,3*	1260	1957	*60,8*	1214	1870	*60,6*
25-29 ans	3585	5663	*61,2*	2973	4522	*60,3*	2421	3536	*59,4*	2032	2639	*56,5*
30-34 ans	5106	6132	*54,6*	5009	6506	*56,5*	4803	6793	*58,6*	4423	6741	*60,4*
35-39 ans	3949	4024	*50,5*	4298	4582	*51,6*	4627	5050	*52,2*	4980	5674	*53,3*
40-44 ans	2237	1670	*42,7*	2461	2009	*44,9*	2614	2393	*47,8*	2834	2771	*49,4*
45-49 ans	1441	939	*39,5*	1609	1036	*39,2*	1833	1131	*38,2*	1998	1255	*38,6*
50-54 ans	1499	1471	*49,5*	1398	1319	*48,5*	1311	1175	*47,3*	1305	1059	*44,8*
55-59 ans	1214	887	*42,2*	1187	906	*43,3*	1238	970	*43,9*	1258	982	*43,8*
>60 ans	77	37	*32,5*	43	23	*34,8*	28	17	*37,8*	28	22	*44,0*

	1986			1987			1988			1989		
	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*	H*	F*	*F/H %*
<20 ans	29	38	*56,7*	37	58	*61,1*	22	50	*69,4*	15	69	*82,1*
20-24 ans	1099	1650	*60,0*	1255	1711	*57,7*	1098	1590	*59,2*	977	1618	*62,4*
25-29 ans	1804	2170	*54,6*	1805	2008	*52,7*	1944	2092	*51,8*	2049	2213	*51,9*
30-34 ans	3977	6275	*61,2*	3328	5473	*62,2*	2683	4277	*61,5*	2126	3262	*60,5*
35-39 ans	4949	5902	*54,4*	4797	6086	*55,9*	4610	6332	*57,9*	4325	6384	*59,6*
40-44 ans	3309	3445	*51,0*	3786	4061	*51,8*	4040	4564	*53,0*	4265	4915	*53,5*
45-49 ans	2098	1440	*40,7*	2169	1653	*43,2*	2366	1960	*45,3*	2502	2333	*48,3*
50-54 ans	1328	927	*41,1*	1419	921	*39,4*	1580	1006	*38,9*	1762	1083	*38,1*
55-59 ans	1253	996	*44,3*	1029	799	*43,7*	1010	767	*43,2*	1011	767	*43,1*
>60 ans	45	19	*29,7*	32	17	*34,7*	30	25	*45,5*	31	12	*27,9*

* *Effectifs exprimés en valeur*

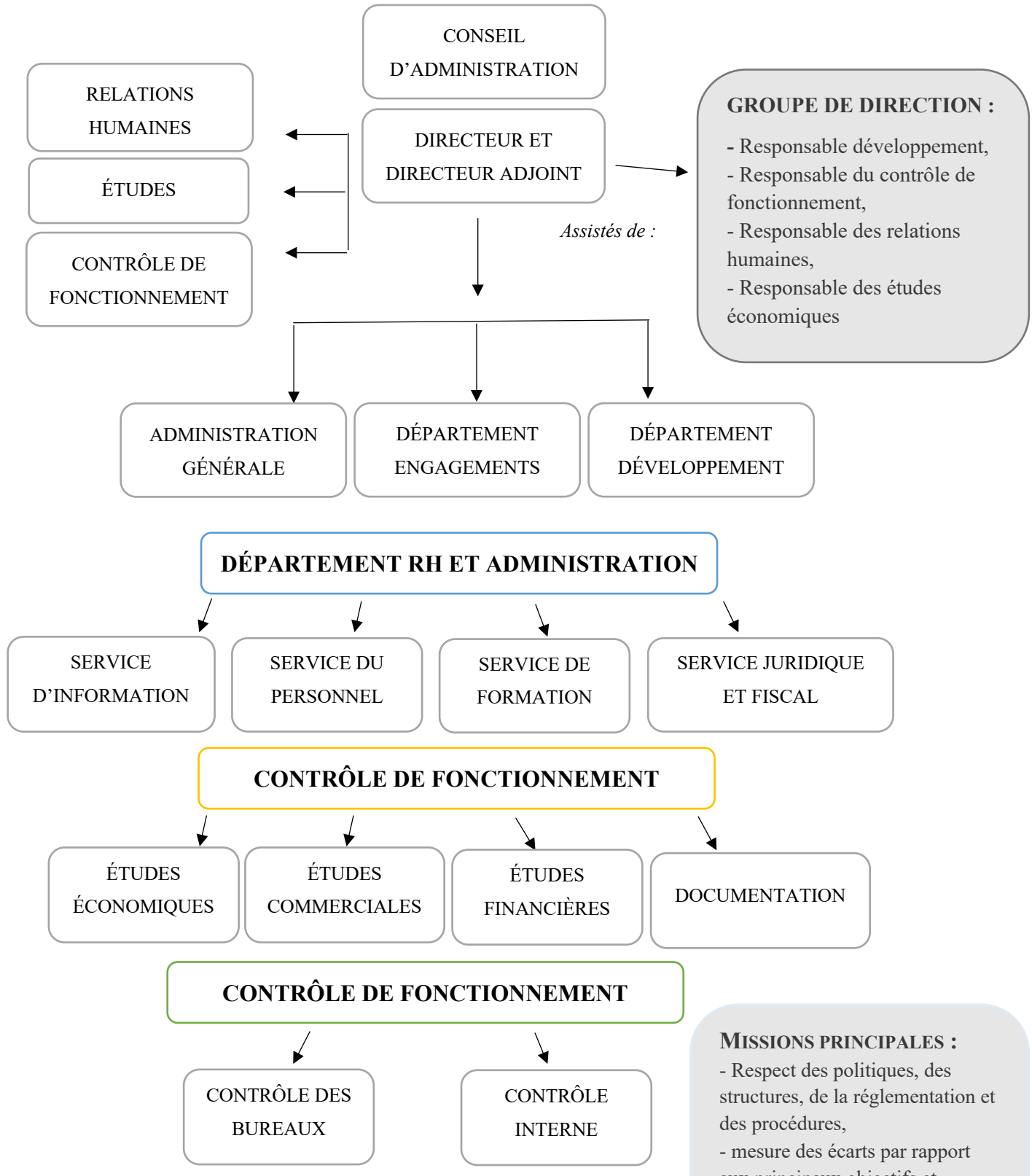
Source : Archives Historique du Crédit Agricole CA, rapports sur les effectifs du Crédit Lyonnais au 31/12/1979 et suivi des effectifs, 1975-1984.

EFFECTIFS DE LA CRCA FRANCHE-COMTÉ
PAR CLASSIFICATION ET PAR SEXE DE 1992 à 2017

		AA	TAU	RM	RM2	RM1	TOTAL / SEXE	TOTAL
1992	H	311	339	269	95	174	**919**	**1634**
	F	547	146	22	13	9	**715**	
1993	H	224	388	285	88	197	**897**	**1588**
	F	482	175	34	22	12	**691**	
1994	H	196	380	262	81	181	**838**	**1483**
	F	427	185	33	22	11	**645**	
1995	H	174	381	252	76	176	**807**	**1451**
	F	418	191	35	24	11	**644**	
1996	H	193	373	249	74	175	**815**	**1435**
	F	382	203	35	24	11	**620**	
1997	H	194	375	237	73	164	**806**	**1429**
	F	383	206	34	23	11	**623**	
1998	H	194	382	237	71	166	**813**	**1441**
	F	388	208	32	21	11	**628**	
1999	H	174	380	237	72	165	**791**	**1411**
	F	380	207	33	23	10	**620**	
2000	H	190	378	225	69	156	**793**	**1444**
	F	403	213	35	23	12	**651**	
2001	H	184	367	224	69	155	**775**	**1515**
	F	481	224	35	22	13	**740**	
2002	H	170	356	222	72	150	**748**	**1463**
	F	450	228	37	23	14	**715**	
2003	H	258	369	226	77	149	**753**	**1448**
	F	413	247	35	23	12	**695**	
2004	H	147	364	244	89	155	**755**	**1472**
	F	405	274	38	22	16	**717**	
2005	H	148	362	267	103	164	**777**	**1530**
	F	403	299	51	34	17	**753**	
2006	H	147	359	274	107	167	**780**	**1523**
	F	365	319	59	34	25	**743**	
2007	H	136	348	295	115	180	**779**	**1548**
	F	362	326	81	49	32	**769**	
2008	H	131	322	289	125	164	**742**	**1543**
	F	368	351	82	50	32	**801**	
2009	H	121	316	287	123	164	**724**	**1538**
	F	371	359	84	50	34	**814**	
2010	H	124	304	285	122	163	**713**	**1532**
	F	354	371	94	58	36	**819**	
2011	H	114	287	282	129	153	**683**	**1511**
	F	349	383	96	59	37	**828**	
2012	H	106	278	278	131	147	**662**	**1472**
	F	313	392	105	67	38	**810**	
2014	H	107	256	270	128	142	**633**	**1482**
	F	287	429	123	83	50	**849**	
2015	H	98	269	264	126	138	**631**	**1487**
	F	258	461	137	82	55	**856**	
2017	H	87	252	260	115	145	**599**	**1458**
	F	245	465	149	85	64	**859**	

Source : Arch. CAFC, Données recueillies à partir des bilans sociaux de la Caisse Régionale

PREMIER ORGANIGRAMME DE LA CRCA DU DOUBS
1973 (SIÈGE)



Source CAFC : Procès-verbal de la réunion du Comité Entreprise du 11 avril 1973

CLASSIFICATION DES EMPLOIS
CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL 1972

Personnel d'exécution

ECHELONS	CATEGORIES							
	SPECIALE		I	II	III	IV	V	VI
	A	B						
EMBAUCHE	185	195	185	195	210	235	260	X
Titularisation	195	205	195	205	225	255	280	285
2e	201	211	201	211	234	265	295	300
3e	207	217	207	217	243	275	305	315
4e	213	223	213	223	252	285	315	330
5e	x	229	x	229	261	295	325	350
6e	x	235	x	235	270	305	335	370
7e	x	x	x	x	x	x	x	390

Personnel d'encadrement – chefs de bureau

ECHELONS	CATEGORIES		
	Chefs de bureau 2e Classe	Chefs de bureau 1re Classe	Chefs de bureau Classe exceptionnelle
1er	305	380	580
2e	320	405	600
3e	335	430	620
4e	350	455	x
5e	365	480	x
6e	380	505	x
7e	395	530	x
8e	410	560	x

Personnel d'encadrement – autre que les chefs de bureau

ECHELONS	CATEGORIES			
	Chefs de Groupe	Chefs de section	Chefs de service	Cadre supérieur
1er	295	320	420	535
2e	310	340	450	565
3e	325	360	480	595
4e	340	380	510	625
5e	355	400	540	655
6e	370	420	570	685
7e	385	440	600	715
8e	400	460	630	745

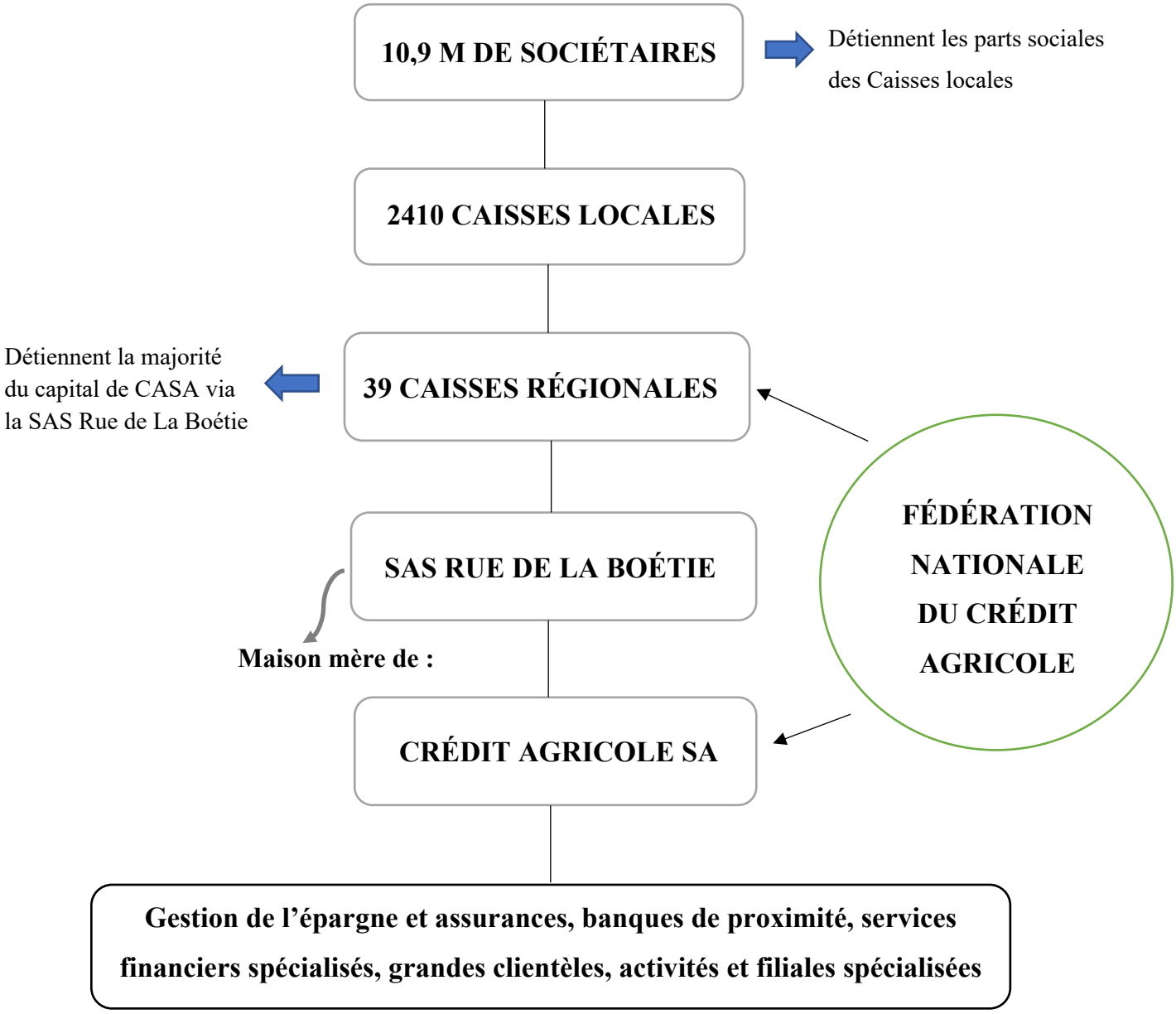
Source FNCA : Convention Collective Nationale, édition du 15 octobre 1972.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS
CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL 1988

CLASSES	CATEGORIE	NIVEAUX DES RESPONSABILITES	COEFFICIENT
I - AGENTS D'APPLICATION	A	Agent d'application spécialisé	190 200
	B	Agent d'application de 1er niveau	205 220
	C	Agent d'application de 2nd niveau	235 255
II - TECHNICIENS ET ANIMATEURS D'UNITÉ	D	Emploi de 1er niveau	275 295
	E	Emploi de 2nd niveau	315 335
III - RESPONSABLE DE MANAGEMENT	F	Emploi de 1er niveau	355 385
	G	Emploi de 2nd niveau	420 460 500
	H	Emploi de 3e niveau	545 595 655

Source FNCA : Convention Collective Nationale, édition d'avril 1988.

ECOSYSTÈME DU CRÉDIT AGRICOLE



Source : Crédit Agricole SA, extrait du rapport 2020-2021.

PORTRAITS DE QUELQUES TÉMOINS

Dans le cadre de nos entretiens bibliographiques, nous proposons ici un portrait des personnes dont nous avons recueilli les témoignages. La plupart sont retraitées de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté, d'autres sont encore en poste à ce jour.

ANGÈLE

L'entretien avec Angèle s'est déroulé en résidence d'autonomie le 26 juin 2019, en présence de sa fille. À la suite d'un problème de santé assez important, son expression est difficile. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'ARECA, l'association des retraités du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Née à la fin des années 1920 dans une petite commune de la Haute-Saône, Angèle est issue d'une famille modeste et d'un milieu rural. Son père est menuisier Charon et sa mère est sans profession. Le couple se marie en 1925 et a deux enfants. Angèle est l'aînée, elle est handicapée avec une luxation à la hanche. Persuadés qu'elle ne pourrait jamais se marier compte tenu de son handicap, ses parents lui offrent des études pour lui permettre d'apprendre un métier et être autonome financièrement. Angèle entre à l'école Japy après son certificat d'études pour apprendre la sténographie et la dactylographie. Classée parmi les deux premières de sa promotion, elle est remarquée par l'Assemblée Nationale pour prendre en sténographie les discours des députés. Mais ses parents refusent cette proposition qui implique une poursuite des études à Paris. La directrice de l'école Japy lui trouve alors une place à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Haute-Saône comme sténodactylographe. En 1947, cette Caisse compte moins de dix salariés. Entrée comme simple employée, elle devient progressivement incontournable dans l'entreprise, elle est nommée chef de service à la fin des années 1960.

Mariée en 1953, son mari, retraité militaire exerce le métier de facteur. Le couple a quatre enfants. Angèle prend sa retraite en 1986.

MARION

L'entretien avec Marion s'est déroulé à son domicile le 6 février 2019 en présence d'un ancien collègue de travail, à sa demande. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'association des retraités de la banque. La présence de son collègue la rassurait à double

titre : elle estimait qu'il avait une meilleure mémoire des dates et cet entretien représentait un pas vers l'inconnu.

Née en 1940 dans le département du Doubs, Marion est issue d'une famille plutôt aisée et d'un milieu urbain. Son père est bobinier à son compte et sa mère employée de banque. Celle-ci quitte son emploi pour élever ses trois enfants et accompagner son mari dans la gestion de son entreprise alors en plein développement.

Après son certificat d'études, Marion entre au collège en Cinquième Commerciale et se spécialise dans le Secrétariat. Son CAP en poche, elle recherche immédiatement un emploi pour gagner sa vie. A dix-sept ans, elle est recrutée comme « petite vendeuse »[1] dans un magasin de fourniture de bureaux où elle est chargée de la vente des marchandises courantes tandis que son patron commercialise le gros matériel. « Payée au lance-pierres », elle recherche un nouvel emploi et entre à la Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs en 1959 sur recommandation de son oncle maternel, administrateur d'une Caisse locale. Embauchée comme mécanographe, elle perçoit un traitement annuel net de 713 francs avant d'être titularisée en 1961. Au bout de quinze ans à la mécanographie, elle accepte un poste de secrétaire dans un service transversal qui l'insère pleinement dans la vie de l'entreprise.

Marion se marie en 1965. Son mari travaille alors dans la même entreprise en tant qu'adjoint d'un directeur de service. Le couple a un enfant et divorce cinq ans plus tard. Elle prend sa retraite après trente-six ans de carrière au Crédit Agricole.

LOUISE

L'entretien avec Louise a eu lieu à son domicile le 21 mai 2019, en présence d'une ancienne collègue de travail, Marion, à sa demande. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'ARECA. Elle nous a reçues dans sa cuisine autour d'une grande table, le téléphone posé à côté d'elle avec une pile de dossiers. Il a sonné à plusieurs reprises pendant l'entretien et nous avons fait de grandes pauses le temps qu'elle traite les appels.

Née vers le milieu des années 1940, Louise est issue d'un milieu modeste et grandit dans une fratrie de cinq enfants. Ses parents sont agriculteurs et la paie du lait constitue la ressource principale de la famille. Du côté maternel, la fratrie se compose de dix enfants, c'est une grande famille d'exploitant agricole. Sa mère voulait être institutrice mais son

[1] Selon ses propres mots.

père s'est opposé à la poursuite de ses études l'autorisant à suivre néanmoins quelques cours de couture. Aussi elle veille à ce que ses filles « aient une situation ». Elle a d'ailleurs joué un rôle important dans le recrutement de Louise au Crédit Agricole. Titulaire d'un BEP de sténodactylographe et d'un CAP d'employée de bureau, cette benjamine effectue son stage d'étude à la Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs. En tant que stagiaire, elle perçoit une rémunération de 31 euros mensuel qu'elle verse à ses parents, un mois sur deux. Elle est embauchée définitivement comme secrétaire au service des prêts au début des années 1960 où elle reste près de dix ans. Nommée secrétaire de sous-directeur, elle obtient ensuite la qualification de secrétaire de direction à la fin des années 1980. Elle exerce le métier de secrétaire pendant quarante et un ans.
Mariée en 1965, son mari est artisan. Le couple a trois enfants. Louise prend sa retraite en 2001.

MARTINE

L'entretien avec Martine s'est déroulé à son domicile le 4 juin 2019. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'association des retraités de la banque.
Née dans les années 1940 en Bourgogne, Martine est issue d'un milieu urbain. Son père est officier et sa mère est sans profession, le couple a trois enfants. Martine est l'aînée de la fratrie. Après le décès de sa mère, son père la retire du collège – elle est en classe de Quatrième - pour qu'elle puisse s'occuper de sa sœur et prendre les rênes du foyer. Elle suit secrètement des cours par correspondance et prépare un bac littéraire avec la volonté de sortir de sa situation et d'être autonome. Son diplôme en poche, elle suit le cursus d'institutrice puis démissionne deux ans plus tard pour entrer à la Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs ; son poste d'employée administrative lui permet de doubler son salaire. Employée au service des prêts en mai 1969 puis au service des titres en octobre, elle est titularisée en décembre 1969 et perçoit un traitement annuel brut de 9 535 francs environ. Déterminée à progresser et à affirmer son sens commercial, elle s'inscrit peu à peu dans un projet de carrière. Le fait de réussir ce qu'elle entreprend lui donne de l'assurance et la conforte dans ses perspectives d'évolution.
Mariée à la fin des années 1960, elle divorce au début des années 1970 et se remarie au début des années 1990. Elle a deux enfants vers le milieu des années 1970. Après quarante ans de carrière, elle prend sa retraite en 2009.

LAURE

L'entretien s'est déroulé à son domicile le 13 juin 2019. La mise en relation s'est effectuée par le biais d'une salariée actuelle de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Née vers le milieu des années 1940 dans le département de la Haute-Marne, Laure est issue d'un milieu rural et d'une famille modeste. Elle est l'aînée une fratrie de quatre enfants. Son père est bucheron et sa mère, issue d'une famille de riches commerçants, gère le quotidien du foyer. Elle entretient le verger et le jardin, s'occupe des poules et des lapins et assure les tâches domestiques. La famille pratique l'autoconsommation.

Pensionnaire dès le collège, Laure arrête sa scolarité à la fin de la Seconde, au début des années 1960, car il lui est impossible de vivre loin de sa famille qui, cette même année, déménage en Haute-Saône. Elle s'inscrit alors à des cours privés de sténodactylographie et obtient son diplôme. Recrutée à l'âge de seize ans comme employée administrative dans un magasin spécialisé dans la vente de portes et de volets dans le Doubs, elle loge alors dans un foyer de protection de la jeune fille à Besançon puis chez l'habitat jusqu'à ce qu'elle se marie en 1969. Son époux travaillant dans l'immobilier en Haute-Saône, elle recherche un nouvel emploi dans ce département et répond à une annonce de la Caisse régionale du Crédit Agricole qui recrute du personnel dans l'objectif d'ouvrir des agences. Elle est embauchée comme employée à la communication, activité nouvellement créée. Entrée comme agent d'application, elle prend des responsabilités progressivement en visant toujours le grade supérieur du poste occupé.

Laure a deux enfants au début des années 1980. Divorcée deux ans plus tard, elle se remarie en 2011. Elle quitte la Caisse en 2002 au bout de dix-huit ans de carrière.

PAUL

L'entretien s'est déroulé à son domicile le 15 mai 2019. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'association des retraités de la banque.

Né en 1951 dans le département du Loiret, Paul est issu d'une classe moyenne rurale. Ses parents sont employés dans une grande entreprise publique française. Sa mère exerce la profession de comptable et son père est employé. Cadet d'une fratrie de trois enfants, il vit dans une grande maison familiale avec ses parents et ses grands-parents.

Titulaire d'un CAP de comptabilité, il apprend parallèlement la sténographie et la dactylographie dans la même école où il est le seul garçon inscrit dans cette section. Très

bon élève, l'établissement lui trouve un emploi de secrétaire chez un expert-comptable. Son travail consiste à prendre les messages en sténographie et à faire la comptabilité. Il perçoit un salaire de 300 francs par mois. Congédié au bout de quatre mois, il adresse sa candidature à la Caisse régionale du Crédit Agricole de sa région sur les conseils d'une amie. Il a alors dix-sept ans.

Convoqué quelques jours après pour un entretien au siège de la banque, il est ensuite invité à se présenter dès la semaine suivante à l'agence du Crédit Agricole la plus proche de chez lui avec l'obligation de porter un costume, une chemise et une cravate. Onzième agent recruté en 1969, il entre comme guichetier et touche un traitement de 720 francs par mois. A son retour de l'armée, il reprend du service avec un projet de carrière : être directeur d'agence à 30 ans.

Paul se marie au milieu des années 1970, sa femme est alors employée administrative dans la même agence. Le couple a deux enfants. Il prend sa retraite en 2010.

MYLÈNE

L'entretien avec Mylène s'est déroulé à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté le 19 juin 2019. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'ARECA.

Née en au début des années 1950 dans une petite commune de la Haute-Saône, Mylène est issue d'une famille modeste et d'un milieu rural qui pratique l'autoconsommation. Son père est chef d'une exploitation laitière et sa mère est « femme au foyer ». Tandis qu'elle prend en charge le jardin, les plantations, l'élevage des volailles et des lapins, le travail aux champs et aux écuries relève de la responsabilité de son père, administrateur d'une Caisse locale du Crédit Agricole, qui a quitté l'école dès l'âge de dix ans pour travailler sur la ferme familiale. Dès qu'un petit morceau de terrain se vend, il l'achète et fait régulièrement des emprunts pour agrandir la ferme. A ce moment-là, la famille est cautionnaire (beau-frère, frère). Avec cinq enfants à nourrir, la paie du lait permet d'assurer une entrée d'argent régulière. Aussi lorsque Mylène entre au collège, elle reste à l'internat pour pouvoir se consacrer pleinement à ses études et obtient le baccalauréat économie-gestion en 1973. Elle travaille ensuite chez un grossiste en fournitures de bureaux de tabac puis chez Maty. Elle quitte son emploi pour se rapprocher de son futur mari installé à Vesoul et, par connaissance, entre à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Haute Saône vers le milieu des années 1970 au service comptabilité. A cette époque, la personne titulaire d'un baccalauréat G entrait souvent soit à la sécurité sociale, soit au Crédit Agricole.

Mylène s'est mariée vers le milieu des années 1970, son mari est technicien supérieur dans l'industrie. Le couple a deux enfants. Elle prend sa retraite en 2015 au bout de quarante ans de carrière dans l'entreprise.

SAMANTHA

L'entretien avec Samantha s'est déroulé au Crédit Agricole de Franche-Comté le 23 mars 2019. La prise de contact s'est effectuée par l'intermédiaire de l'ARECA.

Née à la fin des années 1950, Samantha est issue d'une famille modeste et d'un milieu urbain. Elle est l'aînée d'une famille de trois enfants. Ses parents sont ouvriers et sa mère, ancienne ouvrière qui a cessé son activité professionnelle après sa naissance, organise entièrement le foyer. Son mari lui remet son salaire en liquide tous les mois. Titulaire d'un CAP d'employée de bureau, Samantha a fait des remplacements à la Caisse d'Allocation Familiale et dans une mutuelle avant d'être embauchée à la Caisse régionale du Crédit Agricole du Doubs en 1976. D'abord en CDD, elle accomplit un travail de petite main pour venir en renfort de l'activité au guichet pendant huit mois, puis en CDI, elle occupe un poste de sténodactylographe et prépare les contrats de prêts. Elle perçoit alors un traitement annuel de 3 506 euros brut. Timide, n'ayant pas fait d'études supérieures, elle se sent minuscule dans ce monde de la banque. Pourtant, pendant une dizaine d'années, elle a le sentiment de travailler dans une usine plus que dans une banque effectuant des tâches parcellisées et répétitives, organisées selon une logique taylorienne. Cette situation ne la contrarie pas outre mesure s'inscrivant naturellement dans la lignée de son père, ouvrier et exécutant. Mais progressivement, le Crédit Agricole prend une place de plus en plus importante dans sa vie au fur et à mesure qu'elle gagne en compétence et en assurance.

Samantha s'est mariée à la fin des années 1970 lorsque son mari a obtenu son diplôme d'ingénieur. Veuve au début des années 1980, elle a un enfant et s'est remariée dans les années 1990. Elle prend sa retraite en 2018.

BÉATRICE

L'entretien avec Béatrice s'est déroulé au Crédit Agricole de Franche-Comté le 21 octobre 2019. La prise de contact s'est effectuée par le biais de l'ARECA.

Née en 1951 dans une petite commune du département de l'Yonne, Béatrice est issue d'une famille de commerçants et d'un milieu plutôt urbain. Elle décrit son père comme étant cultivé et visionnaire. Il a accompagné ses deux enfants, une fille et un garçon, dans

leur parcours scolaire et leurs études supérieures. Sur ses conseils, elle privilégie l'apprentissage du latin, de l'Allemand puis de l'anglais et s'oriente vers la filière scientifique C. Son bac en poche, elle entre à la faculté des Maths et sciences physiques à Dijon puis se spécialise en informatique pour se former à la programmation. Elle obtient son DUT en 1973 et commence sa vie professionnelle en tant que consultante programmeur dans une société de conseils en Informatique. Parmi ses clients figure la Caisse régionale du Crédit Agricole de la Roche-sur-Yon, en Vendée, qu'elle accompagne dans sa période de bascule informatique. Elle y fait la connaissance du sous-directeur de la Caisse régionale de Haute-Saône venu en immersion pour suivre le projet. Son entreprise se trouve alors confrontée aux mêmes problématiques et il lui propose un poste de programmeur. C'est ainsi que trois ans plus tard, Béatrice entre au service informatique de la Caisse régionale de Haute-Saône.

Elle se marie à la fin des années 1970, son mari est fonctionnaire dans une Chambre départementale de l'agriculture. Le couple a un enfant, né au début des années 1980. Béatrice prend sa retraite en 2014 après trente-huit ans de carrière dans l'entreprise.

ISABELLE

L'entretien avec Isabelle s'est déroulé le 3 mars 2020 à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Née en 1958 dans l'Ariège, en Haute-Garonne, Isabelle est l'ainée d'une fratrie de deux enfants. Son père, natif du Sud-Ouest, est ingénieur aux Arts et Métiers. Sa mère, née à Paris, est institutrice et a cessé d'exercer son métier peu après la naissance de ses enfants. Pour ses grands-parents paternels et maternels, les études représentent la seule voie possible pour sortir de sa condition et accéder à une certaine position sociale.

Isabelle a grandi à Paris. Brillante élève, elle est dispensée du cours préparatoire. Tout au long de sa scolarité, ses parents, conscients de ses capacités, la poussent à atteindre un niveau de compétences toujours supérieur. Elle obtient son bac en 1976 et, sur les conseils de son père, se tourne vers les écoles de commerce pour construire sa carrière. Elle réussit le concours d'entrée à l'École HEC en 1976[2]. Elles sont cinquante filles sur 280 admissions cette année-là. Dans sa classe préparatoire, il y a douze filles pour quarante-cinq garçons. Finalement douze élèves ont été intégrés dont cinq filles. Bien que les portes

[2] Les premières filles sont entrées à HEC en 1973 et venaient alors d'être diplômées. 1976 est l'année de la quatrième promotion de filles

des grandes écoles s'ouvrent aux filles, la société restent stéréotypées : « *Le pire c'étaient les mamans de nos copains qui nous demandaient pourquoi nous avions pris la place d'un garçon, puisque de toute façon nous ne travaillerons pas !* ». Diplômée en 1979, Isabelle décroche ensuite un stage au Crédit Lyonnais d'une durée d'un an à New York comme analyste de crédit. Après avoir évolué pendant une dizaine d'années sur le marché des entreprises comme Chargée d'affaires, elle poursuit son parcours dans la banque de détail. Nommée à des postes d'état-major puis managériaux, elle dirige des équipes de plus en plus importantes. En 2002, elle est la première femme Directrice régionale au Crédit Lyonnais. Moins de dix après, elle est la première Directrice Générale de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.
Mariée dans les années 1980, elle a deux enfants et prend sa retraite en juin 2020.

LUCIE

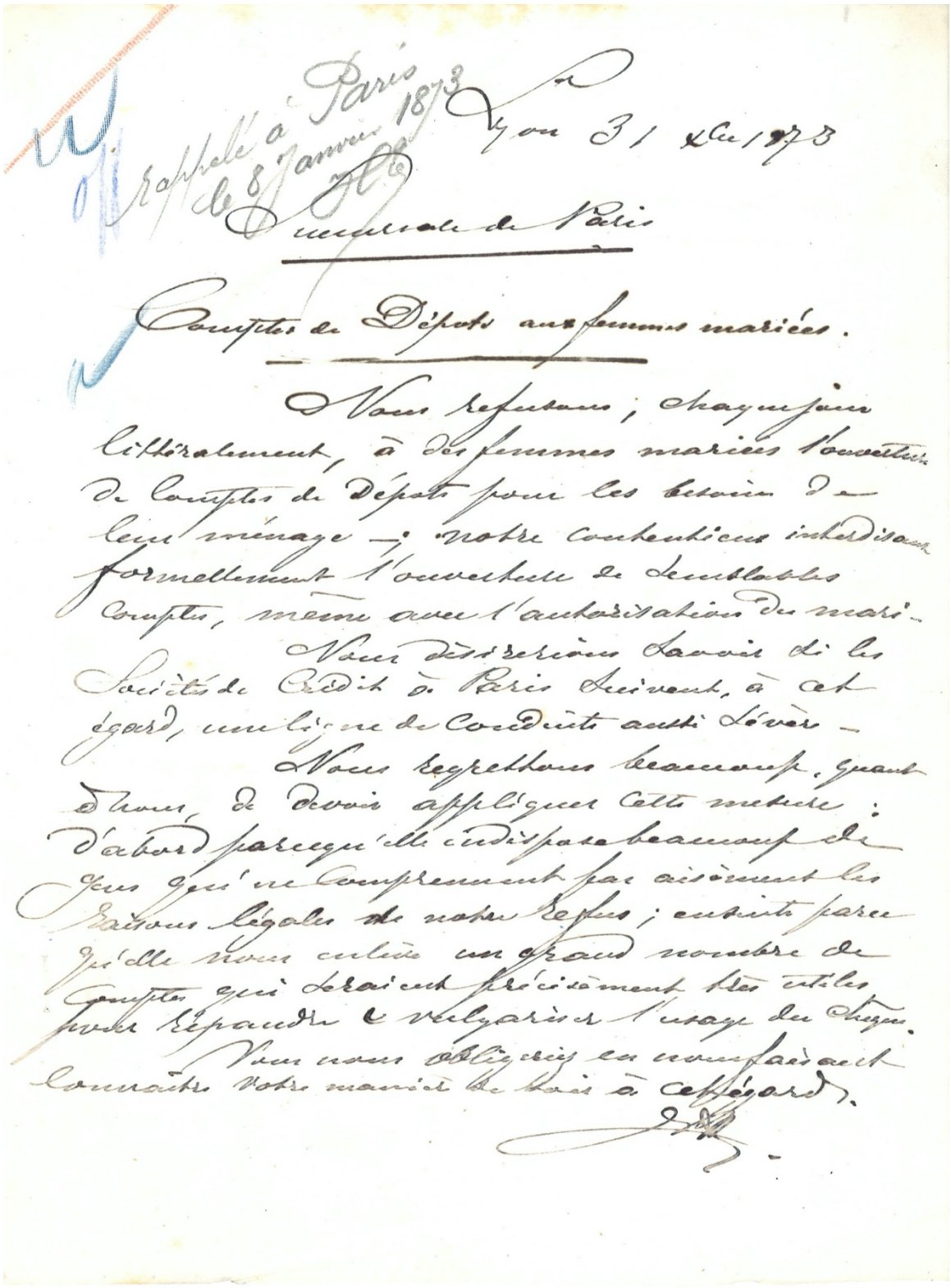
L'entretien avec Sylvie s'est déroulé le 17 juillet 2020 à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.
Née en 1960 dans le Jura, Lucie est issue d'une famille d'agriculteurs. Sa mère, femme au foyer, s'occupe à temps plein de la petite exploitation tout en élevant ses cinq enfants. Son père exerce la double profession d'agriculteur et de représentant de commerce.
Titulaire d'un DUT en techniques de commercialisation obtenu à l'université de Lyon, elle fait son stage de fin d'études à l'agence du Crédit Agricole de Bletterans et cherche ensuite du travail pour ne plus être à la charge de ses parents. Être autonome et avoir son indépendance économique, financière et sociale, tel est son moteur à ce moment-là et tout au long de son parcours. Elle est recrutée à la Caisse régionale du Crédit Agricole du Jura en tant que perforatrice à mi-temps en 1981 avant de prendre un poste de guichetier dans une petite agence où elle assure essentiellement la gestion du service client. Elle est titularisée en 1983. Son environnement de travail est chaleureux et amical. Elle passe des examens internes spécifiques au domaine bancaire avec l'ambition d'évoluer, et saisi l'opportunité d'une création de poste au service marketing. C'est ainsi qu'elle passe du réseau commercial, dans lequel elle reviendra dix ans plus tard à la tête d'une petite agence, au siège. D'assistante, elle passe responsable des études marketing cinq ans plus tard. Sa nouvelle fonction n'est que le début de son ascension professionnelle. Mariée dans les années 1980, elle a trois enfants nés à deux ou trois ans d'intervalle.

MARIE

L'entretien avec Marie s'est déroulé le 12 février 2020 à la Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

Née en 1968 dans le Doubs, Marie est issue d'une famille modeste et d'un milieu urbain. Son père est ouvrier. Soutien de famille à l'âge de neuf ans, il a grandi avec ses sœurs et une mère polonaise qui parle difficilement le français. Comme il a guidé ses sœurs dans leur scolarité, il accompagne ses filles dans leur parcours. Sa mère est femme au foyer et deuxième d'une fratrie de onze enfants. N'ayant pas eu la possibilité d'entreprendre des études, son niveau d'exigence envers ses enfants dans ce domaine est particulièrement fort. Marie ambitionne une profession tournée vers les relations humaines et la coopération , mais l'état de santé de son père la détourne de son projet. Elle prend alors conscience de la nécessité absolue pour une femme d'être indépendante et autonome financièrement dans un couple.

Diplômée de l'École Nationale d'ingénieurs des travaux agricoles à Dijon en 1992, elle effectue son stage de fin d'études dans une Caisse régionale de Crédit Agricole dans le Nord de la France. Mais cette première expérience dans l'univers bancaire lui laisse l'image négative d'une entreprise « bâtonite » et associe le banquier à la difficulté financière. Aussi, elle s'oriente vers un environnement différent et entre au service des affaires économiques de la Chambre régionale d'agriculture de Champagne Ardenne. Elle se marie en 1996 et quitte son poste la même année à la suite d'une mutation de son époux dans une autre région. Elle candidate sur un poste de conseiller financier agricole au sein d'une autre Caisse régionale. Sur 120 candidatures, dix-sept candidats sont reçus dont une majorité d'hommes. Là, elle gère un portefeuille d'une quarantaine de clients agricoles, encadre une équipe de collaborateurs et développe une vision particulière de la relation client et du mangement. Toujours en quête d'un nouveau challenge pour élargir ses responsabilités, elle poursuit son ascension professionnelle en gérant l'articulation avec sa vie personnelle. Elle a deux enfants dont un est né à la fin des années 1990 et le deuxième au début des années 2000.



Reçu à Paris le 8 janvier 1873

Lyon 31 Dec 1873

Succursale de Paris

Comptes de Dépôts aux femmes mariées.

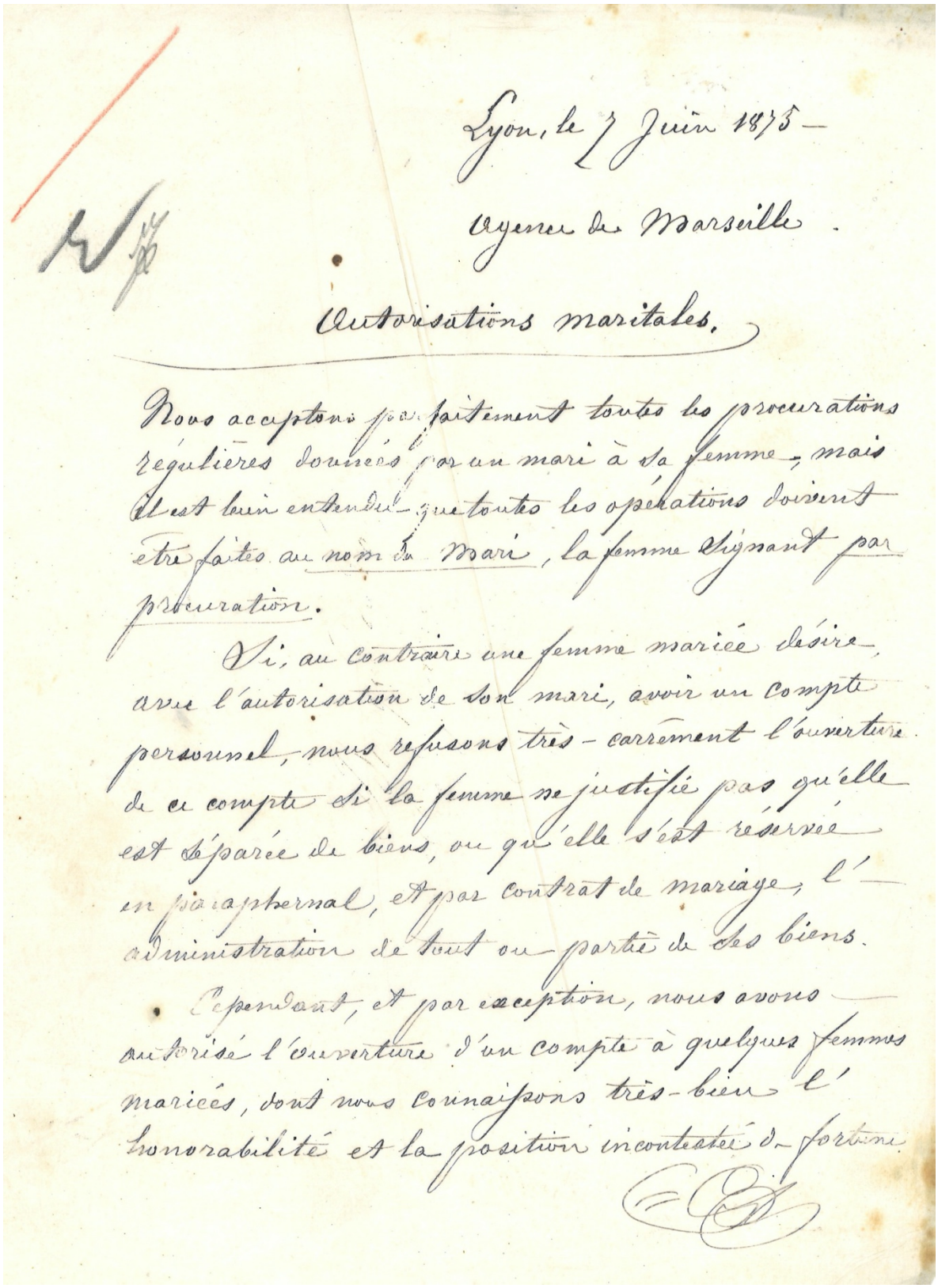
Vous refusons, chaque jour, littéralement, à des femmes mariées l'ouverture de comptes de dépôts pour les besoins de leur ménage ; notre conscience interdit formellement l'ouverture de semblables comptes, même avec l'autorisation du mari.

Vous désireriez savoir si les Sociétés de Crédit de Paris suivent, à cet égard, une ligne de conduite aussi sévère.

Nous regrettons beaucoup, quant à nous, de devoir appliquer cette mesure : d'abord parce qu'elle indispose beaucoup de gens qui ne comprennent pas aisément les raisons légales de notre refus ; ensuite parce qu'elle nous enlève un grand nombre de comptes qui seraient précisément les utiles foyer répandre et vulgariser l'usage du chèque.

Veuillez nous obliger en nous faisant connaître votre manière de voir à cet égard.

Courrier sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts aux femmes mariées, direction du Crédit Lyonnais, 1873, Archives Historiques Crédit Agricole SA.



Lyon, le 7 Juin 1875 –

Agence de Marseille.

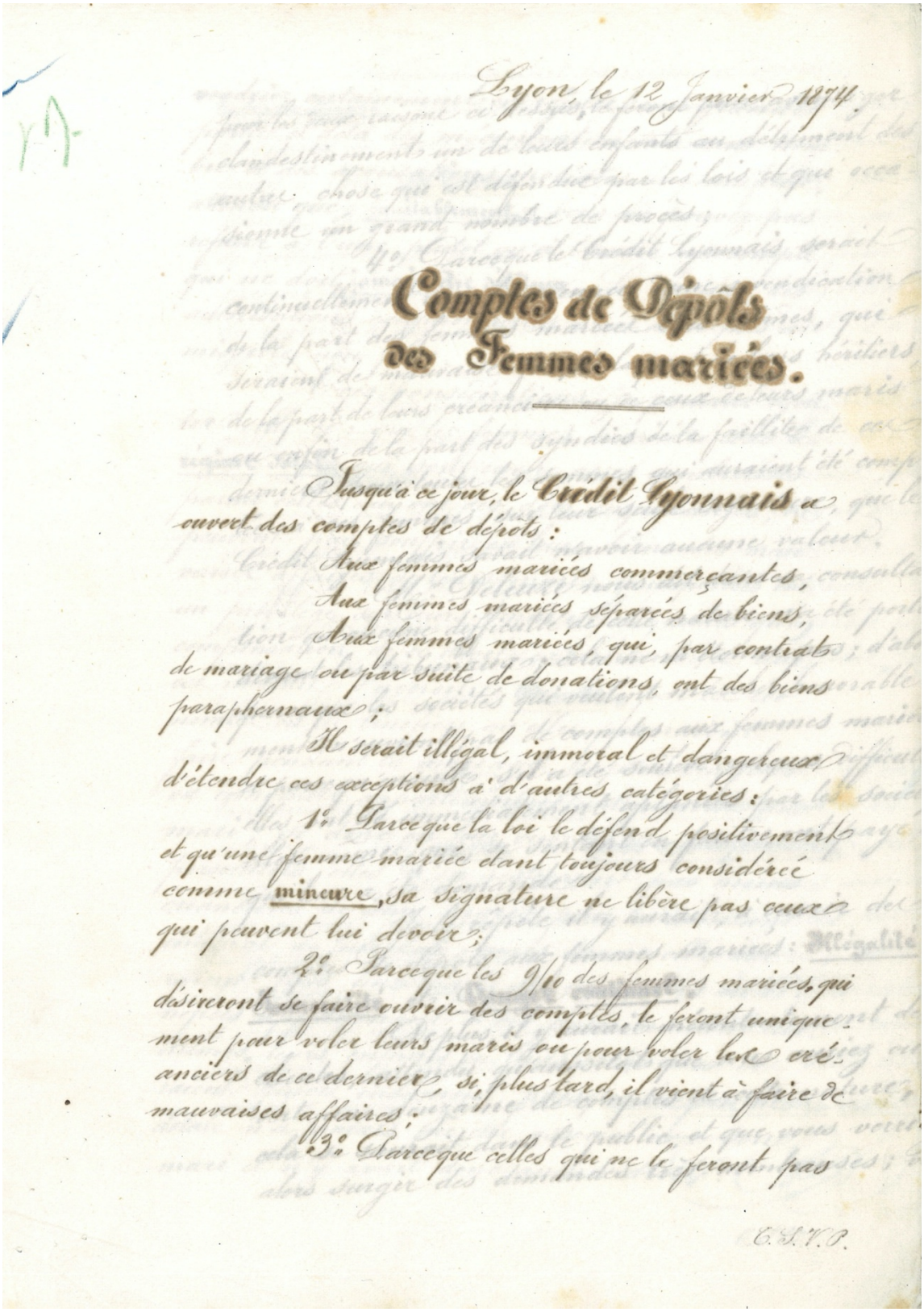
Autorisations maritales.

Nous acceptons parfaitement toutes les procurations régulières données par un mari à sa femme ; mais il est bien entendu que toutes les opérations doivent être faites au nom du mari, la femme signant par procuration.

Si, au contraire une femme mariée désire, avec l'autorisation de son mari, avoir un compte personnel, nous refusons très-carrément l'ouverture de ce compte si la femme ne justifie pas qu'elle est séparée de biens, ou qu'elle s'est réservée en paraphernal, et par contrat de mariage, l'administration de tout ou partie de ses biens.

Cependant, et par exception, nous avons autorisé l'ouverture d'un compte à quelques femmes mariées, dont nous connaissons très-bien l'honorabilité et la position incontestée de fortune.

Courrier sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts aux femmes mariées, direction du Crédit Lyonnais, Agence de Marseille, 1875, Archives Historiques Crédit Agricole SA.



Lyon, le 12 Janvier 1874.

Comptes de Dépôts des Femmes mariées.

Jusqu'à ce jour, le **Crédit Lyonnais** a ouvert des comptes de dépôts :

Aux femmes mariées commerçantes,

Aux femmes mariées séparées de biens,

Aux femmes mariées, qui, par contrat de mariage ou par suite de donations, ont des biens paraphernaux ;

Il serait illégal, immoral et dangereux d'étendre ces exceptions à d'autres catégories :

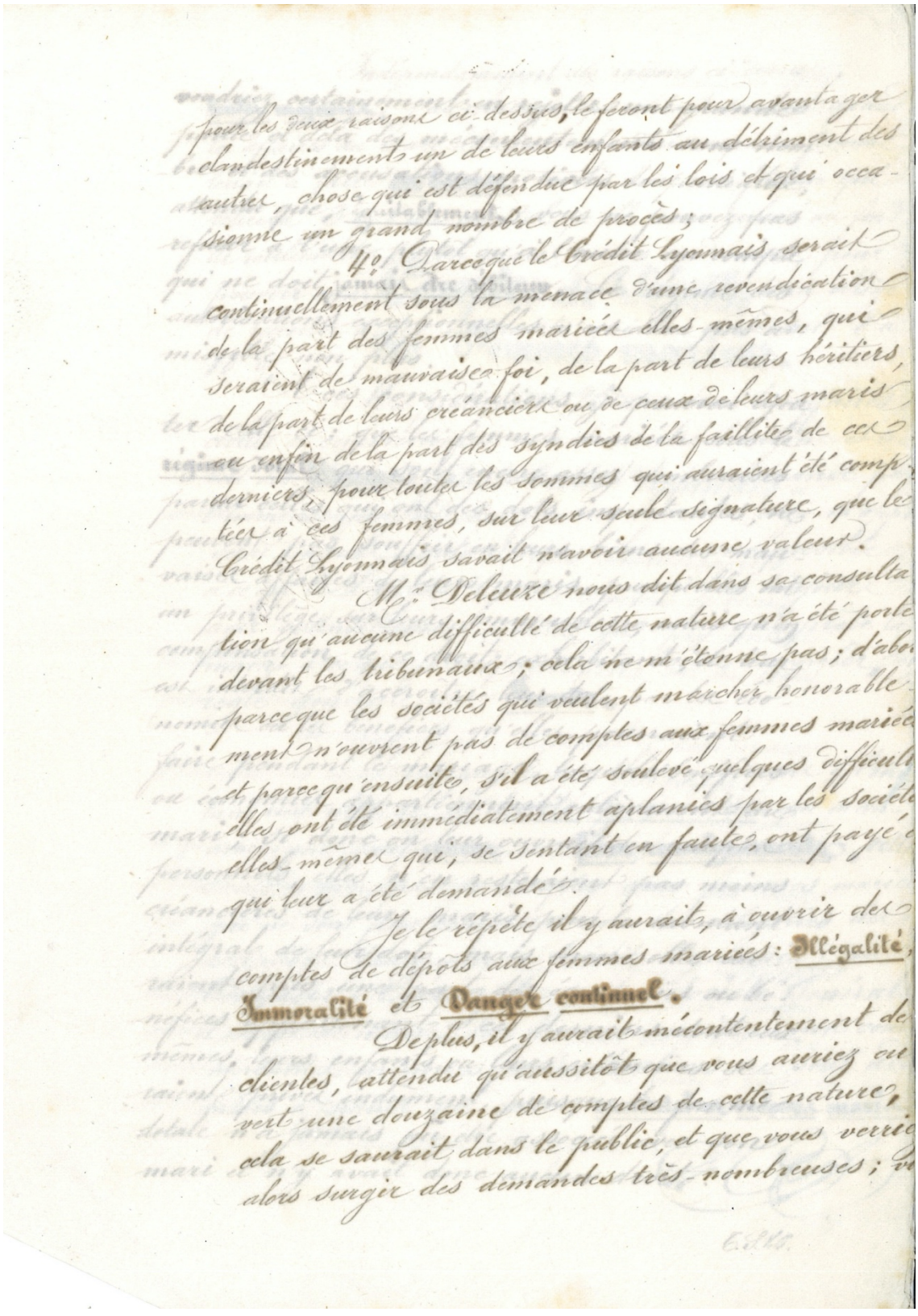
1° Parceque la loi le défend positivement et qu'une femme mariée étant toujours considérée comme mineure, sa signature ne libère pas ceux qui peuvent lui devoir ;

2° Parceque les 9/10 des femmes mariées, qui désireront se faire ouvrir des comptes, le feront uniquement pour voler leurs maris ou pour voler leurs créanciers de ce dernier, si, plus tard, il vient à faire de mauvaises affaires ;

3° Parceque celles qui ne le feront pas

C.S.V.P.

Extrait de courrier sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts aux femmes mariées, direction du Crédit Lyonnais, 1874, Archives historiques Crédit Agricole SA (page 1).



pour les deux raisons ci-dessus, le feront pour avantager clandestinement un de leurs enfants au détriment des autres, chose qui est défendue par les lois et qui occasionne un grand nombre de procès;

4° Parceque le Crédit Lyonnais serait continuellement sous la menace d'une revendication de la part des femmes mariées elles-mêmes, qui seraient de mauvaise foi, de la part de leurs héritiers, de la part de leurs créanciers ou de ceux de leurs maris ou enfin de la part des syndics de la faillite de ces derniers, pour toutes les sommes qui auraient été comptées à ces femmes, sur leur seule signature, que le Crédit Lyonnais savait n'avoir aucune valeur.

M.r Deleuze nous dit dans sa consultation qu'aucune difficulté de cette nature n'a été portée devant les tribunaux; cela ne m'étonne pas; d'abord parceque les sociétés qui veulent marcher honorablement n'ouvrent pas de comptes aux femmes mariées et parceque ensuite, s'il a été soulevé quelques difficultés elles ont été immédiatement aplanies par les sociétés elles-même que, se sentant en faute, ont payé ce qui leur a été demandé.

Je le répète il y aurait, à ouvrir des comptes de dépôts aux femmes mariées: **Illégalité**, **Immoralité** et **Danger continuel**.

De plus, il y aurait mécontentement de clientes, attendu qu'aussitôt que vous auriez ouvert une douzaine de comptes de cette nature, cela se saurait dans le public, et que vous verriez alors surgir des demandes très-nombreuses; ve

Extrait de courrier sur les conditions d'ouverture de comptes de dépôts aux femmes mariées, direction du Crédit Lyonnais, 1874, Archives historiques Crédit Agricole SA (page 2).

1°) Pouvoirs donnés aux femmes d'agriculteurs mobilisés.- Dès le 26 septembre I939, la Caisse nationale de crédit agricole a appelé l'attention des Caisses régionales sur les conditions dans lesquelles des pouvoirs peuvent être donnés à leur femme par les agriculteurs mobilisés.

Il importe en effet que la capacité des femmes d'agriculteurs mobilisés soit nettement définie afin d'éviter que des contestations puissent se produire à l'occasion des opérations qu'elles sont appelées à effectuer avec les Caisses de crédit agricole mutuel.

D'une façon générale, le Conseil d'administration a été d'avis que toutes facilités doivent être données aux agriculteurs mobilisés en vue de permettre à leur famille de poursuivre l'exploitation de leur domaine et que par suite, les lettres missives lorsqu'elles sont rédigées de façon suffisamment explicite,

peuvent être acceptées par les Caisses régionales pour les opérations qu'elles sont appelées à effectuer avec les mandataires des agriculteurs mobilisés.

Toutefois, chaque fois que cela est possible, il est préférable que les pouvoirs nécessaires soient accordés par des actes de procuration, régulièrement établis, ceux-ci ayant d'ailleurs été, par un décret du 9 septembre I939, dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

La Caisse nationale de crédit agricole a par suite adressé aux Caisses régionales un modèle de pouvoir que ces institutions pourront distribuer à leurs sociétaires, la signature de l'agriculteur mobilisé pouvant être authentifiée par le Chef du Corps ou du Service auquel il appartient, ce qui permet d'éviter les fraudes qui pourraient éventuellement se produire.

CNCA, Rapport du conseil d'administration présenté au Comité spécial du 18 novembre 1939, Archives historiques Crédit Agricole SA



Annonce presse du Crédit Lyonnais parue dans *Paris Match* dans les années 1960, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Plus d'un million de Français ont choisi...

LA SÉCURITÉ : Le Crédit Lyonnais est la plus grande banque française de dépôts.

LA GRATUITÉ : Au Crédit Lyonnais, l'ouverture d'un compte est gratuite, comme sont gratuits les nombreux services usuels que vous rendra ce compte.

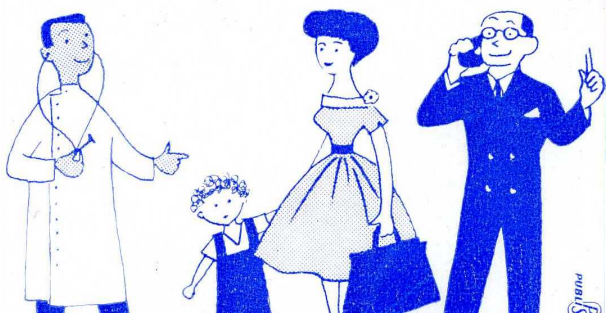
LA PROXIMITÉ : Où que vous habitiez, où que vous travailliez, il y a une agence Crédit Lyonnais toute proche (1.600 agences).

L'AMABILITÉ : Que vous déposiez 10.000 F. ou 10 Millions au Crédit Lyonnais, vous serez toujours accueilli et servi de la même manière avec amabilité, compétence, discrétion.

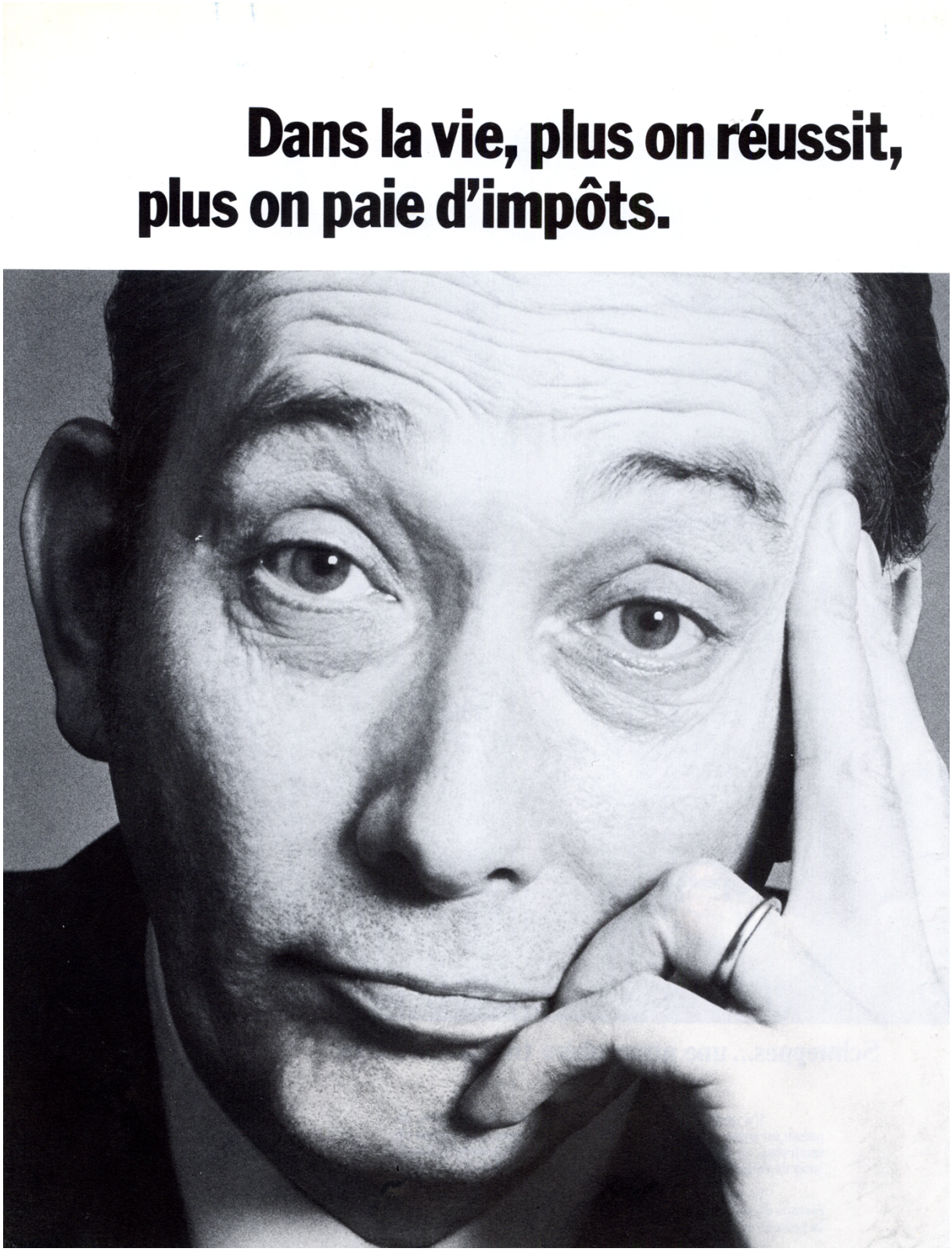
Comme plus d'un million de Français - des hommes et des femmes comme vous - faites confiance au

CRÉDIT LYONNAIS

LA GRANDE BANQUE A LA PORTÉE DE TOUS



Annonce presse du Crédit Lyonnais parue dans la presse féminine dans les années 1960, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Annonce presse du Crédit Lyonnais, année 1960, ©agence Lintas, Archives historiques Crédit Agricole SA.

Dans la vie, plus on investit, moins on paie d'impôts

avec un Compte d'Epargne à Long Terme du Crédit Lyonnais.

Investir ? oui mais avec discernement.
Le CELT (Compte d'Epargne à Long Terme) du Crédit Lyonnais vous permet de vous constituer un capital confortable sans alourdir votre feuille d'impôts : en effet les revenus d'un CELT échappent à l'impôt.

Pour bénéficier de cet avantage, il suffit de vous engager à investir chaque année, pendant 5 ans ou davantage, en valeurs mobilières. Combien investir ? jusqu'au quart de vos revenus annuels imposables (calculés sur la moyenne des trois années précédant l'ouverture du compte).

Comment investir ? Vous achetez des valeurs mobilières (actions, obligations françaises ou étrangères). Et vous gérez vous-même votre compte.

Mieux, les spécialistes du Crédit Lyonnais peuvent assurer cette gestion gratuitement à votre place. Ils assureront à votre capital un rendement fructueux et une totale sécurité en le plaçant en actions SICAV du Crédit Lyonnais (SLIVAM, SLIVAFRANCE, ou SLIVARENTE).

Au bout de 5 ans, avec un CELT du Crédit Lyonnais, vous êtes deux fois gagnant. Vous vous retrouvez en possession d'un capital qui aura pu se valoriser grâce à l'expansion économique. Vous touchez d'appréciables revenus. Réinvestis d'une année sur l'autre, ces revenus ont fait boule de neige et sont exempts de tout impôt.

Connaissez-vous une autre formule de placement qui vous en offre autant ?

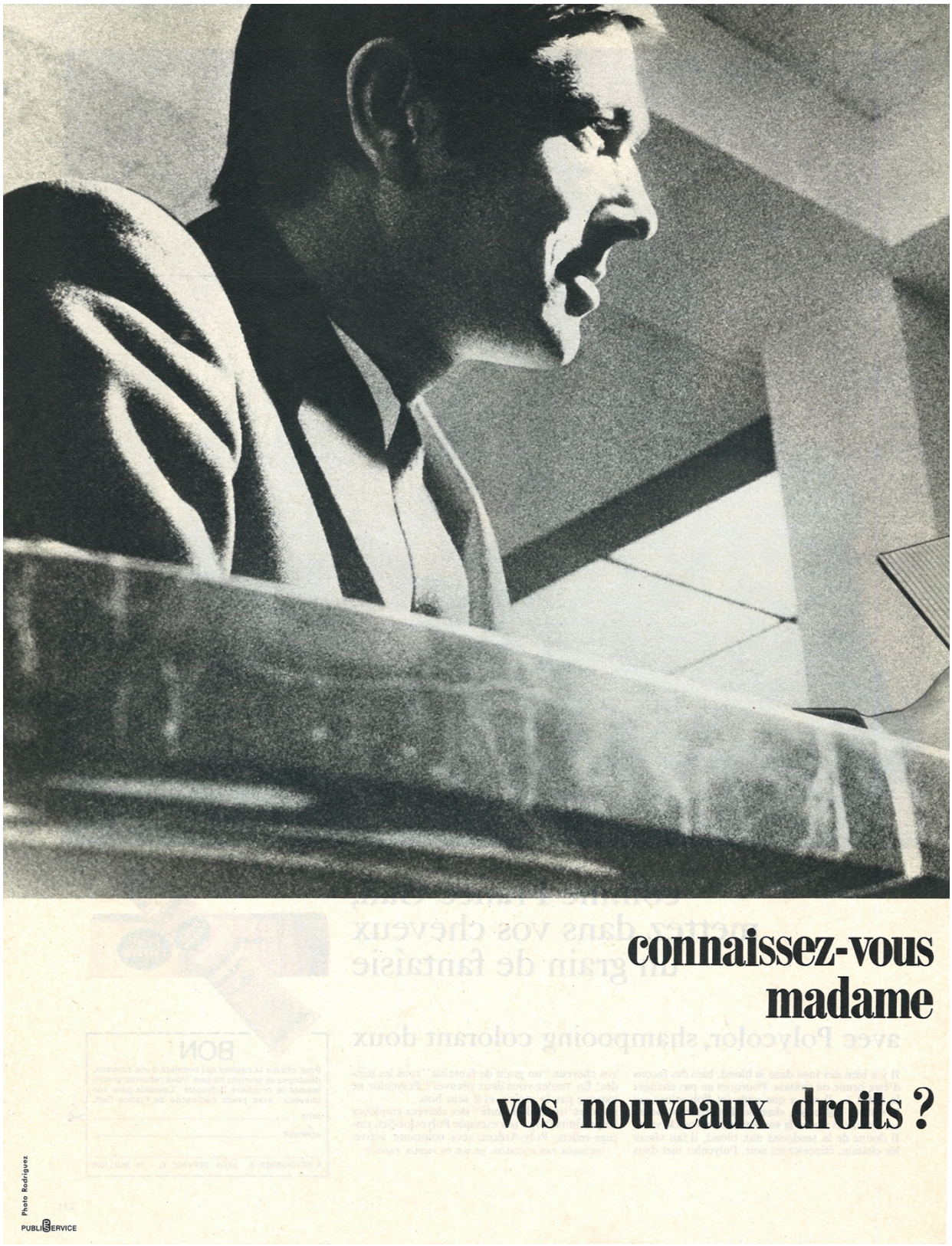
CREDIT LYONNAIS
la banque qui vous explique comment mieux profiter de votre argent

CL-T-32-551 LINTAS

Annonce presse du Crédit Lyonnais, année 1960, ©agence Lintas, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Annonce presse Crédit Lyonnais parue dans *Marie Claire*, mai 1971 et *Modes de Paris*, 3 mars et 19 mai 1971, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Annonce presse du Crédit Lyonnais parue dans la presse féminine, juin et juillet 1966, p. 1/2, Archives historiques Crédit Agricole SA.



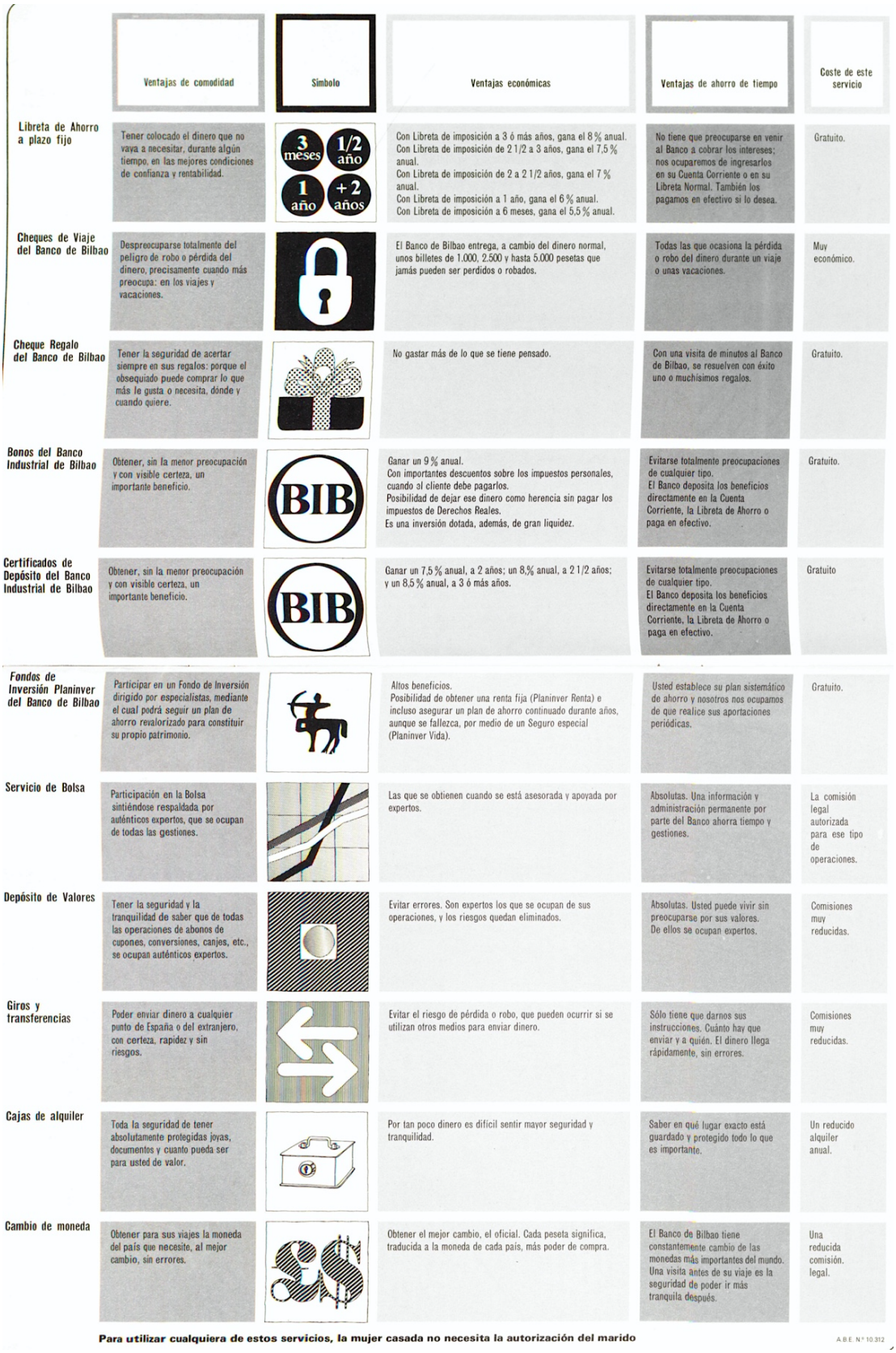


Si vous n'êtes pas une lectrice très assidue du Journal Officiel, vous ne savez peut-être pas qu'en application d'une loi récente, la femme mariée a désormais de nouveaux droits.
Le Crédit Lyonnais est heureux de vous apprendre que vous pouvez maintenant, quel que soit votre régime matrimonial, ouvrir librement un compte en banque.
(Et un carnet de chèques dans votre sac, n'est-ce pas plus commode et élégant ?).
Nous aimerions aussi vous dire un mot d'un autre droit - un droit que les femmes ont depuis toujours au Crédit Lyonnais : celui d'être accueillies avec une toute particulière courtoisie.
Passez nous voir. Il y a sûrement l'une de nos 1.750 agences sur votre trajet quotidien. Nous serions heureux de vous remettre des brochures qui vous diront tout sur nos services.

LE CRÉDIT LYONNAIS

233

Annonce presse du Crédit Lyonnais parue dans la presse féminine, juin et juillet 1966, p. 2/2, Archives historiques Crédit Agricole SA.



	Ventajas de comodidad	Símbolo	Ventajas económicas	Ventajas de ahorro de tiempo	Coste de este servicio
Libreta de Ahorro a plazo fijo	Tener colocado el dinero que no vaya a necesitar, durante algún tiempo, en las mejores condiciones de confianza y rentabilidad.	3 meses · 1/2 año · 1 año · +2 años	Con Libreta de imposición a 3 ó más años, gana el 8 % anual. Con Libreta de imposición de 2 1/2 a 3 años, gana el 7,5 % anual. Con Libreta de imposición de 2 a 2 1/2 años, gana el 7 % anual. Con Libreta de imposición a 1 año, gana el 6 % anual. Con Libreta de imposición a 6 meses, gana el 5,5 % anual.	No tiene que preocuparse en venir al Banco a cobrar los intereses; nos ocuparemos de ingresarlos en su Cuenta Corriente o en su Libreta Normal. También los pagamos en efectivo si lo desea.	Gratuito.
Cheques de Viaje del Banco de Bilbao	Despreocuparse totalmente del peligro de robo o pérdida del dinero, precisamente cuando más preocupa: en los viajes y vacaciones.		El Banco de Bilbao entrega, a cambio del dinero normal, unos billetes de 1.000, 2.500 y hasta 5.000 pesetas que jamás pueden ser perdidos o robados.	Todas las que ocasiona la pérdida o robo del dinero durante un viaje o unas vacaciones.	Muy económico.
Cheque Regalo del Banco de Bilbao	Tener la seguridad de acertar siempre en sus regalos: porque el obsequiado puede comprar lo que más le gusta o necesita, dónde y cuando quiere.		No gastar más de lo que se tiene pensado.	Con una visita de minutos al Banco de Bilbao, se resuelven con éxito uno o muchísimos regalos.	Gratuito.
Bonos del Banco Industrial de Bilbao	Obtener, sin la menor preocupación y con visible certeza, un importante beneficio.	BIB	Ganar un 9 % anual. Con importantes descuentos sobre los impuestos personales, cuando al cliente debe pagarlos. Posibilidad de dejar ese dinero como herencia sin pagar los impuestos de Derechos Reales. Es una inversión dotada, además, de gran liquidez.	Evitarse totalmente preocupaciones de cualquier tipo. El Banco deposita los beneficios directamente en la Cuenta Corriente, la Libreta de Ahorro o paga en efectivo.	Gratuito.
Certificados de Depósito del Banco Industrial de Bilbao	Obtener, sin la menor preocupación y con visible certeza, un importante beneficio.	BIB	Ganar un 7,5 % anual, a 2 años; un 8,% anual, a 2 1/2 años; y un 8,5 % anual, a 3 ó más años.	Evitarse totalmente preocupaciones de cualquier tipo. El Banco deposita los beneficios directamente en la Cuenta Corriente, la Libreta de Ahorro o paga en efectivo.	Gratuito
Fondos de Inversión Planinver del Banco de Bilbao	Participar en un Fondo de Inversión dirigido por especialistas, mediante el cual podrá seguir un plan de ahorro revalorizado para constituir su propio patrimonio.		Altos beneficios. Posibilidad de obtener una renta fija (Planinver Renta) e incluso asegurar un plan de ahorro continuado durante años, aunque se fallezca, por medio de un Seguro especial (Planinver Vida).	Usted establece su plan sistemático de ahorro y nosotros nos ocupamos de que realice sus aportaciones periódicas.	Gratuito.
Servicio de Bolsa	Participación en la Bolsa sintiéndose respaldada por auténticos expertos, que se ocupan de todas las gestiones.		Las que se obtienen cuando se está asesorada y apoyada por expertos.	Absolutas. Una información y administración permanente por parte del Banco ahorra tiempo y gestiones.	La comisión legal autorizada para ese tipo de operaciones.
Depósito de Valores	Tener la seguridad y la tranquilidad de saber que de todas las operaciones de abonos de cupones, conversiones, canjes, etc., se ocupan auténticos expertos.		Evitar errores. Son expertos los que se ocupan de sus operaciones, y los riesgos quedan eliminados.	Absolutas. Usted puede vivir sin preocuparse por sus valores. De ellos se ocupan expertos.	Comisiones muy reducidas.
Giros y transferencias	Poder enviar dinero a cualquier punto de España o del extranjero, con certeza, rapidez y sin riesgos.		Evitar el riesgo de pérdida o robo, que pueden ocurrir si se utilizan otros medios para enviar dinero.	Sólo tiene que darnos sus instrucciones. Cuánto hay que enviar y a quién. El dinero llega rápidamente, sin errores.	Comisiones muy reducidas.
Cajas de alquiler	Toda la seguridad de tener absolutamente protegidas joyas, documentos y cuanto pueda ser para usted de valor.		Por tan poco dinero es difícil sentir mayor seguridad y tranquilidad.	Saber en qué lugar exacto está guardado y protegido todo lo que es importante.	Un reducido alquiler anual.
Cambio de moneda	Obtener para sus viajes la moneda del país que necesite, al mejor cambio, sin errores.		Obtener el mejor cambio, el oficial. Cada peseta significa, traducida a la moneda de cada país, más poder de compra.	El Banco de Bilbao tiene constantemente cambio de las monedas más importantes del mundo. Una visita antes de su viaje es la seguridad de poder ir más tranquila después.	Una reducida comisión. legal.

Para utilizar cualquiera de estos servicios, la mujer casada no necesita la autorización del marido

A.B.E. N.º 10.312

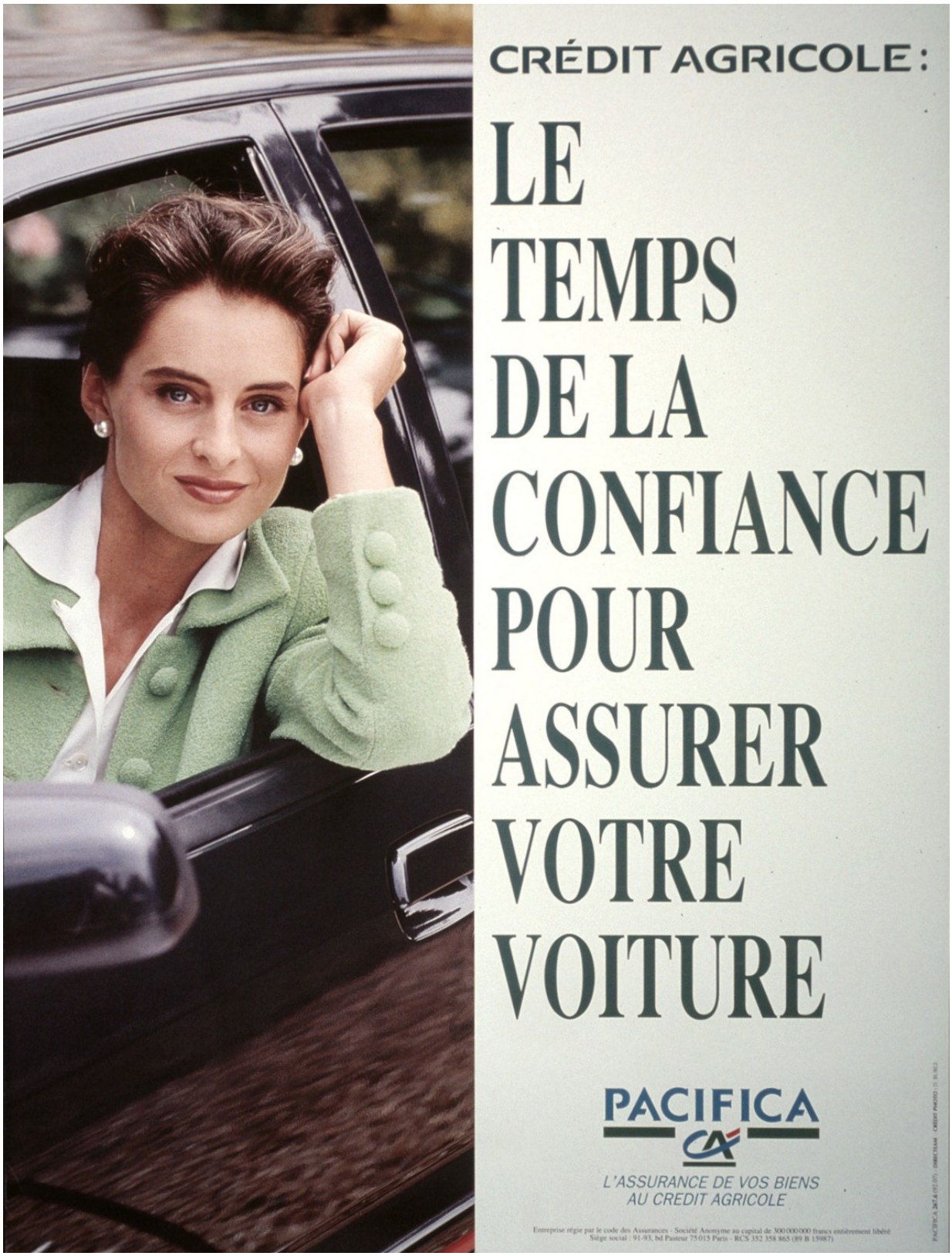
Document publicitaire « Cómo la Mujer puede obtener provecho del Banco de Bilbao » parue dans la revue féminine *Diana*, n° 1, printemps 1975. BBVA Archivo histórico.



Affiche produite par FCB, 1992, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Affiche produite par FCB, 1995, Archives historiques Crédit Agricole SA.



Affiche produite par Directeam, photo de D. Burgi, 1992,
Archives historiques Crédit Agricole SA.



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

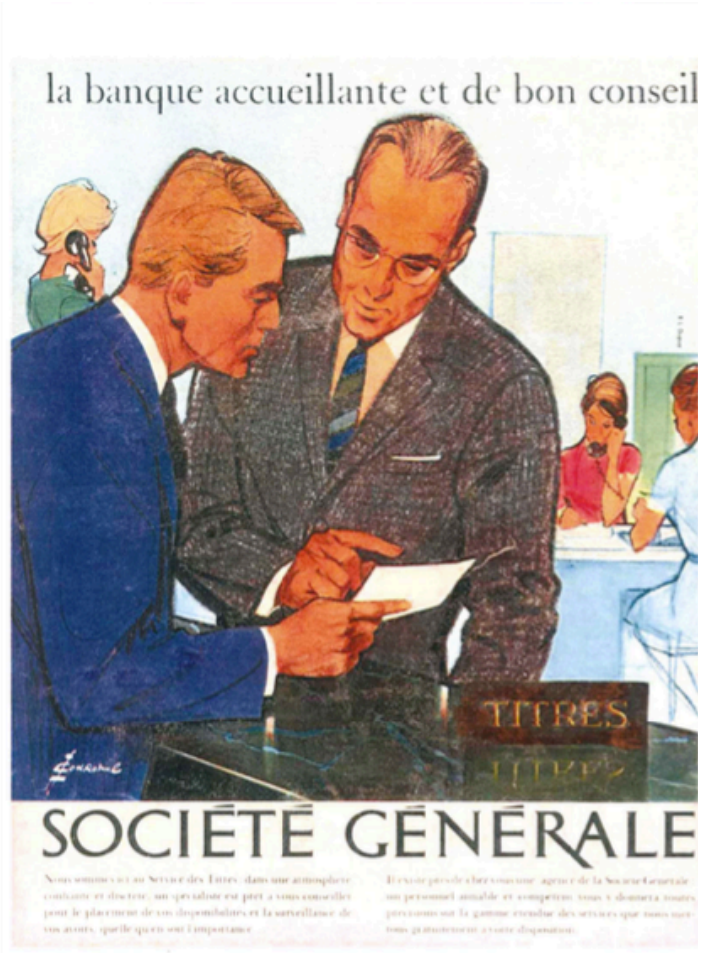
Nous sommes ici au Service chargé de vous recevoir... avec obligeance et courtoisie, une hôtesse ou un gradé d'accueil vous donne les renseignements que vous pouvez désirer, notamment pour l'ouverture de votre compte-chèques, qui peut s'effectuer sur le champ, sur présentation d'une simple carte d'identité.

Désormais, quelle simplification dans votre vie quotidienne ! vous réglerez et encaisserez tout par chèque.
Il existe près de chez vous une agence de la Société Générale ; un personnel aimable et compétent vous donnera toutes précisions sur la gamme étendue des services que nous mettons gratuitement à votre disposition.



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Les jeunes qui entrent dans la vie ont le désir bien légitime de s'épargner des soucis inutiles : leur intérêt est donc de se renseigner dans les agences de la Société Générale sur les moyens de s'y faire ouvrir un compte et de bénéficier des multiples avantages attachés à l'usage du chèque. Il existe près de chez vous une agence de la Société Générale : elle possède un service d'accueil, ainsi qu'un personnel aimable et compétent qui vous donnera toutes précisions sur la gamme étendue des services que nous mettons gratuitement à votre disposition.



Annonces presse parues dans *Paris-Match* au début des années 1960
© Archives Historiques Société Générale-Pierre Couronne

ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE CRÉDIT AGRICOLE :

Ses caractéristiques sociodémographiques générales

1692 femmes ont répondu à l'enquête. Voici un cadrage selon leur âge, le nombre d'enfants, leur niveau de diplôme, leur lieu de naissance, leur origine et leur situation familiale actuelle :

TRANCHE D'ÂGE	Nombre femmes
26-30 ans	53
31-35 ans	165
36-44 ans	328
45-54 ans	417
55-64 ans	388
65-74 ans	264
75 ans et plus	60

NOMBRE D'ENFANTS*	Nombre femmes
0	305
1	317
2	604
3	261
4	72
5	16
6 et plus	11

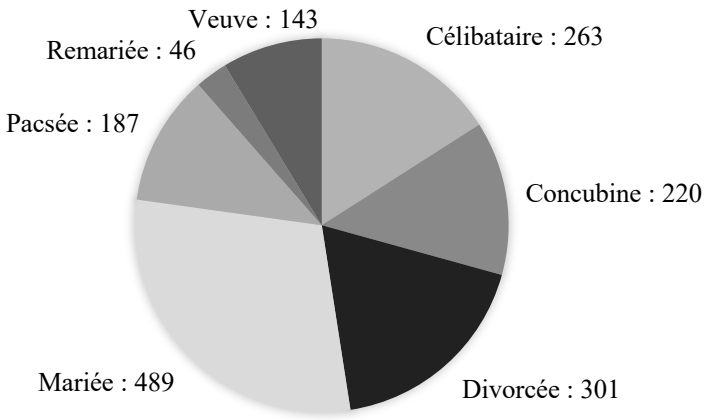
*1365 femmes déclarent avoir des enfants

DERNIER DIPLÔME	Nombre femmes
AUCUN	7
Autre	299
BAC	337
BAC+2	206
BAC+3	107
BAC+4	41
BAC+5	30
Doctorat	64
INF BAC	409
Niveau Ingénieur	153

LIEU DE NAISSANCE	
Franche-Comté	1122
Bourgogne	53
Autre région	374
Étranger	54

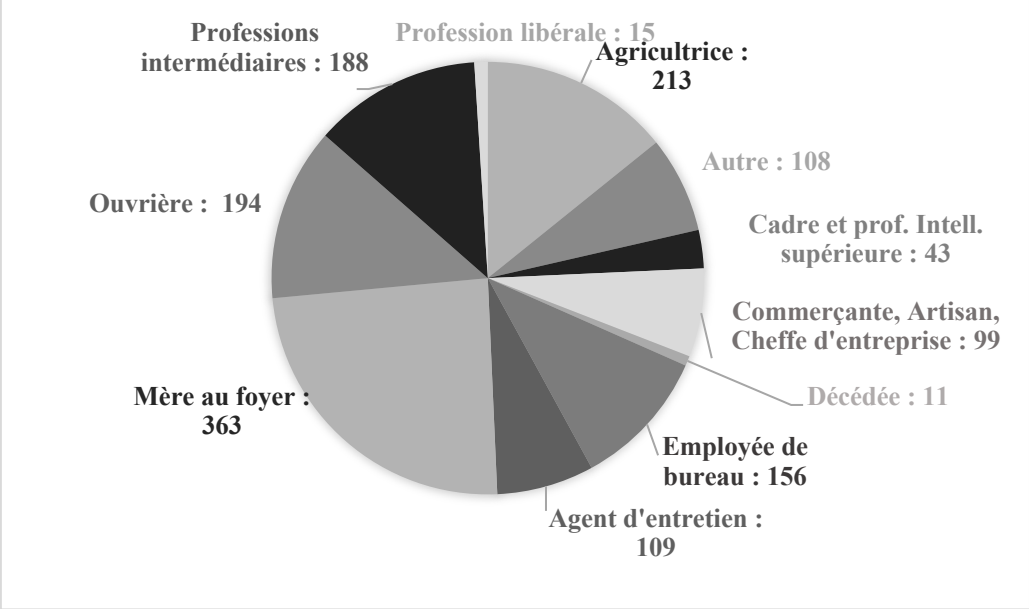
89,5% des clientes résident en Franche-Comté (soit 1668 femmes)

SITUATION FAMILIALE

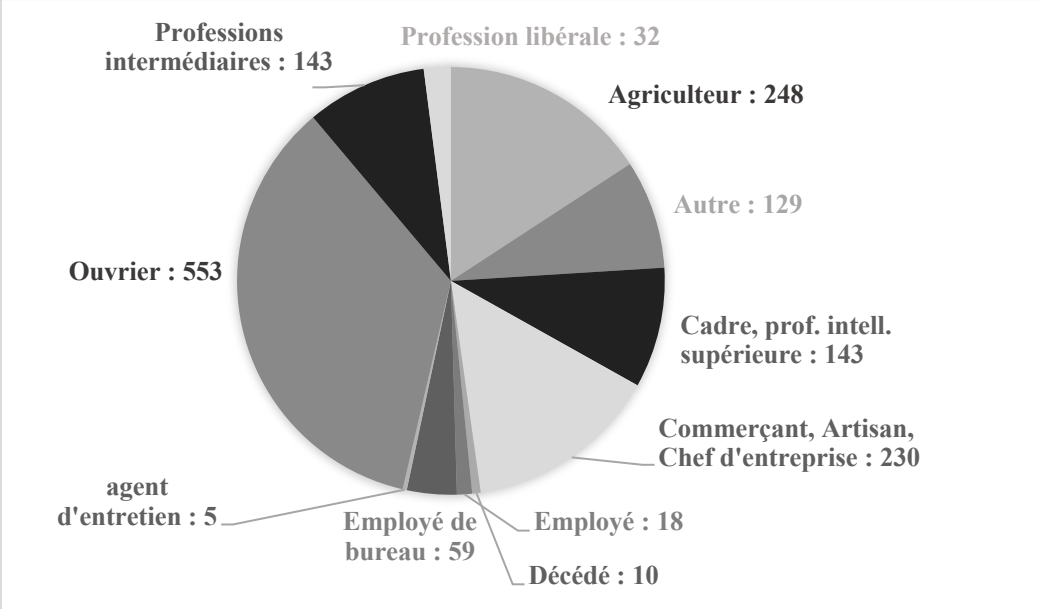


ORIGINES FAMILIALES

Profession de la mère :



Profession du père :



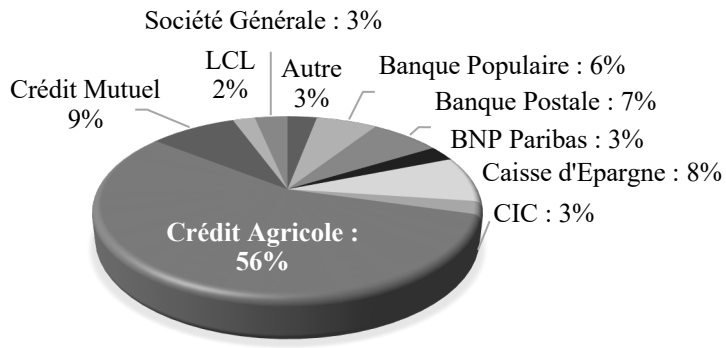
CONTEXTE BANCAIRE ACTUEL DE L'ÉCHANTILLON

ANNÉES D'OUVERTURE DU 1er COMPTE	Nombre de femmes
A partir des années 2000	231
Entre 1951 - 1955	2
Entre 1956 - 1965	52
Entre 1966 - 1970	128
Entre 1971 - 1975	192
Entre 1976 - 1985	430
Entre 1986 - 1995	423
Entre 1996 - 2000	212

79,3% résident en Franche-Comté,

17,02% dans un autre département

BANQUE DU 1er COMPTE



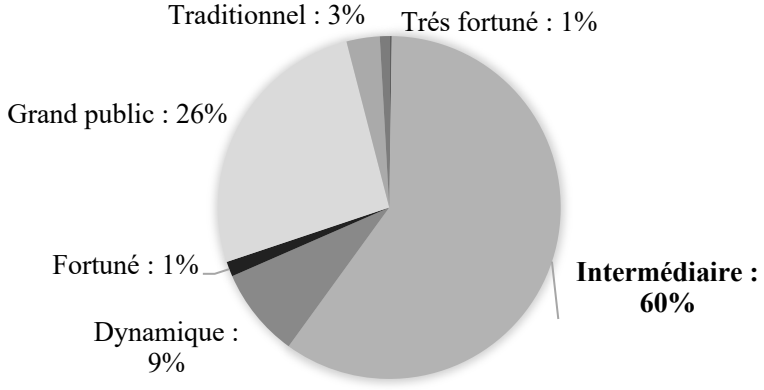
34,5% des clientes ont un compte-joint

(soit 585 femmes)

ANNÉES D'OUVERTURE DU COMPTE JOINT	Nombre de femmes
1968-1975	39
1976-1985	60
1986-1995	52
1996-2005	94
2006-2015	217
À partir de 2016	122

PROFIL BANCAIRE

TYPOLOGIE CLIENTES	Nombre
Professionnelle	125
Salariée	1455
SS act. (retraitée, chômeuse)	112



CAISSE RÈGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA HAUTE-SAONE ET DU TERRITOIRE DE BELFORT

COMPTOIR AVR. 1965 ARRIVÉE N°

Caisse Locale de Amance

Demande de prêt N° 1663

Renseignements de la Caisse Régionale.

Le demandeur a déjà obtenu les prêts suivants
- Court terme. *Montant :* ..... Reste dû .....
- Moyen terme. *Montant :* ..... Reste dû .....
- Long terme. *Montant :* ..... Reste dû .....

Il rembourse ponctuellement difficilement

Il est titulaire d'un compte de dépôt ouvert sous le numéro .....

Son lait est payé, ~~n'est pas payé~~ par virement.

Renseignements confidentiels fournis par la Caisse Locale.

1° Renseignements sur le demandeur :

Honorabilité . . . . . :
Solvabilité . . . . . :
Travail . . . . . :
Conduite . . . . . :
Esprit d'initiative . . . . :
Remarques particulières . :

2° Renseignements sur la femme du demandeur :

Travail . . . . . :
Moralité . . . . . :
Esprit d'économie . :

3° Estimez-vous que le demandeur pourra facilement se libérer de la somme demandée dans le délai prévu ? .....

4° Renseignements sur la garantie proposée :

Cautions. M. Lucien . Pour la somme demandée, garantie certaine, ~~douteuse, insuffisante~~. (rayer les mots inutiles)

M. Stéphane . Pour la somme demandée, garantie certaine, ~~douteuse, insuffisante~~. (rayer les mots inutiles)

M. ..... . Pour la somme demandée, garantie certaine, douteuse, insuffisante. (rayer les mots inutiles)

Hypothèque. Immeubles bâtis de l'emprunteur évalués au minimum à ..... F.

Immeubles non bâtis de l'emprunteur évalués au minimum à ..... F.

A Navenay, le 7 4 65

Un Administrateur, *Le Président,*

Fiche de renseignements préalable au dossier de demande de prêt, avril 1965, Archives Caisse régionale du Crédit Agricole de Franche-Comté.

SEPT
ÉCOLE DOCTORALE

Titre : Les femmes, les banques et l'argent : recherches autour du Crédit Agricole, des années 1960 à la fin des années 1990.

Mots clés : femmes, banque, argent, dirigeante, employée, cliente, émancipation, autonomisation, agentivité

Résumé : Étudier le triangle cliente, salariée, banque-argent est au cœur de cette thèse. Ces trois thèmes ont déjà été examinés, mais séparément ; il s'est agi ici de les lier pour observer le rôle éventuel de la banque dans la quête d'autonomie économique et financière des femmes, et plus largement leurs relations à l'argent.
La banque permet d'observer les mutations du travail tertiaire des femmes et l'évolution de leur rôle dans la gestion et la décision financière des ménages, durant la massification du salariat et la bancarisation de la société française. Ce moment est aussi fondamental pour l'émancipation des femmes dans le domaine professionnel, bancaire et financier. Ces travaux montrent les ressources et les stratégies que mettent en place des pionnières pour surmonter les obstacles dans le monde professionnel de la banque, où subsistent des disparités entre les femmes et les hommes, au détriment de ces dernières, au travail moins considéré. Ils révèlent un décalage entre la réalité du rôle économique et financier des femmes et la perception de la banque, partie prenante des idées d'une époque. Appuyée sur une enquête quantitative et sur des entretiens auprès de clientes d'une grande banque en région, le Crédit Agricole de Franche-Comté, cette recherche apporte également un éclairage nouveau sur les comportements financiers des femmes, revisitant ainsi leur place dans la famille.

Title : Women, banks and money: research around the Crédit Agricole, from the 1960s to the late 1990s,

Keywords : women, bank, money, manager, employee, customer, emancipation, empowerment, agentivity

Abstract : Studying the triangle of client, employee, bank and money is at the heart of this thesis. These three themes have already been examined, but separately; the aim here was to link them in order to explore the possible role of the bank in women's quest for economic and financial autonomy, and more broadly their relationship to money.
Banking allows us to observe the changes in women's tertiary work and the evolution of their role in household management and financial decisions, during the massification of the wage-earning sector and the bankingization of French society. This period was also fundamental for the emancipation of women in the professional, banking and financial fields.
This work shows the resources and strategies that women pioneers put in place to overcome the obstacles in the professional world of banking, where disparities between women and men employees persist, to the detriment of the latter, whose work is less highly regarded. Based on a quantitative survey and on interviews with female clients of a large regional bank, the Crédit Agricole de Franche-Comté, this research also sheds new light on women's financial behavior, thus revisiting their place in the family.

UBFC
UNIVERSITE
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Université Bourgogne Franche-Comté
32, avenue de l'Observatoire
25000 Besançon