

PRESSES
UNIVERSITAIRES
DE FRANCE

Yves Grafmeyer

Les Gens de la banque

30

1442937

Les gens de la banque

LES GENS
DE LA BANQUE

avec la participation de Danielle Deloux

8°R

105875

08
FEBRU



SOCIOLOGIES

Collection dirigée par Raymond Boudon

8.8
24320

DL-1021995-51200

Yves Grafmeyer

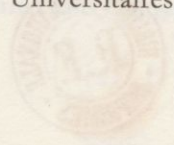
LES GENS DE LA BANQUE

Avec la participation de Danielle Deboux

Introduction	9
PREMIERE PARTIE / ORIGINES ET DESTINEES	
1) Les origines sociales et géographiques	23
La position sociale de père	23
Les grands-parents	29
Les origines géographiques	34
2) Les alliances	35
Les beaux-pères	35
Les cousins	38
Cousines... et nombreuses collègues	39
3) Le mariage	43
On hérite les obligations?	43
Une forte motivation de prospérité	46
Le type d'éducation	49
4) L'avenir des banques	51
Agès et autres	
Les différents d'instruction	
L'évolution des banques	
Les chroniques	



Presses Universitaires de France



DL-16071992-21309

Yves Gassin
Collection dirigée par Raymond Boudet

LES GENS
DE LA BANQUE

Avec la participation de l'Institut Français

ISBN 2 13 044533 0

Dépôt légal — 1^{re} édition : 1992, juin

© Presses Universitaires de France, 1992
108, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris



Sommaire

Introduction	9
PREMIÈRE PARTIE / ORIGINES ET DESTINÉES	19
1 <i>Les origines sociales et géographiques</i>	23
La position sociale du père	23
Les grands-parents	29
Les origines géographiques	34
2 <i>Les alliances</i>	35
Les beaux-pères	35
Les conjoints	38
Conjoints... et néanmoins collègues	39
3 <i>La résidence</i>	43
Où habitent les enquêtés ?	43
Une forte majorité de propriétaires	46
Le type d'habitation	49
4 <i>L'entrée dans l'entreprise</i>	51
Ages et sexes	52
Les niveaux d'instruction	54
L'évolution des origines sociales et géographiques	56
Les circonstances de l'entrée dans l'entreprise	57



5 <i>Les étapes du cursus bancaire</i>	61
La classification à l'embauche	64
Formation et carrière : des études scolaires aux cours de banque	68
Les différences de carrières entre hommes et femmes	79
6 <i>Essai de synthèse</i>	83

DEUXIÈME PARTIE / RAPPORTS DE TRAVAIL ET IDENTITÉS PROFESSIONNELLES

89

1 <i>Les mutations du secteur bancaire</i>	91
La banque traditionnelle : une activité de main-d'œuvre	91
La course aux guichets et le développement d'une informatique centralisée	92
Les effets de la crise et le tournant des années 80	95
La diversification des activités bancaires	97
La mise en œuvre de nouvelles technologies	100
2 <i>Le travail en agence</i>	105
Les exploitants en première ligne	105
<i>Front office</i> et <i>back office</i>	109
Un enjeu matériel et symbolique : le partage des commissions	113
3 <i>Centres et périphéries</i>	119
Réseau et hiérarchie	120
Le traitement des opérations bancaires : de la concentration périphérique au redéploiement	129
La recomposition des tâches administratives : des sections aux équipes	135
Quelques données chiffrées sur les lieux de travail	141
4 <i>Les images de la profession</i>	143
Les avantages du travail dans la banque	144
Les inconvénients du travail dans la banque	147
Les divergences d'opinions sur le travail dans la banque	150
La perception du métier exercé	155

TROISIÈME PARTIE / CARRIÈRES ET MOBILITÉ 161

1 / *Le nouvel impératif de mobilité* 165

- Les objectifs poursuivis 165
- Les nouveaux instruments de la mobilité 168

2 / *La population bancaire face à la mobilité* 171

- Génération et cycles de vie 171
- L'obstacle de la propriété du logement 173
- Les origines géographiques 175
- La dissymétrie entre les sexes : ambitions et « sacrifices » 177

3 / *Les titres, les grades et les postes* 183

- L'ancienneté et le mérite 184
- Les cadres issus du rang 186
- L'incidence des politiques de rémunération sur les classements 195
- Hiérarques, experts et exploitants 199

4 / *Quelques opinions sur le déroulement des carrières* 209

- Comment obtenir de l'avancement ? 209
- Projets de carrière et convenances personnelles 215

5 / « *Négocié* » 223

- Faire valoir ses droits 224
- « Jouer avec la mobilité » 227
- Monnayer ses titres 235

QUATRIÈME PARTIE / VUE D'ENSEMBLE 245

Conclusion 275

Bibliographie 281

Introduction

L'observation directe d'un milieu de travail est riche d'enseignements, non seulement pour qui s'intéresse au fonctionnement interne d'une entreprise ou d'une administration, mais aussi lorsqu'on cherche à comprendre comment s'élaborent, à la faveur de ces interactions quotidiennes, des manières de penser et d'agir qui débordent largement le cadre de la seule vie professionnelle. Sur ce point, on doit tenir pour décisive la contribution de Renaud Sainsaulieu, qui a amplement démontré dans son ouvrage majeur que « l'expérience des relations est si intense et si durable dans les organisations contemporaines que leurs effets culturels ne se limitent pas aux seules normes de comportement dans les bureaux et les ateliers »¹.

Réciproquement, l'approche strictement organisationnelle d'un collectif de travail est une abstraction, certes féconde, mais qui peut conduire à privilégier de façon excessive un registre particulier de déterminants des conduites. Au-delà de la place occupée dans la division des tâches, d'autres éléments contribuent peu ou prou à orienter les comportements et les attitudes des acteurs de l'organisation dans l'exercice même de leur métier : ressources et dispositions transmises par le milieu d'origine ou l'institution scolaire, itinéraires personnels, obligations familiales, choix résidentiels, projets de toute nature, etc.

Soumise aux diverses contraintes que l'environnement lui impose, l'entreprise mobilise un ensemble de ressources matérielles et humaines pour atteindre au mieux les buts qui lui sont propres. Les hommes et les femmes contribuant à cette œuvre commune sont amenés du même coup à composer entre leurs objectifs individuels et ceux

1. R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques, 2^e éd. revue et augmentée, 1985, citation p. 13.

de l'organisation qui les met en rapport, leur assigne des rôles et, dans une certaine mesure, façonne leurs identités et infléchit leurs destins. Ainsi se construisent et se redéfinissent au cours du temps des milieux professionnels, qui unissent de façon plus ou moins stable au sein d'un même système de travail des faisceaux souvent composites de trajets et de projets.

Dans les pages qui suivent, il sera question d'un milieu professionnel bien particulier, celui de la banque.

Au carrefour de l'industrie, du commerce et des services, la banque concentre en son sein une multiplicité de tâches et de fonctions. Du coup, chaque établissement fait appel, pour réaliser ses objectifs, à un large éventail de compétences et de métiers, entre lesquels s'instaure un jeu compliqué de cloisonnements et de passerelles. La nature même de l'activité bancaire fait l'objet de perceptions divergentes de la part de ceux qui s'y trouvent impliqués. Ces perceptions varient selon les postes occupés, mais aussi selon les caractéristiques sociales de ceux qui les occupent. Diversités des origines, des qualifications, des attitudes professionnelles : la « population bancaire » construite par le marché du travail peut être considérée à bien des égards comme passablement hétérogène.

A cette logique de *marché* se surimpose toutefois une forte logique d'*organisation*, qui limite la rotation des salariés en inscrivant dans la longue durée leurs relations contractuelles avec l'employeur. Traditionnellement, le secteur bancaire pratique un mode de gestion du personnel qui privilégie la stabilité et l'accumulation de ressources humaines spécifiques à chaque établissement. Embauchés pour la plupart au début de leur vie active, les employés de banque ont généralement commencé par occuper les plus bas échelons d'une structure hiérarchique complexe. Leur progression ultérieure dans cette hiérarchie dépend tout à la fois de leur ancienneté, de l'enrichissement de leurs qualifications, et de mérites personnels qui leur sont reconnus. C'est donc en priorité sur leur *marché interne*¹ que les ban-

1. Devenu classique à la suite des travaux de P. B. Doeringer et M. J. Piore (1971), le concept de « marché interne » est pris ici dans le sens plus large que lui donnent R. P. Althausser et A. L. Kalleberg (Firms occupations and the structure of Labor Markets : a conceptual analysis, in I. Berg (edit.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York, Academic Press, 1981). Au-delà de l'analyse transversale des seuls mécanismes de fixation des salaires, l'importance des effets de carrière et des modes de socialisation professionnelle propres aux « marchés internes » ou aux « marchés fermés » a été également soulignée par divers auteurs tels que J. Zighera (1982), C. Paradeise (1984, 1988), C. Dubar (1990).

ques françaises ont pris appui, plutôt que sur les opportunités théoriquement offertes par un appel systématique et permanent au marché de l'emploi.

Le fait que beaucoup de carrières se déroulent au sein de la même entreprise, ou du moins de la même branche, renforce singulièrement la consistance de ce monde professionnel, sans pour autant que la diversité des origines et des statuts permette de parler d'un milieu social homogène. On peut faire néanmoins l'hypothèse que la profession représente un élément assez fort des identités sociales dans un milieu où la promotion « sur le tas » n'est pas seulement un mythe intégrateur, car elle a effectivement bénéficié à de très nombreux agents recrutés avec un bagage scolaire souvent modeste.

Naguère encore dominant, pour ne pas dire exclusif, ce modèle de gestion interne est aujourd'hui battu en brèche par la nette priorité que les banques accordent depuis quelques années aux jeunes diplômés de l'université ou des grandes écoles arrivant sur le marché du travail. Comme il se développe dans une période de tassement des embauches, ce nouveau mode de sélection du personnel d'encadrement ne joue que sur des flux assez faibles. Mais il n'en bouscule pas moins le jeu traditionnel de la compétition pour les postes de responsabilité, au moment même où cette compétition est avivée de l'intérieur par l'effet mécanique de l'arrivée en milieu de carrière des générations pleines recrutées pendant les années de forte croissance¹.

D'autre part, la longévité des salariés au sein d'une même banque peut s'accompagner d'une *mobilité interne* parfois très importante, du moins pour certaines catégories de personnels. Une telle conjonction de la mobilité et de la stabilité présente, dans le cas du secteur bancaire, des caractères particuliers qui contribuent à doter ce milieu professionnel d'une physionomie originale.

Avec le développement des réseaux d'exploitation pendant les décennies 60 et 70, la mobilité fonctionnelle à l'intérieur d'un même réseau bancaire s'était de plus en plus traduite par une mobilité géographique, en particulier chez les commerciaux. Au cours des dernières années, la redéfinition des tâches, la stabilisation puis la lente érosion des effec-

1. Au cours des dix années qui ont suivi le premier choc pétrolier, période marquée par un recul de plus en plus net des emplois industriels, les effectifs des banques avaient continué à croître, et à un rythme plus soutenu que dans le reste du secteur tertiaire. Cf. O. Pastré, *La modernisation des banques françaises*, rapport au ministre de l'Economie, des Finances et du Budget, Paris, La Documentation française, novembre 1985.

tifs¹ sont allées de pair avec une redistribution accrue des personnes, qui n'épargne désormais aucune catégorie d'agents. Dans cette branche d'activité, les trajectoires professionnelles et les itinéraires résidentiels tendent donc à s'articuler d'une façon très spécifique.

Tout d'abord, comme dans toute entreprise à localisations multiples, les salariés peuvent être amenés à changer de lieu de travail (et éventuellement de lieu de résidence) sous l'effet d'exigences propres à l'employeur. Réciproquement, la mobilité géographique souhaitée par un employé pour des raisons personnelles ou familiales est compatible, du moins dans une certaine mesure, avec le maintien dans l'entreprise. *Du point de vue de l'employeur*, les problèmes de mobilité présentent donc une double face, puisqu'il lui faut arbitrer entre les changements d'affectation conformes aux objectifs généraux de l'organisation, et les mutations que peuvent solliciter ses membres au nom de convenances personnelles. *Du point de vue de l'employé*, la mobilité géographique présente la même ambivalence. Elle est tantôt une contrainte, tantôt un objectif. Aussi l'arbitrage entre la stabilité et la délocalisation ne recouvre-t-il nullement l'alternative entre « fidélité » et « défection »². Bien au contraire, la mobilité traduit, dans un certain nombre de cas, la forte implication de l'intéressé dans un projet de carrière à l'intérieur de l'entreprise.

Par-delà les connotations affectives du terme, cette « fidélité » se nourrit, dans le cas de la population bancaire, de nombreuses raisons objectives : avantages matériels et statutaires garantis par une convention collective très protectrice, sécurité de l'emploi (du moins jusqu'à ces dernières années), difficulté de négocier sur le marché du travail des positions hiérarchiques atteintes en l'absence de tout titre scolaire, etc. Aussi les banques représentent-elles des observatoires privilégiés pour l'étude longitudinale de trajectoires professionnelles et spatiales qui sont parfois très complexes, même quand elles demeurent internes à une seule et même entreprise.

Enfin, la multilocalité des établissements bancaires présente des caractères particuliers. En effet, leur structure en réseau instaure des rapports originaux entre centres et périphéries, du triple point de vue

1. Sur la démographie et l'évolution structurelle récente de la population employée dans les banques, voir en particulier C. Cossalter, *Renouvellement des qualifications et de la gestion des ressources humaines dans les banques et les assurances*, CEREQ, « Collection des Etudes », n° 53, 1990.
2. Au sens où ces deux termes sont employés par A. O. Hirschman, *Exit, voice and loyalty*, Cambridge, Harvard University Press, 1970, trad. franç. : *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Editions Ouvrières, 1972.

de l'organisation, de la communication interne et de l'implantation géographique. Entre le siège social, le centre de traitement administratif, les succursales et les agences, la circulation des personnes met en jeu des échelles de distance très variables, depuis le simple changement de quartier urbain jusqu'à la mutation dans une autre région. Les étapes qui jalonnent les cursus professionnels ont donc des implications très inégales en matière de résidence.

D'autre part, les changements de lieu de travail n'ont pas tous les mêmes incidences sur le contenu des tâches. Dans certains cas, les nouvelles fonctions sont en continuité avec les précédentes. Dans d'autres, la délocalisation s'accompagne d'une véritable redéfinition du métier exercé. La vie de travail et l'histoire résidentielle peuvent donc s'imbriquer de multiples façons, et les ajustements que les individus sont amenés à opérer en fonction de leurs contraintes et de leurs préférences correspondent au total à une très grande diversité de situations.

Dans le monde de la banque, on observe donc un jeu particulièrement complexe entre :

- les positions définies par la division des tâches et la hiérarchie des statuts ;
- les caractéristiques sociodémographiques des personnes qui occupent ces positions ;
- les carrières et les autres formes de mobilité à la faveur desquelles se redéfinissent les identités professionnelles et sociales des personnes.

Seule l'étude d'un cas précis permet de saisir de façon satisfaisante les interdépendances effectives entre ces différentes dimensions.

Les données nationales décrivant à grands traits l'ensemble des travailleurs du secteur bancaire ne sont certes pas dépourvues d'intérêt, puisqu'elles offrent une vue globale sur la composition sociodémographique de ce milieu. Mais ces statistiques ne peuvent qu'enregistrer de manière purement comptable les relations multiples, variables et éminemment mouvantes qui s'établissent entre les qualifications, les grades et les places occupées dans les rapports de travail. Peu propices à une approche longitudinale, elles proposent une succession d'images fixes, mais interdisent en pratique de reconstituer des carrières, des cheminements résidentiels, des biographies. De plus, ce n'est que par l'observation directe de milieux de travail concrets que l'on a quelque chance de comprendre comment se construit, se sédimente et se transforme une population dont les membres interagissent en fonction des règles et des usages propres à une même organisation.

C'est donc une banque particulière qui occupera ici le devant de la scène. Fondée au milieu du siècle dernier, l'ancienne Société Lyonnaise de Dépôts et de Crédit Industriel a pris son nom actuel de Société Lyonnaise de Banque (SLB) en 1982. Membre du groupe CIC, elle constitue la première banque régionale et se place au 10^e rang des banques françaises avec un réseau d'environ 300 agences réparties sur tout le quart sud-est de la France.

La « Lyonnaise de Banque » offre l'intérêt d'allier une dimension nationale à une implantation locale ancienne et à un souci clairement affirmé de présence dans la vie économique et culturelle de la région lyonnaise. Cela n'est pas sans conséquences sur la manière dont s'est progressivement structuré le milieu humain de l'entreprise, ni sur les rapports qu'il entretient avec la société locale. C'est dire que les quelques centaines d'hommes et de femmes qui ont bien voulu participer à l'enquête ne sauraient représenter à eux seuls l'ensemble d'un univers professionnel qui, à certains égards, offre sans doute autant de facettes originales qu'il existe d'établissements ou de réseaux bancaires. Une comparaison systématique à grande échelle permettrait d'apprécier l'ampleur (et sans doute aussi les limites) de cette diversité. Tel n'est pas l'objectif recherché ici. Gageons cependant que l'observation intensive d'une population forcément restreinte porte témoignage d'une communauté de destins qui, au-delà des murs de la Lyonnaise de Banque, est aussi celle de bien d'autres « banquiers ».

Intervenant au tout début de la période de restructurations parfois douloureuses dans laquelle est entrée depuis quelques années l'ensemble du monde bancaire, l'enquête a porté plus particulièrement sur le personnel de la SLB qui était alors en poste dans la région lyonnaise¹.

1. Réalisée pour l'essentiel en 1985 et 1986 dans le cadre d'un programme scientifique du Laboratoire de Sciences sociales de l'École normale supérieure, la phase de recueil de l'information a bénéficié à ce titre d'une aide ponctuelle de la Délégation à la Recherche et à l'Innovation. Elle fut grandement facilitée par les dirigeants de la Société Lyonnaise de Banque, et en particulier par MM. Henri Moulard et Michel Angé, qui nous ont donné toute liberté pour conduire sur les lieux de travail une enquête de terrain dont les résultats n'engagent que leurs auteurs. Nous remercions également M. Jean-Claude L'Arnaud, directeur des Ressources humaines, pour sa lecture approfondie et ses commentaires pertinents de ces résultats. Notre gratitude va enfin, et peut-être surtout, aux très nombreux collaborateurs de la banque qui ont rendu possible ce travail en acceptant de se prêter aux contraintes du questionnaire, ou d'accorder de longs entretiens qui se révélèrent pour la plupart d'une grande richesse.

Elle s'est donné pour objectif de saisir les articulations entre trois niveaux d'analyse de ce milieu de travail :

a) Le premier niveau est celui des *postes* occupés par les personnes au moment de l'enquête. Dans quelle mesure ces postes, qui correspondent à des places différentes dans la division du travail bancaire, sont-ils associés à des stratégies, des attitudes et des perceptions elles-mêmes différenciées ? Quelle est la marge de manœuvre dont disposent les acteurs dans l'interprétation de leur rôle ? Pour diverses raisons, on assiste actuellement à une déstabilisation, sur fond d'incertitude accrue, des oppositions classiques entre tâches administratives et tâches commerciales, entre *back office* et *front office*, entre centre et périphérie. Ainsi les fonctions « centrales » de saisie informatique, qui avaient été rejetées dans un premier temps à la périphérie urbaine dans des « centres administratifs » riches en « O.S. du tertiaire », tendent maintenant à être transférées pour partie dans les agences, avec de multiples conséquences sur le contenu effectif des postes occupés et sur les flux de mobilité. Quelques développements seront consacrés à l'examen de cas particulièrement significatifs qui, au-delà de leur apparence parfois anecdotique, posent toute la question de l'*identité sociale* plus encore que de la seule qualification professionnelle.

b) On examinera d'autre part la manière dont ces différences de positions interfèrent avec la diversité des types de *carrières* professionnelles au sein de l'entreprise. Certains cursus professionnels se sont déroulés presque exclusivement dans les bureaux du siège social, d'autres uniquement en agences, d'autres encore traduisent un va-et-vient plus ou moins compliqué entre les fonctions commerciales et administratives, et ce à tous les échelons de la hiérarchie. On s'efforcera d'esquisser une typologie de ces parcours, qui pourra être confrontée avec les prises de position concernant divers enjeux tels que celui des *profils de carrière*.

c) On se demandera enfin comment les caractéristiques des postes et les types de cursus peuvent être mis en rapport avec les informations décrivant plus spécifiquement les *personnes* :

- origine sociale, sexe, statut matrimonial ;
- conditions d'entrée dans la banque (par relations ou par réponse à une offre d'emploi, avec ou sans diplôme, etc.) ;
- diplômes professionnels progressivement acquis au cours de la carrière ;
- itinéraires résidentiels, et arbitrages entre les contraintes familiales, les coûts de délocalisation induits par les opportunités d'avancement, les possibilités offertes par l'entreprise en matière de logement et d'accession à la propriété ;

- aspirations professionnelles, modes de vie, et compromis opérés entre l'investissement professionnel et la vie hors travail.

La nature des questions posées imposait de compléter l'*observation directe* du milieu de travail par un recours à la technique de l'*entretien*, qui seule permet d'apprécier correctement la signification que les sujets accordent aux situations auxquelles ils se trouvent confrontés. De plus, au-delà de la scène, de la situation ou du système d'action plus particulièrement observés, il importait de considérer tout ce qui engage en même temps d'autres dimensions des existences individuelles. On s'est donc attaché à retracer dans leurs grandes lignes les trajectoires qui contribuent à donner sens aux positions instantanées. Non pas seulement pour intégrer à l'analyse l'incidence des ressources et dispositions incorporées aux personnes en quelque sorte à leur insu, mais aussi pour prendre en compte le rapport souvent beaucoup plus explicite que les interviewés entretiennent avec leur propre passé et leur avenir probable, pour prendre en compte ce qu'ils en savent ou en préjugent chez autrui, et enfin pour mieux analyser de quelle manière ils peuvent jouer de ces perceptions et de ces savoirs dans telle ou telle interaction particulière.

D'une durée comprise entre une heure trente et trois heures, les 38 entretiens semi-directifs qui ont été réalisés couvrent dans la plupart des cas l'intégralité des questions mentionnées ci-dessus. Sans que l'on puisse prétendre à une quelconque « représentativité », les enquêtés ont été choisis de manière à ce que soit respectée autant que possible la diversité des trajectoires et des positions, depuis le coursier ou la pupitreuse jusqu'au membre de la direction. À deux exceptions près, les entretiens se sont déroulés sur le lieu de travail. L'exploitation de ce matériau éclaire en particulier la façon dont les acteurs en présence peuvent jouer d'un ensemble de ressources et de contraintes pour négocier :

- des *identités* et des *statuts*, dans un contexte professionnel qui combine une certaine flexibilité du contenu des tâches et de nombreux traits de rigidité bureaucratique ;
- des *carrières*, c'est-à-dire des trajectoires professionnelles largement subies, mais aussi partiellement infléchies en fonction de projets individuels ou familiaux.

La grille d'entretien s'est donc attachée à mettre la vie de travail en rapport avec les autres dimensions des existences individuelles. C'est cependant la vie professionnelle qui a été placée au centre de l'investigation, l'objectif n'étant pas ici d'embrasser dans toute leur complexité

les « modes de vie » des diverses fractions de la population bancaire. La présente recherche se distingue à cet égard de celle conduite sous la direction d'Agnès Pitrou¹, qui explore beaucoup plus en profondeur la vie domestique d'un échantillon d'enquêtés relevant exclusivement de la catégorie professionnelle des employés².

Ces entretiens ont permis de mettre au point un questionnaire destiné à repérer comment s'organisent, dans le milieu étudié, les rapports entre les origines (sociales et géographiques), les cursus scolaires, les carrières, et les représentations associées à la banque et à ses métiers. Cette séquence privilégie le devenir socioprofessionnel et les interprétations qui en sont faites par les sujets, au détriment d'autres aspects davantage présents dans les entretiens. Mais il était difficile de trop allonger une liste de questions déjà copieuse. C'est ainsi que la dimension résidentielle a été finalement limitée à quelques informations sur l'origine géographique et l'habitation au moment de l'enquête, et qu'aucune question n'a été posée sur la vie domestique et les sociabilités, en dépit de l'intérêt qu'il y aurait eu à tester sur un effectif plus large certaines hypothèses suggérées par les entretiens.

Bien entendu, il a été nécessaire de sélectionner dans les biographies un petit nombre de points de repère jugés significatifs et susceptibles d'être constitués en variables statistiques. On espère néanmoins avoir obtenu ainsi une représentation au moins schématique de la structure interne et des modes de constitution de la population étudiée. Sans être considérable, l'effectif de l'échantillon ($N = 430$) a été jugé suffisant pour donner une idée de la manière dont certaines caractéristiques héritées ou acquises par les agents infléchissent leur destin professionnel et les représentations qui lui sont liées.

Ce cadrage statistique sera confronté aux informations fournies par les entretiens afin d'obtenir une image plus riche des biographies, des profils de carrières et des pratiques professionnelles. Les données d'opinion, en particulier, ne prendront vraiment tout leur sens que si on les situe dans cette vision d'ensemble. Elles permettront de confirmer et de pondérer, sur une plus grande échelle, les systèmes d'atti-

1. A. Pitrou et F. Guélaud, avec la collaboration d'O. de Fontmagne et M. Lemaire, *Les relations entre les situations de travail et la vie hors travail : le cas des employés de la banque et des PTT*, rapport du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, juillet 1986.
2. Ce classement correspondant le plus souvent, dans le cas du personnel des banques, au début de la vie active.

tudes et les logiques d'acteurs explorées de façon plus complète à la faveur des entretiens.

La première partie de l'ouvrage se tiendra délibérément à l'extérieur de l'entreprise. Ou, plutôt, elle considérera cette dernière non comme un système d'action mobilisant quotidiennement des ressources techniques et humaines en vue d'un objectif commun, mais comme une instance recrutant, sélectionnant et promouvant des individus dont elle redéfinit peu ou prou les attributs sociaux tout au long de leur cursus professionnel. De ces individus, on ne retiendra donc provisoirement que les caractéristiques usuelles susceptibles de figurer dans les statistiques nationales. Ainsi pourra-t-on se faire une première idée de la population dont est formé le collectif de travail étudié, et reconstituer l'enchaînement différentiel des origines sociales et géographiques, des études accomplies, des conditions d'embauche et des carrières professionnelles. Bien entendu, la structure et les caractéristiques de cette population sont, en grande partie, le produit du fonctionnement de l'organisation et de son histoire. Mais, à l'inverse, elles représentent pour le système de travail une donnée tout aussi contraignante que les impératifs technologiques, commerciaux ou réglementaires.

Ces différents aspects du système de travail seront explorés dans la deuxième partie. On y analysera en particulier les processus selon lesquels les identités professionnelles se façonnent dans l'exercice du métier, mais aussi en fonction des caractéristiques sociales et démographiques des personnes.

La troisième partie envisagera dans une perspective plus dynamique les modes d'articulation entre les trajectoires individuelles et le champ des possibles offerts par l'organisation. On examinera notamment de quelle manière les nouvelles politiques de redistribution du personnel mises en œuvre par l'entreprise affectent le déroulement des carrières, redéfinissent le jeu des mobilités, et modifient dans une certaine mesure les identités professionnelles et sociales traditionnellement attachées aux métiers de la banque.

On s'efforcera enfin de prendre une vue d'ensemble de résultats acquis, à la faveur d'un ultime retour aux données quantitatives. Ces dernières seront lues avec une grille qui intégrera les principaux enseignements tirés de l'étude du milieu de travail proprement dit. On verra dès lors que la population étudiée se structure selon des proximités et des distances qui ne recoupent pas celles que privilégiait le point de vue plus externe adopté dans la première partie.

force dans les succès... les agences avec celles des salariés du siège ou de Tassin, mais donne une image exacte de leurs poids respectifs au sein de l'entreprise considérée dans sa totalité. L'échantillon ne constitue donc pas à proprement parler un modèle réduit de l'ensemble de l'entreprise.

PREMIÈRE PARTIE

Origines et destinées

Sur les 4 200 salariés que comportait au total le pôle au moment de l'enquête, seuls ont été pris comme population de référence ceux travaillant dans Lyon et la proche région (voir à dire : ... au siège social, situé au nord de Tassin administratif de Tassin (comme de la proche banlieue) qui ont été regroupés depuis la fin des années 70 les sites de recrutement situés dans les zones de l'agglomération lyonnaise (voir à dire : ... dans les locaux de l'annexe de Lyon 3) qui sont le site vice des sites, ... enfin dans les agences des groupes Lyon-Nord, Lyon-Sud

Cette délimitation géographique du champ d'observation a paru nécessaire pour assurer un minimum de comparabilité aux divers sites prises durant cet type de recherche. Au sein de cette sous-population, l'échantillon retenu pour l'étude par questionnaire comportait 488 personnes, soit à peu près le tiers de l'effectif concerné. Cependant, seuls 150 questionnaires ont été jugés assez complets pour autoriser une exploitation convenable. Ce chiffre est suffisant pour évaluer les tendances à l'échelle des divers sites étudiés, constitués à partir des réponses fournies par les salariés de ces sites, et pour une autre perspective, celle des quelques sites les plus importants. Les données de l'échantillon sont donc trop limitées et cet aspect est exemplaire pour le reste de l'entreprise. En fait, les données de l'échantillon sont donc trop limitées et cet aspect est exemplaire pour le reste de l'entreprise. En fait, les données de l'échantillon sont donc trop limitées et cet aspect est exemplaire pour le reste de l'entreprise.

INTRODUCTION

Sur les 4 200 salariés que comportait au total la banque au moment de l'enquête, seuls ont été pris comme population de référence ceux travaillant dans Lyon et la proche région, c'est-à-dire :

- au siège social, situé au nord du 2^e arrondissement de Lyon ;
- au centre administratif de Tassin (commune de la proche banlieue ouest), où ont été regroupés depuis le milieu des années 70 les services de traitement informatique ;
- dans les locaux de l'immeuble *Britannia* (Lyon 3^e), qui abrite le service des titres ;
- enfin dans les agences des groupes de Lyon-Nord et Lyon-Sud.

Cette délimitation géographique du champ d'observation a paru nécessaire pour assurer un minimum de comparabilité aux diverses analyses portant sur le lieu et le type de résidence. Au sein de cette sous-population, l'échantillon retenu pour l'enquête par questionnaire comportait 480 personnes, soit à peu près le tiers de l'effectif concerné. Cependant, seuls 430 questionnaires ont été jugés assez complets pour autoriser une exploitation convenable. Ce chiffre est suffisant pour apprécier les liaisons statistiques entre les diverses variables construites à partir des réponses fournies. En revanche, il ne garantit pas toujours une stricte représentativité, compte tenu des quelques biais intervenus du fait des non-réponses et de l'élimination des réponses trop lacunaires. C'est ainsi par exemple que le poids des cadres est un peu supérieur, parmi les 430 agents finalement retenus, à ce qu'il est en fait dans l'ensemble des établissements concernés.

De même, la décision de s'en tenir aux salariés travaillant à Lyon et dans la proche région conduit à sous-représenter la part du personnel exerçant en agence, qui est proportionnellement beaucoup plus

forte dans les succursales. Cette distorsion n'interdit pas de comparer les origines, carrières et représentations du personnel des agences avec celles des salariés du siège ou de Tassin, mais donne une image inexacte de leurs poids respectifs au sein de l'entreprise considérée dans sa totalité. L'échantillon ne constitue donc pas à proprement parler un modèle réduit de la Société Lyonnaise de Banque. On peut raisonnablement extrapoler à l'ensemble de l'entreprise les *liaisons et régularités statistiques* les plus significatives, mais non les *proportions* sur lesquelles elles ont été observées. Le tableau ci-dessous donne une première idée de la structure de l'échantillon en fonction du sexe, de l'âge, du niveau de classification et du lieu de travail :

		Effectifs	%
SEXE	Hommes	206	47,9
	Femmes	224	52,1
AGE	jusqu'à 30 ans	106	24,6
	de 31 à 40 ans	223	51,9
	de 41 à 50 ans	65	15,1
	51 ans et plus	36	8,4
CLASSIFICATION	Employé	94	21,9
	Gradé	215	50,0
	Cadre	114	26,5
LIEU DE TRAVAIL	Siège social	167	38,8
	Centre administratif	130	30,2
	Service des titres	50	11,6
	Agences	83	19,3

Entre les quatre lieux de travail, on note d'importantes disparités dans la structure des âges et des niveaux de classification bancaire. Ces disparités ne tiennent que pour une faible part aux aléas de l'échantillonnage, et traduisent surtout les différences fonctionnelles qui singularisent les milieux de travail correspondants. Ce point sera examiné en détail dans les parties suivantes. Dans un premier temps, les 430 personnes qui composent l'échantillon seront considérées globalement.

forte dans les successives. Les établissements ont été classés par de comparés les origines, critériés et représentations du personnel des agences avec celles des salariés du siège ou de Tassin mais donne une image inexacte de leurs poids respectifs au sein de l'entreprise considérée dans sa totalité. L'échantillon ne constitue donc pas à proprement parler un modèle réduit de la Société Lyonnaise de Banque. On peut toutefois extrapoler à l'ensemble de l'entreprise les données et résultats relatifs aux plus significatives, mais non les proportions sur lesquelles elles ont été observées. Le tableau ci-dessous donne une première idée de la structure de l'échantillon en fonction du sexe, de l'âge, du niveau de classification et du lieu de travail :

Niveau de classification	Lieu de travail	
	Siège	Agences
1	10	10
2	20	20
3	30	30
4	40	40
5	50	50
6	60	60
7	70	70
8	80	80
9	90	90
10	100	100

Cette répartition géographique du champ d'observation a paru nécessaire pour assurer un minimum de comparabilité aux divers établissements étudiés. Au sein de ces lieux de travail, les salariés ont été répartis en fonction de leur âge, de leur sexe et de leur niveau de qualification. Les données relatives à la structure des sexes et des âges ont été classées par catégories de travail qui peuvent être regroupées en fonction de leur qualification et de leur niveau de qualification. Ce point sera examiné en détail dans les pages suivantes. Dans un premier temps, les 430 personnes qui composent l'échantillon seront considérées globalement.

Les origines sociales et géographiques

La position sociale du père

Le questionnaire demandait aux enquêtés d'indiquer aussi précisément que possible la profession exercée par leur père, ou sa dernière profession si celui-ci était retraité ou décédé. Les réponses ont été codées selon la nomenclature utilisée par l'INSEE depuis le recensement de 1982.

Les 27 personnes qui n'ont pas fourni de réponse feront l'objet d'une rubrique particulière dans certains traitements statistiques. Pour le reste (c'est-à-dire 94% de l'échantillon), les informations recueillies étaient en général suffisamment détaillées pour permettre un chiffrage satisfaisant. Dans les quelques cas contraires, des options ont été prises par défaut. Ainsi les quelques « ouvriers » (sans autre indication) ont été classés comme *non qualifiés*, et les 3 « fonctionnaires » (sans autre indication) comme *employés* de la fonction publique.

Il peut être intéressant de confronter les chiffres du tableau 1 à ceux des tables nationales de mobilité. Les données tirées de l'enquête « Formation Qualification professionnelle » (FQP) de 1985 sont à peu près contemporaines de celles recueillies sur cette petite population. Pour comparer ce qui est comparable, on a calculé une table du recrutement qui regroupe à la fois les effectifs des deux sexes, et les deux tranches d'âge que l'INSEE examine de façon séparée (de 25 à 39 ans et de 40 à 59 ans). Le tableau 2 indique ainsi la répartition des origines sociales, telle qu'elle ressort de l'enquête FQP, pour les trois groupes socioprofessionnels correspondant aux trois niveaux de la classification bancaire.

**Tableau 1. — Répartition des enquêtés
selon la catégorie socioprofessionnelle de leur père (en %)**

AGRICULTEURS.....	4
ARTISANS, COMMERÇANTS ET CHEFS D'ENTREPRISE.....	17
Artisans	8
Commerçants	5
Chefs d'entreprise	4
CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES.....	19
Professions libérales	2
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles	5
Cadres d'entreprise	12
PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES.....	17
Instituteurs, professions intermédiaires de la santé, professions administratives de la fonction publique	4
Professions administratives et commerciales des entreprises	9
Techniciens	2
Contremaîtres	2
EMPLOYÉS.....	19
Employés de la fonction publique	10
Employés administratifs des entreprises	6
Employés de commerce	2
Personnels de services directs aux particuliers	1
OUVRIERS.....	24
Ouvriers qualifiés	16
Ouvriers non qualifiés	8
	<u>100</u>
NB: Les données portent sur les 403 enquêtés qui ont précisé la profession de leur père	

**Tableau 2. — Données nationales :
origines sociales de quelques groupes socioprofessionnels
(actifs et anciens actifs des deux sexes âgés de 25 à 59 ans)**

<i>CSP du fils ou de la fille</i>	Cadre	Profession intermédiaire	Employé
<i>CSP du père</i>			
Agriculteur exploitant	6,7	11,9	13,8
Patron	18,4	14,9	11,8
Cadre	27,4	11,6	4,7
Profession intermédiaire	20,1	18,3	11,2
Employé	10,6	11,9	11,6
Ouvrier (y compris ouvrier agricole)	16,9	31,4	46,9
Total	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Source: pourcentages calculés à partir des données de l'enquête Formation Qualification Professionnelle de 1985, in <i>Les collections de l'INSEE</i> , Série D, vol. 126, avril 1988.			

Pour schématiser, disons que la structure des origines sociales des enquêtés se situe à certains égards entre celle des cadres et celle des professions intermédiaires. Les salariés de la banque, du moins ceux de l'échantillon, viennent d'horizons sociaux assez variés, mais dans des proportions qui, comparées aux données nationales, rappellent beaucoup plus celles observées chez les cadres, au sens large retenu par l'ancienne nomenclature, que celles concernant les employés. Tel est du moins le constat que l'on peut faire lorsque l'on considère la part respective des patrons, des cadres et des ouvriers dans la génération des pères.

Toutefois, les enquêtés se singularisent à d'autres égards par rapport aux chiffres nationaux concernant aussi bien les cadres que les professions intermédiaires et les employés :

1. La part des enfants d'agriculteurs est exceptionnellement faible.
2. Les enquêtés sont presque deux fois plus souvent enfants d'employés que ne le sont en moyenne les actifs ou anciens actifs classés par la nomenclature nationale dans les groupes socioprofessionnels correspondants.
3. L'endo-recrutement dans le secteur bancaire, sans être spectaculaire, est tout de même plusieurs fois supérieur à ce qui serait observé dans l'hypothèse de l'indépendance, étant donné le faible poids de la profession dans l'ensemble de la population active. On dénombre 25 enfants d'employés de banque (voire de banquiers...), soit 6 % de l'échantillon¹.

Ces caractéristiques générales ne varient pratiquement pas en fonction du *sexe*. Hommes et femmes sont issus en proportions comparables des divers milieux, du moins lorsqu'on s'en tient à la profession du père comme indicateur (cf. tableau 3). Cette homologie entre les sexes est un élément important, car elle laisse penser que l'origine sociale n'interfère pas avec les autres facteurs qui discriminent assez fortement hommes et femmes tant du point de vue du recrutement que des carrières et des attitudes professionnelles.

Il en va différemment lorsqu'on distingue non plus les deux sexes, mais les trois principales *catégories de classification* du personnel bancaire. Certes, la part respective des enfants d'indépendants, de professions intermédiaires et d'employés ne varie guère d'un grade à l'autre,

1. Ce pourcentage est cependant très inférieur à celui des conjoints qui travaillent dans le secteur bancaire. Sur l'homogamie professionnelle, voir ci-dessous le § 2 consacré aux alliances.

et la structure des origines sociales est pratiquement identique pour les gradés et les employés. En revanche, les cadres de banque ont deux fois plus souvent que les autres un père cadre, et sont plus rarement issus d'un milieu ouvrier. On verra plus loin que ces écarts tiennent en bonne part aux cadres nouvellement recrutés, par opposition à ceux, plus anciens, qui ont bénéficié de promotions internes.

Tableau 3. — Répartition (en %) des CSP des pères, en fonction du sexe des personnes interrogées, puis de leur classification bancaire au moment de l'enquête

CSP du père	Sexe		Classification bancaire			Ensemble
	H	F	Employé	Gradé	Cadre	
Agriculteur	5	3	3	4	4	4
Art., comm., chef d'entreprise	16	18	17	17	17	17
Cadre et prof. intellect. sup.	21	17	17	15	30	19
Profession intermédiaire	17	18	16	17	17	17
Employé	18	19	18	21	15	19
Ouvrier	23	25	29	26	17	24
Total	100	100	100	100	100	100

L'importance des couches moyennes salariées dans les origines sociales des enquêtés se double d'un poids important du secteur *public*, du moins lorsque le père est classé parmi les employés.

Le phénomène est déjà visible dans le tableau 1 qui, conformément aux critères de l'INSEE, n'a pris en compte que la fonction publique au sens strict (fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales). Il est encore beaucoup plus net si l'on étend le secteur public aux entreprises dont le personnel bénéficie d'une protection sociale et de règles d'avancement qui les rapprochent du fonctionariat. En pratique, on a retenu pour cette définition plus large le critère de la mission de service public, qui distingue par exemple la SNCF ou EDF d'autres entreprises nationalisées. Le secteur public ainsi entendu représente 21 % du total des pères, et près de 30 % des pères salariés. La moitié des pères concernés sont des employés et 10 % seulement sont des ouvriers, alors que ces deux proportions s'inversent dans le cas des salariés du privé (tableau 4). De même, les deux tiers des pères classés comme cadres ou professions intermédiaires appartiennent au secteur privé, alors que les deux tiers des employés sont au contraire dans le

Tableau 4. — Pour les pères salariés,
répartition des CSP entre le secteur privé et le secteur public
(% en colonnes)

Secteur d'activité du père	Privé	Public
<i>CSP du père</i>		
Cadre	21	22
Profession intermédiaire	19	19
Employé	11	49
Ouvrier (ou contremaître)	49	10
Total	100	100

secteur public (tableau 5). Quant aux pères ouvriers, ils sont dans leur quasi-totalité salariés d'entreprises privées.

On peut faire l'hypothèse que cette opposition entre le secteur privé et un secteur public ainsi entendu au sens large n'est pas sans incidences sur les circonstances d'entrée dans la banque, les attitudes et les cursus professionnels. C'est pourquoi elle sera retenue dans les chapitres suivants comme l'un des critères de partition des origines sociales. Pour les mêmes raisons, il pourra être utile de distinguer plus systématiquement les pères indépendants des pères salariés, et d'examiner aussi les éventuelles spécificités des personnes dont le père travaillait déjà dans une banque.

Tableau 5. — Pour les pères salariés,
répartition entre le secteur privé et le secteur public selon la CSP
(% en lignes)

Secteur d'activité du père	Privé	Public	Total
<i>CSP du père</i>			
Cadre	67	33	100
Profession intermédiaire	69	31	100
Employé	34	66	100
Ouvrier (ou contremaître)	91	9	100
Ensemble	71	29	100

Pour caractériser les positions des pères, on retiendra donc dans certains traitements statistiques une échelle à six positions. Cette dernière comprend d'abord quatre grands groupes, qui présentent une relative cohérence et comportent des effectifs à peu près équivalents :

Imprimé en France
Imprimerie des Presses Universitaires de France
17, avenue Rosier, 75100 Paris
Jun 1992 — N° 38 138

