



**Paris Fintech Forum**  
**Women in Finance Lunch**  
**13 octobre 2021**

**Discours de Denis Beau, Premier sous-gouverneur de la Banque de France**

Mesdames, Messieurs,

Merci à Laurent Nizri de m'avoir convié à ce déjeuner et de m'avoir offert la possibilité de partager notre engagement à la Banque de France en faveur de la diversité, les résultats que nous avons obtenus mais également les obstacles que nous rencontrons et que nous sommes déterminés à surmonter.

En tant qu'Institution de la République et banque centrale membre de l'Eurosystème, la Banque de France conduit naturellement ses missions dans le respect des lois et des valeurs de la République.

Mais au-delà du cadre légal, nous avons décidé de nous inscrire dans une démarche en faveur de l'égalité Femmes / Hommes bien sûr, mais aussi de promotion de l'égalité des chances et de la diversité *via* une **Charte Diversité et Inclusion**.

**Ces grands principes, il est très bien de les affirmer, il est bien mieux encore de les appliquer.** Avec notre Charte, nous nous sommes engagés à sensibiliser tous nos collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, ainsi qu'à la nécessité de lutter contre les stéréotypes.

Mais il va de soi que les acteurs de la filière RH et les managers, bref tous ceux qui sont impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières à la Banque de France, doivent être, et sont formés à cette problématique.

Enfin, parce qu'encore une fois il ne faut pas en rester au stade des principes, nous avons décidé d'évaluer régulièrement la mise en œuvre de ces engagements et d'en informer notre comité de direction.

Si notre Charte est relativement récente, elle date de juin 2020, elle s'inscrit dans la continuité d'engagements beaucoup plus anciens, que nous avons pris d'une part, en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes et, d'autre part, pour l'insertion des personnes en situation de handicap<sup>1</sup>.

Au titre de l'égalité Femmes / Hommes, nous souhaitons renforcer la présence des femmes à tous les niveaux, y compris bien sûr les plus élevés.

Ainsi aujourd'hui nous comptons :

- Plus de 30 % de femmes dans les postes de directeurs et directeurs généraux de la Banque de France soit 10 points de plus qu'en 2012. Nous sommes déterminés à encore progresser.
- 25 % de femmes chefs d'entreprises dans les conseils de nos succursales départementales : un chiffre en progression de 28% ces 4 dernières années avec, là encore, l'ambition de faire mieux encore ;
- Par ailleurs, 30 % de nos publications économiques et de recherche sont aujourd'hui rédigées par des femmes, contre à peine 25 il y a 5 ans.

Et nous avons obtenu pour la deuxième année consécutive un score de 92 sur 100 dans le calcul de notre index égalité, sachant qu'il était de 88 sur 100 lors de son premier calcul sur l'exercice 2018.

Cette progression s'explique notamment par la mise en œuvre de deux accords d'entreprises successifs en 2009 et 2014, qui ont notamment mis l'accent sur le nécessaire équilibre des temps de vie.

Nous sommes ainsi particulièrement attentifs à l'accompagnement de la parentalité de nos collaborateurs, et avons adhéré dès 2009 à la Charte de la parentalité en entreprise diffusée par l'Observatoire de la Qualité de vie au travail dont nous venons tout juste de signer une version renouvelée.

Nous disposons également d'un réseau interne dédié à la mixité, Talentu'elles qui va fêter son 5<sup>e</sup> anniversaire dans quelques jours et compte plus de 950 membres, dont 25% d'hommes. Il propose des actions de sensibilisation sur les questions de mixité et de diversité à travers des conférences, webinaires, ateliers, expositions ou projections/débats.

**Mais il ne faut pas se voiler la face** : malgré le déploiement de tous ces efforts, faire progresser l'égalité Femmes / Hommes dans une entreprise dont les activités nécessitent le recrutement de profils de plus en plus techniques et scientifiques est difficile : nous nous heurtons – comme dans la plupart de vos entreprises – à un déficit structurel de candidatures féminines pour pourvoir des

---

<sup>1</sup>Accords d'entreprises ad hoc, renouvelés régulièrement depuis de nombreuses années : 11 accords Handicap, 2 accords égalité professionnelle ( 2009 et 2014)

postes d'actuaire, de Data scientist, d'architecte urbaniste informatique, d'experts en cybersécurité, etc.

Ainsi, pour consolider et pérenniser les résultats obtenus et aller plus loin, nous travaillons sur **deux axes** :

- **Promouvoir en interne la carrière des femmes** par des actions visant à :

- communiquer sur la valeur ajoutée de la mixité des équipes et sur les mesures facilitant la vie professionnelle ;

- accompagner et favoriser la prise de responsabilités par l'intensification de l'expérience réussie du mentorat ;

- et développer les offres de formation permettant l'acquisition et le développement de savoirs techniques de notre personnel en encourageant les candidatures féminines.

- Le deuxième axe a pour objet d'**obtenir à un recrutement plus paritaire** en renforçant l'attractivité de nos métiers par une communication externe sur nos mesures en faveur de l'égalité professionnelle, et par des actions ciblées envers les jeunes femmes à différents stades de leurs études. L'objectif est ici de développer des actions visant à **augmenter les candidatures de profils féminins à court terme** mais également à **moyen terme**, en suscitant des vocations féminines pour rejoindre la Banque.

Deux actions illustrent cet objectif :

- L'accompagnement de lycéennes dans leur orientation (*cf. convention nationale signée avec Capital Filles en juillet 2021 dans le cadre du programme Impact de la Mission RSE*) ;

- Le développement d'offres de stages plus tôt dans les parcours d'études supérieures afin de permettre à des étudiants et étudiantes en L2 ou L3 d'orienter ensuite leurs études de master vers des compétences recherchées par la Banque de France, voire suivre leur master dans le cadre d'un contrat d'alternance avec la Banque de France.

La Banque de France, comme de nombreuses autres entreprises je crois, est aujourd'hui confrontée au double défi de promouvoir la parité et de mettre également en place les conditions permettant de renforcer les résultats obtenus de façon pérenne en suscitant des vocations féminines et en favorisant ainsi des recrutements plus paritaires. Mais la Banque de France est déterminée à relever ce défi et elle s'est donnée les moyens de réussir !

Je vous remercie de votre attention.