



ENTREPRISE

XII^e Universités de la vie coopérative de la Caisse d'Épargne Île-de-France : les femmes à l'honneur

La Caisse d'Épargne Ile-de-France vient d'organiser les XII^e universités de la vie coopérative au siège de l'Unesco. À cette occasion, une conférence a abordé la question de l'égalité homme-femme au sein de nos entreprises et de notre société.



De gauche à droite : Patricia Chapelotte, Yves Thréard, Florence Berthout, Anne Gravoïn, François de Laportalrière, Ruth Mackenzie et Sylvie Pierre-Brossolette

Le matinée a été consacrée à la question de l'égalité hommes-femmes, de la place de la femme dans le monde entrepreneurial, ainsi que de l'enjeu de réformer sur ce sujet le fonctionnement de la société et des entreprises. Aujourd'hui encore, les inégalités entre

femmes et hommes sont nombreuses et la place de chacun des sexes est encore trop souvent définie dans la société en fonction de codes et stéréotypes qui n'évoluent pas assez vite. Comme le rappelle Delphine O, ambassadrice de la conférence mondiale de

l'ONU sur les femmes, selon les chiffres de l'Organisation, « les femmes sont systématiquement victimes de discrimination dans tous les secteurs de toutes les industries, dans le monde entier. L'égalité femmes-hommes est un but à atteindre ». Au vu des données du Forum

économique mondial, la parité hommes-femmes ne pourraient être mondialement atteinte avant 108 ans.

Une action en faveur de l'entrepreneuriat féminin

Organisatrice de l'événement



ment, la Caisse d'Épargne se veut « pionnière de l'égalité hommes-femmes ». Au sein de ses équipes, elle s'engage à donner aux femmes la même chances qu'aux hommes de conquérir les postes de direction. Elle a mis en œuvre une politique volontariste en ce sens. C'est ce qu'illustre le président du directoire, Didier Patault : « il y a une totale égalité des salaires, à fonctions et responsabilités équivalentes ». Pour ses clients, cette banque s'est également imposée des obligations d'action afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin, avec la participation de ses partenaires.

Plusieurs personnalités ont été invitées à participer aux deux tables rondes organisées autour de ce thème, la première sur le "Parcours de femmes courageuses et inspirantes" et la seconde sur "Entreprendre et diriger au féminin". Elles ont été co-animées par Patricia Chapelotte, fondatrice du club Génération Femme d'influence, et Yves Thérard, directeur adjoint de la rédaction du *Figaro*.

Une place encore difficile à asseoir

Venant d'horizons différents, du monde politique en passant par le secteur artistique, les femmes présentes à la première table ronde ont partagé leurs expériences, d'un point de vue technique – leur obtention d'un poste à haut niveau hiérarchique ou de la direction d'une équipe – et psychologique, dans l'affirmation de leurs capacités, de leurs projets et de leur autorité, dans une société

majoritairement dirigée par des hommes et où les stéréotypes perdurent. Actuellement, les hommes restent majoritaires aux postes de direction et certains secteurs professionnels sont presque exclusivement composés d'hommes.

Au sein des entreprises, il est encore très fréquent que les femmes fassent l'objet de machisme, voire de sexisme, de critiques. La confiance et la crédibilité de la part de leurs pairs masculins s'obtiennent parfois très difficilement. Lorsqu'il s'agit de monter leur propre entreprise, elles sont souvent confrontées à la difficulté de trouver des partenaires et des financements.

Dénonçant cette situation, les intervenantes défendent fermement leur position, revendiquant un certain féminisme. Selon Sylvie Pierre-Brossolette, présidente de la mission de préfiguration de la Cité de l'égalité et des droits des femmes, ce mouvement repose sur la revendication « que les femmes n'ont pas un rôle inférieur à celui des hommes, que tous les droits sont les mêmes, que tous les rôles sont les mêmes, que les opportunités, l'égalité des chances sont à niveau égal ». Elle souligne d'ailleurs que « ce n'est actuellement pas le cas ».

Le salaire, révélateur de l'inégalité hommes-femmes

La rémunération, dans presque tous les domaines professionnels, illustre l'ancrage de l'inégal traitement des femmes face aux

hommes. Revenant sur ses débuts en tant que directrice départementale de la Caisse des dépôts, Florence Berthout, maire du 5^e arrondissement de Paris, se rappelle avoir très vite compris que « le salaire était la mesure de la place que l'on occupait ». Elle gagnait « un bon 15 % de moins » que ses collègues hommes, à capacités égales. Parce qu'il leur tenait à cœur de lutter contre cette discrimination, ces femmes, chefs d'entreprise et dirigeantes, veillent quotidiennement à appliquer une égalité salariale au sein de leur équipe. Toutefois, leur autorité est parfois difficile à asseoir. Si rémunérer leurs salariés masculins leur assure un certain respect, cela n'est pas suffisant. Anne Gravoin, violoniste, regrette que « se faire respecter est, parfois encore, une tâche complexe ».

Des stéréotypes sociaux entravant les carrières féminines

Au sein de l'entreprise, les préjugés sont bien présents et catonnent parfois les femmes dans une position d'infériorité. Il est très fréquent qu'elles doivent faire plus d'efforts, travailler plus durement pour parvenir à des postes de direction et se faire respecter de leurs collègues masculins. Face à ces codes, certaines « n'osent pas », observe Sylvie Casenave-Péré, présidente de la société Posson Packaging, qui insiste sur le fait qu'il faut, au contraire, « rentrer dans ces codes », les affronter. Moins confiantes que les hommes, les femmes recherchent

généralement moins l'exercice du pouvoir que la responsabilité, la confiance de leurs salariés dans leur management. Il est donc important qu'elles poursuivent activement leurs actions, se battent pour arriver à leurs objectifs et se fassent plus confiance.

« On s'excuse toujours un peu d'exister » lance Emmanuelle Leneuf, fondatrice de qui ajoute que « les femmes sont moins sûres d'elles. Elles ont souvent ce que l'on appelle "le syndrome d'imposture" ». Si elles craignent de ne pas faire le poids face à des investisseurs et de ne pas réussir à convaincre de futurs partenaires, elles sont également plus timides que les hommes sur certains sujets, notamment l'augmentation de leur rémunération. Elles peuvent être plus réticentes à l'accepter ou préoccupées par le fait de gagner plus que leur époux. L'accès à de hautes responsabilités induit donc toujours chez les femmes de nombreuses préoccupations dont les hommes sont épargnés.

Autre aspect marquant, la pression sociale et familiale qui pèse sur les femmes et impacte leur carrière. En raison de stéréotypes encore bien ancrés dans nos sociétés, les femmes mènent de front leurs vies professionnelle et familiale. Elles peuvent donc difficilement faire abstraction de l'impact de leur travail sur leur vie de famille, de mère et leur position d'épouse, notamment lorsqu'elles accèdent aux plus hautes sphères de la hiérarchie sociale.

Pour les intervenantes, l'entrepreneuriat leur a permis



© A.P.

De gauche à droite : Patricia Chapelotte, Yves Thréard, Moussa Camara, Sylvie Casenave-Péré, Emmanuelle Leneuf et Dafna Mouchenik.

de trouver une stabilité entre leurs deux vies. En tant que dirigeantes, elles sont plus aptes à gérer leur emploi du temps comme elles le souhaitent. Ces femmes défendent donc la possibilité de mener une carrière parallèlement à leur vie de famille, tout en soulignant la nécessité d'être soutenue par leur conjoint.

Encourager les femmes vers l'entrepreneuriat

Les femmes chefs d'entreprise brillent par leur engagement, le sens qu'elles

donnent à leur travail, à leur investissement dans l'entreprise et à leur vision du management. Elles peuvent être vecteur d'une réelle compétitivité pour l'entreprise. Si elles ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprise, elles osent de plus en plus se lancer dans l'entrepreneuriat. Inconsciemment, les femmes pensent qu'elles ont moins de chances que les hommes d'entrer dans l'entrepreneuriat. Pour les y encourager, des organismes se sont investis, à l'instar de la Caisse d'Épargne. Telle est l'action que mène no-

tamment l'association "Les Déterminés", représentée par Moussa Camara lors de la seconde table ronde. Une formation y est dispensée, la "méthode femme" : une promotion de 15 personnes, formées sur six mois. Elles reçoivent les clefs et les outils pour réussir dans ce secteur et sont accompagnées lors de leurs débuts en tant qu'entrepreneur. D'expérience, Moussa Camara relève que « les femmes sont plus concrètes dans leur projet. Elles ont moins confiance en elles au départ mais une fois qu'elles sont dans une

posture d'entrepreneur, elles arrivent à aller plus vite que les hommes ». « Il faut que l'on encourage tout ça car ce sont des exemples qu'elles donnent dans leur environnement », expose-t-il. Clôturant cette conférence, Didier Patault promet, au nom de la Caisse d'Épargne, de continuer ses actions en faveur de l'égalité hommes-femmes. En tant que « facteur d'efficacité » dans ses équipes, il affirme que « la parité dans l'accès aux responsabilités, à la Caisse d'Épargne Ile-de-France, sera effective dans 10 ans ».

Lila Daoui