

*Les Rencontres Nationales*

# **Femmes & ENTREPRISES**

**2<sup>ème</sup> édition**



**Les Rencontres de l' Entreprise en mouvement !**

***Vendredi 3 Février 2006***  
***à Bordeaux Ecole de Management***

**CONTACT :**

Association Femmes d'Entreprises d'Europe et d'Avenir  
81 rue Georges Bonnac, 33000 BORDEAUX  
Tél : 05.56.24.01.16 Fax : 05.56.96.83.02 - Port : 06.11.72.97.74  
Email : [femmes-et-entreprises@tiscali.fr](mailto:femmes-et-entreprises@tiscali.fr)  
Site : [www.les-rencontres-femmes-et-entreprises.net](http://www.les-rencontres-femmes-et-entreprises.net)

# **PREAMBULE**

*Notre économie nécessite vivement une vision, du réalisme et une aptitude à l'anticipation.*

*En matière économique, je ne connais aucun moteur plus efficace que l'entreprise pour produire des richesses.*

*Mais qu'est ce qu'une entreprise ? Comment fonctionne t-elle ? Quels sont ses rôles économiques et sociaux ?*

*Ainsi, depuis l'entrepreneuriat au féminin via la diversité des métiers jusqu'à la formation tout au long de la vie professionnelle, les femmes jouent encore un rôle mineur dans notre économie !*

*Comment peut-on pérenniser, ou au mieux, accepter de nous priver de ces ressources considérables quand notre société subit un chômage massif, un développement économique insatisfaisant et une démographie problématique pour ne citer que ces éléments très visibles et qui ne sont, que la partie émergée de l'iceberg ? !!*

*Parlons clairement.*

*Notre déficit en terme de culture d'entreprise est l'un de nos freins majeurs qui nous conduit notamment à un déficit d'un million d'entreprises en France.*

*Or, les femmes créatrices d'entreprises ne constituent que 30% des entrepreneurs.*

*N'osent t-elles pas ? Sont-elles incompetentes ?*

*Leur double statut femme-mère les empêche t-elles de se lancer ?*

*Non.*

*Sauf dans nos représentations !*

*Quant aux femmes salariées, elles sont concentrées sur seulement 6 groupes de métiers contre 31 et ce, depuis plus de 20 ans.*

*Est-ce bien raisonnable de ne pas envisager leur entrée sur l'ensemble des secteurs quand on sait qu'à partir de 2005, les départs massifs à la retraite vont poser aux entreprises des difficultés aiguës en terme de recrutement?*

*Enfin, les femmes sont en minorité, comparativement aux hommes, dans les plans de formation professionnelle. Je propose que nous mettions en marche notre lucidité car les femmes peu ou pas formées dans l'entreprise continueront certes à ne pas être dérangeantes en terme de décision, de pouvoir et de stratégie, mais vont peser lourd en inertie dans les 10 ans à venir.*

*Or, les entreprises ne peuvent plus se permettre de compétences non renouvelées tant sur le plan transversal que sur le plan vertical.*

*C'est de ces 3 problématiques que nous avons débattues lors des 1<sup>ères</sup> Rencontres Femmes & Entreprises.*

***Démarche que nous poursuivons en vous proposant de vous associer à la 2<sup>ème</sup> édition, lors de notre rendez-vous national, le vendredi 3 février 2006.***

***Claire DUTERTRE***

***Fondatrice des Rencontres Femmes & ENTREPRISES***

***Chef d'entreprise***

# **LES RENCONTRES NATIONALES** **FEMMES & ENTREPRISES**

## **En 2 mots**

⇒ **1 Conférence européenne**

⇒ **3 Thématiques :**

- Reprise et Création d'Entreprise par les femmes.
- Diversité des Métiers par les femmes.
- Formation tout au long de la Vie Professionnelle des femmes.

⇒ **4 Pôles services :**

- Information,
- Rendez-vous Personnalisé,
- Complémentarité de Compétence,
- Solidarité.

⇒ **Entrée : 10 € et 5 € tarif réduit pour les étudiants**

⇒ **Lieu : Bordeaux, Ecole de Management**

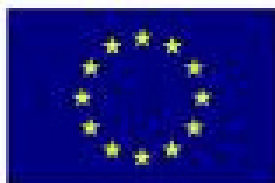
⇒ **Date : Le Vendredi 3 Février 2006 de 9h à 19h**

⇒ **Service : Halte-garderie toute l'après-midi**

⇒ **Organisation : Association Femmes d'Entreprises d'Europe et d'Avenir :**

- Claire DUTERTRE : Directrice de l'Association
- Eugénie MICHARDIERE : Responsable Développement
- Mylène DROUET: Responsable Communication

⇒ **Partenaires à ce jour : Financements Publics et Privés**



Fonds Social Européen

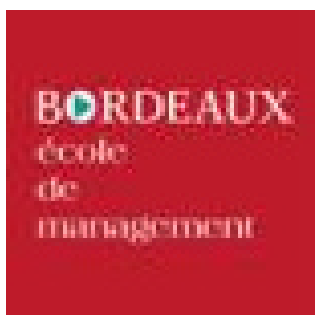


Ministère délégué  
à la cohésion sociale  
et à la parité

R E G I O N



AQUITAINE



DRTEFP

COMMUNAUTÉ de COMMUNES de

*Montesquien*





In Extenso



# **SOMMAIRE**

## **I – LES RENCONTRES FEMMES & ENTREPRISES**

- A – Introduction
- B – La Cible
- C – Les Objectifs
- D – Comment réaliser ces objectifs ?
- E – Les Pôles

## **II– POURQUOI ETRE PARTENAIRE ?**

- A – Constat
- B – Vos Intérêts
- C – La Communication
- D – Nos propositions partenariales

## **III – DEROULEMENT DE LA JOURNEE**

## **IV – ANNEXES**

- La Création d'entreprise
- La Diversité des métiers
- La Formation continue
- Article du Journal du Management ( 2004 )

# I - LES RENCONTRES FEMMES & ENTREPRISES

## A - INTRODUCTION

Voici la 2<sup>ème</sup> édition **des Rencontres Femmes & ENTREPRISES !**

Au vu du succès de la première et surtout des très nombreuses demandes d'informations et d'échanges, nous avons décidé de répondre à l'engouement général en rééditant cette opération d'ampleur nationale.

### 1) Compte tenu :

- du besoin de développement économique régional,
- de la nécessité de **bouster l'initiative** individuelle et collective,
- de la mise en œuvre de **changements culturels** sur nos représentations de la femme dans l'économie,
- des problématiques **managériales** et **organisationnelles** des **entreprises** (recrutement – productivité – départ à la retraite etc...),
- de la nécessité d'appartenance à la **dynamique européenne**

**Les Rencontres Femmes & ENTREPRISES** constituent des réponses claires à partir d'un vecteur puissant : **les femmes**.

En effet, la stratégie consiste à proposer une démarche segmentée (les femmes), pour traiter de sujets transversaux comme la création d'entreprise et la formation.

**NOTRE DEMARCHE SPECIFIQUE S'APPUIE SUR UN LEVIER REACTIF ET LARGE.**

Ainsi,

Et si l'on valorisait l'initiative ?

- l'initiative d'entreprendre !
- l'initiative de choisir sa filière sans tabou !
- l'initiative de changer de métier !
- l'initiative de se former !

Tels sont les fondements de Femmes & ENTREPRISES, les Rencontres de l'Entreprise en mouvement.

## 2) Le Postulat :

La 2<sup>ème</sup> édition des **Rencontres Femmes & ENTREPRISES** est bâtie sur la notion de **SERVICES**.

Pour ce faire, nous avons élaboré un concept axé sur la **COMPLEMENTARITE**.

A partir des 3 problématiques :

- Création et reprise d'entreprises,
- Diversité des métiers,
- Formation tout au long de la vie professionnelle,

Nous posons **le principe de complémentarité**. Un principe fort qui balaye l'idée selon laquelle le porteur de projet s'inscrit sur une demande massive et unilatérale.

Au contraire, **le porteur de projet est l'élément fondateur** suscitant l'offre de service.

Qu'il s'agisse de créer ou de reprendre une entreprise, de se réorienter et changer de métier, de s'ouvrir à d'autres compétences ou se spécialiser par la formation, quel que soit le projet, l'élément dynamique est la personne qui ose son projet.

Le postulat est clair : Le porteur de projet ne se résume pas à un demandeur. Il est d'abord et avant tout une force de proposition, en recherche de complémentarité.

La première relation entre le porteur de projet et celui qui délivre l'information, s'appuie donc sur une reconnaissance mutuelle, une valorisation mutuelle, un respect mutuel, une relation d'alter ego favorisant la compréhension, la confiance, le dialogue et donc l'efficacité dans l'échange d'informations.

Un postulat de départ essentiel qui fonde la construction même de la 2<sup>ème</sup> édition.

La complémentarité pourra s'exercer à travers les services.

Le service est la démarche pragmatique qui va permettre au projet de se réaliser dans les meilleures conditions.

## **B – LA CIBLE**

**La cible principale** est les Femmes : - chefs d'entreprises  
- salariées  
- étudiantes ( Ecoles, Universités, BTS, CFA...)  
- en recherche d'emplois

**La cible secondaire** est : - les dirigeants d'entreprises  
- les directions des Ressources Humaines,  
- les acteurs institutionnels.  
- les directions en Communication

## C – LES OBJECTIFS

<b><u>CIBLE</u></b>	
<b><u>Qualitatifs</u></b>	<b><u>Quantitatifs</u></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Susciter et encourager les dynamiques personnelles à travers les projets professionnels</li><li>■ Sensibiliser à la problématique générale du projet professionnel des femmes</li><li>■ Développer la culture d'entreprise</li><li>■ Booster l'entrepreneuriat</li><li>■ Développer l'initiative et l'innovation</li><li>■ Stimuler les innovations et les imaginations</li><li>■ Faciliter les démarches et apporter des réponses tangibles aux demandes</li><li>■ Faciliter les rencontres en atténuant le sentiment de solitude du porteur de projet</li><li>■ Proposer des filières et des métiers aux femmes</li><li>■ Offrir la possibilité de poursuivre les démarches, le suivi et le soutien, même après ces rencontres afin de finaliser et analyser les différents projets.</li><li>■ Informer clairement et avec précision</li><li>■ Changer les représentations de la femme dans l'économie</li><li>■ Promouvoir l'Egalité Professionnelle</li><li>■ Faire rayonner la France et ses territoires à travers l'initiative de précurseur ( aucun salon, colloque ou forum en France ou en Europe n'associe les 3 thèmes.)</li><li>■ Partager une vision européenne des femmes et de l'économie, de leur vie en entreprise, de la nouvelle donne qu'elles proposent en terme de ressources.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Créer un flux de 400 à 500 personnes dans la journée.</li><li>■ Augmenter le nombres de créations d'entreprises</li><li>■ Faciliter concrètement les reprises d'entreprises.</li></ul>

## **PARTENAIRES**

### **Qualitatifs**

- Identifier votre structure comme un acteur économique inscrit sur le développement.
- Rendre visible votre rôle d'acteur économique et social.
- Promouvoir votre filière et valoriser vos métiers.
- Promouvoir votre identité, votre enseigne et vos services.
- Renforcer votre image de marque et votre notoriété.
- Développer votre image éthique et managériale.
- Renforcer votre implantation sur le territoire.
- Accentuer et ou diversifier vos échanges
- Vous mettre au cœur d'une cible captive.
- Vous associer à l'ensemble des partenaires.
- Faire rayonner la France et ses territoires à travers l'initiative de précurseur ( aucun salon, colloque ou forum en France ou en Europe n'associe les 3 thèmes.)
- Partager une vision européenne des femmes et de l'économie, de leur vie en entreprise, de la nouvelle donne qu'elles proposent en terme de ressources.

### **Quantitatifs**

- Renforcer votre politique partenariale et vos relations
- Etre au cœur d'une assemblée de 400 ou 500 personnes.
- Développer une clientèle potentielle.

## **D – COMMENT REALISER CES OBJECTIFS ?**

### **EN PROPOSANT UN MEILLEUR ACCES POUR LES FEMMES A :**

- La création et reprise d'entreprise.
- La diversité des métiers avec une meilleure mixité aussi bien dans les secteurs que dans les emplois et donc la hiérarchie.
- La formation tout au long de la vie professionnelle.



### **EN PROPOSANT DES INFORMATIONS CLAIRES, PRECISES ET CONCRETES !**

- 2 Conférences : Approche globale de la femme dans l'économie / La création d'entreprise en France et en Europe ( interventions de femmes chefs d'entreprises Européennes.)
- Un *Pôle d'Information* sur chacun des trois thèmes
- Des Ateliers sont proposés avec des cas concrets de 45 min chacun (2 par thème)
- Un *Pôle Rendez-Vous Personnalisés*,
- Un *Pôle Complémentarité de Compétences*,
- Un *Pôle Solidarité*,



### **EN AXANT CES RENCONTRES SUR LA NOTION DE SERVICE !**

- Les pôles et les organismes présents sont là pour informer mais aussi pour faciliter concrètement les démarches,
- Une halte garderie est prévue pour la journée.



### **EN CREAT UN VERITABLE ENVIRONNEMENT !**

- Mur d'images
- Signalétique attractive
- Espaces configurés
- Panneaux d'informations, etc.

Femmes & ENTREPRISES, c'est abord la dynamique, la convivialité, l'échange, la rencontre et un certain plaisir d'entreprendre sa vie professionnelle. L'environnement de ces Rencontres est à l'image de cet esprit et propose une très forte attractivité visuelle (murs d'images, logistique, signalétique, pôles circulaires, etc...)

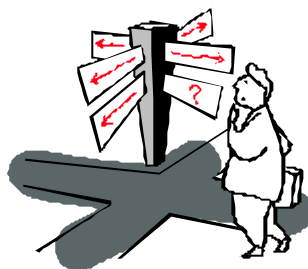
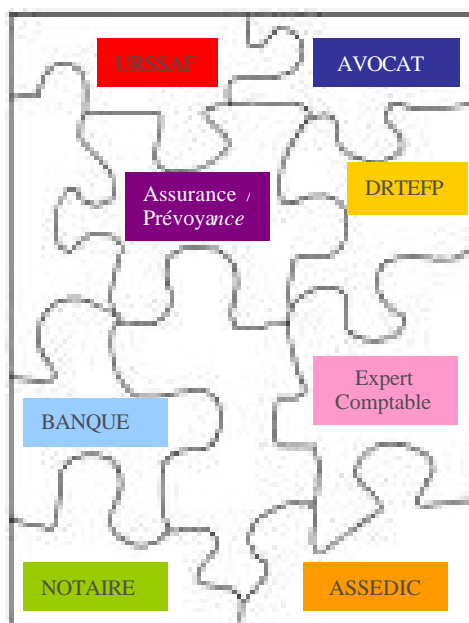
**On n'entreprind pas dans la morosité !  
On entreprind sur une vitalité nourrie par un véritable désir !**

## E – LES PÔLES

### ■ POLES D'INFORMATION :

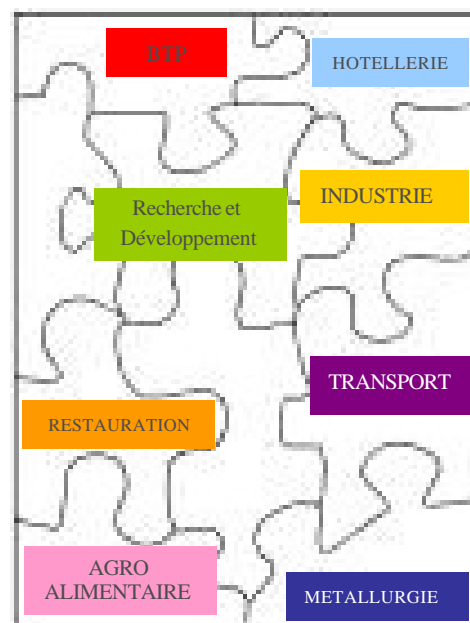
#### Création et Reprises d'entreprises

+ 2 Ateliers



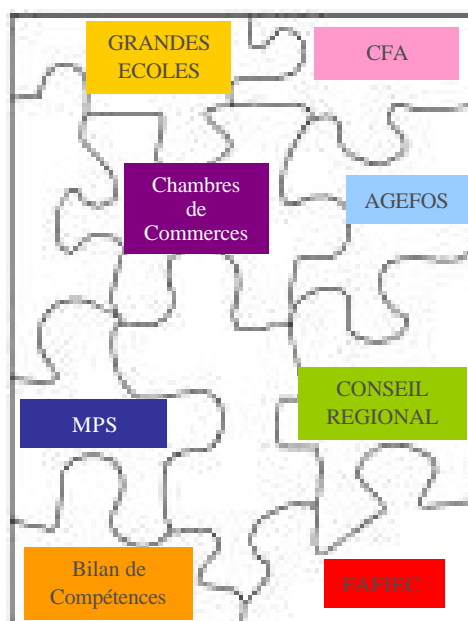
#### Diversité des métiers

+ 2 Ateliers



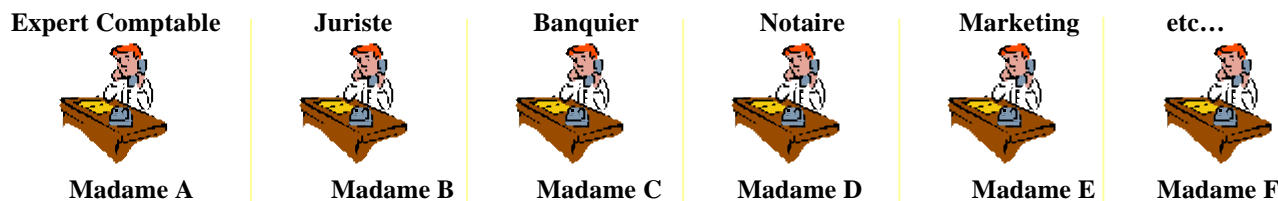
#### Formation Professionnelle

+ 2 Ateliers



## ■ POLE RENDEZ-VOUS INDIVIDUALISES :

50 rendez-vous nominatifs seront planifiés, avec inscription 1 mois avant l'événement. C'est un pôle où le porteur de projet est en phase de formalisation (inscription CFE, négociation du prêt, approche comptable auprès d'un expert, etc...). Ce pôle, au-delà du rendez-vous très personnalisé et concret, au-delà de son utilité pratique et rapide est également une véritable identification au passage à l'acte.



## ■ POLE COMPLEMENTARITE DES COMPETENCES :

Ce pôle va permettre des échanges prometteurs. En effet, beaucoup de femmes ont témoigné du fait que si elles rencontraient des compétences complémentaires aux siennes, elles se lanceraient davantage et créeraient plus aisément leur entreprise.



Communication / Marketing



Nouvelles Technologies



Architecture / Décoration



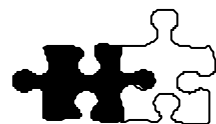
Esthétique / Textile



Médicale / Aide à la personne



Restauration / Hôtellerie



### Exemple de remarques :

- "je suis architecte, si je rencontre un architecte d'intérieur prêt à fonder, je crée ma boîte".
- "je suis secrétaire, je veux créer un call center il me manque des compétences en gestion – je n'ose pas encore me lancer".
- Je suis dans la communication et je veux monter ma structure. Si je rencontrais un créatif avec qui je me sente en phase et qui est décidé à s'installer, je fonce aussi

## ■ POLE SOLIDARITE :

Il est constitué d'associations à but non lucratif et dont 100% du fonctionnement est bénévole, qui sont spécialisées sur l'un de nos 3 thèmes. Nous aurons ainsi des marraines chefs d'entreprises, prêtes à s'investir auprès de créatrice et à l'accompagner gracieusement sur une période d'un an au minimum. Nous devons favoriser l'entraide, les échanges, les coups de pouce et les "bons tuyaux".



# II – POURQUOI ETRE PARTENAIRE ?

## A – CONSTAT :

- 2005 et les années suivantes prévoient des départs massifs à la retraite,
- Le taux d'activité des hommes est à son maximum,
- Les Femmes représentent de véritables ressources en compétences pour les embauches, sur tous types de postes, de l'atelier à la direction.
- Il manque 1 million d'entreprises en France.
- 30 % des entreprises sont créées par une femme,
- Les femmes créatrices d'entreprises pérennisent davantage que les hommes leur société à l'issue des 3 premières années ( source INSEE. )
- 60 000 entreprises sont concernées par la reprise en France ( APCE, Les Echos du 14/03/05)
- La loi sur l'Egalité Professionnelle a été renforcée et le gouvernement actuel en a fait une de ses priorités.
- 2004 a vu émerger la Réforme sur la Formation Professionnelle.



*Pour plus de précision,  
reportez-vous aux études et statistiques  
situés en annexes...*

## **B – VOS INTERETS**

- Anticiper les **recrutements**, au vu de la pyramide des âges.
- Vous aider à développer la **mixité Homme / Femme** dans vos équipes.
- Valoriser la diversité de vos **métiers** et développer votre **filière**.
- Renforcer votre politique en **Ressources Humaines**.
- Développer votre **Culture d'Entreprise**.
- Renforcer votre communication interne et la **cohésion sociale** de votre structure.
- **Capter** une clientèle potentielle.
- Consolider votre image et votre **notoriété**.
- **Bénéficier** de la communication des Rencontres ( relations presses : régionales et nationales, générale, économique et féminine, plaquettes, campagne d'affichage ...)
- Renforcer votre **politique partenariale**,
- Faire des nouvelles lois sur l'Egalité et la Formation Professionnelle (2001, la loi Genisson) (LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004.) non plus une contrainte, **mais un atout !**

**NOTRE COMMUNICATION N'EST PAS BATIE SUR UNE POLITIQUE DE LOGOS.**

**ELLE EST CONÇUE POUR QUE  
CHAQUE PARTENAIRE  
EXISTE A PART ENTIERE.**



## **D – NOS PROPOSITIONS PARTENARIALES**

2 implications possibles et conjuguées :

- Le Partenariat actif des Rencontres F&E
- Le Club Femmes & Entreprises

### **1) Partenariat actif des Rencontres F&E :**

#### **AVANTAGES**

#### **PARTICIPATION**

##### **PARTENAIRE PARRAIN :**

**Logo** sur tous les supports écrits,  
**Rédactionnel** dans le dossier de Presse

**2 000 €**

##### **PARTENAIRE PRIVILEGIE :**

**Logo** sur tous les supports écrits,  
**Rédactionnel** dans le dossier de Presse,  
**Espace** dans les pôles Information,

**5 000 €**

##### **PARTENAIRE ASSOCIE :**

**Logo** sur tous les supports écrits,  
**Rédactionnel** dans le dossier de Presse,  
**Espace** dans les pôles Information,  
**Prise de parole** lors de la Conférence de Presse,  
**Messages** d'informations en continu sur le mur d'images,  
**Appropriation** de l'évènement

**10 000 €**

##### **PARTENAIRE LEADER :**

**Logo** sur tous les supports écrits,  
**Rédactionnel** dans le dossier de Presse,  
**Espace** dans les pôles Information,  
**Prise de parole** lors de la Conférence de Presse,  
**Messages** d'informations en continu sur le mur d'Images,  
**Appropriation** de l'évènement  
**Prise de Parole lors d'un atelier crée sous votre égide**

**15 000 €**



**Ayons présent à l'esprit que les Rencontres F & E est un événement qui a pour vocation de monter en puissance chaque année et qu'il nécessite des moyens financiers conséquents.**

**Ensemble, déployons le plus pour obtenir le meilleur.**

## 2) Le Club Femmes & ENTREPRISES :

### → ECHANGER :

Le Club F&E invite les décideurs des entreprises de tous les secteurs et de toutes tailles à se rencontrer tous les 2 mois lors d'un petit-déjeuner.

Alternance avec un intervenant extérieur et une réunion d'échanges sur une thématique définie.

### → AGIR :

Le Club F&E a pour objectif de formuler des propositions concrètes et de mettre en œuvre des expériences pilotes afin de développer la mixité homme-femme au service de la compétence et du développement

Ainsi,

le partenariat peut s'effectuer

au titre de l'entreprise mais aussi à titre individuel

#### ■ Etre membre à titre Individuel :

→ Pour être associé(e) à l'année aux échanges, contacts, réflexions et actions.

→ Pour enrichir le contenu de l'édition à venir des Rencontres F&E

⇨ **A partir de 80 €**

#### ■ Etre membre au titre de l'Entreprise :

→ Pour associer votre entreprise aux travaux du Club et à ses opportunités relationnelles.

→ Pour associer votre entreprise aux Rencontres F&E :

- de 20 salariés → 500 €
- de 20 à 50 → 750 €
- de 50 à 300 → 1000 €
- de 300 à 500 → 1500 €
- 500 et + → 1800 €



Tous les membres du Club seront cités  
dans le document de présentation des Rencontres F&E,  
son programme et son dossier de Presse

# **III- DEROULEMENT DE LA JOURNEE**

(de 9h à 19h)

<b>9h00</b>	<p style="text-align: center;"><b>Ouverture officielle</b> <b>Catherine VAUTRIN</b> <b>Ministre de la Cohésion Sociale et de la Parité</b></p>
<b>9h30</b>	<p style="text-align: center;"><b><u>CONFERENCE :</u></b> <b>tables rondes en cours de construction</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jean-luc VERGNE –DRH du Groupe PSA Peugeot-Citroën-</li><li>• Charlotte DUDA – Présidente de l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel -</li><li>• Nicole NOTAT</li><li>• Jean Marcel DELIEUVIN – Président d'EADS Développement -</li><li>• Maria NOWAK – créatrice de l'ADIE - nombreuses études et écrits sur le micro-crédit-</li><li>• Nicky LE FEUVRE – Sociologue et Directrice de l'équipe SAGESSE – Université de Toulouse le Mirail</li><li>• Geneviève LETHU</li><li>• et aussi des femmes qui ont entrepris en :<ul style="list-style-type: none"><li>• Aquitaine,</li><li>• Espagne,</li><li>• Angleterre</li><li>• Norvège ou Suède.</li></ul></li><li>• Cristina LUNGI ( Chef d'entreprise (Paris) – Présidente d'ARBORUS - Membre de l'observatoire de la Parité – Auteur du livre "<i>Et si les femmes réinventaient le travail</i> ") –</li><li>• Chefs d'entreprises</li><li>• Etc ...</li></ul>

**13h00**

## **OUVERTURE DES PÔLES SERVICES**

### **1 Pôles d'informations**

- **Création et reprise d'entreprises**  
→ 2 ateliers de 45 min chacun seront à la disposition des femmes pour aborder des sujets très concrets.
- **Diversité des métiers**  
→ 2 ateliers ( idem )
- **Formation tout au long de la vie professionnelle**  
→ 2 ateliers ( idem )

### **2 Le pôle Rendez-Vous Individualisés**

### **3 Le pôle Complémentarité de Compétences**

### **4 Le pôle Solidarité**

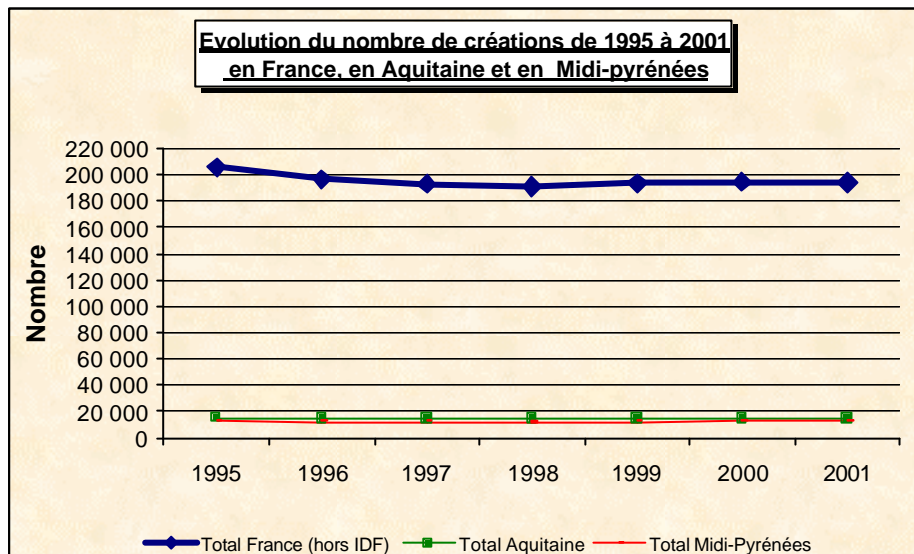
**19h00**

**Clôture par Monsieur Alain ROUSSET,  
Président du Conseil Régional d'Aquitaine**

# IV- ANNEXES

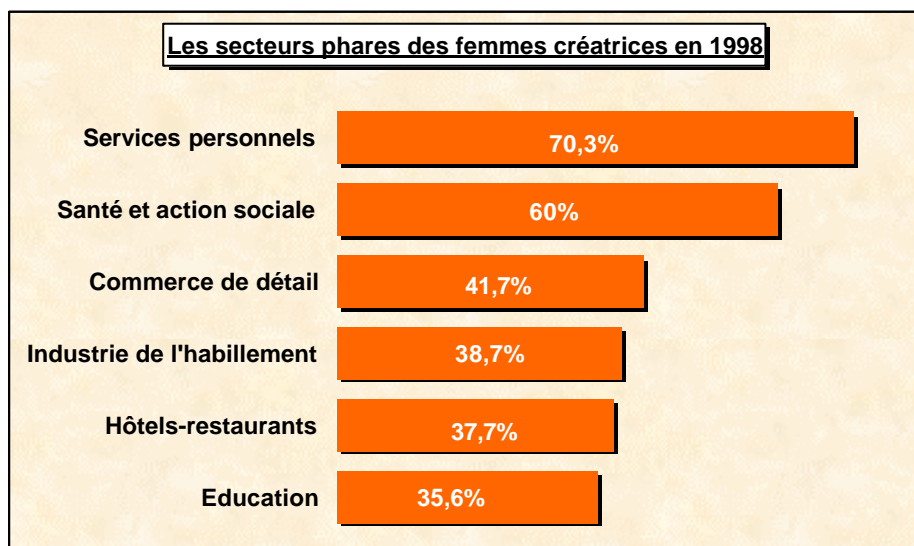
## A - LA CREATION D'ENTREPRISES

- La France marque un déficit d'1 million d'entreprises. La création et la reprise d'entreprises sont, de fait, un enjeu économique majeur.
- Seulement 1 entreprise sur 4 est créée par les femmes. Les femmes constituent donc un creuset très important ! Un potentiel qu'il est temps de valoriser et de soutenir pour booster la création d'entreprises.



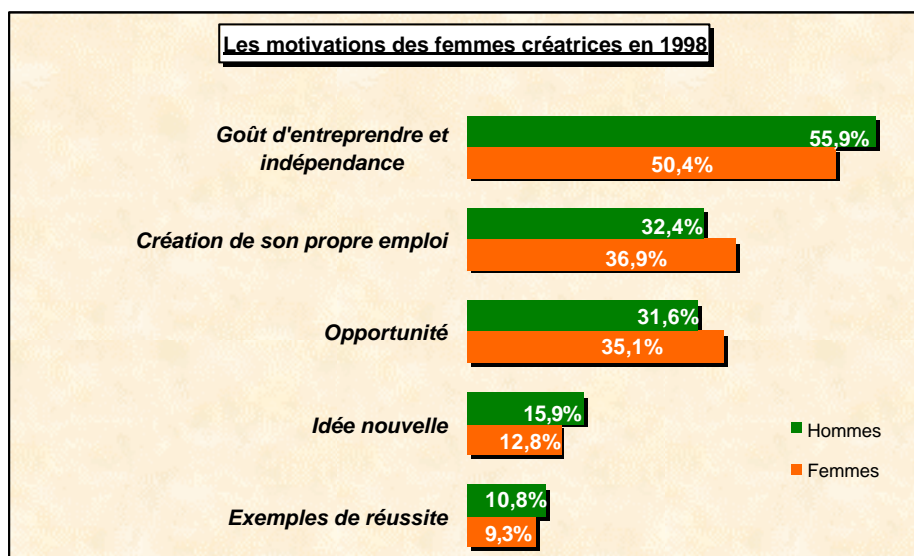
Source INSEE : enquête SINE 1998 (aucune autre étude n'a été effectuée depuis cette date)

→ Une évolution nulle.



Source INSEE : enquête SINE 1998 (aucune autre étude n'a été effectuée depuis cette date)

→ Les femmes créent leurs entreprises sur un champ d'activités restreint.

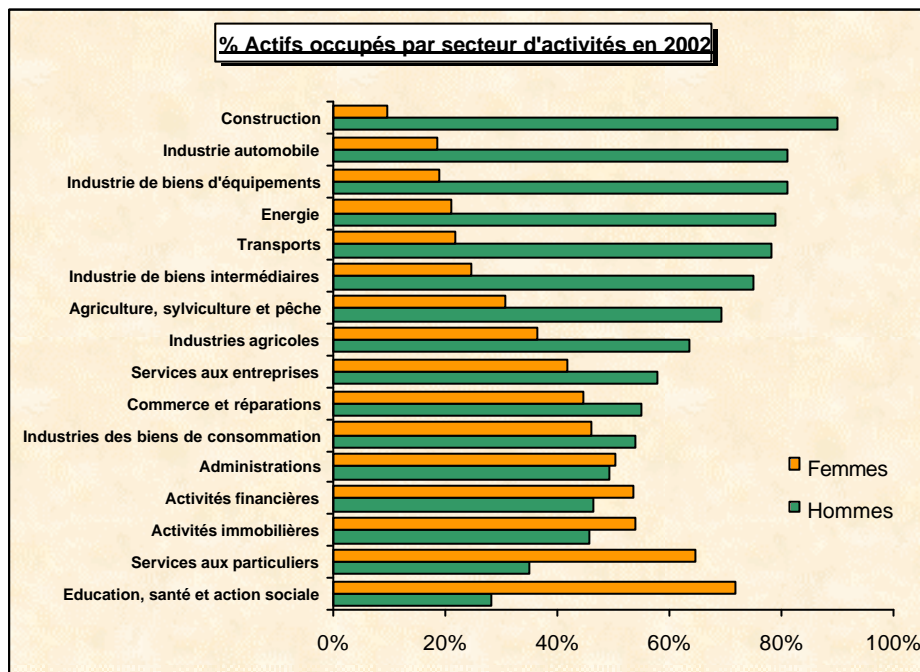


Source INSEE : enquête SINE 1998 (aucune autre étude n'a été effectuée depuis cette date)

➔ *Contrairement aux idées reçues, les femmes ont un goût d'entreprendre prononcé.*

## B - LA DIVERSITE DES METIERS

- Dès 2005, les départs massifs à la retraite des personnes issues du baby-boom, devront être remplacées. Par qui ? Les femmes vont représenter une manne décisive.
- Le taux d'activité des hommes est à son maximum.
- Près de 50% des femmes travaillent.
- Il est urgent de déployer les compétences des femmes sur l'ensemble des métiers pour répondre à la demande des entreprises.
- La diversité des métiers est donc un enjeu à part entière et essentiel au développement économique.



Source INSEE : enquête emploi

➔ Les femmes salariées, sont, elles aussi, concentrées sur seulement 6 groupes de métiers alors qu'il en existe 36. Même dans les secteurs techniques, leurs emplois sont majoritairement tertiaires.

## C - LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

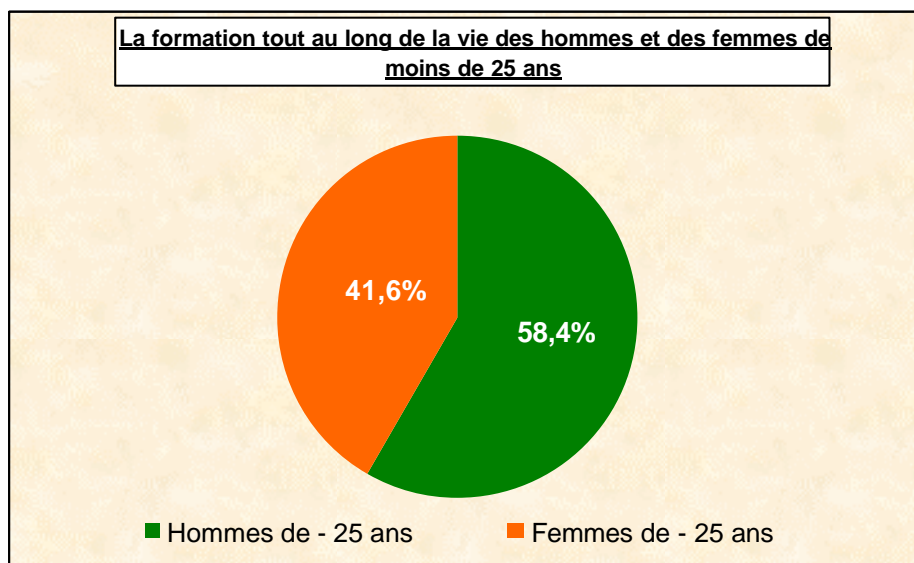
- Le niveau de formation initiale des filles est plus élevé que celui des garçons mais, en raison :
  - de leur concentration sur 6 groupes de métiers,
  - de leur concentration sur des postes subalternes.

"*La culture ambiante*" considère que leur formation continue est moins urgente que celle des hommes.

Or, bien au-delà de la question d'égalité professionnelle, nous savons que la place des femmes dans l'économie, va jouer un rôle prépondérant, à court et à moyen terme.

*Comment répondre aux exigences de productivité, de qualité, de rentabilité et de développement des entreprises ?*

**Notamment par la formation tout au long de la vie des femmes qui vont intégrer les entreprises massivement et sur une palette de métiers de plus en plus diversifiée.**



Source AREPA : Bref Céreq octobre 2001 et Formation-Emploi avril-juin 2002

→ *Les femmes sont encore très insuffisamment formées tout au long de leur vie comparativement aux hommes, et ce dès le départ de leur vie professionnelle.*

## **D – EXTRAITS D'UNE ETUDE**

*Le Journal du Management , Mai 2004*

**« Les entreprises ayant le plus fort taux de femmes dirigeantes  
ont de meilleures performances financières  
que celles qui comptent proportionnellement  
moins de femmes dans leurs instances dirigeantes. »**

Telle est la conclusion d'une étude menée par le cabinet CATALYST auprès de 353 sociétés répertoriées parmi les 500 plus importantes du monde. Une conclusion qui devrait intéresser directement les actionnaires.

➔ Face au papy-boom et à la pénurie annoncée de cadres, les entreprises ne pourront bientôt plus faire l'impasse sur la moitié de la population active. Conscientes de ces enjeux, les directions des ressources humaines mettent en place des programmes pour promouvoir la parité professionnelle. En France, IBM, France Télécom, Schlumberger, PPR ou encore l'Agence spatiale européenne se sont lancés dans la danse.

"Beaucoup d'entreprises françaises ont aujourd'hui la volonté d'avancer sur ce terrain, mais cela reste un sujet très politique" observe Ingrid Lieutaud, qui vient de créer DS manager, un cabinet de conseil en ressources humaines et diversité. Une sensibilisation qui avance pas à pas alors que de l'autre côté de l'Atlantique, aux Etats-Unis, le sujet est déjà dépassé. Les entreprises y mènent des actions depuis dix ans, plus largement en faveur des *minorities*. Les méthodes employées se sont souvent révélées très volontaristes, s'appuyant notamment sur la discrimination positive.

Du coup, les multinationales présentes aux Etats-Unis deviennent les nouveaux vecteurs de la parité "made in US", notamment en France. C'est le cas du groupe Schlumberger, qui suit un programme de diversité ambitieux dans le monde entier. Alors que la plupart des métiers du groupe sont traditionnellement masculins, 30 % des postes clefs de l'entreprise devront être occupés par des femmes d'ici 2010, contre 13 % aujourd'hui. Pour respecter cet objectif, les responsables des ressources humaines sont intéressés sur ces résultats.

Mais les objectifs chiffrés, qui reviennent finalement à établir des quotas, ne sont pas vus d'un bon œil en France. "Il ne faut surtout pas traiter cette problématique sur le thème des *minorities*, comme aux Etats-Unis, prévient Ingrid Lieutaud. Cela ne correspond pas à notre culture." Un point de vue partagé par Ashley Clark, directrice du développement des ressources humaines du groupe PPR. "En Europe, il faut s'attaquer au problème de manière plus diplomate, considère cette Américaine. Chez PPR, nous ne

conduisons pas de politique définie, mais nous suivons de très près certains indicateurs."

Cette position "diplomatique" est adoptée par la plupart des groupes français. Plutôt que d'imposer des objectifs sur la parité, les entreprises préfèrent accumuler différentes initiatives et créer un climat favorable, souvent sous l'impulsion de la direction générale. Chez France Télécom, les critères de choix des hauts potentiels ont ainsi été repensés en douceur. L'opérateur est parti d'un constat, simple : la carrière des femmes est essentiellement ralentie du fait des maternités. Plutôt que de détecter les forts potentiels féminins à 30 ou 35 ans, France Télécom a décidé d'attendre les 40 ans.

L'obligation de passer par un poste à mobilité internationale pour faire partie des hauts potentiels, souvent rédhibitoire pour les mères de famille, a été remplacée par l'obligation d'avoir occupé un "poste à dimension internationale". Et pour sensibiliser les managers de demain, l'opérateur a mis en place des programmes de "mentoring" destinés aux jeunes cadres et animés par des hommes et des femmes.

Mais toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne face au dossier de la parité. Chez Deloitte, par exemple, le recrutement des juniors respecte par nature l'équilibre hommes-femmes. "Dans l'audit, nous recrutons principalement des jeunes diplômés d'écoles de commerce, explique Hélène Ratte, DRH associée de Deloitte pour la région Europe, Moyen-Orient et Afrique. Or cette population est elle-même totalement mixte. Nous embauchons donc autant de femmes que d'hommes. Et nous gardons les femmes de plus en plus longtemps."

Un avantage dont ne peuvent bénéficier les entreprises davantage technologiques, qui recrutent des candidats issus de cursus nettement moins féminisés. L'Agence spatiale européenne (ESA) connaît bien ce problème, et notamment la "désaffection" des jeunes femmes pour les études scientifiques. Malgré une politique proactive sur la parité, l'ESA doit donc se contenter d'une féminisation de ces équipes au compte-goutte. Conclusion : entre 2001 et 2004, la part des femmes dans l'effectif total est passée de 4,4 à 5,5 %.

Pour l'instant, aucun bilan ne saurait être tiré de ces politiques, qu'elles soient volontaristes ou diplomatiques. La parité avance en France par tâtonnements. "La seule chose d'ores et déjà notable, analyse Ingrid Lieutaud, fondatrice de DS Manager, c'est que certaines entreprises savent très bien communiquer sur le sujet. Mais elles ont souvent un discours rodé sans mener aucune réflexion de fond."

Pourtant, à pas de géant ou de velours, il faudra bien avancer. »