



HOMMES-FEMMES

L'égalité au travail, c'est maintenant

30 exemples à suivre

De Hollywood à Paris, les stars luttent contre le sexisme... Et les entreprises françaises, que font-elles ? A l'occasion du forum Elle Active, les 27 et 28 mars à Paris, voici 30 initiatives qui facilitent le travail et la promotion des femmes.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE fait des vagues jusqu'à Hollywood ! Aux Oscars, Patricia Arquette a récemment réclamé « le même niveau de rémunération et les mêmes droits que les hommes ». Un cri du cœur, un cri de guerre relayé, depuis, par de nombreuses personnalités comme Meryl Streep, en plein tournage de « Suffragette », un film sur la conquête du droit de vote par les femmes en Angleterre.

Signe des temps, c'est l'engagement et la solidarité qui sont placés au cœur de la quatrième édition du forum Elle Active, les 27 et 28 mars à Paris (lire encadré p. 100). OEuvrer pour la réussite de toutes les femmes, sans exception, est le leitmotiv de ces deux journées riches en témoignages et en débats. Car, si l'on en croit notre grand sondage Ipsos/ELLE Active, l'égalité professionnelle, on en est encore loin : 59 % des femmes considèrent que leur rémunération

n'est pas à la hauteur du travail qu'elles fournissent. Les chiffres de l'Apec de ce mois-ci le rappellent : les hommes cadres ont un salaire fixe supérieur de 8,5 % à celui des femmes cadres.

Or, tout le monde a à gagner à plus d'égalité. D'où le succès incroyable de la campagne #HeForShe, cet appel à la solidarité masculine envers la cause des femmes lancé en septembre 2014 par Emma Watson, représentante de l'Onu Femmes, qui a recueilli, à ce jour, 262 104 signatures d'hommes dans le monde, dont près de 10 000 en France. Le comité Onu Femmes France lance d'ailleurs une campagne avec Augustin Trapenard, Alex Lutz, David Foerkinos et une vingtaine d'autres chics types du monde de l'art, de la politique et de l'entreprise (voir p. 100), qui affirment : « Nous sommes tous des femmes ! » Une lame de fond ? « Les hommes, une fois passée la peur de perdre leur place, ont compris qu'ils pouvaient bénéficier eux aussi des mesures mises en place à l'intention des femmes, comme le télétravail ou le temps partiel », analyse Marie-Christine Mahéas, coordinatrice de « Mixité, quand les hommes s'engagent » (éd. Eyrolles).

Nous avons rencontré des hommes et des femmes qui ont déjà tout compris. Chaque jour, à leur échelle, locale ou mondiale, ces dirigeants, ces patronnes ou ces militants expéri-

mentent les solutions de demain pour travailler mieux ensemble. L'égalité professionnelle, bien avant de se muer en culture d'entreprise ou de se matérialiser dans une Charte de la diversité, c'est d'abord un état d'esprit, un élan, une conviction non négociable. Voilà 30 témoignages de pionniers.

1. RÉINSÉRER LES FEMMES DE PLUS DE 45 ANS. « L'expérience et la compétence comptent bien plus que l'âge... C'est ce que nos cinq cents bénévoles, tous des professionnels des ressources humaines, expliquent aux femmes qui craignent de ne pas retrouver de travail. » *Elise Moison, déléguée générale de Force Femmes.*

2. COMPTER LES FEMMES. « Combien sont-elles dans les labos de recherche ? Combien de speakers sur une conférence scientifique ? Pour le savoir en un clic, nous avons mis au point l'appli ItCounts... C'est terriblement instructif. » *Flora Vincent, cofondatrice de Wax Science.*

3. JOUER CONTRE LES STÉRÉOTYPES. « Le foot, ce n'est pas que pour les hommes ! Nous avons lancé l'opération "le football des princesses" dans les écoles et encouragé la pratique féminine amateur. » *Brigitte Henriques, secrétaire générale de la Fédération française de football.*

4. BOOSTER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ. « Seule une start-up sur

dix est montée par une femme (selon la Bpifrance). J'ai créé MyAnnona, un site de financement participatif, pour qu'elles osent se lancer sans craindre de se planter. »*Beryl Bès, créatrice de la plateforme de crowdfunding myannona.com*

5. POUSSER LES JEUNES TALENTS. « Les entreprises ont tout à gagner à intégrer les moins de 30 ans, même s'ils sont moins prêts que leurs aînés à tout sacrifier au boulot. Notre job : expliquer les codes des jeunes aux dirigeants et vice versa. Pour que les générations fonctionnent mieux ensemble et fassent des étincelles. »*Emmanuelle Duez, cofondatrice de The Boson Project et WoMen'Up.*

6. ENCOURAGER FINANCIÈREMENT LA MIXITÉ. « Chez McKinsey, on mesure tout : le pourcentage de femmes à chaque stade hiérarchique, la vitesse de leur progression. La rémunération variable de nos chefs est conditionnée à l'amélioration de ces chiffres. »*Cécile Kossoff, directrice de McKinsey & Company.*

7. DÉCÉLÉRER PENDANT LA GROSSESSE. « Beaucoup de femmes se disent : » J'ai un enfant, les horaires impossibles du conseil, ce

n'est pas pour moi « ... Alors, pour qu'elles ne soient pas tentées de démissionner, nous leur imposons un temps partiel de 80 %, payé 100 %, pendant leur grossesse. Elles ont le temps de réfléchir à la suite. »*Vanessa Lyon, directrice associée chez Boston Consulting Group.*

8. INTERDIRE TOUTE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE. « Notre recrutement repose sur un principe : zéro discrimination d'âge, de genre, d'origine et zéro cooptation. »*Michelle Gilbert, directrice de la communication de Facebook France.*

9. FORMER DES ÉTUDIANTES AUX MÉTIERS TECHNIQUES. « Dans le secteur du très haut débit, les candidatures féminines sont rares. Alors, nous les formons : nous recrutons des étudiantes, 36 cette année, en contrat de professionnalisation... Et, à la fin, elles intègrent Orange en CDI. »*Christine Lanoë, DRH d'Orange France.*

10. FILMER LES INÉGALITÉS. « L'égalité hommes-femmes régresse, ce n'est pas moi qui le dis, c'est Ban Ki-moon, le secrétaire général des Nations unies. J'essaie de créer une prise de conscience à travers mes documentaires : le sujet de l'égalité, chacun et chacune doit s'en emparer. »*Frédérique Bedos, réalisatrice du documentaire « Des femmes et des hommes ».*

11. LANCER LA CAMPAGNE « BAN BOSSY » EN FRANCE. « Une femme qui a des responsabilités ne se transforme pas en dragon ! Il est temps de créer le Ban Bossy français pour encourager les femmes à devenir chef et les convaincre qu'il n'y a pas de honte à être directive. »*Valérie Rocoplan, coach chez Talentis et auteure d'« Oser être la chef », Leduc.s. éditions.*

12. STIMULER L'ENTRAIDE ENTRE FEMMES. « Nous croyons beaucoup au cercle vertueux : pour recruter plus de 1 000 administratrices, nous mandations des conseillers – souvent des cadres au chômage ou de jeunes retraités. A chaque mandat d'administratrice décroché, nous versons une partie de notre commission à une fondation pour les femmes en grande précarité. Tout le monde est gagnant. »*Lucille Desjonquères, fondatrice de Femmes au coeur des conseils et DG de Leyders Associées.*

13. RÉCOMPENSER L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL FÉMININ. « Donner aux femmes les plus fragiles accès à l'éducation, les

guider jusqu'aux portes de l'entreprise, c'est la mission de la Fondation ELLE. Cette année, en partenariat avec le Comptoir de l'Innovation, nous avons créé le prix Impact 2 pour ELLE(s) qui récompense un projet français d'entrepreneuriat social porté par une femme ou à destination des femmes. »*Karine Guldemann, déléguée générale de la Fondation ELLE.*

14. FORMER SES COLLABORATRICES. « J'envoie mes salariées à des conférences, des forums – comme ELLE Active. Elles partagent un bon moment, intelligent et instructif, et reviennent au bureau avec le plein d'idées. Ça vaut toutes les sessions de team building du monde ! »*Armelle Carminati, DG Fonctions centrales d'Unibail-Rodamco.*

15. CONSIDÉRER LE CONGÉ MATERNITÉ COMME UN ATOUT. « Le congé maternité est un moment de la carrière, pas une coupure. Que la salariée soit absente 3, 6 ou 12 mois ne change rien, ni à son salaire, ni à son évaluation, ni à sa demande d'augmentation. Une jeune mère promue, chez Davidson Consulting, c'est normal. »*Bertrand Bailly, DG de Davidson Consulting.*

16. DONNER ACCÈS À L'EMPLOI À TOUTES LES FEMMES. « Permettre l'accès à l'emploi à des milliers de personnes – notamment des femmes – issues de communautés en difficulté, c'est l'objectif 2020 du volet emploi de Sharing Beauty With All. Plus de 140 employées de L'Oréal France sont ainsi engagées dans le dispositif de mentoring de Capital Filles, une association formidable qui met en relation nos collaboratrices avec des lycéennes en mal de conseil pour leur future orientation. »*Marianne Paux, DRH de L'Oréal France.*

17. OUVRIR UN RÉSEAU DE CADRES AUX NONCADRES. « Etre une femme dans un secteur très masculin (les conductrices de train par exemple), ça veut dire moins d'entraide au travail. Nous avons ouvert notre réseau à presque tous les emplois cadres ou non cadres. Du coup, tout le monde se parle et se soutient. » *Virginie Abadie-Dalle, présidente du réseau SNCF au Féminin.*



7. DÉCÉLERER PE LA GROSSESSE. <



1. Augustin Tra-penard.



2. David Foenki-nos.



3. Cédric Klapisch.



4. Bruno Sanches et Alex Lutz.



5. Loïc Corbery.

18. RÉSERVER DES PLACES EN CRÈCHE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI. « Si vos enfants ne sont pas gardés, difficile de chercher du boulot et de se rendre disponible du jour au lendemain. Surtout pour les mères seules. Grâce à ce dispositif de places en crèche pour les chômeurs, 38 % d'entre eux ont retrouvé un emploi. » *Christophe Durieux, fondateur de People&Baby et cosignataire du dispositif « Crèche Solidarité Emploi ».*

19. PARRAINER LES HAUTS POTENTIELS FÉMININS. « Chez Axa, il n'est pas rare que nos femmes cadres

s'expatrient et que leur conjoint les suive... Cela grâce à notre système de sponsorship interne : nous identifions les femmes les plus talentueuses et les préparons à des fonctions de direction au niveau mondial. »Nicolas Moreau, P-DG d'Axa France.

20. BRISER LE DOUBLE PLAFOND DE VERRE. « Les femmes ont un double plafond de verre à franchir : celui de leur genre et celui de leur culture d'origine. En tant que mentor, j'aide les jeunes femmes à prendre conscience de ces freins et à être fières d'elles-mêmes et de leur savoir-faire. »Pap'Amadou Ngom, mentor, PDG Des Systèmes et des Hommes et membre du Club du XXI^e siècle.

21. LUTTER CONTRE LE PRÉSENTÉISME. « On peut être un patron, un salarié performant avec des horaires normaux. Ma journée de travail s'achève à 19 h 30 et le weekend est réservé à ma famille. Il suffit de déléguer. »Alain Roumilhac, président du groupe Manpower France.

22. IMPLIQUER LES HOMMES. « J'ai lancé Happy Men, un réseau de 400 hommes prêts à mettre en oeuvre les bonnes pratiques au sein de leur entreprise. Ils s'engagent par exemple à s'occuper eux-mêmes de leur enfant s'il est malade. »Antoine de Gabrielli, fondateur de Mercredi-c-Papa et du programme Happy Men.

23. RENDRE LE TRAVAIL ACCESSIBLE AUX PLUS PRÉCAIRES. « C'est pas parce qu'on est exclu et peu formé qu'on ne peut pas être extrême-

ment utile. Nous avons créé "Lulu dans ma rue" (luludanslarue.org), des kiosques de services à la personne, où les plus démunis (dont beaucoup de femmes) dépannent ceux qui le sont moins. »Charles-Edouard Vincent, fondateur et directeur d'Emmaüs Défi.

24. S'ENGAGER PAR ÉCRIT. « Pour promouvoir la diversité et la mixité, j'ai signé le Women's Empowerment Principles (WEPs), une charte égalitaire sous l'égide d'Onu Women. »Nadja Swarovski, P-DG du groupe Swarovski.

25. MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES PLUS FRAGILES. « Garder son emploi ou en trouver un, c'est un tour de force quand on est malade. Mon association Cancer@ Work (soutenue par les labos Roche) sensibilise les managers à la question, pour qu'au moins ils regardent le problème en face. »Anne-Sophie Tuszyński, cofondatrice de Cancer@Work.

26. IMPOSER DES HORAIRES « FAMILY FRIENDLY ». « Le matin, tous mes salariés bénéficient de deux heures de flexibilité pour leur permettre de répondre aux urgences (enfant malade...). Depuis, ils sont beaucoup moins stressés. »Anne-Sophie Panseri, P-DG de Maviflex.

27. PROUVER AUX HOMMES L'INTÉRÊT DE LA MIXITÉ. « Ce n'est pas toujours facile de faire bouger un groupe de 430 000 collaborateurs, dont 54 % de femmes, implanté dans 80 pays. Notre outil d'égalité s'appelle Swift, c'est un pôle de décision rattaché à la direction. Il agit directement sur le recrutement et les

promotions et nous a permis de passer de 20 à 31 % de femmes dans le top 1 000 de nos dirigeants. »Jean-Michel Monnot, vice-président du groupe Diversité et Inclusion de Sodexo.

28. APPLIQUER LE MÊME DROIT DU TRAVAIL À TOUTES LES FEMMES DU MONDE. « Partout dans le monde, une employée Total en congé maternité conserve son salaire et continue à évoluer dans sa carrière. C'est une évidence en Europe, où c'est la loi. Mais pas dans les pays en développement, où les avantages sociaux sont très restreints. »Patrick Pouyanné, DG de Total.

29. DÉNONCER LES INÉGALITÉS SALARIALES VIA L'EQUAL PAY DAY®. « Sur une année, une femme devrait travailler 60 jours de plus qu'un homme pour espérer gagner le même salaire... Vous voyez, 24 % d'écart salarial entre hommes et femmes, c'est énorme ! Nous avons fixé au 26 mars 2015 le jour de l'Equal Pay Day® pour dénoncer cette injustice. »Lisa Amarillis Rodriguez, coordinatrice de Young BPW France.

30. CRÉER UN CABINET DE CONSEIL SUR L'ÉGALITÉ. « Pour que ça bouge vraiment, il faut que ça bouge partout, c'est pour cela que nous avons réuni trois agences spécialisées dans l'égalité (Egaé + Equilibres + Autrement conseil) pour conseiller à la fois les secteurs privé, public et international. »Pauline Chabbert, directrice associée du Groupe Egalis. ■

par Julia Dion

ENCADRÉS DE L'ARTICLE

« Il faut encourager les femmes à devenir chef et les convaincre qu'il n'y a pas de honte à être directive. » VALÉRIE ROCOPLAN, COACH CHEZ TALENTIS

