

« La parité et la diversité dans l'entreprise : une égalité (encore) sous condition »



Colloque :

**« La parité et la diversité dans l'entreprise :
une égalité (encore) sous condition »**

12 octobre 2009

Sous le haut patronage de :

Xavier DARCOS, Ministre du Travail, des relations sociales, de la Famille, de la
Solidarité et de la Ville

Nadine MORANO, Secrétaire d'Etat, chargée de la Famille

COMPTE-RENDU

Animation : Nadia BEY, Journaliste

SOMMAIRE

Ouverture	3
Table ronde 1 : L'entreprise, handicapée de la parité ? Plafond et parois de verre	9
Table ronde 2 : Les femmes et les médias : un miroir à deux faces	14
Regards sur l'administration	17
Perspectives et clôture	20

OUVERTURE

Intervenants :

Fadila MEHAL, Présidente, LES MARIANNE DE LA DIVERSITE

Soumia MALINBAUM, Présidente, AFMD

Jean-François COPE, Député-Maire de Meaux

Brigitte GRESY, Inspectrice Générale des Affaires Sociales

Marie-Jo ZIMMERMANN, Présidente de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Nadia BEY

Bonjour à tous. Nous sommes ici pour débattre d'un sujet qui nous interpelle tous au-delà des clivages politiques. Ce colloque est né de la volonté de deux femmes, grandes figures de la diversité, Fadila MEHAL, présidente des Marianne de la Diversité, et Soumia MALINBAUM, présidente de l'Association Française des Managers de la Diversité.

Fadila MEHAL

Je remercie l'ensemble des participants à cette rencontre pour leur présence et souligne notre besoin de regards croisés. L'association des Marianne de la Diversité a été créée voilà trois ans après les émeutes des banlieues. Nous estimons que le premier combat à mener aujourd'hui est celui de l'égalité et de la visibilité. Notre combat politique vise à permettre aux femmes d'acquérir leur juste place dans la République.

Nadia BEY

Soumia MALINBAUM, vous luttez pour votre part pour une nouvelle forme de management. Vous êtes d'ailleurs vous-même chef d'entreprise. Que partagez-vous avec Fadila MEHAL ?

Soumia MALINBAUM

Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous recevoir ici et remercier toutes les personnes présentes. Rappelons que le rapport de Brigitte GRESY a montré une situation dramatique et un constat d'échec qui nous appellent à nous mobiliser pour l'égalité et la diversité. Je me suis engagée depuis longtemps pour la diversité et l'association que je préside l'appréhende dans sa globalité. Nous avons identifié les discriminations les plus flagrantes en France et travaillons avec 43 entreprises pour déconstruire les préjugés. En effet, la mise en place de quotas n'est pas suffisante ; il faut comprendre d'où viennent ces préjugés et la manière de les faire disparaître. Nous sommes aujourd'hui entrés dans le monde de l'entreprise dans un nouveau paradigme de croissance : le monde économique ne peut plus se passer de cette diversité car la France est diverse. Nous travaillons pour mobiliser ceux qui gèrent cette mobilité et maintiennent les plafonds de verre pour les femmes, les handicapés et les minorités ethniques.

Nadia BEY

Vous semblez dire que l'égalité professionnelle est à la fois un enjeu sociétal et un enjeu économique.

Fadila MEHAL

Je pense que la question de la mixité, de la parité et de la diversité est une question de progrès.

Nadia BEY

Jean-François COPE, merci d'avoir réuni ces femmes qui œuvrent pour ces évolutions. Le rapport de Brigitte GRESY est alarmant : il indique entre autres qu'alors que les femmes représentent 47 % de la population active, seuls 30 % des chefs d'entreprises sont des femmes. Monsieur DARCOS a dit que ces chiffres font honte à la France. Partagez-vous ce commentaire ? Que vous inspirent ces chiffres ?

Jean-François COPE

Je suis extrêmement engagé sur ce sujet. Il s'agit pour nous d'une priorité absolue. Le discours tenu en France est partagé entre le constat d'une situation épouvantable et accablante et un point de vue qui tend à souligner les avancées importantes accomplies. Tant l'auto-flagellation que l'autosatisfaction sont grotesques et ne représentent aucune solution. En revanche, il faut inscrire cette problématique par rapport à la représentation politique. Nous avons d'ores et déjà accomplies des avancées spectaculaires au niveau des conseils municipaux qui assurent le quotidien des administrations publiques. Maintenant que la parité est instaurée tant dans les textes que dans les faits, les changements d'habitudes et de pratiques sont considérables. De plus, la représentation de la diversité de la population a progressé dans les conseils municipaux. Il faut en outre étudier les raisons des reculs. Notons qu'en 2007, le Gouvernement de la République Française comptait autant d'hommes que de femmes. Or en 2009, du fait de circonstances diverses, le Gouvernement ne compte plus que 4 femmes pour 14 hommes. La représentation des femmes au Parlement est encore plus faible. Les changements ne peuvent s'effectuer rapidement. Dans ce domaine, il semble qu'au plus nous promovons des femmes à des responsabilités locales, au plus elles pourront naturellement prétendre à faire leur place. J'estime que la solution à la représentation des femmes au Parlement ne réside que dans la décision des partis politiques pour mettre en œuvre un plan de formation et de mobilisation sur les deux ou trois prochaines grandes échéances qui permettrait de promouvoir les femmes et les populations de l'immigration récente. Il faut aujourd'hui faire émerger des initiatives et des volontés de la société : c'est là le principe du management participatif dont la mise en œuvre nécessite un changement de mentalité total.

En ce qui concerne la sphère économique, nous constatons des motifs d'indignation insupportables et nous devons acter pour y apporter des réponses. L'un de ces motifs est l'inégalité permanente entre hommes et femmes dans l'entreprise, inégalité liée à la question des compétences, des rémunérations, du déroulement de carrière. Je lancerai d'ailleurs dans les jours qui viennent un groupe de travail piloté par Marie-Jo ZIMMERMANN et constitué de parlementaires du groupe UMP et de personnalités de la société civile. Ce groupe de travail devra élaborer d'ici la fin de l'année des propositions concrètes qui pourront devenir des textes de loi. Il faut partir du management des entreprises pour appréhender la façon de diffuser l'idée selon laquelle nous avons besoin que les

femmes aient également des responsabilités dans l'ensemble de la sphère économique. Je retiens d'ailleurs l'idée d'un pourcentage accru de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. C'est là le point de départ d'une approche beaucoup plus globale d'une nouvelle initiative pour assumer la question de la place des femmes dans la société française. C'est essentiel.

Enfin, je me suis engagé avec le club Génération France que j'anime, dans une réflexion existentielle sur l'identité française. Cette question est vitale et structurera à mon avis le débat public français dans les dix prochaines années. Si tel n'est pas le cas, la nation française continuera à se fissurer en silence tandis que d'autres pays ont une conception plus collective du combat à mener pour le pays. La France en est pour sa part incapable car nous ne réfléchissons plus à ce que signifie être français. Cette question identitaire porte en son sein une réflexion majeure sur la place de la femme dans notre société. Le rôle des politiques est de créer ce débat pour faire progresser l'idée de nation.

Nadia BEY

Vous semblez inscrire cette réflexion dans le cadre d'un nouveau modèle de société.

Jean-François COPE

Absolument. Ne pensons pas que la nation française correspond à une idée définitivement acquise. Il faut revoir cette notion tous les jours pour l'appréhender dans un cadre européen et une approche mondialisée. Nous ne travaillons plus assez sur des notions telles que la fraternité et le respect qui sont pourtant essentiels dans une société qui a profondément évolué et dont les habitants attendent que les décideurs proposent des pistes de réflexion.

Nadia BEY

Merci monsieur le ministre.

J'accueille à présent Brigitte GRESY, inspectrice générale des Affaires Sociales et rapporteur de la commission d'image des femmes dans les médias, qui a travaillé depuis de longues années sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Comment expliquez-vous les lenteurs, si ce n'est l'immobilisme français, sur la question de l'égalité entre hommes et femmes ?

Brigitte GRESY

Je préférerais parler d'avancées paradoxales. La plus grande révolution sociétale des vingt à trente dernières années consistait en le travail des femmes qui représentent aujourd'hui 47 % de la population active. 80 % des femmes de 25 ans à 49 ans travaillent. De plus, le taux de fécondité des Françaises est l'un des plus élevés d'Europe et atteint quasiment le taux de renouvellement des générations. Notre modèle de présence des femmes au travail est exceptionnel. Pourtant, nous constatons des retards impressionnants tant en matière de traitement entre hommes et femmes sur le marché du travail qu'en matière de bilan de la négociation collective. Notons que le taux d'activité des femmes en ETP ne progresse plus depuis les années 1990 : cela signifie que le mode d'accès au travail se fait essentiellement sur le temps partiel. De plus, nous assistons à une bipolarisation croissante entre les femmes qualifiées qui jouent plus ou moins bien le jeu de la mixité au sein des entreprises et les femmes non qualifiées qui décrochent véritablement du marché du travail. Dernièrement, la parentalité reste bancale. Peut-être est-ce là la clef de l'inégalité entre les hommes

« La parité et la diversité dans l'entreprise : une égalité (encore) sous condition »

et les femmes. De nouvelles études ont mis en avant une asymétrie de plus en plus forte des transitions professionnelles à la naissance d'un enfant : 6 % des hommes et 40 % des femmes disent que leur carrière a été impactée par la naissance d'un enfant.

Les symptômes-clefs de cet immobilisme sont :

- une inégalité des rémunérations ;
- une inégalité des retraites ;
- l'absence de changement au niveau des conseils d'administration.

Seuls 7,5 % des entreprises ayant déclaré un délégué syndical en 2008 ont signé un accord sur l'égalité professionnelle.

Je dresserais donc un tableau en demi-teinte de la situation qui voit des avancées paradoxales, des progrès extraordinaires mais des motifs d'indignation récurrents qui montrent combien il est impératif d'intégrer le réflexe de l'égalité professionnelle en entreprise.

L'une des propositions que j'ai élaborées porte sur un système de quotas et est sans doute la plus symbolique. L'ensemble de mes propositions s'articule néanmoins autour de trois thèmes qui sont :

- le *top management* ;
- la négociation collective ;
- la précarité du travail féminin (mesures sur le temps partiel).

Depuis un ou deux ans, nous constatons un consensus de la société civile, des médias et des professionnels sur la question des quotas. Je n'ai pour ma part aucun complexe vis-à-vis des quotas dans la mesure où rien dans ma démarche ne s'inscrit dans l'optique d'une guerre contre les hommes. Il faut faire l'égalité avec eux et pour eux en leur démontrant qu'ils ont tout intérêt à y venir. Une logique de cooptation implicite est à l'œuvre dans les conseils d'administration et fait office de quotas invisibles. Nous y substituons alors des quotas visibles pour une période transitoire, quotas destinés à promouvoir des compétences de valeur comparable.

Je travaille sur deux principes qui consistent à convaincre et contraindre. Il faut convaincre en simplifiant la négociation collective et le Code du travail, en créant des leviers d'action (embauches, accès à la formation et à la promotion, articulation des temps de vie, politiques de communication, d'évaluation, de rémunération des emplois) et en sensibilisant les acteurs. Si la négociation ne parvient pas à prendre corps dans l'entreprise, il faut envisager une sanction. L'objectif de cette démarche est d'instaurer le réflexe de l'égalité dans l'entreprise pour des enjeux de démocratie et de justice sociale mais aussi pour des enjeux économiques et sociétaux.

Nadia BEY

Merci.

Qu'ont apporté les lois précédentes dont la loi sur la parité ? J'accueille pour répondre à cette question Marie-Jo ZIMMERMANN, présidente de la délégation de l'Assemblée Nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Vous dites que la gouvernance des entreprises n'est pas en phase avec la société qui a évolué.

Marie-Jo ZIMMERMANN

Je souhaite rendre hommage à Brigitte GRESY qui a rédigé un rapport tellement probant qu'il faudra très prochainement légiférer. Dès 2006, j'ai fait passer des amendements dans la loi d'égalité salariale sur les 20 % dans les conseils d'Administration. N'oublions pas non plus la gouvernance au niveau des organisations syndicales et la représentation des femmes aux Prud'hommes. L'an dernier, nous avons fait passer dans la Constitution l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats, aux fonctions électives et aux responsabilités professionnelles et sociales. Nous avons ensuite dû légiférer à nouveau à partir de cette base constitutionnelle. C'est ainsi que cette proposition de loi est née.

Nadia BEY

Quelles avancées ont été réalisées grâce à la loi sur la parité ?

Marie-Jo ZIMMERMANN

Toutes les lois de 2000 ont vu la mise en place d'effets positifs dans l'ensemble des collectivités où le mode de scrutin est un scrutin de liste. Une parité stricte est alors imposée.

Nadia BEY

Il en est aussi de la responsabilité des femmes de faire entendre leur voix.

Marie-Jo ZIMMERMANN

En effet. Je m'étais engagée à ce que la question des femmes intègre l'ensemble des médias grâce auxquels les messages peuvent être largement diffusés. Je crois que le message est aujourd'hui passé dans toute la société. Une fois que la présence de femmes dans les collectivités était acquise, je m'étais ensuite engagée à toucher la sphère des entreprises et à traiter de la montée de la précarité chez les femmes qui éprouvent des difficultés à entrer dans le monde très dur de l'entreprise.

De la salle

Je suis psychiatre et travaille sur la santé psychologique des femmes actives. Il est en effet très important de travailler sur la promotion des femmes dans l'entreprise mais il faut tenir compte d'un contexte et considérer les souffrances faites aux femmes ainsi que les préoccupations familiales et conjugales, puisque les femmes prennent en charge 80 % des responsabilités familiales. Je vois des femmes au bord de la crise de nerfs. Je voudrais vous alerter sur le fait qu'une promotion n'est pas systématiquement bien accueillie par une femme car elle est source de décompensation. La santé mentale des femmes est aujourd'hui alarmante car elles sont les premières touchées par la crise, ayant les emplois les plus précaires. Si des formules personnelles et des mesures législatives sont nécessaires, il faut aussi prendre des mesures collectives au niveau de l'entreprise comme au niveau de la société afin d'assurer un réel partage des tâches.

Marie-Jo ZIMMERMANN

Votre témoignage est précieux dans le cadre de la mission que nous menons. Je partage totalement votre point de vue. Nous essayons aujourd'hui d'accompagner les femmes dans leur carrière mais nous nous préoccupons très fortement de leur santé psychologique. Je n'exclus donc pas réserver une partie de cette mission à la santé psychologique des femmes.

Khédidja BENCHERIF, élue du XVIIème arrondissement de Paris et déléguée auprès du maire en charge de la parité

Je reçois des habitantes se plaignant de harcèlement moral dans le cadre de leurs emplois précaires. Pouvons-nous, en tant qu'élus, intervenir au niveau des entreprises pour mettre fin à ce harcèlement moral ?

Marie-Jo ZIMMERMANN

Nous avons légiféré sur le harcèlement moral. Il est cependant manifeste que ce problème n'est pas facile à gérer car la question est extrêmement délicate.

Brigitte GRESY

Des enquêtes montrent que les facteurs de stress au travail sont plus nombreux de 40 % pour les femmes. Or ces facteurs de stress ne sont pas encore analysés. A ce jour en effet, la santé au travail est analysée à travers le prisme du travailleur masculin pour étudier des questions telles que la pénibilité des tâches. En revanche, le stress, la précarité etc. ne sont pas pris en considération actuellement. La santé des femmes au travail fait aujourd'hui l'objet d'études spécifiques afin de sensibiliser les organes concernés.

TABLE RONDE 1 :

L'entreprise, handicapée de la parité ?

Plafond et parois de verre

Intervenantes :

*Véronique ROUZAUD, Directrice générale des Ressources Humaines, membre du Comité Exécutif, **Veolia Environnement***

*Barbara LAVERNOS, Directrice générale des Achats, **L'Oréal***

*Brigitte DUMONT, Directrice des Ressources Humaines France et directrice Développement et Performance de Ressources Humaines du groupe **France Télécom Orange***

*Marie VEZY, Vice-présidente Ressources Humaines de la division Installation Systems & Control, **Schneider Electric***

*La table ronde est animée par Alexandra PALT, Directrice générale de **Fabric of Society**. Elle est présidée par Soumia Malinbaum, Présidente de l'**AFMD**.*

Alexandra PALT

L'expression « plafond de verre » a été créée par des sociologues anglo-saxons pendant les années 1970 pour désigner cette frontière invisible qui entrave la carrière des femmes en raréfiant leur présence aux postes à responsabilités. Les femmes n'ont souvent pas accès aux postes ouvrant sur des postes à responsabilités car elles travaillent généralement dans les fonctions support comme la communication ou les ressources humaines.

Plusieurs raisons sont invoquées pour expliquer ce moindre accès aux postes à responsabilité :

- une moindre ambition et une moindre combativité ;
- une moindre mobilité ;
- l'absence de parrainage, la faiblesse de l'insertion dans les réseaux ;
- les freins que les femmes s'imposent elles-mêmes.

Le constat actuel de la situation fait état d'un manque d'avancées. Partagez-vous cet avis ?

Véronique ROUZAUD

Veolia Environnement compte 336 000 salariés répartis dans 72 pays qui travaillent dans divers métiers de l'eau, de l'énergie, du transport et de la gestion des déchets.

Nous constatons aujourd'hui que la situation actuelle est regardée sans complaisance et avec une plus grande décontraction que par le passé. Nous avons tout intérêt à mieux connaître et à comprendre ce constat. Veolia Environnement compte 20 % de femmes. Il faudrait inclure les femmes dans les populations dites « diverses » dans les politiques de recrutement. Nous avons pour notre part défini cinq publics prioritaires dont les femmes.

Une fois que nous avons pris connaissance de ce constat et que nous avons pris des dispositions à tous niveaux, il faut se donner des axes de progrès ainsi qu'un moyen de surveillance. Chez Veolia Environnement, une équipe d'audit interne mesure en toute objectivité les progrès réalisés.

Marie VEZY

Je me réjouis également que ce sujet soit aujourd'hui abordé ouvertement, y compris dans des sociétés très masculines. Il ne faut pas craindre de parler des difficultés rencontrées par les femmes. J'ai constaté que les difficultés différaient en fonction des secteurs d'activité.

De plus, il est vrai qu'il est toujours difficile pour les femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Certains employeurs considèrent en outre qu'une femme sera moins disponible au quotidien et moins encline à accepter une promotion dès lors qu'elle a des enfants.

Il faut aussi prendre en considération les « croyances limitantes » des femmes, croyances diverses selon lesquelles par exemple, il ne faudrait pas se faire remarquer, l'intelligence politique ne serait pas honorable ou il ne faudrait pas faire valoir ses atouts. Or, des femmes qui n'accepteraient pas le modèle de *leadership* qui nécessite une certaine valorisation de soi n'accéderont pas à des fonctions de direction.

Barbara LAVERNOS

L'Oréal, entreprise qui s'adresse à toutes les femmes, est par nature très tournée vers les femmes et leur promotion. Ainsi, plus de 50 % des cadres sont des femmes. Restent néanmoins des freins, à mon avis plus générationnels que réellement fondamentaux. Ces freins ont été précédemment décrits :

- la difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle et ce, quelle que soit leur culture ;
- le manque d'exemplarité.

Brigitte DUMONT

Notre groupe du secteur *hi-tech* bénéficie d'un taux de féminisation des cadres supérieurs relativement élevé. Il a été décidé que l'égalité professionnelle serait un axe commun à toutes les entreprises dans tous les pays. Il est en effet indispensable de féminiser nos métiers scientifiques et techniques dans la mesure où 50 % de nos clients sont des femmes. Notre difficulté n'est pas tant de promouvoir des femmes qui pourraient briser le plafond de verre mais de recruter suffisamment de jeunes femmes dans les écoles d'ingénieurs. Nous avons signé un code de bonnes pratiques par lequel nous nous engageons à promouvoir les carrières. Nous accompagnons d'ailleurs des jeunes filles dès le collège pour les orienter vers les métiers d'ingénieurs.

Soumia MALINBAUM

J'ai moi-même subi cette discrimination insidieuse, tout comme de nombreuses femmes chefs d'entreprise. Je me réjouis cependant que ce sujet soit aujourd'hui abordé ouvertement dans le cadre de la question de la diversité au sens large. Cette difficulté à briser le plafond de verre à l'intérieur de l'entreprise conduit certaines femmes à créer leur propre entreprise par défi.

Alexandra PALT

J'ai rarement entendu les hommes mettre en doute leurs capacités et leur légitimité pour un poste donné. Quels éléments vous ont aidées et quels ont été les obstacles que vous avez rencontrés ?

Marie VEZY

J'ai rapidement été suspectée d'avoir réussi grâce à une « promotion-canapé ». Cela m'a considérablement meurtrie. J'ai ensuite dû faire face à de nombreuses grossièretés lorsque je travaillais en usine afin de prouver que je n'étais pas une « oie blanche » et pouvais résister au chef d'atelier. J'ai vécu cela comme une humiliation. Une fois arrivée au siège, j'ai parfois été considérée non pas pour mes compétences et mon mérite mais pour des critères physiques ou pour le simple fait d'être une femme. J'ai ensuite occupé des fonctions de ressources humaines sans pour autant prendre part aux luttes et rivalités, notamment dans les comités de direction. En conséquence, si j'étais perçue comme une experte des problématiques de ressources humaines, je n'avais aucune crédibilité sur des sujets plus larges et n'étais pas un dirigeant.

J'ai alors suivi un *coaching* axé autour de l'intelligence politique et du *leadership* au féminin. J'ai ainsi appris à développer mes propres moyens d'exister en m'assurant en tant que femme et en exprimant mes volontés.

Brigitte DUMONT

Pour ma part, j'ai réussi à m'imposer par rapport à une communauté d'hommes grâce à mes compétences et à une force de caractère. J'ai cependant bénéficié de l'aide et du soutien de mon mari pour parvenir à concilier ma vie professionnelle et ma vie privée. J'ai également reçu le soutien d'un mentor en entreprise, un homme qui m'a aidée à décoder un certain nombre de fonctionnements et a ouvert quelques portes. J'estime alors en tant que DRH qu'il est de notre responsabilité d'être en mesure de mieux détecter les femmes, par l'intermédiaire d'un mentorat et du *coaching*. De plus, nous avons décidé de sélectionner au moins une femme dans les *shortlists* de candidats au recrutement.

Véronique ROUZAUD

J'ai quant à moi été mon propre premier obstacle, tout comme ma mère a également représenté un obstacle. En effet, elle n'avait jamais projeté de vie en entreprise pour moi. Cette absence de projection a été, et encore aujourd'hui, l'un de mes principaux freins. J'ai eu la chance de bénéficier du soutien d'un modèle de réussite et de solidarité et d'un mentor extrêmement volontariste qui m'a faite venir en Angleterre et m'a coachée au quotidien.

Barbara LAVERNOS

Je m'accorde avec mes collègues sur les freins qu'elles ont cités. Les femmes ont tendance à pratiquer l'autocensure ; l'exemplarité est alors libératoire. Un autre frein est représenté par le conjoint. Certaines femmes refusent en effet des promotions car elles ne veulent pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle de leur conjoint. L'organisation et l'équilibre de la sphère personnelle sont alors essentiels.

Soumia MALINBAUM

J'ai quant à moi longtemps singé les hommes. Au début de ma carrière, je ressentais un manque de légitimité dans le domaine où j'exerçais. Je n'ai cependant jamais sacrifié ma vie de mère et c'est là un point essentiel.

De la salle

Ces dernières années sont extrêmement intéressantes dans la mesure où le référentiel dans les entreprises et les valeurs très masculines sont en train d'évoluer grâce à ces femmes qui acceptent de plus en plus des postes à responsabilité. Nous nous rendons cependant compte que peu d'entreprises mettent en place de véritables programmes complets de *leadership* au féminin. De plus, lorsque ces programmes existent, les hommes ne sont pas invités à y participer alors que les qualités de management ne sont ni masculines ni féminines.

De la salle

Le télétravail est malheureusement peu développé en France alors qu'il permettrait de concilier vie professionnelle et vie privée.

Brigitte DUMONT

Un accord sur le télétravail a été signé chez France Télécom. Il faut néanmoins bien spécifier quels postes peuvent donner lieu à du télétravail. Ainsi, tous les métiers ne sont pas éligibles au télétravail. Il est important de former les salariés pour définir le mode de relation entre l'entreprise et le salarié et préparer les collègues et le manager. Enfin, il faut conserver un lien avec la communauté de travail afin d'éviter l'exclusion professionnelle.

De la salle

Que faut-il faire pour mettre en œuvre un système de cooptation de femmes ?

Brigitte GRESY

Il n'est pas question de mettre en place un système de cooptation puisque nous dénonçons cette même cooptation chez les hommes. Je souhaite en revanche que soient instaurées des logiques de promotion qui prennent en compte les femmes à l'aide d'indicateurs chiffrés et d'objectifs de progression.

Marie VEZY

Il a été décidé chez Schneider d'encourager la promotion des femmes aux postes de dirigeants. Elles bénéficient pour ce faire d'un programme de *mentoring*. De plus, il nous est demandé lors des *talent reviews*, d'identifier les femmes pour lesquelles nous voudrions voir la mise en place d'actions particulières. Enfin, nous avons mis en place en France un réseau de solidarité qui s'ouvre aux expériences d'autres entreprises. Nous avons dans ce cadre travaillé sur la gestion des carrières, sur les stéréotypes et sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Véronique ROUZAUD

A mon avis, les femmes peuvent considérablement contribuer à l'évolution des modes de management dans le cadre d'une modernisation générale des formes de travail et d'écoute. Il faut avant tout faire des constats avec courage et humilité pour faire avancer les situations.

Soumia MALINBAUM

Des initiatives, bonnes pratiques et outils sont mis en place à l'heure actuelle dans les entreprises pour faciliter la gestion et la promotion des femmes. Il faut néanmoins continuer à travailler en ce sens.

TABLE RONDE 2 :

Les femmes et les médias : un miroir à deux faces

Intervenantes :

Virginie CALMELS, Présidente Directrice Générale, groupe Endemol France

Véronique MORALI, Femme d'or 2008, fondatrice de Terrafemina.com

Michèle REISER, membre du CSA

Elisabeth TCHOUNGUI, journaliste animatrice à France 5

La table ronde est animée par Marie-Laure SAUTY de CHALON, Présidente d'Aegis Media France et de Carat. Elle est présidée par Fadila Méhal, Présidente des Marianne de la Diversité.

Marie-Laure SAUTY de CHALON

Michèle REISER, vous présidez la commission sur l'image des femmes dans les médias.

Michèle REISER

Cette commission a travaillé sur les représentations des femmes dans les médias et non pas sur la place des femmes dans les médias. Notre champ d'étude couvrait la télévision, la radio, la presse, internet et la publicité.

Le rapport qui a résulté de cette étude montre, malgré des avancées notables, que les femmes demeurent souvent invisibles, inaudibles ou secondaires dans les médias. Elles ne représentent que 37 % des personnes présentées dans les médias et souffrent d'un temps de parole moindre que celui des hommes (moins de 10 % de temps de parole dans certaines émissions de libre-antenne). A ces déséquilibres quantitatifs s'ajoute une dévalorisation du statut de la femme. Manquent en effet dans tous les médias des représentations de femmes occupant des postes de pouvoir. Plus généralement, le travail des femmes reste un phénomène marginal pour les journaux télévisés : elles n'y sont représentées que dans des fonctions hiérarchiquement inférieures et les sujets relatifs à la vie professionnelle des femmes n'y sont que peu traités. Enfin, les médias contribuent trop souvent à l'assignation à un modèle unique de la femme. Globalement, la réalité des femmes est proprement introuvable dans les médias ; leur diversité, pluralité et complexité sont absentes.

Face à ce constat, la commission a rédigé plusieurs propositions d'actions remises au Ministre qui privilégient le dialogue avec les professionnels des médias. Elle a également formulé des propositions d'éducation aux médias afin d'y intégrer l'analyse des stéréotypes féminins. La politique de prévention et de sensibilisation constitue en effet un enjeu important. Sur le plan communautaire, la commission avait suggéré le lancement d'un projet de monitorat des médias européens afin d'analyser les messages et images télévisuelles. Enfin, le rapport a débouché sur la création d'une commission permanente d'observation et de suivi des stéréotypes féminins chargée de suivre les avancées réalisées sur la base d'un rapport annuel des responsables des médias.

Marie-Laure SAUTY de CHALON

Que pouvons-nous faire pour que les stéréotypes changent ?

Véronique MORALI

Mon ambition était de créer un média construit pour les femmes pour changer la représentation des femmes dans les médias à travers les contenus du site terrafemina.com qui s'adressent aux femmes dans des univers divers tels que la carrière, les métiers ou l'économie et la politique. Terrafemina.com fait valoir l'exemplarité, la solidarité et la proximité. Nous créons un réseau qui vise entre autres à aménager des espaces de dialogue concret sur diverses problématiques.

Elisabeth TCHOUNGUI

J'ai pour ma part subi en début de carrière les effets d'un triple stéréotype en étant, jeune, femme et métisse. Je constate aujourd'hui que tout au long de ma carrière, ce sont généralement des femmes qui m'ont donné ma chance. Peut-être avaient-elles connu un parcours similaire au mien. J'ai d'ailleurs refusé d'avoir un « pygmalion » alors que cette pratique est répandue. Il est à ce titre surprenant de constater qu'il est demandé aux hommes d'avoir un réseau et aux femmes d'avoir un protecteur.

Virginie CALMELS

J'ai quant à moi pris la présidence d'Endemol voilà deux ans alors que les hommes occupant des postes-clefs étaient bien plus nombreux que les femmes. Aujourd'hui, mon comité exécutif compte 11 personnes dont 7 femmes. Je n'ai pas particulièrement cherché à promouvoir des femmes mais peut-être à la différence des hommes, je n'ai pas craint la gestion des congés maternité. A mon avis, les femmes examinent les CV de façon plus impartiale. Je me réjouis avant tout de la présence de potentiels. Il est néanmoins vrai que j'ai peu d'interlocutrices féminines chez les entreprises partenaires.

Or nous nous adressons au prescripteur d'achats dans le foyer qui est souvent la femme. En conséquence, il est indispensable d'aménager une certaine parité au sein des équipes pour nous adresser à un public diversifié si ce n'est plutôt féminin.

Brigitte GRESY

Endemol fabrique des contenus sur lesquels notre commission a travaillé. Endemol crée en particulier des émissions de télé-réalité qui projettent une certaine image de la femme. J'estime à ce titre que Virginie CALMELS doit parfois éprouver quelques difficultés à concilier ses propos et les images fabriquées.

Virginie CALMELS

A mes yeux, la télé-réalité représente l'un des programmes les plus en lien direct avec la diversité. Nous ne pouvons pas accuser la télé-réalité de ne pas avoir instauré une parité exacte entre hommes et femmes à l'écran. Nous montrons une véritable diversité de la population mais je reconnais que certains programmes ne valorisent pas particulièrement la femme.

Brigitte GRESY

Cette représentation de la femme est dommageable car de nombreux jeunes regardent ce genre de programmes et imaginent que ces programmes reflètent la réalité de la vie et des relations entre les hommes et les femmes.

Elisabeth TCHOUNGUI

Les grands *talk-shows* généralistes ont toujours été présentés par des hommes. Les femmes présentent quant à elles des *talk-shows* spécialisés, par exemple sur la famille ou la psychologie. De plus, les émissions des tranches horaires à forte audience sont généralement présentées par des hommes.

De la salle

Vous ne vous êtes pas attachées à la corrélation entre l'image des femmes dans les médias et le fait que les médias soient dirigés par des hommes. La place des femmes à la tête des médias et en recul et c'est bien regrettable.

Par ailleurs, que pensez-vous de la proposition de loi qui vise à systématiquement indiquer, et ce dans les médias, si une photographie est retouchée ?

Michèle REISER

Je ne suis pas favorable à cette proposition de loi. Les images fantasmées et sublimées de la femme ne sont pas incompatibles avec la lutte pour les droits des femmes.

De la salle

Les écoles de journalisme comptent actuellement plus de filles que de garçons mais la profession se précarise grandement. Il ne faut donc pas dissocier présence de femmes et précarisation des métiers.

De la salle

Nous avons le sentiment que les journalistes des chaînes spécialisées d'information ne sont choisies qu'en fonction de leur physique. C'est là un problème fondamental pour la crédibilité des femmes.

Elisabeth TCHOUNGUI

Je m'accorde avec vous sur cette dérive. Il faut savoir que les grandes chaînes sont encore dirigées par des hommes.

REGARDS SUR L'ADMINISTRATION

Intervenants :

*Michel MORIN, Préfet, **Observatoire de la parité et de la diversité au ministère de l'intérieur, de l'Outre-mer et des collectivités territoriales***

Ghyslaine PIERRAT, docteur en communication économique et politique, coach et auteur

Nadia BEY

Quelles démarches avez-vous mises en œuvre pour que les lignes bougent ?

Michel MORIN

Le ministère de l'Intérieur compte un certain nombre de spécificités. Ce grand ministère rassemble près de 300 000 personnes dont 145 000 pour la police, 100 000 pour la gendarmerie et 40 000 pour le secrétariat général (fonctions administratives dont le corps préfectoral).

Le corps préfectoral a été ouvert aux femmes en 1974 ; la branche des fonctionnaires actifs de la police nationale en 1972, 1974 et 1982, respectivement pour les inspecteurs, les commissaires et les officiers ; la gendarmerie en 1979 et en 1998 pour les officiers et sous-officiers. Ces évolutions sont ainsi très récentes. L'accès de ces fonctions aux femmes était auparavant régulé par des interdictions juridiques ou des quotas. Les viviers étaient alors très limités.

Aujourd'hui dans la police, les femmes sont au nombre de 37 000, ce qui représente plus de 25 % de l'effectif total. Il est à noter qu'en 1998, la proportion de femmes se limitait à 16 % de l'effectif. 21 000 femmes sont fonctionnaires actifs (soit 17 %). Cela dit, cette évolution diffère en fonction des niveaux hiérarchiques. En effet, les femmes ne représentent que 10,5 % des hauts fonctionnaires ; 13 % des commissaires divisionnaires ; 22,5 % du corps de conception et de direction. Nous ne pouvons nier qu'une progression importante s'est néanmoins effectuée à tous niveaux durant ces dix dernières années.

Dans les corps militaires de la gendarmerie, 4 % des officiers et 10 % des sous-officiers sont des femmes. Dans les corps de soutien, 30 % des officiers et 51 % des sous-officiers sont des femmes. Tout comme dans la police, cette présence très relative de femmes peut s'expliquer par la faiblesse des viviers. En 2008, les femmes représentaient cependant 46 % des candidates au recrutement externe et 58 % des recrutées.

En ce qui concerne le corps préfectoral, 16 des 125 préfets en poste territorial sont des femmes, soit 13 %. Ce taux est en forte progression puisqu'il se situait en 6 % et 8 % entre 2003 et 2006. Cette évolution reflète une volonté politique puisque ces postes sont à la discrétion du gouvernement. 87 des 451 sous-préfets en poste territorial sont des femmes, soit 19 % contre 11,5 % en 2003. Nous étudions la relation entre promu et promuvable pour nous assurer que le potentiel du vivier constitué est mis à profit. Cet effort doit aussi porter sur les fonctionnaires du secrétariat général, à savoir les administrateurs civils et le corps préfectoral.

Enfin, je tiens à signaler l'existence au sein du ministère de l'Intérieur de l'Observatoire de la diversité et de la parité. Il a été mis en place au début de l'année 2007 pour étudier les évolutions de la diversité, de la parité et la gestion du handicap. Cet Observatoire a obtenu des résultats tels que la parité dans les jurys de concours et a proposé de réaliser une grande enquête sur la diversité au sens large au ministère. Nous connaissons très prochainement les résultats de cette enquête et les rendrons publics avant la fin de l'année.

Nadia BEY

Merci monsieur le préfet.

J'accueille à présent la sénatrice Bariza KHIARI.

Bariza KHIARI

J'ai commencé à mener des combats féministes en parallèle d'une prise de conscience d'une discrimination vis-à-vis de la diversité ethnique. Notre combat de lutte contre les discriminations ouvre à nouveau la problématique liée aux femmes. La question de la présence des femmes en politique et dans la haute administration reste toujours posée à ce jour. Si cela est positif, je regrette que le sujet des discriminations vis-à-vis des diversités ethniques soit dilué dans cette grande problématique. Vous pouvez bien entendu compter sur les parlementaires femmes pour encourager la proposition de loi de Marie-Jo ZIMMERMANN.

Nadia BEY

Merci.

J'appelle Ghyslaine PIERRAT, docteur en communication économique et politique, *coach* et auteur, témoin de cette conférence. Ghyslaine PIERRAT, comment expliquer cette frilosité française dont nous avons parlé ? S'agit-il d'une exception française ?

Ghyslaine PIERRAT

Les mentalités sont extrêmement lentes en France. En conséquence, l'émancipation des femmes a aussi été lente. Nous nous situons aujourd'hui davantage dans une logique d'image que dans une réalité. Ces lenteurs peuvent s'expliquer par la portée moins dramatique de la parité par rapport aux combats précédents qu'ont été la contraception ou l'avortement. Je remarque que les médias contribuent à cette lenteur en abandonnant peu à peu la cause des femmes qui ne revêt plus d'aspect pathétique.

Nadia BEY

Estimez-vous que les médias soient responsables de la reproduction des schémas dominants ?

Ghyslaine PIERRAT

Les médias ont dans un premier temps considérablement aidé le combat des femmes en leur offrant un espace d'expression. Aujourd'hui, les médias ont délaissé ce terrain. Le consumérisme de la

« La parité et la diversité dans l'entreprise : une égalité (encore) sous condition »

société actuelle appelle le mimétisme. Les médias travaillent dans l'urgence et finissent par appliquer un mimétisme qui tend au conservatisme.

Nadia BEY

Voyons-nous apparaître aujourd'hui le profil d'une nouvelle femme française ?

Ghyslaine PIERRAT

Des femmes telles que Christine LAGARDE, Claire CHAZAL, Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, Meryl STREEP, Rachida DATI ou Eva JOLY représentent la femme moderne car elles sont des femmes de pouvoir et de décision.

PERSPECTIVES ET CLOTURE

Intervenant :

Bernard SPITZ, Président de la commission « Médias et diversité », président de la fédération des sociétés d'assurance

Bernard SPITZ

Notre commission s'est donné pour objectif de définir des propositions avant la fin de l'année. Nous traitons de la diversité dans les médias en partant du postulat selon lequel il existe un problème en France à l'heure actuelle dans ce secteur très particulier. Nous nous rendons compte que la question de la diversité s'exprime de différentes façons mais est cumulative. Des schémas-types d'organisation sont dominants et le fonctionnement des médias est homogène, laissant peu de place aux femmes, aux jeunes, aux personnes issues de couches sociales défavorisées et à la diversité ethnique. Or ce problème n'existe pas dans les pays voisins tels que l'Angleterre. Il faut distinguer les médias dans lesquels l'absence de diversité se traduit visiblement, comme la télévision, des médias dans lesquels cette absence est moins visible, à l'exemple de la presse écrite. La diversité doit être comprise au sens de la diversité des personnes mais aussi de la diversité des approches, de choix et de traitement des sujets. De plus, les médias rencontrent des difficultés économiques liées à la crise ainsi que des problèmes de contenus. Ainsi, un magazine qui n'aurait pas évolué car sa rédaction ne change pas intéresse moins le public. Nous regrettons qu'aucune femme ne dirige de rédaction de journal aujourd'hui.

La situation en France n'est globalement pas satisfaisante. Il ne faut pas seulement voir là un problème de lois et de réglementations. Nous estimons que tout commence au niveau de la formation : certains se créent des barrières mentales et s'interdisent l'accès à divers domaines. Par la suite, ceux qui n'ont pas subi cette autocensure éprouvent de grandes difficultés pour accéder aux formations, soit pour des raisons pécuniaires, soit pour des raisons de restriction d'accès. Le blocage suivant se situe au niveau de l'embauche qui est problématique. S'ensuit, la question de la gestion des carrières et la capacité à évoluer dans l'entreprise. Il faut parvenir à briser ces facteurs d'exclusion pour mettre en place une politique cohérente qui s'appuie sur :

- des efforts de formation ;
- la facilitation de la fluidité des accès sur le marché du travail.

Nadia BEY

Merci.

Je passe la parole à Martine LEVY du ministère de l'Intérieur.

Martine LEVY

Je suis vice-présidente du lobby européen des femmes. A ce titre, je regrette que l'esprit de solidarité et d'ouverture ne soit pas davantage manifesté du côté européen. Si certains obstacles sont propres à la France, il faut agir au niveau européen sur de nombreux sujets.

Nadia BEY

Merci à tous les intervenants.