

■ économie

Hommage aux valeurs féminines à Sophia

L'une veut se lancer dans l'événementiel; l'autre a eu l'idée de faire se raconter des individus ou des familles, et de leur prêter sa plume. Toutes ont des projets et les présentent sur leur stand du salon Femme Agora, qui se termine aujourd'hui à Sophia Antipolis.

Pour ces futures créatrices d'entreprises, le dispositif « Sol Femme » du groupe Sol (auquel sont associés Région, Etat, Union européenne) propose un accompagnement et un suivi.

Pour d'autres, venues individuellement à ce « premier salon international azuréen d'éthique au féminin », celui-ci est l'occasion d'assister à des conférences plénières et des ateliers. « Avec toujours comme idée, la place de la femme et ses moyens d'accéder au monde de l'entreprise... tout en conciliant sa vie familiale », explique Dominique Thibault,



Le salon Femme Agora à Sophia Antipolis se termine aujourd'hui. (Photo A. B.-J.)

organisatrice de l'événement. De haut (les salles de conférences) en bas (les stands), il est question de valeurs féminines. Mais encore? « En général la femme est plus à l'aise dans la diplomatie, dans le relationnel », explique M^{me} Thibault. Ce qui ne signifie pas, bien sûr, que l'élément féminin

doit être cantonné à ce type de postes. Des thèmes qui seront encore évoqués aujourd'hui.

Savoir +

■ Conférences, ateliers, stands aujourd'hui de 8h45 à 17h30 à l'agora Einstein. Internet : www.femm-agera.com

Sylvie Gueye. « Les entreprises ne montrent pas les documents officiels relatifs à la parité »

Dans le cadre de la Commission Entreprise de Femmes 3000, vous avez dirigé une enquête sur la féminisation des entreprises des Alpes-Maritimes. Avez-vous rencontré des difficultés ?

Énormément. Surtout en ce qui concerne la collecte de l'information. Nous sommes parties extrêmement positives et ambitieuses sur notre capacité à mener à bien cette enquête, or l'affaire s'est avérée beaucoup plus complexe. Nous avons finalement réussies à collecter 12 bilans sociaux de structures de plus de 250 salariés et 8 rapports de situation comparée de structures entre 50 et 250 salariés, alors que nous en espérions une quarantaine. Pourtant, ces informations sont d'ordre public. Les entreprises ne montrent pas facilement les documents officiels relatifs à la parité homme femme, même sous couvert d'anonymat.



Comment expliquez-vous cette rétention d'information ?

C'est une information délicate. On sent bien que sur un plan communication financière, elle est très importante. Se faire entendre dire qu'on n'a pas une politique égalitaire entraîne un déficit d'image

qui peut être néfaste. D'autant plus que les entreprises doivent aussi se préparer à la loi du 23 mars 2006. Cette loi les menace de pénalités financières si, avant 2010, elles ne sont pas à même de prouver qu'elles mettent tout en œuvre pour combattre les

disparités salariales hommes femmes. Or, elles ne savent pas trop mesurer où elles en sont, ni quelle politique mettre en place.

Quelles conclusions en tirez-vous ?

D'abord, continuer de communiquer sur la nécessité de trouver un équilibre entre les hommes et les femmes. Ensuite, il faut aider fortement les entreprises à respecter les mesures qui vont leur être imposées. Enfin, il semblerait que les entreprises qui ont à leur tête des femmes ont tendance à recruter des cadres femmes. Idem pour les entreprises qui sont masculines à la base. C'est un vrai problème. Il faut faire attention à ne pas créer de "clusters" de femmes, comme il y a des "clusters" d'hommes. Ce serait le contraire de la diversité recherchée !

Propos recueillis
par Gaëlle Cloarec