



Dossier de Presse

agora Einstein

CARI

SALON VIRTUEL 3D

KAROBAS

femm agora

6 & 7 MARS 2008

1^{er} SALON INTERNATIONAL AZUREEN DE L'ETHIQUE AU FEMININ

www.femm-agora.com

Les valeurs féminines au service de la société et de l'entreprise

Espace exposition / salon virtuel 3D / Conférences / Ateliers

EDF

ims

Club des Dirigeants

Femmes Côte d'Azur

nice-matin

agora energy

Action team

FONDATION SOPHIA ANTIPOLIS

SEGE

LAVAZZA

CERAM

IEC

Chambre de Commerce, Industrie, Services

AGORA EINSTEIN - 905, Rue Albert Einstein - BP 60247 - 06905 SOPHIA ANTIPOLIS CEDEX



Club des Dirigeants

Parc International de Sophia Antipolis





SOMMAIRE

- 3/5** **Communiqué de Presse & Programme détaillé**
- 5/8** **Conférence 1 : « des origines à un nouvel humanisme en quête de sens »**
- 8** **Conférence 2 : « Les valeurs féminines dans tous leurs états »**
- 9/10** **Conférence 3 : « Les femmes accélératrices de performance dans l'entreprise ? »**
- 11/13** **Conférence 4 : « L'éthique au féminin comme vecteur d'une économie positive, pluraliste et durable »**
- 13** **Contacts Presse**
-



COMMUNIQUE DE PRESSE

Sophia-Antipolis, le 23 Février 2008

Femm Agora : les valeurs féminines, clés de l'évolution socio-économique

Selon les sociologues, les principes de « masculin et de féminin » construits durant l'enfance, s'approprient ensuite en fonction du sexe des qualités sociales répondant à des attentes et à des comportements différents. Cantonnées par le passé à un rôle de génitrices, les femmes ont évolué au rythme de la société et ont peu à peu imposé d'autres compétences et qualités, sources de richesses, d'efficacité et de performance au sein du monde économique. Contrainte, aujourd'hui, de se développer à travers des écosystèmes en réseaux et une organisation plus ouverte, moins basée sur la hiérarchie et l'autorité, l'entreprise doit désormais intégrer les valeurs féminines dans son évolution managériale pour assurer un bon équilibre interne, facteur de croissance.

L'égalité professionnelle est devenue un enjeu économique de premier ordre, relayé de façon forte par les Pouvoirs Publics et la Communauté européenne.

Or, les entreprises se retrouvent souvent démunies pour intégrer cette dimension à la gestion de leurs ressources humaines. *Quels sont les leviers à l'intérieur de l'entreprise que l'on peut utiliser pour développer ces valeurs féminines ? Comment concilier aménagement du temps de travail et productivité, vie familiale et vie professionnelle ? Comment s'appuyer sur les femmes et les hommes qui se sentent proches de ces valeurs et accompagner la création d'entreprises au féminin ?*

Une vision sociétale nouvelle que vous invite à mieux appréhender le groupe CARI, organisateur au sein de son Centre d'Affaires et de Congrès Agora Einstein de salons multisectoriels sur le thème du développement durable, en participant à son 4^{ème} rendez-vous professionnel FEMM AGORA sur l'éthique au féminin :

Jeudi 6 & Vendredi 7 Mars 2008, à Sophia Antipolis

Au programme, 3 ateliers thématiques et quatre conférences plénières sur les thèmes de l'évolution du rôle des femmes depuis la Préhistoire à nos jours avec une approche sans concession de **Pascal Picq, paléoanthropologue du Collège de France** qui prône pour notre avenir un nouvel humanisme, réconciliant l'homme et la femme et l'espèce humaine avec la nature. Face à lui, **Cristina Lunghi, fondatrice en 1995 de l'association Arborus** qui soutient la Promotion de la Démocratie en Europe par la Valorisation du Rôle des Femmes dans la prise de décision, l'aide à la création d'entreprise et l'égalité professionnelle. Seront abordées également « **les valeurs féminines dans tous leurs états** » à travers **3 duos hommes-femmes** qui viendront éclairer par des témoignages vécus la façon dont les valeurs féminines peuvent s'exprimer au quotidien **dans l'art, la recherche et le sport**. Leur sens du concret, de l'écoute, de la conciliation et du collectif, leur logique intuitive et leur capacité à appréhender la complexité d'une situation ouvrent désormais aux femmes les portes du Pouvoir managériale et politique, comme en témoignent **La CCI Italienne** sous l'égide de Silvana Neri, Présidente du Comité Italien pour les femmes chefs d'entreprise et **le groupe EDF**, partenaire et sponsor privilégié du groupe CARI. Ce dernier a mis en place de nouveaux modes de management pour valoriser davantage le rôle des femmes via le développement de la cooptation et de réseaux associatifs à travers le monde. Représentant 56% des diplômés en Europe, elles créent de plus en plus **d'entreprises dans l'humanitaire et le développement durable** notamment (**Agro Park Climat, Vertical Green..**).

Le salon **FEMM AGORA** (www.femm-adora.com), en accès libre, accueille au sein d'un **double espace exposants** (600 m2 de surface d'exposition et un salon virtuel 3D), **une vingtaine d'associations nationales ainsi que des Femmes chefs d'entreprise internationales**. Il sera agrémenté d'une exposition artistique interactive à l'initiative du photographe **Lionel Fintoni** qui **propose 25 portraits de femmes**. Les visiteurs auront ainsi à deviner les métiers de ces 25 femmes et voir si leurs choix professionnels correspondent à l'image qu'elles projettent.

Une nouvelle approche du monde socio-économique à découvrir les 6 et 7 mars prochains à l'Agora Einstein !

Pour tout contact Presse

Dominique THIBAUT - **Agence de Communication STELLARIS- LTD**
 Tel : +33 (0)6 18 45 15 38 - Fax. +33 (0)4 93 77 76 28 - Email : thibault@stellaris-ltd.com

Programme du Salon

Jeudi 6 Mars 2008

- 8H45 Ouverture du salon - Accueil café/viennoiseries dans les halls d'exposition
- 9H30-10H30 Atelier : démonstration produits / solutions animé par les sociétés Scénario et Vision
- 10H30-10H45 Pause
- 10H45 -12H30 **Conférence plénière 1 : « des origines à un nouvel humanisme en quête de sens »**, animée par Philippe Tallois, journaliste audiovisuel TF1 & TMC
- 10H45 - 11H30 « L'évolution du rôle des femmes depuis la Préhistoire » par Pascal Picq, paléoanthropologue au Collège de France.
- 11H30 - 12H15 « Les valeurs féminines dans l'entreprise et la société aujourd'hui, une révolution silencieuse en marche » Cristina Lunghi, Présidente fondatrice de Arborus
- 12H15 - 12H30 Questions-débat
- 12H30 -13H00 Inauguration officielle
13H00 - 14H00 Déjeuner dans les halls d'exposition
- 14H -15H Ateliers : « *Créer votre entreprise et devenez promoteur immobilier* » avec Norman Parker
15H -15H15 Pause
- 15H15 - 16H45 **Conférence plénière 2 : « Les valeurs féminines dans tous leurs états »** animée par Philippe Tallois, journaliste audiovisuel TF1 & TMC
3 duos hommes-femmes qui viendront éclairer par des témoignages vécus la façon dont les valeurs féminines peuvent s'exprimer au quotidien dans l'art, la recherche et le sport
- 15H15-15h45 Duo culture : Lionel Fintoni , Photographe et Fani RigoBalti, sculpteur
- 15h45- 16h15 Duo Sport : Alexandra Louison, triathlète et Fabrice Vial, entraîneur de l'équipe de France féminine de Volley Ball
- 16h15-16h45 Duo Recherche : Anna Tykhonenko, Docteur en Sciences Economiques et Maître de Conférences, CEMAFI et Damien Bazin, Maître de Conférences au Département de Mathématiques de l'Université de Nice Sophia Antipolis
- 18H30 Cocktail
19H30 Soirée des exposants

Vendredi 7 Mars 2008

- 8H45 Ouverture du salon - Accueil café/viennoiseries
9H30 - 10H30 Ateliers : démonstration produits / solutions animé par Memorability
10H30 - 10H45 Pause
- 10H45 - 12H30 **Conférence plénière 3 : « Les femmes accélératrices de performance dans l'entreprise ? »** animée par Philippe Girard, Président de l'Association Innovation en Action
- 10H45 -11H05 « Les femmes dans les métiers d'homme » par Marie-José Scotto, professeur à l'IPAG
- 11H05 -11H25 « Les valeurs féminines, leviers de diversité et d'efficacité dans le secteur de la construction » Georges Dao,Président du Groupe CARI
- 11H25 -11H55 « Etre une femme chef d'entreprise en Italie au XXIème siècle, nouvelles valeurs, nouveaux modes de management » par Silvana Neri, Présidente du Comité italien pour la promotion de la Nouvelle Génération des femmes chefs d'entreprise
- 11H55 -12H15 « Le Management au féminin au sein d'un groupe international dans l'énergie : EDF » par Anne Manse Delucenay, Responsable Commerciale & R.SE- Service clients en entreprise – Direction Commerciale Entreprises et Collectivités Méditerranée du groupe EDF -

12H15 -12H30	Questions - Réponses
12H30	Apéritif & Déjeuner dans les halls d'exposition
15H15-16H50	Conférence plénière 4 : « L'éthique au féminin comme vecteur d'une économie positive, pluraliste et durable » animée par Armelle Châtelet, CO-O Conseil en Développement durable & Ressources Humaines
15H15-15H35	« Le micro-crédit au service du développement économique des initiatives portées par des femmes » Emmanuel Moyart, consultant en micro-crédit
15H35 – 15H55	« L'Occitane, une aventure humaine et durable : son impact auprès des femmes au Burkina Faso » par Katia Michieletto, Directrice du Développement durable & R.S.E de l'Occitane
15H55 – 16H15	« Comment penser développement durable dès la création de l'entreprise » - Nathalie Ansaud, fondatrice de Vertical Green, la nature plein cadre - Chrystel Larquier, fondatrice de Business Groom, conciergerie d'entreprise
16H15 – 16h35	« Rôle des femmes dans le développement de projets photovoltaïques en Afrique et au Brésil » par Petra Dobmeier, Vice-Présidente de l'Association Internationale AgroPark Climat Assoc, dédiée au développement des ENR dans les pays émergents à travers le monde et membre de la fondation féminine internationale Asha Foundation.
16H35 – 16H50	Questions-débat et discours de clôture
17H30	Clôture

Introduction générale : « la parité est-elle devenue réalité en Europe ? »

Le Parlement européen a adopté le 13 janvier 2003 le rapport de l'eurodéputée néerlandaise Joke SWIEBEL (PSE) portant sur le septième rapport annuel de la Commission concernant l'égalité des hommes et des femmes en Europe. Selon ce texte, des progrès ont été enregistrés ces dernières années dans ce domaine, les autorités européennes et nationales se préoccupant davantage de cette question. Mais sur le plan concret, les femmes ont encore un accès limité à l'emploi par rapport aux hommes, notamment en raison du problème de la garde d'enfants, et leur rémunération moyenne reste inférieure à celle de leurs collègues masculins.

Premier constat : l'égalité entre les deux sexes n'existe toujours pas sur notre continent. Le salaire moyen des femmes ne représente que 84% de celui des hommes, la ségrégation des femmes sur le marché de l'emploi reste considérable, tant dans les Quinze que dans les dix futurs Etats membres de l'Union, et le chômage touche davantage de femmes que d'hommes.

A l'issue de ce rapport, le Parlement européen a invité les Etats membres actuels et futurs de l'Union à se préoccuper davantage du problème de la garde des enfants, et les a incité à mettre en oeuvre des mesures permettant aux mères qui travaillent de placer leurs bambins dans des structures abordables et de qualité, conformément aux objectifs fixés par le Conseil européen de Barcelone : d'ici à 2010, la garde de 90% des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et celle de 33% des enfants de moins de trois ans devraient être assurées.

Les Femmes au Parlement Européen	Législature 2004/2009		
	Femmes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Belgique	7	24	29,2
République tchèque	5	24	20,8
Danemark	5	14	35,7
Allemagne	31	99	31,3
Estonie	2	6	33,3
Grèce	7	24	29,2
Espagne	18	54	33,3
France	34	78	43,6

Conférence 1 : « des origines à un nouvel humanisme en quête de sens »

« *L'évolution du rôle des femmes depuis la Préhistoire* » par Pascal PICQ, paléanthropologue au Collège de France

L'anthropologie est la science qui étudie l'Homme et, comme par définition, elle ne se préoccupe pas ou peu des femmes. C'est encore pire avec la paléanthropologie et la préhistoire. L'évolution de l'Homme, c'est une affaire d'hommes. La raison de ce dédain est profondément ancrée dans les archaïsmes de l'idéologie de la domination masculine que l'on retrouve d'abord en philosophie et en théologie et, hélas, en science, que ce soit en biologie et surtout dans les sciences du cerveau. La femme, par ses cycles naturels et son rôle reproducteur, reste un être de nature alors que l'homme est libre d'évoluer dans un monde de culture et de technique. Depuis les débuts de la préhistoire il y a plus d'un siècle en passant par *Totem et tabous* de Freud jusqu'à *l'Odyssee de l'espèce* à la télévision, c'est toujours la même conception idéologique qui s'impose : la femme dans la sphère de la nature ; l'homme dans la sphère de la culture.

En biologie la femme représente le sexe par défaut, que ce soit pour la définition du sexe chromosomique ou les aptitudes cognitives. En dépit des avancées récentes, « la revanche du chromosome X » est loin d'être acquise. Pour le cerveau, on lit que celui des femmes est moins latéralisé, ce qui induit une utilisation plus courante des deux hémisphères. Comme l'asymétrie cérébrale est associée à la dextérité, donc à l'outil et à la technique, on comprend que les hommes soient « naturellement » plus enclins à construire de la culture. L'expression *l'Homme c'est l'outil* ne veut dire que cela.

Qui ose interroger de telles pseudo-vérités ? Alors que la démarche scientifique, d'après Popper, consiste à vérifier la solidité des paradigmes dominants, il est stupéfiant de constater que les sciences anthropologiques au sens large ne se sont rarement comportées comme des sciences. Le terme de « sciences humaines » demeure un oxymore. Ce sont des sciences molles. Elles se contentent de reproduire les mêmes paradigmes venus du fond machiste de la culture méditerranéenne, ce qu'on appelle en épistémologie l'empirisme archaïque.

C'est du côté des femmes et de l'éthologie que se dressent les plaidoyers scientifiques les plus pertinents, et les plus virulents, contre cette conception archaïque du rôle des femmes dans l'évolution. Il y a la tradition des *genders studies* dans les universités d'Amérique du Nord et des études comparées des sociétés de primates, notamment de singes et de grands singes, deux champs disciplinaires qui ont toujours été étouffés en France. Leurs travaux scientifiques – fondés sur une véritable épistémologie scientifique – leur ont évidemment servi à militer contre l'archaïsme de nos vieilles sociétés, de récuser cette vision erronée « de la femme qui n'a jamais évolué ». Même si d'un point de vue épistémologique il convient de distinguer les discours scientifiques de celui des valeurs, les avancées des connaissances déconstruisent les modèles archaïques des origines et de l'évolution de l'Homme qui, en fait, ne cherchent qu'à « naturaliser » l'idéologie de la domination masculine, autrement dit de présenter cette condition comme un loi naturelle.

La paléanthropologie, parce qu'elle touche à la question des origines et au rapport de l'homme à la nature et à la culture, reste très influencée par les autres modes d'interrogation du monde comme les mythes, les religions et les philosophies qui ont investi ces questions bien avant. La question de la femme et de l'homme montre combien la pureté objective de la science est un leurre lorsqu'il s'agit de discuter et d'interpréter les résultats, que ce soit en sciences dures ou molles. Que ce soit en paléanthropologie, dans les textes anciens ou dans des mythes du bout du monde, on retrouve toujours le même schéma fondamental avec un commencement du monde où les femmes dominaient. Puis arrivent un événement majeur provoqué par un désaccord entre les sociétés dirigées par les femmes et le cosmos. Alors les hommes prennent les choses en main, renvoient les femmes à leur fonctions de génitrice, édictent des interdits pour l'usage des armes et de certains outils. Les rites d'initiation des jeunes garçons visent à éliminer toute trace de féminité, de les faire sortir de la nature. On retrouve cela en paléanthropologie, mais aussi dans les conclusions d'articles en neurosciences publiés dans les plus grandes revues scientifiques internationales. Il n'y a ni science dure, ni science molle. Les sciences dites dures le sont par leurs méthodes, mais pas par leur incapacité à réfuter les archaïsmes de nos sociétés et les sciences anthropologiques resteront molles tant qu'elles refuseront le principe de réfutabilité.

D'un point de vue scientifique, rien ne justifie ces discours qui prétendent que les différences entre les femmes et les hommes auxquelles sont confrontés nos sociétés soit disant modernes viennent de nos origines. La préhistoire et l'éthologie réfutent tous ces pseudo-arguments. Du point de vue du discours des valeurs, il convient de ne pas sombrer dans ce que le philosophe Humes appelait « l'erreur du naturaliste ». L'étude des autres espèces, l'éthologie, permet de réfuter bien des assertions archaïques. Mais que des chimpanzés et des bonobos femelles dominant ou pas, qu'elles utilisent des outils ou pas ne doit pas faire oublier que quel que soit les connaissances scientifiques, c'est avant tout une question d'éthique et d'équité.

Références bibliographiques :

Pascal PICQ. *Lucy et l'Obscurantisme*. Odile Jacob, 2007.

Pascal PICQ. *Nouvelle Histoire de l'Homme*. Perrin, 2005. (Grand Prix Moron de Philosophie et d'Ethique de l'Académie Française 2006).

L'observatoire de la parité Hommes / femmes

(extrait de la présentation de Cristina Lunghi, Fondatrice d'Arborus)

Définition des valeurs féminines

Elles sont traditionnellement de l'apanage des femmes, issues du poids de l'Histoire et de la répartition sexuée des rôles sociaux entre les femmes et les hommes. Elles ont donné lieu à des spécificités comportementales...et à des systèmes de valeurs différenciés.

Arborus est née en 1995 dans ce contexte et avec la volonté de :

- sortir du discours féministe universaliste victimisant les femmes
- prouver que les femmes sont une source de plus value, pour l'entreprise mais aussi plus globalement pour l'ensemble de la société CAR elles apportent un regard nouveau sur les systèmes d'organisations réalisés par les hommes pour les hommes

Toute notre philosophie est de valoriser le féminin dans une logique de complémentarité entre les femmes et les hommes et surtout pas dans une logique de guerre des sexes.

Différence entre les femmes et les hommes et la plus value que les femmes sont susceptibles d'apporter :

- Constat : à compétences égales, les femmes travaillent autrement
- Les critères de différenciations démontrent que :
- Ce qui est considéré traditionnellement comme un frein devient un atout
- Que les femmes sont facteur de plus value

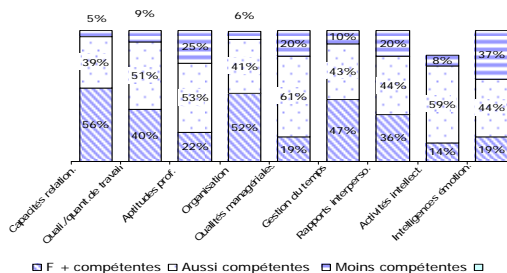
Les freins deviennent des atouts

ATOUTS	FREINS
Les femmes sont plus « honnêtes », sur le plan commercial, elles fidélisent davantage leurs clients	Elles sont cantonnées au back office qui nécessite plus d'expertise. Le front reste du quasi-monopole des hommes qui peuvent y exprimer leur capacité à « bluffer »
Elles ont un sens du pouvoir différent qui les amène à avoir une vision plus réaliste des choses	Elles sont considérées comme trop perfectionnistes, pinailleuses
Elles travaillent plus dans l'intérêt de l'entreprise que dans leur intérêt personnel orienté en priorité vers leur propre promotion	Elles oublient de faire leur propre promotion, on les enferme dans une « renonciation confortable »
Elles gèrent leurs équipes avec davantage de valeurs humaines	Elles consacrent du temps au management et pas au net-working
Elles sont plus fidèles à l'entreprise	On leur propose moins de possibilité d'évoluer
Elles ont le culte de la compétence	Elles n'ont pas celui de l'auto-promotion
Elles ont une capacité à résister plus forte car elles connaissent leurs limites (on voit moins de femmes dépressives que d'hommes).	Elles sont considérées comme manquant de confiance en elle-mêmes.

arborus, conseil en égalité des chances

Méthodologie de l'enquête

- Les valeurs dites féminines repérées par arborus sont présentes dans les critères de performance retenus :
- Communication interne et externe (écoute, empathie, etc)
- Energie, implication, capacité de travail
- Culte de la compétence en lien avec l'organisation
- La gestion du temps



arborus, conseil en égalité des chances

Conférence plénière 2 : « Les valeurs féminines dans tous leurs états »

Quelles sont les principales difficultés rencontrées lors de la mise en place de la diversité ? Pourquoi tout à coup, la diversité prend-elle toute sa valeur ? Comment se passe l'intégration de profils différents ?

La diversité hommes/femmes est une question de justice et une question de besoin. Un bon équilibre entre les valeurs masculines et les valeurs féminines est une question cruciale d'efficacité et de performance de l'entreprise. Quelles sont donc ces valeurs dites féminines ?

Le sens du concret et de l'écoute au service des résultats, la reconnaissance de signaux ténus du marché avec une logique plus inductive que déductive, la capacité à appréhender la complexité d'une situation, l'anticipation, donc le partage de l'information, le pragmatisme et la conciliation, le sens du collectif...

Ce serait un non sens que de les assimiler aux valeurs des femmes, d'une part parce que les femmes ne se reconnaissent pas dans cette stigmatisation et d'autre part parce que les différences de management peuvent s'analyser comme résultant beaucoup plus des différences de taille d'entreprise, de secteur d'activité que d'une opposition femme/homme. Les femmes ont des priorités différentes de celles de leurs collègues masculins, accordent plus d'importance à des critères comme l'ambiance de l'équipe, l'environnement de travail.

Dès la petite enfance, les filles utilisent beaucoup moins la promotion de soi que les garçons. Elles doutent, s'expriment différemment, revendiquent moins. Les femmes ont une attitude ambiguë à l'égard du mot pouvoir.

Conférence plénière 3 : « Les femmes accélératrices de performance dans l'entreprise ? »

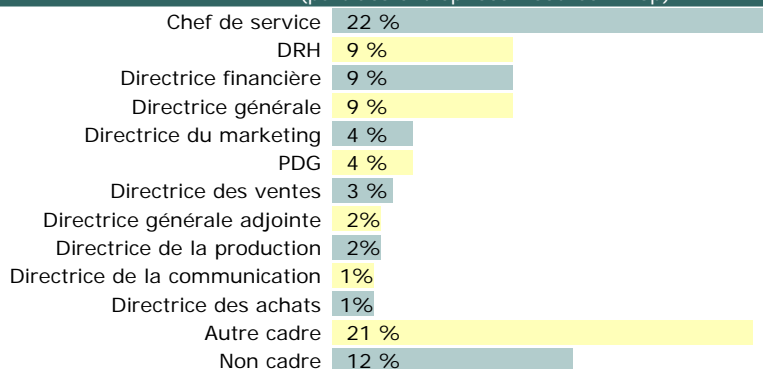
QUID de la parité Hommes/femmes dans l'entreprise ?

La loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peine encore à être appliquée. Dans le prolongement de l'obligation de négociation, un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 1er mars 2004 par l'ensemble des partenaires sociaux. Cet accord passe en revue l'ensemble des aspects professionnels : évolution des mentalités, orientation, recrutement, formation professionnelle continue, promotion et mobilité et égalité salariale. En 2004, deux autres dispositifs ont été mis en place : une charte de l'égalité et le label égalité accordé aux entreprises mettant en place des dispositifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Premier constat : les femmes et les hommes restent toujours sur un pied d'inégalité. Pour dresser une carte rapide, seules 24 % des entreprises en France s'inscrivent dans une logique de parité en affichant entre 40 et 60 % de femmes dans leur effectif. Au-delà de ce premier chiffre, certaines disparités perdurent au sein de l'entreprise. Les contraintes familiales poussent notamment les femmes à faire des choix personnels et professionnels qui se traduisent souvent par le travail à temps partiel. 87% des femmes travaillent dans le tertiaire et seulement 11% dans l'industrie : les femmes représentent 18% des ouvriers en 2005 contre 70 % des employés administratifs et 81% des employés de commerce ou de service (*figure 1*). Cependant 40 % des femmes appartiennent à des catégories, ouvrières et employées de commerce ou de service, dont les conditions de travail se sont plutôt détériorées entre 1994 et 2003. Les progrès sont notables dans le secteur de la politique, mais encore faibles dans les états-majors des entreprises. Dans les équipes dirigeantes des entreprises du CAC 40, les femmes sont seulement 5%. Ce chiffre passe à 11% pour les entreprises publiques ».

Mais le critère sur lequel la disparité se joue, et se juge, le plus est sans nul doute la rémunération. Sur ce terrain, dans une entreprise sur quatre, une seule femme figure parmi les dix rémunérations les plus élevées. Les écarts de rémunération auraient cependant tendance à diminuer selon la moitié des responsables des ressources humaines. On notera néanmoins que sur cette analyse les avis divergent quelque peu entre les DRH hommes et les DRH femmes. Ces dernières sont 14 % à voir les écarts salariaux hommes-femmes augmenter, contre 8 % pour leurs homologues masculins.

La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise (part des entreprises - source : Ifop)



Quelles raisons à cet état des lieux ?

Le premier handicap des femmes à l'accès aux lieux de pouvoir réside dans les choix d'orientation. Elles sont trop souvent cantonnées dans des métiers d'expertise, pas dans ceux relevant du management. Les filles ne sont pas élevées de la même manière que les garçons, et les préjugés restent tenaces. L'exemple typique étant celui des mathématiques, où l'on considère souvent que les filles réussissent moins bien que les garçons. Un second handicap réside dans les attitudes stéréotypées des dirigeants, qui associent « femmes mariées » à absentéisme, problèmes de mobilité et grossesses alors que les "hommes mariés" sont associés à stabilité. Ceci est d'autant plus prégnant qu'on évalue encore les salariés au temps de présence dans l'entreprise, plus qu'aux résultats. Il faut sortir du modèle actuel de carrière, trop linéaire, et préférer une gestion de carrière par cycle. D'autant que les possibilités de nomadisme changent la façon de faire du management. Les horaires n'ont plus de sens, pas plus que la présence au bureau. Cette nouvelle façon de travailler permet sans doute en priorité aux femmes, mais pas seulement, de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Or, aujourd'hui, toutes les entreprises considèrent que la diversité hommes/femmes est un sujet primordial. Plusieurs raisons à cela : la première est une raison de management ; l'hétérogénéité des équipes apporte une véritable richesse à l'entreprise. La seconde concerne la pénurie des talents : les femmes représentent désormais 56% des diplômés en Europe et les entreprises ne peuvent se priver de ce vivier. Enfin, les femmes représentent 70 % des intentions d'achat. Il est indispensable qu'elles soient donc également aux plus niveaux de l'entreprise.

Quelles améliorations apporter ?

Il faut tout d'abord pousser les filles dans des filières différentes, et casser tous ces stéréotypes d'orientation. Il faut ensuite faire comprendre aux entreprises l'intérêt de la mixité. Il y a bien évidemment une exigence de justice, mais également une exigence économique. Favoriser la mixité, c'est développer l'intelligence collective. L'idéal serait de pousser les entreprises publiques et privées à rendre des comptes sur ce sujet. Enfin, il faut développer l'accès des femmes aux réseaux, développer la pratique du coaching, et utiliser les associations de femmes.

Il est indispensable qu'elles soient donc également aux plus niveaux de l'entreprise et que l'on puisse :

- S'appuyer sur les femmes en entreprise, mais pour une efficacité réelle il faudrait qu'elles atteignent une masse critique (environ 30 %).
- S'appuyer sur les hommes, qui se sentent proches de ces valeurs, à condition que l'entreprise laisse la porte ouverte à la diversité.
- Miser sur des politiques RH, qui prennent en compte dans le mode d'évaluation des critères comme le relationnel, le résultat de l'équipe...
- Objectiver la gestion du temps (fonctionnement des réunions, heures de bureau...)

Des actions concrètes ont été mises en place dans de grandes entreprises afin de promouvoir la diversité sociale et culturelle, notamment en interne : la formation des dirigeants et des collaborateurs, la renégociation d'accords syndicaux en cours et la définition de critères d'évaluation de tous les dirigeants.

Exemplarité : « le management du féminin au sein du groupe EDF »

(extrait de la présentation d'Anne Manse Delucenay - Responsable Service Entreprises & RSE -)

La sensibilisation a pour objectif de faire prendre conscience des enjeux de l'égalité et de la situation actuelle de l'entreprise, prise en compte dans toutes les négociations sociales depuis 2004. Des accords spécifiques d'entreprise permettent de valoriser la mixité comme un facteur de cohésion sociale et de performance dans le recrutement et tout au long du parcours professionnel. Des séminaires de sensibilisation sont organisés ponctuellement pour travailler sur les stéréotypes sexués au travail. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est préservé. Une nouvelle approche issue des réflexions en réseaux de femmes est encouragée leur permettant notamment d'échanger sur leur progression de carrière. Ont été instaurés des critères d'évaluation et de suivis avec entretien annuel et reconnaissance de la performance (Performance « immédiate », Performance « responsable », Performance « globale »).

La féminisation croissante au sein du groupe devient un outil de performance technique et « social », vecteur de changement organisationnel. Elle rime avec valorisation et répond à des facteurs de transformation des pratiques professionnelles (nouvelles approches managériales, modifications des techniques, développement des TIC, modifications des représentations mentales : évolution de la société, vers une demande de plus d'égalité ..)

Les ressources humaines au cœur de la politique de diversité de l'entreprise

L'enjeu de l'égalité hommes/femmes s'insère dans la problématique majeure de la fonction ressources humaines de conciliation entre l'économique et le social. Le label égalité semble d'ailleurs se positionner dans cette logique.

L'idée est d'aller contre une sélection méritocratique et darwinienne. La diversité des profils est mise en avant grâce à :

- L'inclusion de femmes et de minorités au sein des équipes.
- Un cross cultural alignment.
- Le développement de la flexibilité travail/loisir (temps partiels...).

Les femmes travaillent moins souvent de longues durées hebdomadaires (plus de 40 heures par semaine), sont moins soumises à des astreintes ou au travail de nuit que les hommes. Les femmes voient moins souvent que les hommes leur rythme de travail défini par une cadence automatique ou par la dépendance immédiate des collègues. En revanche, comme elles travaillent plus souvent en contact avec le public, elles sont plus nombreuses que les hommes à devoir répondre sans délai à une demande extérieure.

Leur travail est plus morcelé :

61 % des femmes, contre 56 % des hommes, doivent souvent « abandonner une tâche pour une autre plus urgente ». En ce qui concerne les facteurs psychosociaux, les femmes de toutes les catégories socioprofessionnelles, à l'exception des cadres, sont plus nombreuses à subir une très forte demande psychologiques. Les femmes manquent plus souvent de latitude décisionnelle que les hommes, à l'exception de la catégorie des employés administratifs. Quant au soutien social, qui diffère en moyenne assez peu d'une catégorie à l'autre, les femmes cadres et les ouvrières en manquent plus souvent que leurs collègues masculins. Enfin, leur cycle s'effectue en trois phases distinctes :

- Lors de la phase de l'ambition des jeunes années, les diplômées ont 20-30 ans et ne sont pas conscientes d'un décalage potentiel entre hommes et femmes, d'autant plus que les règles du jeu ressemblent aux règles de la réussite scolaire, où elles sont plus performantes que les hommes.
- Le choc culturel arrive avec la trentaine, période de très forte concurrence professionnelle. La détection des hauts potentiels s'effectue en effet entre 30 et 35 ans, période où les femmes ont d'autres priorités. Il ne s'agit plus seulement d'être performant, il s'agit aussi de le faire savoir, terrain sur lequel les hommes semblent avoir des aptitudes naturelles plus importantes.
- Enfin la 3e phase dite d'Affirmation de soi, où les femmes se résignent ou elles trouvent un modèle de réalisation différent (création d'une entreprise...)

Les femmes dans les métiers d'hommes (extrait de l'intervention de Marie-José Scotto)

« Ce ne sont pas seulement les métiers qui ont un sexe. Le sexe de celui qui emploie tel ou tel type de poste constitue un marqueur durable de la représentation de l'emploi » (Daune Richard 1998)

Plusieurs critères expliquent la rareté encore des femmes dans ces secteurs :

- l'inquiétude et la résistance des hommes*
- La difficulté de trouver les profils féminins*
- Les réactions des femmes elles-mêmes*
- La crainte de la « discrimination positive*
- Le désir de reconnaissance par la compétence*
- Le sentiment d'exception*



Témoignages de salariés hommes /femmes

Quand je suis arrivé, ils ont tous dit « enfin une femme ! » (F)
« Mais dans une autre entreprise ou j'ai travaillé, une femme n'a pas droit à l'erreur, elle s'est faite un peu alignée par les hommes. » (H)
« J'espère que ce choix se fait à compétence égale. Je le pense mais la question se pose quand même. » (H)
« avec les femmes, on discute. Les femmes dans les équipes ..On a des discussions sur des solutions techniques et parfois elles ont de meilleures idées. » (H)

Deux secteurs en pointe, traditionnellement assignés aux hommes : l'industrie et le bâtiment

La société EAU DE PARIS (Production et Transport de l'Eau dans Paris) a augmenté son effectif féminin de 10% en 2001 et de 28% en 2007, en menant une politique volontariste et citoyenne avec une forte sensibilisation de l'ensemble du personnel (étude qualitative de 30 entretiens aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises menée par la société) .



Le groupe CARI, entreprise nationale de BTP (2350 collaborateurs dont 700 personnes recrutées en 2007), développe une stratégie de recrutement sur 3 publics : les jeunes, les femmes, les seniors dont les points forts sont : une expérience qui s'inscrit dans une logique de RSE , un métier en « tension » au niveau des effectifs, Un management fort et une volonté sans faille de la Direction Générale, L'appropriation du projet par les niveaux hiérarchiques intermédiaires (chefs d'équipes) et un travail de sensibilisation constant.

Le Top Management avait intégré une femme au sein du comité de Direction Générale. En 2007, il a recruté 34 femmes dans l'encadrement (moyenne d'âge 35 ans) : chef de projet, ingénieur, conductrice de travaux, topographe. « Tous les services transverses sont dirigés par des femmes qui ont contribué confirme Georges Dao, Président du groupe CARI, à offrir une diversité de points de vue, une meilleur ambiance, une organisation plus efficace, à l'application plus stricte de règles en matière de sécurité et de protection et à véhiculer une image plus humaine et plus positive de l'entreprise à l'extérieur ».

Conférence 4 : « L'éthique au féminin comme vecteur d'une économie positive, pluraliste et durable »

Création d'entreprises au féminin

Nathalie Ansaud, fondatrice de Vertical Green

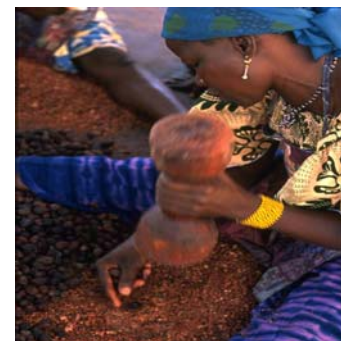
Décorer ses murs intérieurs de tableaux végétaux changeant au rythme des saisons dans une scénographie lumineuse, c'est le concept innovant environnemental conçu et développé depuis 1 an par Nathalie Ansaud, Docteur en droit de l'environnement qui créée en 2008, la SARL REMNAT, à Sophia-Antipolis. « *L'idée consiste à placer au rang d'œuvre d'art le végétal vivant au cœur de l'habitat individuel en l'intégrant comme élément de décoration à part entière.* explique-t-elle. *Nous avons donc créé avec mon associé Remco De Bos, paysagiste un support mural pour végétaux, doté d'un dispositif d'éclairage lumineux pour favoriser la croissance des plantes.* » Le tableau personnalisé s'intègre harmonieusement au style du décor environnant et se décline en 5 modèles de cadres de 3 tailles différentes (bois, aluminium, laqué..). Objet décoratif, modulable et interchangeable à l'infini, le tableau « Vertical green » breveté dans neuf pays a pour avantage de s'adapter aux humeurs changeantes et à la créativité de son propriétaire qui réalise son petit jardin en suspension avec un minimum d'entretien. Son cycle de vie est suivi par la société, de sa mise en place à sa phase de recyclage et évolue vers la norme HQE®.



Chrystel Larquier de Business Groom a créé un services de conciergerie d'entreprise (Pressing, gestion de l'automobile, services à domicile: baby-sitter, femme de ménage, beauté/forme: massage, coiffeur, esthéticienne, traiteur/livraison, réservation/conseil: billetterie, restaurations, sorties...) afin de permettre un équilibre entre vie professionnelle active et une vie personnelle épanouie, contribue à la performance de ses salariés en leur facilitant la vie et aide à lutter contre le stress. Avantages : l'accès aux services gratuit pour les salariés, services au prix du marché, 25% de réductions fiscales pour l'Entreprise.

Rôle actif des entreprises françaises auprès des femmes à l'international

L'OCCITANE et les femmes du Burkina Faso



Dès les années 80, Olivier Baussan, fondateur de la société **L'Occitane** se rend au Burkina Faso et découvre l'«arbre magique», **le Karité**, l'une des principales richesses du Burkina Faso, pays du cœur de l'Afrique occidentale. Ce sont les femmes qui sont traditionnellement chargées de sa culture, ce qui leur offre une source de revenus et d'indépendance . Sur place, Olivier Baussan appréhende ainsi le procédé traditionnel dans son intégralité, de la récolte des fruits du karité jusqu'au produit fini vendu sur les marchés : le beurre de karité. Ce sont les femmes qui en connaissent aussi bien les secrets que les usages les plus courants. Il conclut un partenariat avec 3 groupements de femmes de plus de 4500 femmes et entreprend la fabrication d'un savon à base de Beurre de Karité. « Nous accompagnons ainsi le producteur dans son développement afin de le rendre plus autonome à la production, à l'exportation et aux nouveaux débouchés (nouvelle filière BIO 2 fois plus rémunératrice pour les groupements de femmes). Nous avons financé à 100% un nouveau local de production de 400 m2 au 1^{er} semestre 2007, à hauteur de 50 000 €. S'installe alors une relation privilégiée reposant sur une confiance et un respect mutuels, avec un beurre de karité de qualité supérieure acheté à un prix convenu avec les femmes burkinabés pour leur permettre de couvrir tous leurs frais, y compris les frais d'investissement. C'est le début pour L'OCCITANE de l'aventure KARITÉ, avant même que l'on commence à parler de commerce équitable. Quelques années plus tard, une gamme de soins complète voit le jour. **La Fondation L'OCCITANE** a mis en place à Ouagadougou un centre d'alphabétisation pour former 150 femmes par an et financer un jardin potager où sont cultivés légumes et fruits riches en vitamine A pour combattre la malnutrition infantine.

Conclusion :

La loi du 9 mai 2001 va dans le sens de la révolution silencieuse portée par les femmes depuis de nombreuses années. Nous nous dirigeons vers de nouveaux équilibres entre les femmes et les hommes, entre vie professionnelle et vie familiale, entre l'entreprise et son environnement. Ces exemples, encore très fragmentaires, ouvrent de nouvelles perspectives. Le combat des femmes pour l'égalité professionnelle est aujourd'hui à un tournant. Il doit s'appuyer désormais sur une meilleure prise en compte de l'impact économique de l'égalité professionnelle.

L'amélioration du taux d'activité féminin et de la formation des femmes est un défi capital pour les régions, comme pour le pays, car les femmes vont combler les graves pénuries d'emploi dues aux départs à la retraite des générations d'après-guerre, à des départs de population dans certains bassins d'emploi, à l'évolution des qualifications. Contrairement aux idées reçues, le travail féminin entraîne l'activité masculine et infléchit le chômage global ; de plus l'activité féminine ne nuit pas à la fécondité. C'est à la société tout entière qu'il appartient maintenant de se mobiliser pour faire avancer l'égalité professionnelle.

Contacts

Pour toute information sur la manifestation générale sur la manifestation :

[http:// www.Femm-adora.com](http://www.Femm-adora.com)

Pour tout contact Presse :

Dominique THIBAULT - Agence de Communication STELLARIS- LTD

Tél. +33 (0)6 18 45 15 38 - Fax. +33 (0)4 93 77 76 28 - Email : thibault@stellaris-ltd.com