



8 mars Journée des droits de la femme

*« et les 364 autres jours,
on fait quoi ? »*

L'ORÉAL



Journée des droits de la femme, « les 364 autres jours, on fait quoi ? ».



Cette question, a priori naïve, a préoccupé toute l'équipe de l'Obs! Nous avons souhaité approfondir la question en réalisant sept interviews de followers de l'Observatoire :

Quatre décideurs, DRH de grands groupes, deux journalistes et une enseignante dans une grande école!

Nous les remercions d'avoir bien voulu répondre à nos questions, avec spontanéité et bonne humeur!

Nous avons souhaité également souligner l'action d'un réseau

particulier, Le Laboratoire pour l'Egalité, qui accomplit, jour après jour un travail titanesque pour faire peser la problématique de l'égalité professionnelle sur les programmes des candidats aux prochaines présidentielles.

Nous vous en souhaitons bonne lecture.

A vos Twitt, prêt, partez!

Marie-Eve DE MONTMARIN

Directrice du Pôle Communication Multimédia

de L'Observatoire des Réseaux Sociaux d'Entreprise

**Interview de
Didier BAICHERE
Directeur
des Ressources Humaines
Logica France.**



Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait “La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.” Pensez-vous que l'on s'en approche ?

Cette phrase est toujours aussi drôle, même si je n'aime pas l'idée du « par défaut » !

*On réussira bien évidemment lorsque la mixité sera présente en politique, à l'école et dans les entreprises. Puisqu'il est question de la journée du 8 mars, je soulignerais juste qu'il ne s'agit pas de la journée de la femme, mais de la journée mondiale des **droits de la femme**. L'objectif est bien **d'agir sur ces droits, les comprendre et les respecter pour les faire évoluer.***

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez- vous qu'il faille :

- 1. être patient : ca va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

*Sans hésiter, il faut **être pédagogue** !*

Dans l'entreprise, on ne peut imposer le changement ; il faut à la fois respecter la culture et les valeurs, et également respecter les désirs et les souhaits des femmes.

*Il faut donc éduquer, **mais en tant que DRH, il faut également être militant.***

Dans les entreprises de technologies, comme l'est Logica, et comme l'était également ma précédente entreprise Alcatel-Lucent, il y a un pourcentage de femmes qui est de l'ordre de 30 à 40% maximum.

Les hommes étant majoritaires, ils ont tendance à recruter d'autres hommes d'autant qu'il n'y a que 27% de femmes qui sortent des écoles d'ingénieurs ou des Universités.

Cette distorsion continue à exister dans l'entreprise, étant plus nombreux, ils se rémunèrent mieux et se choisissent entre eux pour une meilleure évolution de carrière – bien sur, le plus souvent, ces choix s'opèrent de manière inconsciente...

Il est donc primordial pour une Direction Générale, pour le DRH, d'être le garant du respect des droits des femmes, de sensibiliser, d'éduquer... et donc de militer pour que la culture et les valeurs de l'entreprise évolue !

Selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Nous venons de réaliser un micro-trottoir auprès des salariés sur ce sujet ... et sans hésiter, le stéréotype qui est le plus répandu est que « les femmes gagnent moins que les hommes car elles ont des périodes de congés maternités ». Il n'y a pas plus rétrograde comme stéréotype... Quand on le mesure de manière factuelle (rémunérations comparées statistiques multi critères), on réalise que c'est un facteur qui n'est pas déterminant, pas plus que le temps partiel pour expliquer les écarts de rémunération.

Et sur les hommes ?

Là aussi, c'est très facile ... On pense que les hommes gagnent davantage car ils sont plus intéressés sur le plan financier, plus ambitieux...plus dans la compétition par nature.

Travaillons sur les stéréotypes dès le plus jeune âge en famille, à l'école, dans l'orientation professionnelle et nous apprendrons beaucoup des richesses de chacun.

Qu'allez vous entreprendre comme actions pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

*Logica a signé le 1^{er} mars le **pacte des Nations Unies** (<http://www.logica.fr/we-are-logica/media-centre/news/2012/logica-nations-unies-egalite-des-sexes>) visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail (nous serons une des 267 entreprises signataires).*

Le 8 mars, nous communiquerons au sein de Logica bien évidemment sur cet événement, mais nous en profiterons également pour continuer à sensibiliser et informer l'ensemble des salariés sur le respect des droits des femmes, notamment par des micro-trottoirs (interviews vidéos de salariés sur l'égalité professionnelle femme - homme) que nous diffuserons sur l'intranet.

Par ailleurs, un déjeuner est organisé avec la Direction Générale, auquel assisteront une quinzaine de collaboratrices, de métiers différents. Signer des chartes ne suffit pas, il faut parler de la mixité ouvertement dans les équipes et confronter nos idées, nos perceptions, le plus largement possible. C'est l'option que nous avons choisi chez Logica, un dialogue ouvert...

Et les 364 jours restants ?

Je viens de prendre mes fonctions chez Logica ; ce que je constate, c'est qu'il existe déjà une volonté forte de mettre en place un réseau de femmes, appelé justement « Open », initié par les top manageuses. Ce réseau se développe et il va s'ouvrir prochainement aux échanges avec d'autres réseaux de femmes.

Des logiciels de e-Learning, des serious games sont mis à disposition des salariés pour les sensibiliser à ces sujets (l'âge moyen des salariés de Logica est de 33 ans, il faut donc bien adapter nos supports de communication).

Dans ma précédente entreprise, en tant que DRH, j'avais pris l'habitude de rencontrer des femmes tout au long de l'année (plus de 300 rencontrées en 2010/2011 par exemple), pour une discussion à bâtons rompus. Je vais reprendre ce rythme chez Logica.

Un vrai sujet, est aussi celui de l'éducation, du choix d'orientation professionnelle. En classe de 3eme, il y a encore 50% de filles et 50% de garçons... Les entreprises peuvent aider à mieux faire connaître les métiers dès la classe de troisième pour éviter les stéréotypes d'orientation... il faut aussi aider les professeurs qui sont de grands prescripteurs d'orientation professionnelle... en un mot, rapprocher école et entreprise le plus tôt possible pour éviter les stéréotypes sur les métiers d'ingénieurs par exemple.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

Il faut surtout éviter de penser que ce sujet de société se résoudra tout seul... sans les entreprises.

En tant que DRH, il faut rester mettre le débat sur la mixité au cœur des valeurs et de la culture de l'entreprise.

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ».

Que vous inspire cette Phrase ?

Je suis tout à fait d'accord, bien sûr. Il faut être volontariste pour avancer sur la mixité en entreprise.

Comment les réseaux Sociaux numériques d'entreprise peuvent ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Je peux citer le réseau social d'entreprise « Engage » d'Alcatel Lucent que je connais bien; il a permis en seulement quelques mois au réseau de femmes « Strong'Her » d'être visibles, de favoriser les débats (développement de l'esprit communautaire), et d'être un partenaire privilégié de la Direction.

Que pensez-vous de la démarche de l'Observatoire des RSE ?

L'Observatoire fédère les entreprises sur de nouvelles pratiques, et permet de partager sur de nouveaux sujets, c'est très bien. Ces nouveaux usages sont incontournables pour les jeunes qui vivent avec Facebook, et Twitter dès leur plus jeune âge. Leur appétence au réseau social interne en entreprise semble acquis d'avance.

Didier Baichère est Directeur des Ressources Humaines de Logica France depuis le 23 janvier 2012.

Après une première expérience dans la fonction publique territoriale (1994-1997), Didier Baichère rejoint Alcatel (1997) et son pôle recrutement. En 1999, il est nommé Responsable des Ressources Humaines puis Directeur des Ressources Humaines de la filiale internationale Alcatel Submarine Networks (2002). Promu Directeur des Ressources Humaines France d'Alcatel Lucent en 2008, il entre au comité de direction. Il a, durant 4 années, la responsabilité de la politique sociale, du développement RH et du rayonnement de la marque employeur pour l'ensemble des activités françaises, dans un contexte matriciel mondial. Fin janvier 2012, Didier Baichère rejoint Logica France.

Didier Baichère, 41 ans, est diplômé en psychologie du travail (DESS de l'université René Descartes, Paris V, 1993).



Aurélie DUDEZERT
Maître de Conférences-HDR
à l'Ecole Centrale de Paris

Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait “La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.” Pensez-vous que l'on s'en approche ?

Je suis optimiste: on s'en approche! 😊

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez-vous qu'il faille

- 1. être patient : ça va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

Je dirais être pédagogue, avec beaucoup de patience !

selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Pour moi le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise est tout simplement « La femme est différente de l'homme professionnellement ». Cette idée que la femme parce qu'elle est femme exécuterait mieux telle tâche ou moins bien telle autre est étonnante. Pour moi nous sommes tous des individus qui agissons pour notre organisation avec nos compétences et nos motivations.

.....et sur les hommes ?

L'homme est différent de la femme professionnellement!

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

Une distribution gratuite de chocolats! S'il y a bien une chose qui réunit les hommes et la femmes, c'est la gourmandise!

Plus sérieusement, je pense qu'une action qui aurait du sens dans mon établissement serait de rendre hommage ce jour-là à une grande chercheuse du siècle. En tant que chercheur je suis personnellement admirative de ces femmes qui nous ont ouvert la voie et qui en se battant pour être reconnues par une communauté très masculine, nous ont permis d'accéder plus facilement à ces métiers très élitistes. Je pense que rendre hommage à une de ces femmes serait une action qui aurait du sens pour la journée de la femme.

et les 364 jours restants?

Je travaille dans le monde de l'enseignement et de la recherche. Dans cet environnement de plus en plus de jeunes femmes accèdent à des postes à responsabilités et deviennent professeur des universités alors que les exemples n'étaient pas si fréquents il y a quelques années. Mieux mettre en avant ces réussites pourrait faire évoluer les idées reçues et montrer que l'égalité se construit petit à petit.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

Stigmatiser les hommes! Beaucoup de nos collègues soutiennent nos évolutions et nos motivations. Les freins sont plus culturels que contextuels à nos organisations.

**Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ».
Que vous inspire cette Phrase ?**

Je crois que l'égalité professionnelle s'enseigne surtout et se transmet. Dans ma génération nous avons vu nos mères faire des études et s'impliquer professionnellement, il est donc normal pour nous, femmes, de travailler aujourd'hui. L'évolution du nombre de femmes dans les formations de haut niveau comme étudiantes fait aussi bouger les idées reçues. Dans mon métier d'enseignante en Ecole d'Ingénieur je vois de plus en plus de jeunes femmes motivées et impliquées. Cette motivation et implication est totalement acceptée et vue comme naturelle par leurs camarades masculins. Ils trouvent normal qu'elles accèdent par la suite aux mêmes responsabilités professionnelles qu'eux. Je crois que si nous continuons dans ce sens-là et que nous intégrons mieux des jeunes femmes de tout milieu, de tout pays et de toute culture dans ces formations de haut niveau, l'égalité professionnelle s'imposera progressivement. Il y a encore du chemin à parcourir, il faut encore lutter contre des schémas culturels, il faut encore dénoncer les différences et expliquer mais je reste optimiste.

Comment les réseaux Sociaux numériques d'entreprise peuvent-ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Les réseaux sociaux d'entreprise permettent de créer du lien informel entre les collaborateurs de l'entreprise. Plus les hommes et les femmes se côtoient dans l'entreprise plus les idées reçues tombent sur la différence. De ce point de vue, je pense que les réseaux sociaux peuvent contribuer à l'égalité professionnelle.

Que pensez-vous de la démarche de l'Observatoire des RSE ?

Je la trouve très positive parce qu'elle est conviviale et informelle. Ce sujet de la différence est souvent vécu difficilement par les femmes et les hommes de l'entreprise. Les hommes ne comprennent pas pourquoi on mettrait en avant les évolutions des femmes ou on valoriserait plus les femmes pendant un temps alors que pour eux aussi c'est difficile. De leur côté les femmes sont confrontées régulièrement dans leur parcours professionnel aux idées reçues sur leur différence. Donc aborder ce sujet est délicat et peut conduire à opposer hommes et femmes dans l'entreprise. Une initiative comme celle-ci qui donne la parole à des hommes et à des femmes sur ce sujet sur un mode informel et confronte les points de vue me paraît donc très positive pour engager un dialogue sur ces sujets.

Aurélié Dudézert est diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de Bordeaux, docteur de Centrale Paris, maître de conférences, habilitée à diriger les recherches en Sciences de Gestion à l'École Centrale Paris. Spécialiste du Management des Connaissances elle est aujourd'hui en charge du développement de l'équipe de recherche en Sciences Economiques et Sciences de Gestion de l'École Centrale Paris (Equipe de recherche sur les Politiques de Croissance fondées sur la Connaissance-EPOCC) qui se donne pour objectif d'étudier les nouveaux modèles de croissance de l'économie et les nouveaux modes d'organisation des entreprises à l'heure de l'Economie de la Connaissance. Membre du Groupe inter-entreprises COP-1 rassemblant les Knowledge Managers de grandes entreprises françaises, elle développe ses travaux de recherche en collaboration étroite avec les entreprises (BOUYGUES CONSTRUCTION, CEA, TOTAL...) et intervient auprès de nombreuses organisations en tant qu'experte (AREVA, EGIS, ERAMET, SNCF...).



*Interview de
Brigitte DUMONT
Directrice Générale
Adjointe des Ressources
Humaines Groupe Orange.*

Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait “La femme serait vraiment l’égale de l’homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.” Pensez-vous que l’on s’en approche ?

La formule est jolie, interpelle et fait son effet, on la retient donc, toutefois, cela n’est pas du tout représentatif de la réalité de nos entreprises ! Les enjeux sont trop importants, et principalement humains, qu’il serait dangereux de nommer des personnes incompétentes qui plus est... forcément non performantes !

Pour tendre vers l’égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez- vous qu’il faille :

- 1. être patient : ça va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

Je dirais être pédagogue... avec un peu quand même de militantisme !

Puisque cela concerne l’évolution des mentalités, c’est un travail de longue haleine. Il est nécessaire de mettre le maximum de moyens, et donc avant tout être pédagogique car décréter l’égalité pour l’égalité, cela ne convainc pas et n’est pas efficace pour faire changer les comportements, faire évoluer les représentations et faire évoluer la culture. Le Groupe Orange est très attaché à la diversité des équipes que ce soit de genre, de culture, d’origine ou d’âge car depuis longtemps convaincu que cela génère des équipes dynamiques et favorise l’innovation.

La pédagogie c’est également le moyen de faire s’exprimer un certain nombre de personnes sur leurs difficultés, leurs objections, et c’est souvent l’expression de ce vécu qui permet de déclencher les prises de conscience et ainsi agir de la bonne manière sur les changements de comportement.

Il faut l’égalité des chances et ne tolérer aucun écart dans le recrutement, la gestion des carrières, la promotion, l’accès aux postes de senior management et de direction générale et bien sûr dans les salaires.

Selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l’entreprise ?

Que les femmes seraient moins disponibles pour leur carrière à cause des enfants, de la maternité....Le sujet de la parentalité est un sujet de société qui doit encore évoluer dans les mentalités.

Et sur les hommes ?

....qu’ils seraient plus disponibles et plus ambitieux

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

La journée de la femme est un événement international (ce qui est dans un sens rassurant et dans l’autre pas vraiment!) et nous avons choisi de donner la possibilité à chaque site dans le monde de le célébrer comme ils le souhaitent pour être en résonance avec les préoccupations et les priorités locales.

Et les 364 jours restants ?

Là serait le drame...n’en faire qu’une journée ! Il faut s’interroger tous les jours !!! En tant que DRH, il est de notre devoir d’accompagner les femmes dans l’entreprise, de challenger les managers pour identifier les talents, les développer et garantir cette égalité.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

1. *en faire une sorte de « croisade » car cela ne fait pas évoluer les mentalités*
2. *en faire un sujet « tendance », ne s'en occuper et n'en parler parce qu'il le faut, sans être convaincu que c'est dans un but de performance et d'égalité des chances*
3. *en faire un « non-sujet » considérer que tout est sous contrôle, c'est-à-dire sans mesurer régulièrement par des tableaux de bord et des indicateurs. Chez Orange, nous n'avons pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par exemple et nous nous attachons à suivre de près cet indicateur.*

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ». Que vous inspire cette Phrase ?

Je partage tout à fait cette vision. Si je prends l'exemple d'Orange, aujourd'hui, il y a 36 % de femmes sur les 160 000 collaborateurs et même si cette proportion est donnée comme objectif pour nos instances dirigeantes et nos réseaux de management. C'est complexe et ambitieux car nous devons féminiser nos filières scientifiques et techniques ; Et pourtant, une partie du sujet n'appartient pas à l'entreprise et cela s'organise en amont pendant la scolarité. Nous devons être en mesure de faire connaître aux étudiantes dans ces filières nos métiers, nos opportunités et apporter des réponses à ce qui est important pour elles pour leur avenir professionnel et la satisfaction de motivations individuelles pour leur choix d'orientation professionnelle. Nous devons leur donner envie de nous rejoindre en répondant à leurs attentes et favoriser leur orientation dans ces domaines.

Comment les réseaux Sociaux numériques d'entreprise peuvent-ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Par la mise en lien, par le fait qu'au travers des communautés, des talents insoupçonnés et insoupçonnables puissent être révélés. Cela favorise l'égalité des chances et c'est une valeur très importante pour notre Groupe

Que pensez-vous de la démarche de l'Observatoire des RSE ?

C'est une très belle initiative car les réseaux sociaux numériques d'entreprise sont encore nouveaux, assez mouvants, évolutifs et il est important de pouvoir partager entre entreprises les bonnes pratiques, les intuitions. Dans notre démarche RH 2.0, l'Observatoire accompagne ce mouvement. Et chaque rencontre est une source d'enrichissement et d'ouverture !

Brigitte Dumont est DRH Groupe Adjointe du groupe France Télécom Orange. Elle conduit, au niveau du Groupe, les politiques RH corporate et le développement stratégique des Ressources Humaines concernant différents domaines d'activité tels que le management stratégique des ressources, le développement professionnel et la formation, la performance sociale, la diversité, l'organisation des SIRH Groupe, l'animation et la professionnalisation de la filière RH. Femme d'action, Brigitte s'implique complètement tant dans les domaines d'anticipation que dans la promotion de l'innovation. Convaincue que les ressources humaines doivent être au cœur des entreprises et que la fonction RH doit en être reconnue comme un partenaire stratégique, elle est Vice-Présidente Déléguée de l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines). Par ailleurs, elle s'investit dans des actions destinées à développer le potentiel managérial des femmes. Brigitte fait partie des Conseils d'Administration des réseaux féminins de l'EPWN (European Professional Women's Network), en charge des partenariats corporate, et de WIL (Women In Leadership).

Brigitte est diplômée de l'EDC, d'HEC et de l'IMM.

Elle a reçu les insignes de Chevalier de la Légion d'Honneur en 2009. Elle est mariée et a un fils.



Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait "La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente." Pensez-vous que l'on s'en approche ?

Ce serait bien triste d'en arriver là. La femme sera l'égal de l'homme quand on choisira le meilleur candidat à un poste important sur la seule base de ses compétences.

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez-vous qu'il faille

- 1. être patient : ça va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

Etre militant : déclarer la guerre pour cette cause. La patience a assez duré, la pédagogie se joue dans l'enfance, après c'est trop tard, les stéréotypes sont intégrés et déterminent en grande partie les choix de carrière, d'équilibre dans le couple, de parentalité...

selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Plus sérieuses, rigoureuses que les hommes (du moins de ce que j'observe autour de moi, je n'ai personnellement jamais ressenti de différence de traitement dans mon propre parcours)

.....et sur les hommes ?

Plus disponibles que les femmes

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

Ni plus ni moins que les autres jours

et les 364 jours restants?

Une meilleure transparence des salaires

Une communication plus transparente sur la part des femmes et des hommes à des postes à responsabilités

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

De cibler uniquement les femmes: les hommes devraient se sentir tout aussi indignés par les inégalités salariales, et tout aussi impliqués dans la lutte pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée.

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ». Que vous inspire cette Phrase ?

Cela fait effectivement un certain nombre d'années que l'on tente de décréter l'égalité sans grand succès...

Comment les réseaux Sociaux numériques d'entreprise peuvent ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Les outils de partage d'information peuvent aussi aider à la transparence.

Que pensez-vous de la démarche de l'Observatoire des RSE ?

Une initiative qui tente de faire émerger des idées ne peut être que positive. Alexia Eychenne est journaliste à la rubrique emploi de l'Express.fr.



*Interview de
Marie JUNG,
journaliste pour le magazine
01 Business & Technologies*

Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait "La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente." Pensez-vous que l'on s'en approche ?

A quand une femme présidente de la république ?

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez-vous qu'il faille

- 1. être patient : ca va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

La patience a assez duré surtout qu'elle manque singulièrement d'efficacité en temps de crise. Pédagogie et militantisme sont inévitables, ne serait-ce que pour réclamer que les lois soient mieux appliquées et que les entreprises soient plus souvent sanctionnées lorsqu'elles ne les respectent pas. L'égalité se conquiert avec l'aide de tous, femmes et hommes.

selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Lorsqu'elles sont mères, on suppose trop souvent qu'elles sont peu disponibles et peu impliquées. Lorsqu'elles ne le sont pas, qu'elles ne vont pas tarder à l'être. Ces a priori semblent tout droit sortis d'un roman du XIX ième. Et, bizarrement, il n'y a pas d'équivalent pour la paternité.

Les comportements « typiquement » masculins sont systématiquement valorisés...sauf lorsqu'ils sont le fait de femmes. Une femme déterminée sera ainsi qualifiée de personne à l' « agressivité mal placée » quand un homme sera honoré d'un « homme à poigne avec du caractère ».

.....et sur les hommes ?

Je m'en tiendrais à la même remarque que précédemment, en ajoutant que ces stéréotypes empêchent l'exploitation d'une bonne partie du vivier de compétences des entreprises. Un beau gâchis qui se perpétue sans difficulté : comme le dit l'adage, « qui se ressemble, s'assemble ».

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

Un réajustement global des salaires ? Un jeu de chaises musicales surtout pour les postes à haute responsabilité ?

et les 364 jours restants?

Poursuivre l'expérience du 8 mars.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

La propagation des clichés.

Avoir des salariés tous taillés sur le même modèle.

Les initiatives rendant difficiles la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ».
Que vous inspire cette Phrase ?

Obtenir l'égalité nécessite de changer les mentalités, et, du même coup, la culture de l'entreprise ce qui n'est pas chose facile. Point de salut sans un bon accompagnement du changement de l'ensemble des salariés et surtout des dirigeants. L'égalité est source de diversité, et cette dernière est un facteur de bonne santé économique pour les entreprises. Elles ont donc tout intérêt à s'en préoccuper.

Comment les réseaux sociaux numériques d'entreprise peuvent-ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Si, au final, les réseaux sociaux limitent la compétition entre collaborateurs tout en valorisant l'entre-aide et les compétences, ils seront sans doute facteur d'égalité. Sinon, ils risquent de propager les clichés et les inégalités en mettant en avant ceux qui s'autoproclament experts.

Que pensez-vous de la démarche de l'Observatoire des RSE ?

Belle démarche, puisqu'elle favorise l'échange entre entreprises et donne de la visibilité aux projets collaboratifs des organisations.

Marie Jung est journaliste pour le magazine 01 Business & Technologies (ex-01informatique) et le site internet *01netpro* depuis mi-2008.

Après des études scientifiques, elle commence sa carrière en R&D chez Kodak en 1999 avant de se reconvertir dans la presse informatique professionnelle. Elle travaille depuis mai 2008 pour *01 Business & Technologies* sur des sujets liés à la collaboration en entreprise, les moteurs de recherche et le secteur public.



*Interview de
Elisabeth KARAKO
Responsable Diversité Groupe,
BNP Paribas*

Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait “La femme serait vraiment l’égale de l’homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.” Pensez-vous que l’on s’en approche ?

Le sujet de la promotion de l'égalité ne consiste pas à opposer femmes et hommes mais à les réunir au même niveau pour qu'ils puissent se compléter.

La phrase est vraie et dans le passé, comme c'était souvent des hommes qui étaient nommés à des postes importants, il était normal que certains soient compétents et d'autres incompétents, car le vivier était réduit.

Aujourd'hui, avec un vivier plus large composé de femmes et d'hommes, il est souhaitable que seules les personnes compétentes soient nommées à des postes importants, et je n'aimerais pas que des femmes incompétentes soient nommées chez BNP Paribas, uniquement pour montrer qu'on a atteint l'égalité ! Par contre, si des hommes incompétents ont été nommés par le passé, il faut aujourd'hui les remplacer par des femmes compétentes !

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez-vous qu'il faille

- 1. être patient : ca va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

Je parle souvent d'une politique mille-feuilles quand je parle de notre politique Diversité et Egalité: mener toutes les actions possibles et complémentaires.

Je parlerai donc de la nécessité d'avoir un mille-feuilles de qualité: un peu de patience (mais pas trop : il faut un peu forcer les progrès en se fixant des objectifs ambitieux), beaucoup de pédagogie (Einstein disait que les stéréotypes sont plus difficiles à détruire que les atomes) sans culpabiliser les personnes, du militantisme (il faut y croire pour avancer) mais avec un objectif positif de rapprochement entre les hommes et les femmes et surtout pas une guerre !

selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Il y en a plusieurs : la disponibilité à cause de la vie de famille (il suffirait que les hommes s'investissent plus dans la vie privée pour que ce stéréotype tombe !), l'absence d'ambition (mais ça change avec la génération Y) et peut-être l'émotivité (mais là aussi ca va changer car on constate de plus en plus l'importance du Quotient Emotionnel pour faire un bon manager !)

.....et sur les hommes ?

Ils privilégient l'ambition à tout le reste (mais là encore on ne peut pas parler de tous les hommes !), ils manquent de QE et ils se cooptent entre eux.

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

Tout d'abord je souhaiterais que le 8 mars dure 365 jours et qu'on s'occupe du sujet de l'égalité tous les jours.

Plusieurs événements sont organisés mais je voudrais faire un focus sur une action entreprise par 3 jeunes employés du Groupe : Un homme et deux femmes qui ont écrit un petit livre intitulé "Mission Possible - the Women's Way" (<http://missionpossibleatwork.com/fr/default.aspx>) qui se présente comme un petit guide qui donne des conseils aux jeunes femmes qui commencent leur carrière en entreprise pour qu'elles puissent progresser positivement dans un monde encore régi par des codes masculins .

et les 364 jours restants?

Faire de la promotion de l'égalité un objectif prioritaire, soutenu par notre CEO, et un sujet intégré dans tous les autres sujets business ainsi que dans tous les process RH.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

Déclarer la guerre et donner aux hommes l'impression que nous créons une discrimination contre eux. ...Et baisser les bras si ça n'avance pas assez rapidement ...

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ».

Que vous inspire cette Phrase ?

C'est exactement ce que nous faisons au sein de BNP Paribas : Nous nous assurons qu'aucun critère discriminatoire n'intervient dans les différentes étapes de la carrière des collaborateurs (grilles d'évaluation annuelle, annonces de mobilité, critères de choix des promotions, accès à la formation, etc.). Par ailleurs, des consignes d'égalité de traitement sont rappelées en amont des processus de rémunération pour l'ensemble du Groupe. En France, depuis 2008, des rattrapages salariaux sont effectués afin de supprimer d'éventuels écarts injustifiés entre les femmes et les hommes.

Notre réseau de femmes, l' « Association BNP Paribas MixCity » travaille main dans la main avec la direction des Ressources Humaines et moi-même pour promouvoir cette égalité.

Comment les réseaux sociaux numériques d'entreprise peuvent-ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Les réseaux sociaux numériques d'entreprise permettent de tisser des liens, de favoriser le networking qui manque souvent aux femmes, et donc à la fois d'éduquer et d'aider les femmes dans leurs carrières et leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

.

Elisabeth Karako a commencé sa carrière comme enseignante à l'International School of Paris où elle est restée de 1984 à 1989.

En 1989, elle rejoint le Cabinet Heidrick and Struggles comme Consultante en recrutement dans le secteur financier.

En 1997, elle est recrutée chez Paribas comme Responsable du recrutement, en charge du « Young Executive Program » de la banque.

Après la fusion avec BNP, elle devient Gestionnaire Individuelle de Carrière au sein de la RH Groupe et en 2007, elle est nommée au poste de Directrice Diversité du Groupe BNP Paribas. Elle est responsable de l'ensemble des sujets de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité pour le Groupe.

*Interview de
Jean-Claude Le Grand,
Directeur du Développement
International des Ressources
Humaines et Directeur de la
Diversité Corporate de
L'OREAL*



Françoise Giroud, journaliste et femme politique disait “La femme serait vraiment l'égal de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.” Pensez-vous que l'on s'en approche ?

Je crois que l'on s'approche plutôt du jour où l'on sera capable de désigner des femmes compétentes et des hommes compétents pour diriger l'entreprise... Cette phrase de Françoise Giroud, que l'on entend souvent, peut faire sourire et donner à réfléchir, mais finalement est ce que l'on ne nomme pas d'abord des femmes ou des hommes parce qu'ils sont légitimes et compétents ? Et ce, qu'ils soient étrangers, souffrant d'un handicap, seniors ou d'une autre minorité...

Pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise pensez- vous qu'il faille :

- 1. être patient : ça va venir**
- 2. être pédagogue : sensibiliser encore et encore**
- 3. être militant : déclarer la guerre pour cette cause**

Aucun des trois à mon avis...

L'époque n'est plus à la patience : pourquoi devoir attendre pourquoi devoir tolérer... sous prétexte qu'on ne va pas pouvoir régler tout, tout de suite ?... En quoi se justifierait encore aujourd'hui, par exemple, l'inégalité salariale ? On ne peut pas se permettre d'attendre !

Etre pédagogue, tout le monde l'a déjà beaucoup été et on n'est pas non plus dans le temps du militantisme... Bien au contraire, nous devons nous inscrire dans le temps de l'action, du bilan et de la justification ! Que chacun affiche ses indicateurs et justifie son bilan !

Je pense que, chez L'Oréal, nous arriverons très vite à la parité au sein de nos comités de direction qui comptent déjà 39% de femmes. Nous avons d'ailleurs déjà atteint la parité dans les domaines du marketing... Il faut que demain nous l'atteignons également dans les autres domaines tels que les Opérations, la Recherche....

Selon vous quel est le stéréotype le plus répandu sur les femmes dans l'entreprise ?

Que les femmes sont différentes alors que chaque être humain est en soi différent. Il y a une part de féminin et de masculin en chacun de nous. On évoque fréquemment la finesse, l'intuition, l'émotion chez les femmes, le courage, la combativité chez les hommes... alors même que ces qualités sont intrinsèques et communes à tous, hommes ou femmes....

Et sur les hommes ?

Je ferais la même réponse...

Que recommanderiez-vous comme action pour la journée du 8 mars dans votre entreprise ?

Que les entreprises prennent de vrais engagements, qu'elles expriment concrètement ce qu'elles s'engagent à faire en partant d'un état des lieux. Pour L'Oréal, comme pour les Etats Généraux de la Femme initiés par le magazine « Elle », l'idée est simple : il faut se fixer des objectifs, mesurer et justifier.

Ainsi, chez L'Oréal, à ce jour, sur les 5 Divisions Opérationnelles que compte le Groupe, 3 sont dirigées par des femmes. Nous nous engageons à préparer et accompagner aussi les parcours de nos futurs leaders. Prenons des risques, arrêtons de dire que ce n'est pas possible ! Même si cela peut parfois entraîner de nouvelles problématiques, il suffit alors d'être créatif ! Il y a 15 ans, pour les sujets liés à la mobilité par exemple, les questions de la double carrière ne se posaient pas...

Et les 364 jours restants ?

Que l'entreprise soit finalement le reflet de la société. Je représente moi-même la « majorité » (je suis un homme blanc, français...) et je me sens une responsabilité à tout mettre en œuvre pour résoudre les problèmes des minorités. Ce n'est pas aux minorités de régler les problèmes des minorités... mais bien à la majorité de recréer les grands équilibres : la place des femmes, des personnes handicapées, des étrangers, des seniors ...

Chez L'Oréal, nous avons décidé de plus de 150 actions concrètes, au niveau mondial, en faveur des diversités et nous suivons leurs évolutions, année après année.

Que faut-il éviter à tout prix selon vous ?

Justement éviter les stéréotypes, l'engagement de circonstance, les propos sexistes ou machistes... Il y a 3 ans l'étude Goodwill a démontré que la diversité bien gérée apportait une vraie valeur ajoutée à l'entreprise et qu'il existe une corrélation entre diversité et performance. Plus personne ne doit en douter !

Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus disait : « L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise ». Que vous inspire cette Phrase ?

Cristina Lunghi a raison. A ce titre, L'Oréal est l'une des premières entreprises à s'être engagée aux côtés d'Arborus et nous sommes fiers aujourd'hui d'être reconnus dans le monde entier pour notre engagement en faveur de la parité et l'égalité professionnelle.

Comment les réseaux Sociaux numériques d'entreprise peuvent-ils soutenir la cause de l'égalité professionnelle ?

Les réseaux sociaux numériques d'entreprise permettent d'accélérer la cause de l'égalité professionnelle, en renforçant les réseaux déjà existants. Le digital vient en support. L'Oréal est une entreprise de réseau et c'est un formidable « soubassement » au réseau social numérique d'entreprise. Il ne peut y avoir de support du digital sans fondations humaines.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

« Les femmes, on continue à s'asseoir dessus, ou on change pour de bon » ?

Voilà ce que vous pouvez lire sur l'une des formidables affiches de la nouvelle campagne de sensibilisation sur l'**égalité professionnelle homme-femme** lancée début 2012 par le **Laboratoire de l'Égalité**.

Mieux connaître cette association, ses engagements, ses actions, c'est ce que nous vous proposons de découvrir au travers de l'entretien que nous a accordé **Olga Trostiansky**, co-fondatrice du **Laboratoire de l'Égalité**, et présidente de la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF).



Olga Trostiansky, Secrétaire Générale du Laboratoire de l'Égalité

Olga Trostiansky est présidente de la Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF) depuis 2008. En 2004, elle a été également présidente de l'Assemblée des femmes Paris Ile-de-France, association dont elle est adhérente depuis 1995. De 1983 à 2002, elle a été consultante et chef de projet dans différentes sociétés françaises. Elle est élue à Paris depuis 1995.

Le Laboratoire de l'Égalité, comment l'avez-vous créé ? Quelles sont vos actions ?

« En 2009, avec Dominique Meda, sociologue, nous nous sommes dit qu'en France, il n'y avait pas grand-chose qui avançait en matière d'égalité professionnelle depuis 15 ans : les femmes avaient investi le marché du travail de manière massive, mais malgré les différentes lois,

- des forts écarts de salaire entre hommes et femmes continuaient d'exister,
- les femmes n'étaient pas en responsabilité ni dans les entreprises ni sur le plan politique,
- et on n'avancait pas non plus sur des sujets comme les modes de garde etc.

Par contre, des actions émergeaient dans le monde de l'**entreprise**, et des **organisations patronales et syndicales**, avec des propositions d'hommes et de femmes **politiques, d'associations féminines, féministes**, étayées par des rapports de **chercheur-ses et d'expert-es**. Donc en 2009, nous avons rencontré tous **ces différents acteurs et actrices** engagés dans l'égalité professionnelle au sens large : **à la fois les écarts de salaires, les retours de congé maternité, le temps partiel, mais aussi les retraites, les modes de garde etc**

Voilà l'histoire, la naissance du Laboratoire de l'Égalité : nous avons voulu créer une plate-forme pour que toutes ces femmes et hommes qui réfléchissent et agissent puissent ensemble représenter une véritable force, et interpeller les décideurs en France.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

Un positionnement original

Il est très important de voir ce que nous sommes, et ce que sont d'autres associations.

Nous ne sommes pas une association dite « féministe », même si nous respectons profondément les combats des féministes, qui ont permis des avancées considérables en matière de droits des femmes. Nous sommes dans la logique d'un combat, non pas des femmes contre les hommes, mais **des hommes et des femmes, qui se battent pour des hommes et des femmes**. L'innovation et la stratégie du Laboratoire de l'Égalité, c'est de rassembler des hommes et des femmes. Si le Laboratoire n'est pas totalement paritaire, il est en tout cas **mixte, puisque 30% des membres sont des hommes, pourcentage qui se retrouve dans le conseil d'administration, et dans le bureau.**

Dernier positionnement, nous sommes des hommes et des femmes de droite, de gauche et du centre.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

2010, année de la création du Laboratoire de l'Égalité

Nous avons volontairement choisi de traiter un sujet très complexe, **les retraites des femmes : nous avons élaboré des propositions avec** les chercheurs et les chercheuses, les experts, puis nous avons joué un rôle d'interpellation, à l'Assemblée Nationale, au Sénat, et dans les médias.

Nous avons réussi à vulgariser ce sujet compliqué et dès septembre/octobre 2010, dans la presse, on a parlé **des retraites et des femmes** ; grâce à nos travaux, à l'ensemble des réflexions menées par d'autres avant nous, l'opinion publique est arrivée à prendre conscience de cet enjeu. Les **écarts de retraite des femmes sont une réalité** quelles que soient les classes sociales, que l'on ait ou non des enfants ; **toutes les femmes sont concernées**.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

2011, nous décidons d'interpeller les candidats à la présidentielle de la République

Nous avons comme objectif d'interpeller l'ensemble des décideurs, et nous avons travaillé sur « **un pacte pour l'Égalité** », avec quatre axes :

- l'accès des femmes aux responsabilités,
- l'égalité professionnelle (disons plutôt réduction des écarts de salaire) avec un soutien particulier aux femmes en précarité,
- la conciliation vie professionnelle-vie familiale, avec l'implication des hommes,
- et la lutte contre les « stéréotypes sexistes », ce qui est pour nous la construction d'une **culture très structurante de l'égalité** entre les hommes et les femmes.



Une affiche de la campagne du Laboratoire de l'égalité

La campagne de publicité, un vrai succès

Pour promouvoir nos démarches, nous avons lancé cette campagne d'affiches et de films, mi-janvier, puis début mars. Nous souhaitons **dire des choses, et avec humour** – c'est ce que nous avons tenté de faire – sur une **durée très courte** 35 à 45s, ce qui n'est pas évident...

Cette campagne a été réalisée avec notre principal partenaire, Mediaprism, au travers d'études, de sondages, et grâce à l'aide de la présidente directrice générale, Frédérique Agnès, qui, en termes de communication, nous a aidés – car nous ne sommes pas des professionnels de la communication, nous avons d'autres compétences, mais pas celles-là.... Cela a été construit pas à pas.

A ce jour, nous avons des retours extrêmement **positifs**.

Cette campagne a-t-elle été relayée par les réseaux sociaux de femmes en entreprise ?

Je vais être très directe et très simple : Nous avons beaucoup d'atouts, mais nous avons des progrès à faire en matière de travail avec les réseaux sociaux ... Nous avons une nouvelle étape à franchir et nous devons compléter notre action par une communication professionnelle autour des réseaux sociaux, cela reste à entreprendre.

Comment souhaiteriez vous travailler avec ces réseaux de femmes ?

Pour moi, il y a trois types de réseaux, avec lesquels nous devons travailler et échanger en termes de communication pour passer le relais :

- les réseaux GEF (Grandes Ecoles au Féminin), HEC au Féminin, qui est une des écoles partenaires, l'ESSEC, avec qui nous organisons prochainement un tour de France,
- tous les réseaux de femmes qui se sont créés en entreprise ; certains sont déjà présents au Laboratoire, c'est une dynamique d'échanges à renforcer,
- le troisième réseau, c'est le réseau dans lequel je travaille – je suis présidente de la CLEF (Coordination du Lobbying Européen des Femmes) – c'est plutôt le secteur « entreprenariat au féminin », il y a des réseaux complémentaires à tisser.

Quelles actions souhaiteriez vous le plus aboutir dans le mois qui vient ?

A très court terme, je souhaite que l'égalité entre les hommes et les femmes soit à l'ordre du jour des présidentielles de 2012.

Ce n'est pas une démarche politicienne mais un véritable travail de fond.

La construction de cette égalité des hommes et des femmes arrive à un tournant en France au XXI^{ème} siècle : les hommes et les femmes ont commencé à prendre conscience qu'ils/elles véhiculaient des stéréotypes sexistes, et c'est pour moi le changement significatif en France.

Le prochain président de la république doit impérativement se saisir de ce moment.

Pour aider le Laboratoire de l'Egalité dans sa démarche, si l'égalité professionnelle est un sujet qui vous tient à cœur, n'hésitez pas à relayer la campagne du Laboratoire de l'Egalité sur vos blogs, vos fils twitter

...

Parlez-en autour de vous !

La campagne du Laboratoire de l'Egalité

<http://www.pactepourlegalite.org>

Signer le pacte pour l'égalité

<http://www.laboratoiredelegalite.org/spip.php?rubrique25>

En savoir plus sur le Laboratoire de l'Egalite

<http://www.laboratoiredelegalite.org/>

Le CA de l'Observatoire



Vincent BERTHELOT
Directeur du Pôle veille stratégique
vincent.berthelot@ratp.fr



Elise BRUILLON
Directrice du Pôle Juridique
elise.bruillon@orange.com



Jean DARIES
Directeur Administratif et Financier
jean.daries@orange.com



Marie-Eve DE MONTMARIN
*Directrice du pôle
Communication Multimédias*
marie-eve.demontmarin@loreal.com



Sophie DELMAS
Secrétaire Générale de l'Observatoire
sophie.delmas@bnpparibas.com



Stéphane FOLTZER
Directeur du Pôle Secteur Public
stephane.foltzer@dgsic.defense.gouv.fr



Thierry FLURY
*Directeur du Pôle Voyages
d'étude et partenariats*
thierry.flury@orange.com



Franck LA PINTA
Directeur du Pôle Campus
franck.la-pinta@socgen.com



Zirzeb MAROUF
Président de l'Observatoire
zirzeb.marouf@orange.com



Pierre PREVEL
Secrétaire Général adjoint de l'Observatoire
pprevel@nexplor.org



Nicolas ROLLAND
Directeur du Pôle Social Learning & KM
nicolas.rolland@danone.com



Martin ROULLEAUX-DUGAGE
*Conseiller Spécial
du Pôle Scientifique*
martin.roulleaux-dugage@areva.com



Brigitte SILINSKI
Directrice du pôle Marketing
bsilinski@dgaf.loreal.com



Thierry VALDANT
*Conseiller Spécial du Pôle
Voyages d'étude et Partenariats*
thierry.valdant@bnpparibas.com

« Un Observatoire 2.0 pour apprendre ensemble de nos expériences et de nos succès. L'aventure humaine est passionnante. »

Ziryeb MAROUF
Directeur de
L'Observatoire des
Réseaux Sociaux d'entreprise



A propos de l'Observatoire des Réseaux Sociaux d'Entreprise

L'Observatoire des réseaux sociaux d'entreprise, fondé par Orange en juillet 2010, réunit plus de 100 grands groupes et institutions confrontés à la problématique des réseaux sociaux numériques à destination de leurs collaborateurs internes.

L'adhésion à ce réseau se fait exclusivement par cooptation.

L'Observatoire des Réseaux Sociaux d'Entreprise a pour ambition principale de promouvoir le partage de bonnes pratiques avec de nombreuses questions d'ordre stratégique, éthique et juridique.

