



# Brigitte Grésy : *“la mixité est*

SON ENQUÊTE A MIS LE FEU AUX POUDRES. LE 8 JUILLET DERNIER, L'INSPECTRICE GÉNÉRALE DES AFFAIRES SOCIALES REMETTAIT À XAVIER DARCOS SON RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE\*. CONSTAT SANS APPEL : LA VALORISATION DU TRAVAIL FÉMININ RESTE UN CHANTIER URGENT POUR NOTRE SOCIÉTÉ.

**Propos recueillis par Viviane Chocas et Morgane Miel**

**“Madame Figaro”.** – L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est très insatisfaisante en entreprise, alors qu'il existe déjà deux lois censées la faire respecter. Pourquoi ce décalage ?

**Brigitte Grésy.** – Il y a en France un paradoxe de l'égalité professionnelle. Nous avons affaire à une politique menée dès la fin des années 70 au niveau européen, reprise en France dès 1983 avec la loi Roudy, puis par deux lois contraignantes – la loi Catherine Génisson de mai 2001, qui impose une négociation spécifique, et celle de mars 2006, avec son volet sur l'égalité salariale. Et pourtant... nous n'avancions pas. À mon sens, parce que les entreprises n'ont pas compris les enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes, enjeux démocratiques, économiques, et sociétaux. Elles vivent toujours sur le modèle identitaire du salarié évalué, promu, et rémunéré au regard de critères uniquement masculins.

**– Et ce modèle paraît indéboulonnable ?**

– Oui, aussi longtemps que l'entreprise comme la société n'aura pas compris la mutation profonde et irréversible du travail féminin. Les parlementaires l'ont intégré au moment où ils ont fait les lois, mais cela n'a pas irradié. Dans les mentalités domine encore l'idée que, certes, il faut bien des femmes dans les univers professionnels, mais qu'elles restent un second salaire, une main-d'œuvre d'appoint, que leur vrai rôle se joue d'abord dans la sphère privée. Autrement dit, un contresens total de la réalité. Car le travail, aujourd'hui en France, c'est l'assurance-vie des femmes, notamment face à la déconstruction des modèles familiaux. Mais on n'a pas encore compris l'apport spécifique qu'elles génèrent.

**– De quel ordre est-il, selon vous ?**

– Je ne crois pas aux qualités spécifiques des femmes, qui seraient plus prudentes, plus empathiques, davantage portées sur le lien... Comme si, d'un côté, il y avait le mou, le « care », ou le féminin ; et de l'autre, le dur, la stratégie, le pouvoir de décision, la finance, ou le masculin. C'est une tentation récurrente et dangereuse. Je ne crois pas à des qualités naturelles différentes entre hommes et femmes,



**EXCLUSIF** 15 GRANDS PATRONS S'ENGAGENT POUR LA PARITÉ

# *un moteur de croissance*"

mais à un mode d'accès au réel spécifique, porté par le culturel. Les compétences n'ont pas de sexe, mais les modes de fonctionnement des entreprises doivent permettre à tous les talents de s'exprimer. Les femmes apportent un regard autre, qui a particulièrement manqué au moment de la crise. Or, le contexte mondial compliqué exige cette divergence de points de vue, ce rééquilibrage des forces, pour passer au crible du doute et de la raison un certain nombre de décisions que des chefs, fascinés par le similaire, n'ont appréhendé que d'une seule façon. La mixité est un facteur d'innovation, de progrès, elle est un moteur de croissance. Mais rappelons que les hommes de la City gagnent des bonus de 80% supérieurs à ceux des femmes...

**- Votre rapport remis à Xavier Darcos montre aussi combien l'emploi des femmes se précarise...**

- Il y a une bipolarisation croissante, avec, d'un côté, des femmes qualifiées - elles sont 41% des cadres administratifs - mais qui restent confrontées au plafond de verre\*\*, et, de l'autre, des femmes non qualifiées qui décrochent et basculent dans la précarité. En France, 80% des bas salaires sont détenus par des femmes, elles sont deux fois plus souvent au Smic que les hommes, et représentent 80% des temps partiels. On sous-paye et sous-valorise les personnes qui s'occupent de nos enfants; mais on surpaye et survalorise les personnes qui s'occupent de notre argent. Quelque chose là ne va fondamentalement pas.

**- Le principal obstacle à la promotion des femmes ne reste-t-il pas la gestion de la fameuse « double journée » ?**

- Bien sûr! La temporalité est au cœur du débat sur l'égalité. Aujourd'hui, les entreprises placent comme règle absolue la présence. Or, les femmes ont besoin le soir de ces deux heures cruciales pour s'occuper des enfants, quitte à retourner à leurs dossiers plus tard dans la soirée.

**- Mais c'est aussi à cause de cette question des horaires que beaucoup de patrons hésitent à nommer des femmes à des postes de dirigeant...**

- C'est inadmissible d'entendre cela. Lorsque l'entreprise considère ses salariés comme asexués et sans enfants, totalement dévoués, cela se termine généralement par des « burn out » en tout genre et de la souffrance. La motivation du salarié est liée à son désir de produire et de servir son entreprise, comme à celui de se réaliser comme adulte.

**- Vous préconisez donc d'imposer des quotas de femmes au top management ?**

- Je pense que l'on ne pourra pas échapper aux quotas affichés et visibles, car c'est le seul moyen de lutter contre les quotas invisibles qui existent déjà. La cooptation entre dirigeants, qui consiste à embaucher ceux qu'on connaît, ceux qui vous ressemblent, et vous renverront la balle, favorise forcément les hommes. Le principe de ces quotas est de promouvoir des femmes à compétences égales. Désormais, la Norvège compte en moyenne 40% de femmes dans les conseils d'administration, contre 7% en 2006. Et cela n'a pas entraîné de dépôts de bilan!

**- Quelles mesures suggérez-vous pour tous les autres postes ?**

- Je pense qu'on aura en France une belle loi sur l'égalité professionnelle. Mais je suis convaincue que cette égalité ne s'envisage pas comme une grand-messe. Il faut donner aux entreprises des leviers d'actions obligatoires, mais aussi leur permettre de composer leur propre sur-mesure, exactement comme l'ont imaginé les patrons que vous avez interrogés.

**- Votre rapport questionne aussi l'ambition des femmes ?**

- Nous avons le sentiment que tous les possibles sont ouverts. Mais au fil des ans s'accumulent les censures, les freins dus aux clichés, à ce que j'appelle le « petit sexisme ordinaire »\*\*\*. À force

d'être victimes de petites exclusions, d'accumuler les petits renoncements, les femmes se demandent : « Est-ce que je suis à la hauteur ? » Et leur ambition se trouve rognée, glacée, figée par ces stéréotypes archaïques. Par ailleurs, la détection des hauts potentiels se fait dans les entreprises entre 25 ans et 35 ans. Or, c'est exactement l'âge auquel les femmes ont des enfants. En revanche, à la quarantaine, elles reviennent sur le devant de la scène, libérées, pleines d'énergie. Il ne devrait pas y avoir d'âge pour la compétence.

**- Les mesures prises en faveur des femmes améliorent-elles le sort des salariés en général ?**

- L'égalité professionnelle ne se gagnera qu'avec les hommes. Qui ont tout intérêt à lâcher un peu la sphère du travail, pour réenchanter la sphère privée. À condition que les femmes acceptent de perdre un peu sur la sphère privée, pour gagner dans la sphère professionnelle. Travailler sur la temporalité, c'est améliorer les conditions de vie de tous.

\* Commandé par le ministre du Travail, en vue de la concertation avec les partenaires sociaux.

\*\* Ce plafond invisible qui empêche les femmes d'accéder aux hauts postes.

\*\*\* Dans son « Petit Traité du sexisme ordinaire », aux éd. Albin Michel. ▶

“LE PRINCIPE DE CES QUOTAS EST DE PROMOUVOIR DES FEMMES À COMPÉTENCES ÉGALES.”

## EXCLUSIF 15 GRANDS PATRONS S'ENGAGENT POUR LA PARITÉ



### ANNE LAUVERGEON PRÉSIDENTE DU DIRECTOIRE D'AREVA

#### LE CONTEXTE

Composé d'abord d'ingénieurs, Areva est un groupe majoritairement masculin qui se distingue par sa politique ultra-progressiste envers les femmes : charte sur la diversité et accord européen sur

la parité en 2006, réseau interne mixte pour la promotion des femmes. Cependant, leur proportion ne dépasse les 20% que dans 5 des 102 comités de direction, et seules 2 femmes ont été nommées au conseil de surveillance depuis quinze ans.

#### L'ENGAGEMENT

- Porter à 20% le nombre de femmes dans tous les comités de direction du groupe dans le monde (contre 14% aujourd'hui).
- Mettre systématiquement les femmes en avant dans les premières pages de la « People Review » interne, qui répertorie les potentiels de l'entreprise.

#### UNE CONVICTION

« La mixité est une bataille que je mène personnellement. Quand je suis arrivée, nous avons mis en place une première crèche – nous en sommes à onze aujourd'hui –, un service de conciergerie... Avoir des enfants ne doit plus être un sujet de préoccupation chez Areva – j'en ai moi-même eu deux tout en assumant mes fonctions.

Cette valeur d'exemple est très importante. »

CONSEIL DE SURVEILLANCE :  
1 FEMME SUR 15 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF :  
3 FEMMES SUR 18 MEMBRES.

### BERNARD ARNAULT P-DG DE LVMH

#### LE CONTEXTE

« 73% de salariés femmes, 57% de femmes cadres : LVMH est engagé dans la diversité. Il nous faut encore progresser, la proportion de femmes au sein des comités de direction étant de l'ordre de 28% aujourd'hui », explique Chantal Gaemperle, directrice des ressources humaines et synergies du groupe.

#### L'ENGAGEMENT

- Augmenter le nombre de femmes dans les comités de direction. L'objectif : passer de 28% à 30% en 2010, et à 35% dans trois ans.
- S'assurer d'une représentativité des femmes dans la succession aux postes-clés. Exiger des chasseurs de têtes qu'il y ait une candidate féminine pour chaque poste.
- Développer des actions de networking par la mise en place de forums d'échanges entre femmes, tous niveaux confondus.
- Mettre en place une commission pour suivre le développement des femmes à potentiel.

#### UNE CONVICTION

« La diversité est une réalité chez LVMH : la nature des métiers du groupe, très présent dans la mode, les parfums et cosmétiques ainsi que la distribution de produits de luxe, explique son attractivité pour les femmes, résume Bernard Arnault. Leur présence est inscrite dans nos gènes. »



Chantal Gaemperle, directrice des ressources humaines et synergies du groupe.

CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
1 FEMME SUR 18 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF :  
1 FEMME SUR 14 MEMBRES.

### JEAN-MARC LE ROUX DIRECTEUR GÉNÉRAL DE BAIN FRANCE (CONSEIL EN STRATÉGIE)



#### LE CONTEXTE

Malgré un recrutement paritaire, la présence d'un programme « Women at Bain » et des efforts notables – l'équipe est passée de 6% de femmes managers en 2006 à 25% aujourd'hui –, le cabinet de conseil fait face à une fuite des talents féminins à la trentaine. Un découragement lié aux horaires et à l'absence de modèles.

#### L'ENGAGEMENT

- Passer de 25% à 30% de femmes managers.
- Nommer au moins une associée en 2010, avec l'objectif d'atteindre les 20% à 30% de femmes à ce poste d'ici à trois ou cinq ans.
- Supprimer les réunions internes après 18 heures.

#### UNE CONVICTION

« Notre richesse, ce sont nos consultants, nos chefs de projet. Nous voulons garder nos talents. Les femmes ont un rapport plus direct et une vision davantage axée sur le long terme. Quand j'ai été nommé directeur général, j'ai fait de leur carrière ma priorité. »

## JEAN-PASCAL TRICOIRE PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE DE SCHNEIDER ELECTRIC

### LE CONTEXTE

Précurseur dans un secteur historiquement masculin, Schneider, titulaire du label Égalité, affiche une bonne représentativité féminine dans ses usines. Toutefois, les femmes sont moins présentes (27,4%) parmi les cols blancs, et le « vivier de talents » du groupe (2 000 personnes) en rassemble pour l'instant 421.

### L'ENGAGEMENT

- Diffuser aux 115 000 collaborateurs un programme obligatoire de e-learning (via le réseau informatique interne), qui balaie complémentarités hommes-femmes en termes de communication, de gestion de carrière, d'exercice du pouvoir.

- Imposer aux membres du comité exécutif quatre heures en comités de direction pour déterminer de nouvelles mesures en faveur de la mixité.
- Développer un plan d'accompagnement des hauts potentiels, avec focus sur les femmes de moins de 30 ans.

### UNE CONVICTION

« J'ai fait toute ma carrière à l'étranger, et je crois à la diversité. Plus de 50 nationalités composent le Top 200 du groupe, et nous aurions encore des réticences à travailler avec des femmes ! Je ne vois pas pourquoi nous nous priverions de la moitié des cerveaux et des énergies du monde. »



COMITÉ EXÉCUTIF : 1 FEMME SUR 14 MEMBRES.  
CONSEIL DE SURVEILLANCE : 1 FEMME SUR 12 MEMBRES.

## MERCEDES ERRA

### FONDATRICE DE BETC-EURO RSCG

#### LE CONTEXTE

BETC est un peu le « superhéros » de la parité. Les femmes, qui représentent 67% des effectifs de l'agence, sont représentées dans la même proportion parmi les managers, comme parmi les 10% des plus hauts salaires. Deux points noirs : l'allongement des congés maternité et l'ambition plus modérée chez les trentenaires.

#### L'ENGAGEMENT

- Accompagner le congé maternité par des entretiens avec la direction des ressources humaines, pour s'assurer que les femmes retrouvent leur statut au retour et que le congé n'affecte pas les augmentations de salaire, promotions ou primes.
- Accepter toutes les demandes de temps partiel des hommes.
- Maintenir la prise en charge du congé paternité à hauteur de trois fois le plafond de la Sécurité sociale.
- Attribuer des titres Cesu (chèque emploi service universel) pour les gardes d'enfants et le soutien scolaire.
- Redonner le goût de l'ambition : Mercedes Erra, la présidente exécutive de l'agence, s'engage personnellement à recevoir toutes celles qui veulent parler de leur carrière.

**UNE CONVICTION** « Je veux dire aux femmes que gérer une carrière et une maison, c'est possible. Et attention, disparaître plusieurs mois de l'entreprise, c'est dangereux. Si vous ne répartissez pas les rôles à égalité avec vos hommes, si vous vous considérez comme un salaire d'appoint, vous risquez à terme la précarisation. »

COMITÉ EXÉCUTIF BETC :  
7 FEMMES  
SUR 16 MEMBRES.



## FRANCIS MOREL DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE FIGARO

#### LE CONTEXTE

Dans l'accord sur l'égalité professionnelle signé dans la foulée de la loi de mars 2006, le groupe – dont un salarié sur deux est une femme – s'est engagé, statistiques à l'appui, à proscrire toute forme de discrimination, que ce soit en termes de recrutement, de formation, de salaire ou de promotion. Un point noir : la faible proportion de femmes au top management.

#### L'ENGAGEMENT

- Porter à un tiers la proportion de femmes au comité de direction (contre un cinquième il y a un an).
- Développer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, en favorisant les formations qui facilitent le travail à domicile (utilisation à distance des logiciels rédactionnels) et la mise à disposition d'outils informatiques pour toutes celles qui en ont besoin.
- Faire émerger les potentiels et les envies dans tous les métiers du groupe, partager les expériences en multipliant les formules (ateliers, dîners avec le directeur général du groupe, entretiens avec la direction des ressources humaines, accompagnement de carrières).

#### UNE CONVICTION

« L'idée même de discrimination est un héritage historique profondément absurde qu'il faut combattre avec des objectifs concrets et précisément planifiés dans le temps. Au contraire, diversité et mixité sont au cœur de la richesse d'une entreprise, à elle de savoir les valoriser au mieux, pour le plus grand bien de tous, salariés comme entreprise. Nos métiers le permettent », estime Francis Morel. ▶



CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
1 FEMME SUR 8 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF : AUCUNE FEMME SUR 5 MEMBRES.

## EXCLUSIF 15 GRANDS PATRONS S'ENGAGENT POUR LA PARITÉ

### DOMINIQUE REINICHE PRESIDENTE EUROPE DE COCA-COLA

#### LE CONTEXTE

Un bon score, avec 50% de femmes, une gestion efficace de leur carrière, mais une déperdition au seuil des comités de direction. Au niveau mondial, le patron, Muhtar Kent, a fondé le Women Leadership Council, visant à développer des mesures concrètes.

#### L'ENGAGEMENT

- Parrainer toutes les femmes seniors susceptibles d'accéder aux comités de direction.
- Développer un réseau féminin interne et mondial ouvert à toutes les salariées.
- Passer de 25% à 50% la part féminine dans les formations.
- Développer une formation au leadership féminin pour le middle et le senior management.
- Développer la souplesse des horaires, supprimer les réunions tardives.

#### UNE CONVICTION

« Je suis issue de la troisième promotion mixte de l'Essec. Si j'étais née quelques années plus tôt, je n'aurais pas pu faire les mêmes études. Les pionnières du féminisme ont gagné des droits fondamentaux, mais nous, la seconde génération,

aurions tort de penser que tout est acquis. Nous devons mener une action en consensus avec les hommes. »



CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
3 FEMMES SUR 15 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF :  
2 FEMMES SUR 12 MEMBRES.



### CARLOS GHOSN P-DG DE RENAULT

#### LE CONTEXTE

Chez Renault, les femmes représentent respectivement 16,6% des salariés et ne sont que 3 sur 23 au comité de direction. Or aujourd'hui, un acheteur de voiture sur deux est une femme.

#### L'ENGAGEMENT

- Accéder à la parité parmi les vendeurs en magasin (qui ne comptent aujourd'hui que 8% de femmes). À partir de 2010, pour chaque homme embauché, une femme doit l'être aussi.
- Encourager les vocations techniques chez les lycéennes, en partenariat avec l'association Elles Bougent.

Chaque membre du top management interviendra dans un lycée.  
- Développer la présence des femmes dans les usines du monde où elles sont peu représentées, comme à Tanger. Certains nouveaux embauchés seront envoyés en immersion dans l'usine de Roumanie, réputée pour ses « best practices » en la matière (35% du management est féminin).  
- Pour toute succession aux postes importants du groupe, proposer au moins une femme candidate.  
- Mettre en place chez Renault un réseau de femmes dont Carlos Ghosn sera le parrain.

#### UNE CONVICTION

« La diversité est source de décisions plus matures et de stratégies plus innovantes. Je veux mettre les femmes du groupe en position de réussir, d'exprimer leurs idées. »

CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
2 FEMMES SUR 18 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF :  
1 FEMME SUR 8 MEMBRES.

### PHILIPPE BAROUKH DIRECTEUR GÉNÉRAL DE AUCHAN FRANCE

#### LE CONTEXTE

Chez Auchan, 68% des clients sont des femmes. Pourtant, elles ne sont que 8% aux postes de direction, au sein d'une enseigne où un salarié sur deux est une femme. Depuis 2006, le groupe a décidé de féminiser son encadrement, avec un comité de promotion, une enquête interne et la création d'un vivier.

#### L'ENGAGEMENT

Porter à 30% la proportion de femmes dans les comités de direction magasins, contre 25% aujourd'hui (soit une trentaine en plus). À terme, l'objectif est de faire progresser le nombre de directrices de magasin. En France, elles sont aujourd'hui 5 sur 116.

#### UNE CONVICTION

« J'ai commencé au poste de chef de rayon, raconte Philippe Baroukh. Plus je grimpais dans la hiérarchie, moins je voyais de femmes autour de moi. Le retard accumulé est tel qu'aujourd'hui il faut mettre les bouchées doubles. Je refuse de priver l'entreprise de leurs talents. »



CONSEIL DE SURVEILLANCE :  
1 FEMME SUR 7 MEMBRES.  
DIRECTOIRE : AUCUNE FEMME  
SUR 5 MEMBRES.

## EXCLUSIF 15 GRANDS PATRONS S'ENGAGENT POUR LA PARITÉ



**JEAN-PAUL AGON**  
DIRECTEUR  
GÉNÉRAL  
DE L'ORÉAL

### LE CONTEXTE

Parce que le secteur de la beauté attire majoritairement des femmes, le groupe s'est très tôt engagé dans la bataille de la parité : un mois de congé maternité supplémentaire rémunéré par l'entreprise dès les années 70, crèche interentreprises (80 berceaux en Île-de-France), mentoring, promotions accélérées, rappelle le directeur de la diversité dans le groupe, Jean-Claude Le Grand. Reste à féminiser le comité exécutif du groupe, qui ne compte que 15 % de femmes.

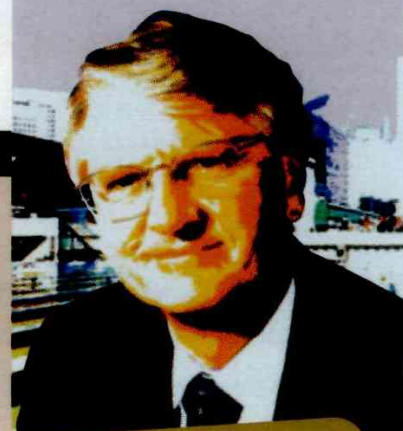
### L'ENGAGEMENT

- Ouvrir une structure périscolaire test, pour accueillir les enfants de 3 à 10 ans tous les mercredis et pendant les vacances scolaires.
- Proposer à la fin du congé maternité un coaching de reprise et une formation spécifique.

### UNE CONVICTION

« Les femmes sont au cœur de notre processus d'innovation et de création, dit Jean-Paul Agon. Nous avons constaté que les équipes de recherche où régnait la parité déposaient le plus grand nombre de brevets. Je suis fier de diriger une entreprise où, à tous les échelons et dans tous les métiers, notre proportion de femmes est largement supérieure à la moyenne des entreprises françaises. »

CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
3 FEMMES SUR 14 MEMBRES.  
COMITÉ DE DIRECTION :  
2 FEMMES SUR 13 MEMBRES.



**BAUDOÛIN PROT**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE BNP PARIBAS

### LE CONTEXTE

Secoués par la crise, les milieux bancaires parlent désormais davantage de la présence des femmes comme d'un atout. Depuis cinq ans, le groupe BNP Paribas a œuvré à la promotion des femmes cadres, à la signature d'accords pour l'égalité professionnelle, au rattrapage des inégalités salariales... Mais le sommet de la hiérarchie reste un bastion masculin.

### L'ENGAGEMENT

Dépasser à 20% de femmes au sein des postes-clés du groupe (senior management) d'ici à 2012, contre 15 % aujourd'hui. Soit au moins 100 femmes « seniors » recrutées ou promues d'ici à trois ans.

### UNE CONVICTION

« Pour fidéliser les meilleurs, nous devons avoir une politique de ressources humaines attractive vis-à-vis des femmes. C'est une preuve de modernité. Mais ce sont aussi des évolutions lourdes. Je ne veux pas nommer des femmes parce que la mixité est à la mode, mais les aider à construire une carrière dans la durée. »

CONSEIL D'ADMINISTRATION :  
4 FEMMES SUR 14 MEMBRES.  
COMITÉ EXÉCUTIF : AUCUNE FEMME  
SUR 12 MEMBRES.

**CATHERINE BARBA**  
PRÉSIDENTE DE CASHSTORE  
(SITE DE VENTE EN LIGNE)

### LE CONTEXTE

Cashstore est une PME de 30 salariés, composée à 60% de femmes, qui a déjà aménagé le temps de travail et les horaires des réunions. Un écueil : les métiers les moins qualifiés (un tiers des salariés) sont détenus en majorité par des femmes.

### L'ENGAGEMENT

Offrir à ces femmes un coaching personnalisé pour leur donner la possibilité d'évoluer vers d'autres postes. Coût moyen de la formation par salarié : entre 3 000 et 10 000 euros.

### UNE CONVICTION

« Dans mon histoire professionnelle, je me suis fait licencier de chez Vivendi en plein congé maternité. J'ai vraiment eu l'impression, alors, que je ne comptais pas. En créant mon entreprise, j'ai voulu inverser la vapeur, accorder aux femmes plus de possibilités d'évoluer, tout en adaptant les conditions de travail à la vie des mères. » ▶



## EXCLUSIF 15 GRANDS PATRONS S'ENGAGENT POUR LA PARITÉ

### RÉMI GRENIER

*PRÉSIDENT DU COMITÉ  
EXÉCUTIF DE MONDIAL  
ASSISTANCE*

#### LE CONTEXTE

Les métiers dédiés aux services sont déjà très féminisés : en France, le groupe Mondial Assistance compte deux femmes sur trois salariés. Reste à ouvrir ce domaine en forte croissance aux femmes en situation de précarité pour qu'elles profitent des opportunités d'emploi.

#### L'ENGAGEMENT

Recruter en priorité des candidates de l'association Force Femmes, qui accompagne et soutient des femmes de plus de 45 ans dans leur démarche de retour à l'emploi. L'entreprise, qui compte 1 800 salariés, recrutera une centaine de personnes en 2010, à temps plein et en emplois saisonniers.

#### UNE CONVICTION

« Les candidates de Force Femmes sont en quête d'un rebond. Leur maturité, leur implication et leur motivation m'ont séduit. Dans nos métiers, ce sont des qualités très recherchées, ainsi qu'un gage d'efficacité et de rentabilité », avance Rémi Grenier.



COMITÉ EXÉCUTIF :  
2 FEMMES  
SUR 6 MEMBRES.



**GEORGES DAO**  
*PRÉSIDENT DE CARI,  
ENTREPRISE DU  
BÂTIMENT ET DES  
TRAVAUX PUBLICS (BTP)*

#### LE CONTEXTE

En cinq ans, sur 2 400 salariés, l'entreprise CARI (trophée Bâtir au féminin 2007) a recruté et formé une centaine de maçonnes, grutières ou topographe. Dans ce monde d'hommes, où un ouvrier sur dix est une femme, l'enjeu est de les protéger du machisme ambiant et des risques de harcèlement.

#### L'ENGAGEMENT

Créer un comité interne de lutte contre les

discriminations (composé d'une juriste, de deux RH et d'un représentant du personnel), qui recevra les victimes de manière confidentielle et anonyme. Si l'attaque sexiste est avérée, la direction trouvera une solution et sanctionnera, jusqu'au licenciement si nécessaire.

#### UNE CONVICTION

« Quand les premières ouvrières sont arrivées, certains chefs de chantier leur ont donné un balai, explique Georges Dao. Dans un secteur aussi porteur qui s'ouvre au savoir-faire environnemental, nous avons besoin des femmes. Je veux changer l'image d'un métier réputé misogyne. »

### TRISTAN LECOMTE PRÉSIDENT D'ALTER ECO

#### LE CONTEXTE

Largelement féminisé, le commerce équitable attire des diplômées trentenaires en quête d'éthique. Un âge où se pose la nécessité de mieux articuler maternité et vie professionnelle. Les 43 salariés d'Alter Eco ont été sondés pour cerner leurs besoins.

#### L'ENGAGEMENT

- Ouvrir une crèche d'entreprise en partenariat avec les PME du quartier de la Bastille, à Paris, où Alter Eco est située.
- Nommer une femme au comité de direction (il y en a eu deux dans le passé) dès qu'un poste sera vacant.
- Veiller à ce qu'au moins un des deux délégués du personnel soit une femme.

#### UNE CONVICTION

« Alter Eco travaille avec de nombreuses coopératives dirigées par des femmes dans les pays du Sud, rappelle Tristan Lecomte. Promouvoir la mixité au sein du siège parisien nous mettra encore plus en cohérence avec nos valeurs de solidarité et de respect de l'environnement. »

COMITÉ DE DIRECTION :  
AUCUNE FEMME  
SUR 6 MEMBRES.

