



# Un jour viendra... l'égalité professionnelle

**Emmanuel Macron a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause nationale de son quinquennat. Quel regard les jeunes diplômés portent-ils sur cette problématique ? Témoignages**

**M**arlene Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a lancé le 12 octobre 2017 un tour de France de l'égalité, afin de faire émerger les bonnes pratiques et de recueillir les propositions. Mais les ordonnances Macron portant sur la réforme du code du travail inquiètent déjà certaines associations féministes ou syndicalistes. Elles craignent que les droits des femmes soient fragilisés par la plus grande flexibilité introduite par ces ordonnances et que les droits familiaux comme les congés enfants malades ou l'allongement du congé maternité puissent être remis en cause par accord d'entreprise.

Par ailleurs, elles estiment que ces ordonnances affaiblissent les outils de l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, la loi prévoit une négociation annuelle sur le sujet. Les ordonnances permettront, par accord d'entreprise, de déroger à cette obligation. Enfin, la disparition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) risque d'avoir un impact sur la prévention des violences sexuelles au travail. La vigilance reste donc de mise, d'autant que l'égalité professionnelle tient encore souvent de l'arlésienne.

Si certains signes sont encourageants, beaucoup reste à faire et certaines inégalités perdurent. Côté positif: il y a de plus en plus de jeunes femmes diplômées et cadres et les écarts de salaire diminuent. Ainsi, le Centre d'études et de recherches

sur la qualification (Céreq) a indiqué que pour la première fois, en 2013, après trois ans de vie active, les jeunes femmes deviennent aussi souvent cadres que les jeunes hommes. Mais il reste un certain nombre d'inerties: les inégalités salariales commencent dès l'entrée dans la vie active à diplôme égal, et le nombre de femmes diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

Depuis sept ans, l'organisme de formation Companeros propose des parcours en ligne sur l'égalité professionnelle à des étudiants d'écoles d'ingénieurs et de commerce. «L'objectif de cette formation est de faire prendre conscience aux filles comme

**« JE SUPPORTE DE MOINS EN MOINS LE PHÉNOMÈNE DU MANTEERRUPTING (QUAND UN HOMME COUPE LA PAROLE À UNE FEMME). MAINTENANT, J'OSE LE SIGNALER »**

**JULIE PARIS**  
étudiante en école d'ingénieurs

aux garçons d'un certain nombre d'éléments qu'ils ne réalisent pas toujours et qui expliquent pourquoi l'égalité professionnelle est encore loin d'être réalisée, affirme Sophie Michon, responsable pédagogique du programme. Jusqu'à présent, ils ont vécu

*dans un monde relativement égalitaire, basé sur les notes et les concours, mais leurs premiers pas dans la vie active, à travers les stages, leur montrent que les choses ne sont pas aussi simples.»*

Louis Jacquelin et Julie Paris, tous les deux étudiants en école d'ingénieurs, ont suivi ce programme. Julie Paris, 22 ans, se définissait elle-même comme déjà sensibilisée à ces questions grâce à ses parents, à ses professeurs ou aux médias. «Ma mère, ingénieure, m'a souvent dit que cela avait été difficile pour elle de s'imposer dans un monde très masculin. Et j'étais informée sur les inégalités salariales.» Mais cette formation lui a permis de prendre conscience de la force des stéréotypes intériorisés et d'approfondir des concepts tels que le plafond de verre ou le plancher de verre.

## Autocensure

Cela a aussi été l'occasion de mettre des mots sur des comportements qu'elle percevait mais pas forcément de façon claire: le phénomène d'autocensure chez les femmes, le syndrome de la bonne élève, le manque de confiance en soi, la pression que l'on met sur les femmes pour être de bonnes mères... «Les hommes n'hésitent pas à accepter une promotion même s'ils ne maîtrisent pas tout, ils osent plus simplement. Alors qu'une femme aura besoin de se sentir prête à 100 % pour l'accepter. Nous avons beaucoup plus de mal à prendre des risques et à nous valoriser. Moi la première!», analyse-t-elle.

Grâce à cette sensibilisation, elle sera plus vigilante lorsqu'elle entrera dans la vie active. «J'aurai tout cela en tête au moment de négocier mon salaire ou lorsqu'on me proposera de nouvelles responsabilités.» Pour faire progresser l'égalité, elle pense qu'il est important de rendre plus visibles les femmes qui peuvent être des modèles pour les plus jeunes. «J'ai besoin de pouvoir me projeter, de voir que cela est possible», estime Julie, qui a été surprise lors d'un stage dans une grande entreprise de cosmétiques de constater qu'aucune femme n'occupait un poste-clé.

Dès maintenant, elle est plus attentive, même si elle essaye aussi de ne pas voir du sexisme ou de la discrimination partout. «Par exemple, je supporte de moins en moins le phénomène du manterrupting



(quand un homme coupe la parole à une femme). *Maintenant, j'ose le signaler et dire que cela me gêne.* » Côté positif, Julie estime que sa génération est sensibilisée à ces questions, et compte sur « *les hommes de bonne volonté* » pour faire progresser l'égalité.

De son côté, Louis Jacquelin reconnaît que cette formation lui a permis d'avoir un nouveau point de vue sur un certain nombre de sujets. « *Pour moi, le monde était divisé en deux : d'un côté les personnes sexistes ou machistes, et de l'autre, les personnes pour lesquelles l'égalité professionnelle était quelque chose de normal, d'évident. Mais je me suis rendu compte qu'il y avait plus de nuances. La force de certains préjugés, stéréotypes ou clichés, comme le fait qu'il y aurait des métiers d'hommes et des métiers de femmes ou encore le poids du présentisme en entreprise dont il est difficile de se défaire. J'ai aussi réalisé que certaines choses qui me paraissaient naturelles (droit d'ouvrir un compte bancaire, de vote ou encore d'intégrer de*

**« A VOULOIR TROP EN FAIRE POUR LES FEMMES, CELA ME GÊNE. PAR EXEMPLE, JE NE VEUX PAS ÊTRE RECRUTÉE PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME MAIS POUR MES COMPÉTENCES »**

**MARIE**  
diplômée d'un master en affaires publiques

*grandes écoles telles que Polytechnique) n'étaient pas acquises depuis longtemps pour les femmes et restaient fragiles.*

« *Plus tard, si je suis amené à recruter, je veillerai à la mixité de mon équipe, qui me semble une bonne chose.* » Louis Jacquelin se dit cependant confiant. « *Je pense qu'au sein de ma génération, la volonté chez les hommes d'avoir un bon équilibre vie perso/vie pro devrait contribuer à favoriser l'égalité professionnelle* », analyse-t-il.

La question des quotas et de la discrimination positive agite aussi les jeunes diplômés. Si certains y sont favorables, d'autres sont

plus réticents. « *A vouloir trop en faire pour les femmes, cela me gêne. Par exemple, je ne veux pas être recrutée parce que je suis une femme mais pour mes compétences. Je ne veux pas que le genre soit un critère de sélection* », explique Marie, diplômée d'un master en affaires publiques. D'un autre côté, elle a remarqué que sur sa promo, le tiers des garçons avait trouvé un travail plus rapidement que les deux tiers des filles. « *Cela m'interpelle, sans avoir de réponse* », reconnaît-elle.

« *Les jeunes sont généralement assez confiants concernant l'égalité professionnelle* », remarque Sophie Michon. Mais c'est souvent au moment de la maternité que se cristallisent les difficultés et les inégalités. « *Il est important de les sensibiliser à une égalité inclusive et de préparer les jeunes femmes afin de leur éviter trop de désillusions. De plus, ce sont les managers de demain, c'est donc eux qui pourront diffuser les bonnes pratiques* », conclut-elle.

GAËLLE PICUT

## Intégrer les réseaux féminins pour gagner dix ans de carrière

Elle n'avait que 23 ans lorsque, son diplôme de Sciences Po en poche, Manon Carado, nouvelle jeune recrue d'Areva, a poussé la porte de We, le réseau interne de l'entreprise du nucléaire dévolu à l'équité entre les hommes et les femmes. C'était en 2007. A l'époque, on comptait 200 réseaux féminins dans l'Hexagone. Ils sont actuellement plus de 500, que ce soit des réseaux d'anciennes élèves, d'entreprises ou sectoriels (Financi'Elles – banque, finance et assurance ; Elles bougent – ingénierie des transports ; ou InterElles – industrie et technologie)... Ce sont « *les réseaux internes [qui] connaissent la poussée la plus spectaculaire* », affirme Emmanuelle Gagliardi, directrice associée de l'agence ConnectingWoMen, co-auteur du guide *Réseaux au féminin* (éditions Eyrolles), dont la 3<sup>e</sup> édition

paraîtra en février 2018. Mais à quoi servent-ils ? Pour Aude de Thuin, fondatrice en 2005 du Women's Forum, aujourd'hui à la tête de Women in Africa (dont le premier événement s'est tenu à Marrakech, au Maroc, le 27 septembre 2017), « *les réseaux ne doivent pas servir à donner bonne conscience aux entreprises. Pour être utiles, ils doivent être pratiques* ». C'est d'ailleurs cet aspect qui a séduit Manon Carado, aujourd'hui responsable de département au sein de New Areva : « *Notre réflexion au sein de We a porté sur des problématiques concrètes comme, par exemple, le télétravail [soutenu aujourd'hui par les ordonnances Macron, lire p. 16]. Nous avons fait des propositions qui se sont ensuite concrétisées. Bref, rien à voir avec de simples bouffes entre filles !* »

Garance Watez, coprésidente de Mix'In, le réseau d'Axa (lire page 17) sur la diversité du genre, rappelle que « *les initiatives conçues à l'origine pour les femmes bénéficient à terme aux deux sexes. C'est le cas, par exemple, du télétravail ou des mesures visant à l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle...* ».

### Mentors informels

Romain Champetier, 24 ans, chef de projet à la direction générale du groupe AXA, a rejoint Mix'In en début d'année, quelques mois seulement après son arrivée dans l'entreprise. Il fait partie des 35 % d'hommes du réseau. Sa motivation ? « *La cause me tient à cœur. La mixité n'est pas qu'un problème de femmes. Ce doit être une co-construction* », explique-t-il. En intégrant ces réseaux d'entreprise, « *on peut gagner dix ans de carrière !* », assure Emmanuelle

Gagliardi. Maria Varela-Miens, 35 ans, chef de projet à la direction de la stratégie de la branche SNCF Logistics et membre de SNCF au féminin, incite les jeunes à rejoindre de tels réseaux dès le début de leur vie professionnelle. Ce qu'elle-même n'a pas fait. « *A l'âge de 20 ans, explique-t-elle, j'étais en école de commerce où la proportion de femmes était de 50 %, donc je n'avais pas conscience d'appartenir à une minorité, ni que la bataille pour l'égalité était loin d'être acquise.* » Ces réseaux permettent d'apprendre les codes officieux de l'entreprise, de rencontrer des mentors informels, de bénéficier de coaching, d'échanger dans un climat convivial, de rencontrer des personnes qu'ils n'auraient pas l'occasion de croiser au quotidien, et finalement d'ouvrir des portes.

MYRIAM DUBERTRAND