



Consulter
le journal

Le Monde

Les réseaux féminins ont-ils encore un rôle à jouer dans le monde du travail ?

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a reculé en début de carrière, mais il s'accroît toujours avec l'âge.

Par Catherine Quignon



C'est aux échelons les plus élevés que les inégalités persistent. Seuls 14 % des postes de direction sont occupés par des femmes, selon une étude CSA-KPMG, parue en juin 2015. YASMINE GATEAU

L'avancée de la parité dans l'entreprise n'arrête pas les réseaux « féminins ». Le 4 février s'est tenue la 4^e édition du forum Réseaux et carrières au féminin, organisé par l'association Elles bougent pour faire découvrir les métiers d'ingénieurs aux jeunes femmes et les aider à préparer leur entrée dans le monde du travail.

Elles bougent, Financi'Elles, Force Femmes, Cyberelles... Le nombre de réseaux professionnels féminins a explosé ces dernières années en France : « **Entre 2007 et 2014, ils sont passés de 200 à 450** », observe **Emmanuelle Gagliardi**, directrice associée de Connecting WoMEN et coauteure de *Réseaux au féminin* (Eyrolles, 2013). Mais ont-ils toujours une raison d'être ?

Qu'ils soient nés dans les entreprises, dans les écoles, ou bien indépendants, ces réseaux se donnent tous la même mission : aider les femmes dans leur carrière en brisant les fondements du plafond de verre.

Un chantier en bonne voie, en partie grâce à leur action. « *Les réseaux ont permis aux entreprises de prendre conscience du problème de la non-mixité, des questions telles que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, et de constituer un vivier de talents féminins* », souligne Brigitte Cachon, coprésidente de Financi'Elles, une fédération qui regroupe douze réseaux d'entreprises du secteur de la banque et de l'assurance.

Féminisation des instances dirigeantes en route

Les inégalités salariales se réduisent chaque année : à poste et expérience équivalents, l'écart est passé sous la barre des 10 % en 2013, selon l'Insee. Les salaires des femmes cadres de moins de 30 ans sont « seulement » inférieurs de 5 % à celui des hommes, constate l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) dans une étude publiée en mars 2015.

La féminisation des instances dirigeantes aussi est en route, portée par la loi Copé-Zimmermann, qui impose aux entreprises de plus de 500 salariés d'avoir au moins 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration d'ici à 2017 : aujourd'hui, plus de 34 % des

membres des conseils des sociétés du CAC 40 sont des femmes, selon une étude du cabinet Russell Reynolds Associates, parue en septembre 2015.

A profils identiques, l'écart de salaire approche les 10 % vers l'âge de 40 ans pour atteindre 12,5 % à partir de 50 ans

Enfin, entreprises, pouvoirs publics et médias se sont largement emparés de la question de la parité. Les femmes aussi changent leurs comportements : « *Aujourd'hui, elles s'estiment plus légitimes à revendiquer certains postes* », constate M^{me} Gagliardi. « *La mixité des métiers avance. A ParisTech, par exemple, le taux de féminisation a fait un bond de 3 % en un an* », se félicite Anne-Sophie Pawlak, présidente de l'association Elles bougent.

Aujourd'hui, le chantier semble presque avancer de lui-même. Qu'est donc devenu le rôle des réseaux professionnels féminins ?

Les inégalités persistent

Les femmes continuent de gagner près de 20 % de moins que les hommes tous profils confondus, car elles occupent plus souvent des postes précaires et mal rémunérés. « *Il y a une prise de conscience, mais les chiffres, eux, évoluent peu* », remarque M^{me} Gagliardi. Les causes du plafond de verre sont spécifiques aux femmes : l'arrivée des premiers enfants « coupe » toujours la carrière des salariées, qui continuent de porter la charge de la famille.

A profils identiques, l'écart de salaire approche les 10 % vers l'âge de 40 ans pour atteindre 12,5 % à partir de 50 ans, selon l'APEC. Et si les grands groupes se penchent sur la question de la parité, c'est moins le cas des petites et moyennes entreprises, qui sont peu soumises aux contraintes législatives.

C'est aux échelons les plus élevés que les inégalités persistent. Seuls 14 % des postes de direction sont occupés par des femmes, selon une étude CSA-KPMG, parue en juin 2015. Dans les comités exécutifs, véritables lieux de décision des entreprises, la proportion de femmes était de seulement 11,8 % en 2015, d'après l'étude de Russell Reynolds Associates. Quant aux conseils d'administration, les bons résultats globaux cachent la disparité des situations entre les entreprises.

Hors de l'entreprise, le combat continue

Au-delà du CAC 40, au sein du SBF 120, 32% des membres des conseils d'administration sont des femmes, mais seules trente et une entreprises sur cent vingt atteignent l'objectif de 40 % de femmes. Le vivier de femmes candidates est largement entamé : les salariées sont pénalisées par leur manque d'expérience à l'international et sur des postes opérationnels.

Hors de l'entreprise aussi, le combat pour la parité professionnelle se poursuit. M^{me} Gagliardi constate, dans les écoles, que les jeunes filles n'ont pas toujours conscience du problème : « *La plupart estiment que ce n'est pas un sujet pour elles ; ce n'est que lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail que le déclic se fait.* » Les blocages culturels sont, semble-t-il, les plus difficiles à résoudre.

Enfin, l'efficacité future des réseaux féminins passe aussi par la mixité. La moitié des réseaux d'entreprise fédérés par Financi'Elles s'y sont convertis (AXA, BNP, ING...). « *Il faut que les hommes se rendent compte que cette cause les intéresse aussi, notamment pour mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Sinon, on restera en marge du sujet* », conclut M^{me} Cachon.