

## Edito

Bonjour à toutes,

Nous vous souhaitons tous nos vœux pour cette année 2007, qui démarrera en force avec la venue, le 15 février prochain, d'Anne Thévenet, Directrice Prospective et Nouveaux Concepts de Danone. Réservez la date dès à présent !

Dans ce numéro, vous trouverez :

- Un résumé de notre dernière rencontre du 10 octobre 2006 avec Pascale Levet et Juliette Ghiulamila, responsables du Lab'ho (observatoire des hommes et des organisations) ;
- Des liens pour poursuivre la réflexion ;
- Une interview de Gitta Chevalier, promo 94, Reporting & Systems Manager au sein du groupe Adecco, et expatriée à Rome.



Très bonne lecture, et au jeudi 15 février

Paule Boffa-Comby  
Catherine Jestin  
Catherine Tabaka

### **Comité de rédaction :**

Paule Boffa-Comby  
Catherine Jestin  
Nathie Nakarat  
Eugénie Rives  
Catherine Tabaka

## Bilan de la réunion du 10 octobre 2006

Intervenantes : Pascale Levet et Juliette Ghiulamila, responsables du Lab'ho

Pascale Levet intervenait, le 10 octobre dernier sur la problématique de l'égalité à la diversité : les hommes, les femmes et les entreprises, sujet d'une étude réalisée par le Lab'ho, observatoire des hommes et des organisations.

Voici en rappel, le sujet de l'étude qui nous a été présentée :

« L'égalité hommes / femmes est devenue ces dernières années un sujet d'entreprise avec la multiplication de signatures d'accords d'égalité professionnelle. Pourtant sur le terrain les choses changent peu.

- Les approches retenues par les entreprises sur le sujet auraient-elles atteint leurs limites ?
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes peut-elle continuer à n'être envisagée que sous l'angle de la « cause des femmes » sans mettre les hommes dans la boucle ?
- Travailler sur l'égalité professionnelle hommes/femmes c'est aussi :
  - o Se pencher sur les règles du jeu qui, dans les entreprises, écartent si régulièrement et méthodiquement les femmes,
  - o Mettre à plat les processus de gestion internes aux organisations. »

Pour aller plus loin dans la réflexion, vous trouverez ci-dessous deux études publiées par le Lab'ho :

- L'égalité professionnelle à travers les rapports hommes - femmes en entreprise  
[http://www.labho.fr/IMG/pdf/Egalite\\_professionnelle-2.pdf](http://www.labho.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle-2.pdf)
- Regards croisés : Hommes et femmes en entreprise : comment situer les actions en faveur de l'égalité hommes / femmes dans les entreprises ?  
[http://www.labho.fr/IMG/pdf/Etude\\_rapports\\_hommes-femmes\\_en\\_entreprise.pdf](http://www.labho.fr/IMG/pdf/Etude_rapports_hommes-femmes_en_entreprise.pdf)

Autres liens :

Nous vous invitons à consulter l'article de l'internaute magazine paru sur les femmes dirigeantes en janvier 2006, riche de témoignages sur :

- Ce qu'une femme dirigeante apporte en plus
- Comment les hommes les perçoivent
- Les sacrifices qu'elles ont dû faire
- leur féminité
- leurs conseils aux femmes actives

<http://www.linternaute.com/femmes/carriere/0601femmes-dirigeantes/index.shtml>

Interview de Gitta Chevallier  
Reporting & Systems Manager, expatriée à Rome

### **Quel est votre poste actuel ?**

Je suis rentrée chez CB Richard Ellis Facilities Management (Groupe Adecco) en 2000 en tant que responsable financier. Je suis aujourd'hui Reporting & Systems Manager depuis 2003. Je travaille en Italie, à Rome.

### **LA FEMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

#### **Est-ce un frein d'être une femme dans le monde du travail ?**

Lors d'un entretien d'embauche, un poste m'a été refusé parce que j'étais en âge de faire des enfants... J'ai cherché et trouvé un poste dans une autre entreprise.

#### **Quelles sont ces spécificités du management au féminin ?**

Je n'ai encore jamais été managée par une femme, et j'ai une expérience limitée du management, mais je pense que les femmes sont probablement plus directes et pratiques (contrainte du temps?).

#### **Vous vous êtes expatriée en Italie pour suivre votre mari. Quelles sont les questions qui se sont posées à vous ?**

J'ai suivi mon mari à Rome. J'étais très stressée à l'idée de ne pas trouver de travail, et j'ai conclu un « marché » avec mon mari. Je l'ai suivi 5 mois après, au début de mon congé maternité, et il était convenu que si je n'avais pas trouvé un travail un an après (j'aurais dû enchaîner un congé parental après le congé maternité), je retournerais sur Paris.

Avant de partir, j'ai eu un entretien avec les Ressources Humaines de Renault (l'employeur de mon mari), et ils m'ont clairement expliqué que le marché du travail à Rome n'était pas celui de Paris. Je devais donc m'attendre à trouver un travail d'un niveau moindre (j'étais contrôleur de gestion chez Bayer Pharma à Paris).

Renault m'a payé également une mission d'outplacement à Rome. J'ai trouvé très positif le fait que l'on s'occupe du conjoint, car la réussite de l'expatrié en dépend en partie.

Une fois à Rome, j'allais au cabinet d'outplacement tous les jours, pour faire mon CV en Italien, écrire des lettres, passer des entretiens etc. jusqu'au jour où j'ai accouché. J'y rencontrais d'autres personnes en recherche d'emploi, et cela m'a fait beaucoup de bien. Finalement j'ai trouvé un travail par le réseau de l'ESC Lyon, 2 semaines après la fin de mon congé maternité. J'ai contacté le PDG d'Adecco en Italie, qui était un ancien de l'ESC Lyon. 2 entretiens plus tard, j'ai été contacté par une filiale d'Adecco, qui cherchait une personne spécialisée en finances, parlant le français et l'anglais.

#### **Avez-vous donc eu le sentiment de renoncer à votre carrière ?**

D'une certaine manière. Comme dans mon entreprise actuelle je n'ai pas beaucoup de perspectives, j'ai essayé de chercher ailleurs mais sans succès. Il y a peu de temps, mon mari a eu une proposition pour rester deux années supplémentaires en Italie, ou pour partir dans un autre pays. Dans les deux cas, nous avons évalué ces possibilités et nous avons décidé de décliner l'offre, car il aurait très dur pour moi de trouver un travail intéressant.

#### **Le sujet des enfants et de votre équilibre vie professionnelle / vie privée vous a-t-il été posé par l'entreprise ?**

Quand mon fils avait 2 ans, j'ai demandé et obtenu un 4/5. Un an après, je retravaillais à temps plein tout en étant payée à 4/5. Je trouvais en effet difficile de m'arrêter à 16.30 heures quand tous mes collègues travaillaient à temps plein. J'ai redemandé un temps plein peu de temps après...

Dans 6 mois, nous retournerons sur Paris, et mon mari et moi changerons tous les deux de travail. Il est sur qu'en choisissant un poste, on pense à la famille et aux enfants, c'est à dire que je devrai refuser un poste pour lequel je devrai voyager tout le temps, mais ceci est aussi valable pour mon mari.

### **Avez vous la sensation qu'un plafond de verre existe lorsqu'on est une femme ?**

Je suis convaincue que les femmes s'auto-limitent: il est très difficile, de faire un travail intéressant et de s'occuper de 80% des tâches ménagères et des enfants. Une femme a tendance à culpabiliser toute de suite quand elle n'arrive pas à gérer les deux, un homme ne se pose pas ce genre de problèmes. Tant que la femme ne délègue pas plus à son conjoint ou ne trouve pas d'autres moyens de se faire aider, les entreprises auront des a priori négatifs vis à vis des femmes. En embauchant une femme avec des enfants en bas âge, le recruteur pensera que cette femme s'absentera quand les enfants seront malades. En embauchant un homme dans la même situation, je suis sûre que cette idée ne lui frôlera même pas l'esprit!

J'ai l'impression aussi que les femmes ont parfois un attitude passive: elles ne demandent pas une promotion/mutation, elles ne demandent pas d'augmentation, mais attendent qu'on les leur propose.

Mais il est sûr aussi que les entreprises ne donnent pas les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes: il y a très peu de femmes expatriées, très peu de femmes qui occupent des postes de direction, et les rémunérations des femmes sont le plus souvent inférieures à celles des hommes.

### **En tant que femme, faut il selon vous se vendre, se « marketer » sur le marché du travail différemment ?**

Non je ne pense pas. Les femmes et les hommes sont différents, c'est sûr mais de la à se vendre différemment ?

### **QUEL ROLE L'HOMME JOUE-T-IL OU DOIT IL JOUER?**

#### **Le mari ?**

Il est important que le mari prenne la carrière de sa femme au sérieux, ce qui semble évident mais ne l'est pas toujours. Il faudrait que la femme puisse compter sur son mari, et ne se sente pas seule dans l'éducation des enfants, les tâches ménagères etc.

Souvent on voit que la femme décide d'aider son mari dans sa carrière professionnelle (par exemple en le suivant à l'étranger, ou en le soulageant dans les tâches extraprofessionnelles), mais le cas contraire se présente très rarement, et je ne vois pas pourquoi !

#### **Le patron / collègue ?**

Il faudrait que le patron donne les mêmes chances aux subordonnées des deux sexes, et ne tire pas de conclusions hâtives du style "elle a des enfants donc elle est moins disponible".

### **RESEAU AU FEMININ**

#### **Avez vous déjà utilisé un réseau ?**

Oui, j'ai utilisé le réseau des anciens quand je suis partie en Italie.

#### **Qu'est ce que devrait selon vous apporter un réseau féminin ?**

Echanger des expériences, s'entre-aider, signaler des opportunités de travail.

#### **Quel conseil aux femmes ?**

Prenez confiance en vous !

**Prochaine réunion à l'Espace Paul Ricard  
le 15 février 2007 de 19h00 à 22h00**