

Avant-propos de l'auteure

En France on est les champions de la natalité européenne et cela malgré un taux d'activité des femmes élevé; chaque jour est un marathon - gagné mais à quel prix! - pour des millions de femmes qui font le grand écart pour mener de front vie professionnelle et vie familiale.

En France on est aussi les champions pour faire des lois... qui resteront inappliquées; et dans cette perspective on a prévu - à juste titre - des pénalités vis-à-vis d'une majorité de réfractaires qui ignoreront la loi. Ainsi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, quarante années d'un millefeuille législatif et cinq textes de lois n'ont pas permis de venir à bout des inégalités criantes subies par les femmes au travail.

Au risque de se mettre hors-la-loi vis-à-vis du cadre législatif national et européen, une majorité d'entreprises et d'administrations en France affichent toujours des états-majors exclusivement masculins, des salaires féminins scandaleusement inférieurs à ceux des hommes, des pratiques de cooptation ouvertement discriminantes envers les femmes. Ces inégalités sont un frein non seulement à l'accès des femmes à l'emploi et à leur carrière mais aussi à la performance des entreprises.

Pour autant, en France quelques femmes ont réussi à intégrer les cercles fermés du pouvoir, faisant d'elles les exceptions qui confirment la règle. On peut regretter l'uniformité de leur parcours (même sérail social et cursus scolaire élitiste) et l'absence d'un lobbying offensif de leur part pour faire évoluer concrètement la situation des femmes dans l'entreprise.

Car l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une vraie question de société - et non une idéologie « soixante-huitarde » - qui impacte la vie des femmes et des hommes, l'éducation des enfants, la santé physique et psychologique des mères salariées qui cumulent heures de travail et 3 heures 30 quotidiennes de tâches domestiques, l'équilibre du couple. Sans oublier la compétitivité de l'entreprise car des études ont démontré une corrélation entre bien-être au travail, satisfaction du salarié et performance, créativité, stabilité dans l'emploi. D'autres travaux font apparaître que la mixité et la diversité sont facteurs de performances pour les entreprises.

Quarante ans que la France légifère, cela représente deux générations... et on a l'amère impression que la situation n'a pas véritablement évolué depuis le combat de nos mères dans les années 70. Sauf qu'aujourd'hui le contexte est encore plus difficile : crise économique, compétitivité accrue et stress en entreprise, hausse de la monoparentalité, difficultés de la vie en général. Si en outre les femmes se heurtent aux rémunérations inférieures à celles des hommes, au déclasserement professionnel, au sexisme ambiant, au plafond de verre pour certaines, au temps partiel pour d'autres, on peut conclure qu'en France l'égalité des chances n'est pas la même selon qu'on naît femme ou homme et c'est pire quand on est socialement défavorisé. Et les mots sont pesés. Est-il normal qu'une jeune diplômée se voit proposer un salaire de 25 % inférieur à son camarade de promotion? Est-il normal que la maternité des femmes pénalise leur carrière? Est-il normal que la France ne se mette pas en conformité avec la directive européenne qui énonce le principe du congé parental non-rémunéré si le père ne le prend pas?

C'est la raison qui m'a poussée à réaliser ce guide qui pose le débat, rappelle la législation, confronte données chiffrées et solutions concrètes transposables dans toutes les entreprises. Car nous avons les solutions, il suffit de le vouloir en tant que dirigeant et dirigeante! A l'heure où est votée une loi supplémentaire (loi Copé-Zimmermann) pour féminiser les conseils d'administrations et les instances décisionnaires de l'entreprise, il m'a paru intéressant de rappeler le contexte de l'égalité femmes-hommes en France et d'inscrire mon approche dans une démarche constructive. C'est pourquoi sans prétendre à l'exhaustivité, ce guide met en avant des bonnes pratiques d'entreprises – qui sont applicables partout – que j'ai identifiées dans le cadre de mon activité de conseil et à travers mes rencontres avec le milieu des entreprises et des associations œuvrant sur ces questions.

C'est aussi grâce au soutien d'entreprises engagées pour l'égalité femmes-hommes que je peux mettre à la disposition de tous – femmes et hommes – ce guide gratuit qui j'espère favorisera l'emploi des femmes dans de meilleures conditions, les carrières féminines à tous les niveaux, et la diversité des parcours au sein des entreprises et des conseils d'administrations.