

Egalité et parité : les entreprises s'engagent



● Comment les chefs d'entreprise français peuvent-ils développer et garantir les conditions de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans un environnement législatif français de plus en plus rigide et contraignant ? L'équation semble insoluble... et pourtant, les bénéfices potentiels d'une meilleure participation économique des femmes méritent que l'on s'attache à la résoudre.

D'après un rapport de l'OCDE publié en 2012, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes serait source de 0,4 point de croissance par an. La convergence des taux d'activité des hommes et des femmes contribuerait à accroître de 10% l'économie de notre pays d'ici à 2030. A l'heure où la compétitivité des entreprises françaises est challengee, ce seul chiffre devrait interpeller les dirigeants sur le sujet, et pourtant...

D'avantage diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes, les femmes représentent plus de 50% des talents disponibles, près de 48% de la population active, mais aussi plus de trois quarts des décisions d'achat dans le couple : les entreprises devraient saisir l'intérêt qu'elles ont à les recruter, les former, les faire progresser, et pourtant...

Les chefs d'entreprise sont-ils à ce point « machistes » et « sexistes » qu'ils en oublieraient le sens commun et le sens des affaires ? On peut en douter. Quel chef d'entreprise moderne pourrait renoncer à de telles promesses de croissance ? La question du principe réglée, reste celle de la méthode. Aujourd'hui, force est de constater que beaucoup d'entre eux peinent à appliquer les principes d'une égalité professionnelle deconnectée de leur réalité : la réalité des compétences disponibles, celle de la santé économique de leur secteur et de leur bassin d'emploi. Soumis, depuis plusieurs années, à des cycles de marché de grande ampleur et d'une bru-

Il faut en premier lieu créer le climat de confiance propice à l'engagement des entreprises

ralité extrême, les entreprises françaises doivent aussi répondre à des contraintes sociales et sociétales croissantes. Des impératifs dont elles ne comprennent ni la logique ni la philosophie, car ils ne trouvent aucun écho dans la réalité de leur développement stratégique.

Cette multiplication des contraintes est incompatible avec les principes du pacte de responsabilité défendu par le gouvernement.

Pour que les entreprises puissent s'engager à mener une politique d'égalité professionnelle ambitieuse, il faut, en premier lieu, créer le climat de confiance propice à leur engagement. Dans un esprit de responsabilité et pour que ce climat de confiance s'installe, les entreprises doivent pouvoir compter sur un assouplissement durable des contraintes qui pèsent sur le coût du travail. Elles doivent aussi pouvoir s'engager en matière d'égalité professionnelle, sous des modalités qui font sens pour elles et répondent à leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée, d'innovation, de performance opérationnelle et commer-

ciale, etc. L'apaisement nécessaire à la confiance des chefs d'entreprise et à leur engagement pour l'emploi des femmes et des hommes dépend pour beaucoup de la cohérence des actions menées et de leur lisibilité dans la durée. Il n'est pas sûr que l'ambition de réforme de la commande publique portée dans le cadre du projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ou bien encore les réflexions en cours pour la mise en place d'une nouvelle procédure de recours collectif en matière de discriminations salariales - pour ne citer que quelques exemples -, répondent aux besoins de simplification et de cohérence attendus par les entreprises.

Faut-il pour autant mettre la tête dans le sable et attendre des jours meilleurs pour traiter le sujet ? Nous ne le pensons pas. Nous ne sommes pas de ceux qui

En capitalisant sur les pratiques vertueuses, nous pourrions convaincre le plus grand nombre des bénéficiaires de la mixité

sont dans le déni et encore moins de ceux qui attendent des autres la solution : « Aide-toi, le ciel ne t'aidera pas » ! Il faut agir et c'est avec cette ambition que le Medef s'engage.

Agrif, c'est d'abord comprendre les entreprises et leurs organisations pour identifier les freins à l'évolution professionnelle des femmes et les leviers de développement de la mixité, au sein des postes à responsabilité notamment. S'affranchir des vieilles structures mentales prendra du temps, mais une étude prospective réalisée auprès de chefs d'entreprise de toutes tailles et de tous secteurs, adhérents du Medef, que nous allons lancer dans les prochains jours, nous permettra d'identifier les principaux points de blocage pour mieux les dépasser ; d'accompagner et d'outiller autant que de sensibiliser.

Agrif, c'est aussi faire la preuve par l'exemple de l'apport de la mixité. En capitalisant sur les pratiques vertueuses de nos adhérents et des entreprises volontaires, nous pourrions convaincre le plus grand nombre des bénéficiaires de la mixité dans les entreprises : mixité des métiers mais aussi des équipes, des instances de gouvernance...

Enfin, agrif, c'est aussi montrer l'exemple. Faire en sorte que le Medef puisse être à l'image du tissu entrepreneurial français, que les femmes prennent des responsabilités de mandataires et participent plus encore à la vie économique de leur territoire et de leur pays, c'est leur donner l'envie d'entreprendre et permettre leur adhésion aux valeurs de notre mouvement. Un diagnostic préalable de la présence des femmes au sein de nos instances et de celles dans lesquelles nous intervenons est essentiel pour objectiver la situation ; les conditions de l'appropriation pour tous les acteurs concernés doivent aussi être réunies pour que chacun puisse prendre conscience de la légitimité et de l'importance de ce projet. Mais l'évidence est là : nous avons tous à y gagner ! Pierre Gattaz est président du Medef ; Thibault Lanxade est président du pôle entrepreneuriat et croissance du Medef.