**Mixité les femmes et les hommes qui font bouger les lignes**

**Congrès PWN – 7 oct 2020**

Merci Françoise, Marie-Laetitia et Christina de m’avoir invitée aujourd’hui pour parler de **l’action de PWN pour la mixité en entreprise.**

C’est un plaisir de participer à l’aventure, étant engagée de longue date **pour un monde professionnel mieux partagé entre les femmes et les hommes**.

Tout au long de ma carrière de dirigeante, je n’ai fait aucune différence dans mon management entre hommes et femmes. Mes équipes étaient mixtes et performantes ; j’ai bousculé les codes en promouvant des femmes à des responsabilités importantes y compris à leur retour de maternité.

C’est donc tout naturellement qu’ayant rejoint PWN il y a une quinzaine d’années, j’ai décidé de m’investir plus avant dans le réseau jusqu’à en être Présidente avec Françoise Derolez pendant plus de 4 ans avec toujours l’obsession de faire **progresser la mixité en entreprise et de favoriser le leadership des femmes**.

**Où en sommes-nous aujourd’hui ?**

La féminisation des entreprises est en route même si le bilan global n’est pas satisfaisant. Certes, la féminisation des comités exécutifs progresse selon le dernier rapport du secrétariat à l’Égalité hommes-femmes: le taux atteint 21%, contre 13% il y a sept ans.

Pour le SBF120, la situation n’est pas brillante :

* Seulement 10% des sociétés ont une femme comme directrice générale ou présidente du directoire, soit 11 sociétés ;
* Sept femmes sont présidentes du conseil d’administration ou du conseil de surveillance.
* Et seulement dans deux entreprises, une femme cumule la fonction de présidente et directrice générale (Eramet et Trigano).

Ce n’est pas mieux pour le CAC 40 où il n’y a toujours que 17% de femmes dans les comités de direction avec une seule entreprise ayant une femme à sa tête : Catherine Mc Gregor, DG Engie, tout récemment nommée en remplacement d’Isabelle Kocher.

Autre indicateur décevant : la représentation des femmes, 26%, dans les 100 postes les plus hauts placés. C’est malheureusement un **indicateur important car il représente le vivier interne de femmes** prêtes à rejoindre les comités de direction !

Au rythme actuel, il faudra encore quasiment 25 ans avant d’arriver à 40% de femmes dans les instances dirigeantes.

**Et pourtant**

1. Nombreuses sont les lois ces dernières années et les engagements des gouvernants jusqu’au Président Emmanuel Macron qui a fait de l’égalité femmes-hommes la grande cause de son quinquennat

On peut citer :

- la loi Coppé-Zimmermann de 2011 sur la représentation équilibrée Femmes-hommes dans les conseils d’administration

- La loi Sauvadet de 2012 pour la non-discrimination des sexes ou encore plus récemment

- l’indice Pénicaud lancé fin 2018.

1. De nombreuses recherches démontrent que les entreprises plus féminisées et ayant des femmes à leur tête sont plus performantes et sont créatrices de valeur
2. Des études, entre autres de Valérie Petit, professeure à l’EDHEC, démontrent que rien de tangible ne différencie le leadership féminin du leadership masculin
3. D’autres travaux, dont ceux de Patrick Scharnitzky qui nous a fait le plaisir d’intervenir ce matin, alertent sur le risque des stéréotypes et de l’importance d’en prendre conscience pour ne pas leur donner le contrôle de nos vies.

Enfin, tout récemment

* Le gouvernement vient de faire un grand pas en avant en annonçant l’allongement du congé paternité à 28 jours, mesure attendue.
* Des dirigeants et dirigeantes de groupes français se sont engagés récemment dans le JDD à prendre des mesures fortes pour une progression plus rapide de la mixité dans leurs organisations.

**Alors pourquoi pas de progrès plus rapides ?**

Toutes ces actions et travaux vont dans le bon sens. Mais on voit bien que les mesures tangibles, les actions en faveur des femmes et l’allocation de budgets ne sont pas suffisantes.

Le développement de carrières des femmes se heurte à un double écueil :

* le poids des modèles sociétaux, des cultures et des codes d’entreprise historiquement façonnés par des hommes
* la difficulté à concilier vie pro et vie familiale, point qui n’est d’ailleurs pas spécifique aux femmes !

Le moment est propice : la société change, les jeunes générations Femmes et Hommes veulent une société plus égalitaire, plus d’autonomie, plus d’équilibre vie pro – vie perso.

**C’est là qu’il faut impulser le changement : les entreprises se doivent d’être le reflet de la société dans laquelle nous vivons**

**Face à ce constat, que fait-on ?**

On reste les bras croisés ou on agit ?

**Nous PWN avons la conviction que la mixité ne se fera pas sans les hommes et que les femmes et les hommes doivent agir ensemble.**

Associer les hommes à notre démarche nous a semblé une évidence et nous a amené l’année dernière à ouvrir notre réseau aux hommes et en faire ainsi le premier réseau inclusif. Et nous en sommes fiers.

Aujourd’hui déjà nombre d’hommes nous ont rejoint et agissent à nos côtés. Merci à eux pour leur engagement.

Devenir un réseau inclusif était une première étape.

PWN, fidèle à sa mission de promouvoir le développement professionnel des femmes, est convaincu que pour changer de manière significative la situation il faut **agir au bénéfice de tous, hommes et femmes, et créer des conditions favorables à un meilleur équilibre de vie**.

Aujourd’hui, nous allons donc plus loin.

Le comité Mixité (Corinne Albert, Mathilde Ducasse, Isabelle Hilali, Marco Maggiorotto, Xavier Delaunay et moi) avons construit un programme ambitieux que j’ai le plaisir de lancer aujourd’hui

**« Mixte ton Entreprise !**

**Le courage d’agir ensemble »**

Avec ce programme, nous voulons

* Porter des actions incitatives pour promouvoir les bonnes pratiques « mixité » au sein des entreprises
* Inciter des hommes désireux d’évoluer dans un réseau mixte à nous rejoindre et agir à nos côtés. N’hésitez pas à parler de PWN aux hommes autour de vous, famille, amis, collègues

Avec ce programme, nous couvrirons des sujets tels que

* + - * L’édiction de règles de bien-vivre : des horaires plus flexibles pas de réunions à des heures matinales ou tardives, pas de mails le week-end
			* La prise du congé parental par les hommes
			* La mise en place de services qui facilitent la vie des femmes et des hommes (crèche d’entreprise, conciergerie…)

Nous déclinerons ainsi notre slogan sur plusieurs dimensions

* Mixte ton CoDir
* Mixte ton équipe
* Mixte ton temps
* Mixte ton audace
* Mixte tes horaires
* …

Ce programme fera la part belle à la mise en avant de role models féminins et masculins qui ont mis en place dans leurs entreprises de telles actions.

N’hésitez pas à porter à notre connaissance de tels role models que vous aimeriez voir mis en lumière

Nous leur donnerons la parole lors de nos évènements et relaierons leurs initiatives sur nos canaux de communication, réseaux sociaux, newsletters voire presse.

D’autres actions suivront. Nous vous informerons régulièrement.

Assez parler.

Agissons.

C’est à nous, à vous femmes et hommes du réseau que ce programme s’adresse.

Soyez nombreux et nombreuses à vous joindre à nous pour réussir ce programme

**Qu’en attendre ?**

Quelle plus grande joie pour moi et le comité si dans les 2 ans à venir, on peut dire que PWN est reconnu comme **source d’inspiration et a fait bouger les lignes** :

* Plus de mixité en entreprise à tous les étages
* Plus de femmes managers prêtes à monter les échelons
* Des nouveaux parcours de carrière des femmes, plus variés, plus mobiles
* Des femmes audacieuses et exprimant leur ambition librement
* Des hommes plus sereins à exprimer leur besoin d’équilibre de vie.

Merci