

Opinion

PME, sortons les femmes de l'ombre



Denis Stokkink et Estelle Huchet
European think&do tank Pour la Solidarité

“Les petites organisations n’ayant souvent ni les moyens en interne, ni les soutiens nécessaires en externe pour développer des politiques d’égalité des chances, les stéréotypes de genre continuent à se pratiquer inconsciemment...”

► Les femmes sont encore trop peu nombreuses à participer à la prise de décision économique... notamment dans les PME.

► Pistes de solutions pour ces entreprises oubliées des quotas.

Elles sont 20 % de femmes à occuper les plus hauts postes décisionnels (comité exécutif, présidence et vice-présidence, conseil d’administration) des sociétés européennes cotées en bourse. Combien sont-elles à diriger des PME ? Quelle est la répartition femmes-hommes dans les instances exécutives et les conseils d’administrations des plus petites entreprises européennes ? Rares sont les chiffres permettant de qualifier l’égalité professionnelle ailleurs que dans les grands groupes. Or, pour traiter un problème, faut-il encore le

connaître.

C’est ce à quoi se sont attelées sept organisations dans six Etats membres de l’Union européenne pendant deux ans. Dans le cadre du projet Gender Balance Power Map, financé par le programme Progress de la Commission européenne, Pour la Solidarité (PLS) et ses partenaires finlandais, français, italien, roumain et tchèque sont allés à la rencontre des PME pour qualifier l’égalité professionnelle qui y a cours.

Il en ressort que les postes de décision restent majoritairement occupés par des hommes. Les petites organisations n’ayant souvent ni les moyens en interne, ni les soutiens nécessaires en externe pour développer des politiques d’égalité des chances, les stéréotypes de genre continuent à se pratiquer inconsciemment... Et d’entraver ainsi l’émergence d’une égalité de fait aux plus hauts postes de l’entreprise. Le constat vaut d’ailleurs tant pour les petites entreprises à profit que pour les entreprises sociales.

A qui veut voir le verre à moitié plein, d’aucuns répondront qu’elles sont plus nombreuses à briser le fameux “plafond de verre” dans les PME que dans les grands groupes. En France, par exemple, on compte cinq fois plus de femmes à la direction des PME (15,4 %) que dans les sociétés de plus de 1000 salariés (3,5 %). Selon les secteurs d’activité, elles sont jusqu’à 22 % de femmes-cheffes d’entreprise. C’est dans le secteur du social et des services aux particuliers que les femmes sont les plus présentes.

Si la mixité des métiers reste un enjeu de taille que les entreprises ne pourront régler seules, nombreux sont les outils à disposition des PME pour assurer à leur niveau et quel que soit le secteur, l’égalité participation des femmes et des hommes aux activités stratégiques de l’entreprise.

Exit les quotas qui ne répondent pas à la gestion des ressources humaines dans les petites structures et brideraient l’activité économique par des procédures fastidieuses. Les mesures à disposition des PME sont d’un autre ordre : souples et opérationnelles, elles invitent les structures à progressivement redéfinir leur organisation du travail et leur conception du management.

Quelles sont-elles ? En premier lieu, un engagement affiché de la direction offrant à la structure les moyens de se doter des outils nécessaires à la participation des femmes. Ces impulsions positives doivent permettre d’engager une dynamique transversale et durable pour une meilleure gestion de l’égalité des sexes dans l’entreprise. Elles contribueront, en interne, à sensibiliser les équipes à l’équilibre femmes-hommes et, en externe, à construire les coopérations nécessaires à un changement d’échelle en partenariat avec d’autres entreprises et les pouvoirs publics.

Dans un second temps, des outils pour concilier responsabilités professionnelles et vie personnelle seront indispensables tant que la responsabilité des soins aux personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, personnes en situation de handicap...) et les obligations ménagères ne seront pas également partagées entre les deux sexes. Aujourd’hui encore, les femmes travaillent environ 64 h (total d’heures de travail rémunéré et non-rémunéré) contre 56 h pour les hommes.

Facilitateurs d’une meilleure intégration des femmes au marché du travail, ces outils prennent souvent la forme d’une flexibilisation du travail (horaires aménagés, télétravail, aide aux aidants...). Utiles aux femmes, ils bénéficient plus largement à l’ensemble des équipes qui, améliorant l’équilibre de leurs vies privée et professionnelle, voient la qualité des emplois s’améliorer. En s’équipant pour faciliter la participation des femmes à la gestion stratégique de l’entreprise, les PME font d’une pierre deux coups et se donnent les moyens d’un plus grand bien-être au travail, pour toutes... et tous !

Les réseaux de femmes dirigeantes ou prêtes à l’être étant de plus en plus nombreux, les PME devront enfin pouvoir solliciter ces ressources externes pour alimenter leur démarche vers plus d’égalité. Ces organisations inter-entreprises, qu’elles soient régionales ou sectorielles, permettent une “clusterisation” des stratégies de diversité des PME.

En mutualisant les ressources humaines compétentes et en partageant les bonnes pratiques mises en œuvre, ces réseaux offrent aux plus petites entreprises la possibilité d’accéder à la masse critique nécessaire à une meilleure visibilité du potentiel des femmes. Au-delà du simple outil promotionnel, ces réseaux sont un gage de pérennité pour ces politiques de diversité qui ne sont alors plus soumis aux aléas de l’activité économique d’une seule structure ni au bon vouloir de l’équipe dirigeante.

Aboutissement du travail mené en 2015, ces résultats et recommandations corroborent les constats régulièrement rappelés d’inégalité des chances entre les femmes et les hommes quant à leur développement de carrière et confirment la faible spécificité de l’économie sociale en la matière. En réponse, les partenaires du projet ont publié début mars un guide européen de bonnes pratiques compilant les travaux menés dans les différents Etats européens. Ce guide est téléchargeable gratuitement – comme l’ensemble des études nationales – sur le site internet du projet (gender-powermap.eu).

A l’aide de ces nouveaux outils et à l’occasion de la Journée internationale des droits des femmes, PLS renouvelle ses vœux que ce formidable réservoir de talents féminins ne reste pas dans l’ombre de stéréotypes encore trop souvent perpétués et que les PME sauront s’enrichir de ces potentiels sous-exploités.

Employer branding | Media campaigns on education | Graphic creation | Commercial advertising



IPM
MONSIEUR DOMINIQUE FLAMAND
RUE DES FRANCS 79-1040 BRUXELLES
T : 02/ 211 31 55 - GSM : 0475/600 916
T MATÉRIEL: 02/ 211 2744 - F : 02/211 29 97
DOMINIQUE.FLAMAND@IPMADVERTISING.BE
EDMOND.ARNOYS@IPMADVERTISING.BE
MATERIELPUB@IPMADVERTISING.BE
NOMBRE DE PAGE(S) : 1

Bruxelles, le 1/3/2016

POUR VÉRIFICATION TRANSMISSION

NOM DU DOSSIER :

050316_Libre_UNamurEns_160Hx135L_Q_INP.pdf

**PORTES OUVERTES
À L'UNAMUR**

SAMEDI 12 MARS 2016 DE 9H À 12H30

Révélez
le meilleur
de vous !



Bien à vous,

F. Rigo
FLORENCE RIGO

FIP Publicité sprl/bvba | www.fip.be | pub@fip.be | Rue Blockmestraat, 16 | BE 1150 Bruxelles/Brussel | T +32 (0)2 770 44 87 | F +32 (0)2 771 94 07
M +32 (0)477 876 900 | TVA/BTW BE 0476 491 714 | RPM/RPR Bruxelles/Brussel | CRELAN 103-0125175-16 | IBAN BE72 1030 1251 7516 | SWIFT/BIC NICABEBB