

L'APEC fonde un nouveau réseau féminin

Au cours d'un sondage mené auprès de 1 900 femmes cadres âgées de plus de 30 ans, l'APEC obtient une réponse à 88 % positive à la question : seriez-vous prête à marrainer une jeune diplômée ? Car à l'inverse des hommes, les femmes sont moins à l'aise à former et faire vivre des réseaux, pourtant clés dans la réussite. Forte de ce constat, l'APEC lance l'été dernier un dispositif de marrainage composé de 10 binômes femmes cadres et jeunes diplômées. Nous avons rencontré l'un d'eux.

L'enquête de l'APEC révèle également que 3 femmes sur 10 estiment qu'être femme a été un handicap dans leur carrière. Et les faits sont là. Les femmes cadres sont moins payées et ont des conditions d'emploi moins favorables que leurs homologues hommes. Le marrainage « Elles débutent avec elles » vise à palier à ce déséquilibre. 10 jeunes diplômées de l'université ont été sélectionnées par l'agence et 10 cadres dirigeantes ont accepté de devenir leurs marraines. Filleules et marraines sont réunies par l'APEC mais font vivre le marrainage par les contacts qu'elles initient. Un blog dédié leur permet de témoigner du marrainage et de leur expérience de femmes cadres ou de jeunes diplômées.

A. D-F



L'APEC a lancé cet été l'opération « Elles débutent avec elles ». Des femmes cadres confirmées accompagnent de jeunes diplômées dans leurs premiers pas dans la vie active.

Du premier au dernier rang, et de gauche à droite : Yseulys Costes (Présidente, 1000mercis.com) / Julia Crépin (communication) - Béatrice Ogée (Directeur Commercial et du Marketing France, International SOS) / Anne-Laure Cariou (Marketing) - Eloïse Verde Delisle (Directeur des relations Sociales et de l'Emploi, IBM) / Naima Mohdeb-Abed (Droit Social et Gestion des Ressources Humaines) - Elisabeth Shemtov (Directrice générale Adjointe Apec) / Marthe-Louise Haye (Audit, gestion) - Odile de Damas-Nottin (Directeur Rémunération, Total) / Aurélie Brayard (RH) - Agnès Lostis (Directeur du Développement durable, Bouygues Immobilier) / Akila Bellil (Physico Chimie) - Marie-Laure Etienne (Directrice de cabinet de la communauté d'agglomération de Saint Brieuc) / Virginie Avezac (stratégie décision publique) - Hélène Derrien (Directrice du développement managérial, Areva absente sur la photo) / Julie Colin (biologie - chimie) - Dominique Castera (Directeur des Ressources Humaines, Safran) / Irène Delaporte (logistique transports) - Chine Lanzmann (coach en "Leadership féminin") / Zélie Begnet (Sciences du Langage).

© Bruno Lévy

Deux questions à Zélie Bégnét, diplômée en sciences du langage (Université Lyon II) et filleule de C. Lanzmann

Etre accompagnée dans ses premiers pas est un vrai atout

Quel est l'intérêt du dispositif de l'APEC à vos yeux de jeune diplômée ?

J'ai mis mon CV sur le site de l'APEC alors que j'étais étudiante. Je me posais des questions sur mon avenir professionnel. J'ai fait des études plus orientées vers la recherche que l'entreprise. Je n'étais pas prête pour une thèse et je cherchais des pistes d'ouverture. L'APEC m'a proposé d'entrer dans le dispositif « Elles débutent avec elles ». Je pense que c'est un atout d'être plus particulièrement suivie par l'APEC et par une marraine. Parallèlement, l'opération Phénix qui vise à aider des étudiants issus de filières peu professionnalisantes à intégrer l'entreprise, a été déployée à Lyon. J'ai été sélectionnée et je suis en contrat de qualification chez Randstad.

Qu'attendez-vous du marrainage ?

Je pense que le réseau est un élément essentiel de la vie professionnelle. Je suis ravie de pouvoir échanger avec Chine, une femme cadre expérimentée. Elle me conseille sur mes appréhensions sur le monde de l'entreprise, les codes vestimentaires, mon intégration, la gestion de mon temps. Echanger avec une personne extérieure à mon entourage est très riche. Il est également intéressant de lire les témoignages des autres binômes sur le blog.

Deux questions à Chine Lanzmann, coach en leadership féminin et marraine

Il reste plus difficile de réussir pour les femmes

Qu'est-ce qui vous a séduit dans l'opération « Elles débutent avec elles » ?

Je suis favorable à toute action qui peut aider les femmes à prendre leur place professionnellement. Le mentoring, le réseau, l'émergence de modèles de réussite et d'identification féminins, se développent. C'est une bonne chose, car les femmes manquent de réseau dans un monde professionnel dominé par les codes masculins. L'entreprise n'aime pas la maternité. Cela se traduit dans la carrière des femmes. Les jeunes filles pensent que tout va bien et tombent de haut. Elles ont moins appris que les garçons à s'affirmer, à demander. Les hommes osent et sont respectés pour cela.

Que pensez-vous apporter à votre filleule ?

Elle a rapidement trouvé un emploi. Je pense donc l'accompagner sur des aspects de la vie en entreprise. Je souhaite partager avec elle mon expérience de cadre confirmée, de coach en leadership féminin. Je suis désireuse de transmettre, d'aider une jeune fille. Si à 20 ans j'avais su ce que je sais aujourd'hui de la vie professionnelle en tant que femme, j'aurais gagné du temps, les choses auraient été plus faciles et agréables. Zélie pourra de son côté me faire partager sa vie de jeune cadre en entreprise. Enfin, le système de marrainage est un intéressant réseau féminin en lui-même.



Binôme : Chine Lanzmann, Coach en leadership féminin et marraine de Zélie Bégnét, diplômée en sciences du langage et actuellement en contrat de professionnalisation chez Randstad.

© APEC

A. D-F

S'épanouir avant tout

Quel regard portent les femmes cadres de 40 ans sur leur parcours, sur la notion de carrière et de réussite ? Quels sont les critères déterminants dans leurs décisions d'évolution professionnelle ? Y a-t-il un effet de génération dans leur vision ? Autant de questions sur lesquelles s'est penchée l'APEC en réalisant une enquête approfondie auprès d'un échantillon de 16 cadres âgées de 40 à 45 ans.

Les trois enseignements clés de l'enquête

L'enquête met en lumière l'importance de l'épanouissement personnel et de la quête de sens, en tant que guides des choix d'études et professionnels de ces femmes.

Elles affirment avoir piloté leurs carrières plus en fonction de contraintes notamment liées à leur vie personnelle, et de rencontres ou de hasard, que dans une optique carriériste.

Enfin, elles femmes relativisent l'effet « plafond de verre », ou difficulté pour les femmes d'atteindre des postes de direction. Elles considèrent qu'il relève autant de leur attitude que de celle de l'environnement. Les hommes sont privilégiés car plus disponibles.

Les ressorts de la réussite

L'enquête révèle également les clés de la réussite identifiées par ces femmes en regard de leurs parcours. Ces ressorts de la réussite sont liés à l'attitude face à la réussite : y croire, croire en soi, en ses capacités, oser les affirmer. Mais aussi des qualités humaines fortes comme savoir s'organiser, se donner les moyens de concilier vie personnelle et professionnelle. Avoir l'appui de l'entourage est également déterminant dans la réussite à leurs yeux. Elles considèrent par ailleurs la variété des expériences comme un atout. Enfin, elles estiment qu'il faut combiner les codes masculins et féminins pour en tirer le meilleur parti : savoir jouer de son intuition et de ses qualités féminines mais penser davantage à recourir au réseau et à se fixer une ligne directrice.

A. D-F

Deux questions à Pierre Lamblin, directeur des études de l'APEC

Les femmes cadres sont donc objectives dans leur regard sur la réussite ?

Elles ont exprimé l'importance de l'attitude face à la réussite.

Nous avons pu ainsi identifier trois postures psychologiques. Les pro-actives caractérisées par leur aptitude à aller de l'avant, à saisir mais aussi provoquer des opportunités. Ce sont les plus ambitieuses. C'est la posture que l'on pourrait rapprocher de celle des hommes. Néanmoins, elles sont plus animées par une quête personnelle qu'une recherche de statut. Les secondes sont opportunistes, accordent donc de l'importance à la chance et au hasard dans leur progression. Enfin, les suiveuses sont amenées à progresser sans être en position de choix. Cette situation leur semble suffisamment confortable pour compenser une moindre progression.

Construisent-elles leurs carrières comme les hommes ?

Non. Elles recherchent avant tout l'épanouissement, l'équilibre vie personnelle vie professionnelle. On lit là un effet générationnel. Car cette préoccupation est désormais partagée par les jeunes cadres hommes et femmes. Ces femmes de 40 ans assument ce choix, décident sur un modèle fondé sur l'épanouissement personnel et non sur le modèle social privilégié par les hommes de leur âge : carrière, salaire, responsabilité, évolution. Elles pilotent leurs carrières différemment, plus au feeling que selon des plans préétablis.



« La recherche d'épanouissement est typiquement féminine et guide les choix professionnels des femmes cadres de 40 ans. »

Chiffres clés des femmes cadres en France

3 cadres sur **10** sont des femmes

Leur part dans la population cadre est passée de **14 %** en 1974 à **32 %** en 2004

Elles sont sous représentées en regard de leur place dans la population salariée : de **35 à 43 %** entre 1976 et 2005

Elles ne sont que **10 %** parmi les cadres dirigeants et moins de **5 %** dans les conseils d'administration

Les services concentrent **73 %** des recrutements de cadres féminins (**62 %** chez les hommes)

Les femmes ont représenté **30 %** des recrutements cadres en 2005

L'écart global entre les salaires moyens des hommes et des femmes est de **22 %**

A expérience, âge, emploi et formation égaux, l'écart reste de **7 %**

