

FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE : L'EXCEPTION CONFIRME ENCORE LA RÈGLE

Bien qu'au cœur des débats, la présence de femmes à la tête d'entreprise comme aux postes de direction ou encore au sein des comités exécutifs est loin d'être légion en France. Instantané sur une évolution sociétale qui... prend son temps alors qu'arrive une nouvelle génération d'entrepreneuses résolument « décomplexées ».

Si elles sont nombreuses à prouver qu'entreprendre peut se conjuguer au féminin, et avec succès, force est de constater que les femmes sont encore très minoritaires aux postes décisionnels. Alors qu'elles représentent 48 % de la population active, elles ne sont que 14 % à occuper des postes de direction en 2013 (12,8 % en 2003) et 7,4 % lorsqu'il s'agit d'entreprises de plus de 500 personnes (3,5 % en 2003). Un léger mieux à noter du côté des femmes entrepreneurs qui passent de 33,3 % en 2003 à 40 % en 2016. Une évolution qui reste globalement faible à l'instar de leur présence dans les espaces de pouvoir tels que les comités exécutifs.

Toutefois, le législateur n'est plus le seul levier pour faire évoluer ce monde de l'entreprise désormais, les femmes s'organisent, se regroupent, font valoir leurs expertises, se structurent en réseaux... et réussissent petit à petit à prendre leur place y compris dans les plus hautes sphères du pouvoir. Malgré les obstacles (mise en œuvre du projet, financement, autocensure...), le goût d'entreprendre et l'épanouissement professionnel sont les 1^{ères} raisons qui les poussent à accepter un poste de dirigeante, à créer ou à racheter une entreprise. Même si la parité en la matière est loin d'être une réalité, la nouvelle génération d'entrepreneuses se positionne tout autrement.



Décomplexée, elle ose, s'entoure, partage... et surtout, semble ne pas hésiter à mobiliser les hommes. Un bon levier pour accélérer la mixité.

DIFFICILE ACCESSION AU POSTE DE DIRECTION

Le parcours reste laborieux y compris au sein des entreprises qui féminisent leur encadrement. Même si dans les groupes de plus de 250 collaborateurs, 60 % des femmes dirigeantes ont été promues, on estime encore qu'une femme à 20 % de chances de moins qu'un homme de l'être à la tête d'une grande entreprise. En règle générale, environ 27 % d'elles deviennent dirigeantes via une promotion interne et seulement 7 % via un recrutement externe contre

14 % pour les hommes dirigeants. Cela explique peut-être que 44 % des femmes aient dès lors opté de monter elles-mêmes leur affaire, d'en racheter une ou encore, de reprendre l'entreprise familiale (22 %). Devenir une femme chef d'entreprise semblerait plus « aisé » que devenir une femme occupant un poste à responsabilités dans l'entreprise.

MIXITÉ DES MÉTIERS ENCORE INCERTAINE

Certes on les trouve encore bien peu dans les directions financières, les fonctions RSE... et bien plus dans les directions de communication, de RH, les secteurs des SAP, services sociaux, commerce... Toutefois, il est à noter que certains secteurs traditionnellement masculins tels que l'énergie, les industries agroalimentaires ou encore l'immobilier connaissent une évolution significative. Un signal encourageant.

PLUS DE DIRECTION COLLÉGIALE

Plus l'entreprise est petite, plus on a de chance de voir une femme à sa tête toutefois moins d'une femme sur deux dirige seule contre 70 % pour les hommes. Et l'on constate une nette progression des équipes dirigeantes mixtes notamment dans les entreprises de plus de 200 salariés. Ainsi, il y a désormais autant de femmes dans une direction collégiale que dans une direction unique (6,8 % contre respectivement 27 % et 59,4 % pour les hommes). Une complémentarité des genres qui, au-delà de faciliter l'accès des femmes à la direction, se révèle être, chiffre à la clef, un véritable levier de performance pour l'entreprise. À suivre! ■

Sources : Donnée Insee-étude KPMG 2015, Observatoire Skema de la féminisation des entreprises 2017.

OA TALENTS

La mixité : création de valeur pour l'entreprise

Associer la mixité aux enjeux business de l'entreprise, voilà l'intelligence de ce cabinet dédié au développement des talents féminins et au management de la mixité. Une approche atypique qui en fait le partenaire privilégié de grands groupes. Rencontre avec sa fondatrice, Régine Le Dinh, une femme à l'audace maîtrisée.

Pourquoi à 50 ans passés quitter un très beau poste pour vous lancer dans l'aventure entrepreneuriale ?

Régine Le Dinh : Effectivement cela peut paraître étonnant au regard de mon parcours professionnel. Après 20 ans dans l'industrie automobile, j'occupe des fonctions de cadre supérieur ce qui est plutôt rare pour une femme, et j'ai un job des plus intéressants. Alors, pourquoi se lancer dans l'entrepreneuriat ? Cela m'est apparu comme une suite logique : transmettre à d'autres tout ce qui m'avait mis en mouvement. Et mon expérience de manager couplée à mon expertise de l'entreprise vont se révéler de précieux atouts dans cette révolution de carrière.

Et pourquoi développer une offre destinée aux femmes ?

R. L. D. : En étant manager d'équipes mixtes, j'ai constaté sur le terrain qu'il y avait encore un long chemin à faire pour briser le plafond de verre. Cela m'a suffisamment interpellée pour me donner envie d'aider les femmes à réussir leur carrière, et aider les entreprises à accélérer la mise en place de la mixité.

Vous prenez un an et demi pour vous lancer. Important ce temps de réflexion ?

R. L. D. : Se lancer dans l'entrepreneuriat, ça ne s'improvise pas. J'ai donc préparé cette création d'entreprise tout d'abord en complétant mon cursus de base ESSEC avec un master RH et une formation de coach certifiée. Ensuite, j'ai pris le temps de me faire accompagner sur tous les champs hors de mon cœur de compétences. Toute création se prépare et même s'il faut avoir

La mixité, ça marche !

C'est le message du prochain livre de Régine Le Dinh qui se fait l'écho de témoignages d'hommes et de femmes de terrain, qui, chaque jour, font avancer la mixité dans leurs métiers. La mixité en marche à découvrir d'ici la fin de l'année.



Régine Le Dinh, fondatrice dirigeante d'OA Talents

de l'audace, et qu'elle est payante bien souvent, il faut que cela soit de l'audace mesurée.

C'est par le biais de conférences que vous vous faites petit à petit connaître. Un choix particulier.

R. L. D. : Oui, j'ai vite pris conscience que pour pénétrer les entreprises, mon atout était mon expérience et mon réseau. Aussi, j'ai pris le parti très vite de donner des conférences ; des échanges qui m'ont permis également de mieux sérier les problématiques. Je n'ai pas cherché à faire tout de suite du business, mais plutôt à me faire identifier et à gagner en visibilité. Un pari gagnant.

Après avoir ciblé principalement les femmes, votre offre évolue vers les hommes de l'entreprise. Étonnant !

R. L. D. : Pas vraiment, car en aidant les femmes à développer leur leadership et accroître leur présence dans l'encadrement, je me suis rendu compte que cela ne pouvait se faire qu'en impliquant les hommes qui sont les architectes de ces entreprises. Ils ont tout à gagner à évoluer dans un environnement mixte. C'est pour cette

« [...] l'amélioration de la performance est le cœur de mon offre BtoB. L'idée maîtresse étant de montrer aux entreprises qu'elles peuvent tirer de la mixité des bénéfices concrets assez vite. »

raison que j'ai développé une offre de formation « Leadership aux valeurs mixtes » qui s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes. L'offre de coaching pour les femmes se complète ainsi d'une offre BtoB. Sur la base d'un premier diagnostic, nous proposons des ateliers de sensibilisation qui démontrent aux managers hommes et femmes les avantages concrets de la mixité en termes de client, de marché, de bénéfices managériaux, d'organisation, de performance. Nous travaillons également sur la mise en place de plans d'action mixité à court et moyen terme.

Associer la mixité aux enjeux business, c'est un langage peu commun.

R. L. D. : Oui, on présente plus souvent la mixité comme étant un progrès social, une volonté de justice ce qui est vrai. Cependant, venant de l'entreprise et ayant moi-même été confrontée à l'amélioration de la performance, je sais que celle-ci est un critère fort. Et c'est pour répondre à cette exigence économique que l'amélioration de la performance est le cœur de mon offre BtoB. L'idée maîtresse étant de montrer aux entreprises qu'elles peuvent tirer de la mixité des bénéfices concrets assez vite.



OA Talents

Tél. +33 (0)6 7772 58 28
regineledinh@oatalents.com
www.oatalents.fr