

Quelle place pour les femmes dans le secteur de la finance ?

Compte-rendu de la table ronde eFinancialCareers.fr

Paris, le 13 avril 2010 – eFinancialCareers.fr, le site international leader d'offres d'emploi dans les secteurs de la banque, de la finance et de l'assurance, a organisé une table ronde sur la place des femmes dans le secteur de la finance le 30 mars 2010. Quelles évolutions de carrière pour les femmes ? Quelles différences de salaires pour des postes identiques ? Faut-il imposer la parité hommes-femmes ? A quels stéréotypes et obstacles les femmes sont-elles confrontées ? Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ? Autant de questions auxquelles les participantes ont tenté de répondre.

Animée par **Julia Lemarchand**, analyste marché d'eFinancialCareers.fr, cette table ronde intitulée « Quelle place pour les femmes dans le secteur de la finance ? », a réuni six femmes exerçant des responsabilités dans les domaines de la finance, du recrutement ou de la politique :

- **Elisabeth Ferro-Vallé**, Auteure de l'ouvrage « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : comprendre et agir », Afnor Editions, 2009
- **Luce Gendry**, Associé Gérant, Rothschild & Cie
- **Elisabeth Karako**, Responsable de la Diversité, Groupe BNP Paribas
- **Valérie Pilcer**, Directeur des Risques et de la Conformité, Oddo & Cie
- **Diane Segalen**, Vice Chairman, CTPartners
- **Marie-Jo Zimmermann**, Député UMP, Présidente de la Délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale

La finance : un secteur « machiste » ?

Le secteur financier est souvent considéré comme conservateur et ses métiers sont parfois perçus comme masculins. Peu représentées dans certains secteurs, les femmes semblent en effet rester à l'écart de certaines activités telles que le trading. « *Les femmes qui sont dans des écoles d'ingénieurs ont tendance à intégrer des sociétés industrielles plutôt que des banques. L'atmosphère dans les salles de marché leur semble parfois trop rude* », explique Elisabeth Karako.

Les femmes sont également peu présentes dans le domaine des fusions et acquisitions, peut-être parce qu'il impose une grande disponibilité. « *Ce n'est pas en début de carrière que les problèmes surgissent, mais ensuite, surtout au moment du congé maternité*, confirme Valérie Pilcer. *Il ne faut pas cependant que les femmes s'autolimitent : grâce aux Smartphones et au travail à distance, elles peuvent s'organiser pour rester en contact* ».

Au-delà des M&A et du trading, le secteur financier abonde de métiers où les femmes sont très représentées, notamment ceux de la finance d'entreprise. Ainsi, nombreuses sont les femmes qui exercent des responsabilités dans des fonctions comptables, en contrôle de gestion ou en audit interne.

« *En revanche, il y a peu de femmes directrices financières de grands groupes* », reconnaît Luce Gendry. En parallèle des problématiques d'avancement de carrière, se pose également la question de l'égalité salariale dans le secteur. Diane Segalen estime en effet qu'il peut y avoir jusqu'à 20% de différence salariale entre les hommes et les femmes dans ces fonctions.

Les femmes s'autocensurent-elles ?

La sous-représentation des femmes dans les postes de management pourrait s'expliquer par le fait que certaines femmes semblent s'autocensurer. En effet, selon Diane Segalen : « *Beaucoup de femmes ne s'autorisent pas à postuler à une fonction si elles considèrent qu'elles n'ont que 90% des compétences requises, alors qu'un homme postulerait sans hésiter même s'il ne possède que la moitié des compétences exigées* ».

Par ailleurs, « *Le rapport des femmes à l'argent est plutôt détaché : peu d'entre elles rêvent de faire fortune. Il faut donc faire en sorte qu'elles soient plus motivées et qu'elles s'impliquent davantage dans leur carrière professionnelle* », propose pour sa part Luce Gendry.

Comment sensibiliser les fonctions dirigeantes à la parité ?

Selon Elisabeth Karako, les ressources humaines ont un rôle très important à jouer en faveur de la promotion de l'égalité.

Ainsi, certaines entreprises n'hésitent pas à mettre en place des formations avec mise en situation pour sensibiliser leurs employés aux enjeux de la parité.

La création de « talent development programs » est également essentielle pour anticiper les congés maternité. Elisabeth Ferro-Vallé insiste en effet sur la nécessité de détecter en amont les hauts potentiels qui seront appelés à exercer des fonctions dans le top management.

Parallèlement à ces programmes, les femmes s'organisent. En effet, les réseaux de grandes écoles ou d'entreprise se multiplient.

Les quotas : une solution pour assurer la parité ?

« *Si l'on se contentait d'appliquer les lois qui existent, il y aurait moins de difficultés* », explique Marie-Jo Zimmermann en faisant référence aux rapports de situation comparée (RSC) que se doivent de remplir les entreprises.

A l'heure où une proposition de loi visant la mise en place d'un quota de 40% de femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance est au cœur de l'actualité, la problématique des quotas fait cependant débat. Selon un récent sondage d'eFinancialCareers.fr, presque la moitié des personnes interrogées (43%) estime que l'on ne peut imposer la parité par la sanction. Un tiers (34%) reste pourtant convaincu que l'instauration de quotas est la seule manière de briser le plafond de verre.

En parallèle, certains professionnels plaident pour la mise en place de politiques d'actions positives temporaires pour inciter les grands groupes à évoluer et rétablir une égalité dans ce domaine.

* Le sondage d'eFinancialCareers.fr a été réalisé en ligne entre le 3 et le 17 février 2010 auprès de 236 professionnels de la finance. Le communiqué est disponible sur simple demande

Egalité hommes-femmes : quels enjeux ?

Selon, Elisabeth Ferro-Vallé : « *Promouvoir l'égalité professionnelle Femmes-Hommes relève d'une stratégie de développement bénéfique tant pour les salariés que pour les employeurs* ».

« *Pour la gestion des risques comme pour d'autres activités, la mixité est un élément clé, par l'échange de points de vue différents* », explique Valérie Pilcer pour qui la mixité n'est pas seulement un enjeu RH mais aussi un enjeu business. Cette professionnelle propose ainsi aux régulateurs et aux agences de notation de considérer la diversité comme un critère d'appréciation d'un dispositif de contrôle à part entière. L'indicateur « diversité et mixité » est d'ailleurs déjà important pour les notations extra-financières des sociétés.

« *Les études visant à démontrer que la présence de femmes ont un impact positif sur la performance sont fondamentales* », plaide pour sa part Marie-Jo Zimmerman.

Encourager et soutenir les femmes dans leur carrière professionnelle, sensibiliser les dirigeants aux enjeux de la parité, tels sont les défis des services RH et des professionnels du recrutement. « *Loin d'avoir balayé la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans la finance, la crise a fait émerger un sujet devenu majeur pour les recruteurs. Sauront-ils relever le défi de la parité ? L'avenir nous le dira.* », conclut Julia Lemarchand.

Le compte-rendu complet de la table ronde est disponible sur simple demande.

A propos d'eFinancialCareers.fr

eFinancialCareers, une société du groupe Dice Holdings Inc., est le 1er site français d'offres d'emploi et de conseils en gestion de carrière dans les secteurs de la finance de marché, de la banque, de l'assurance et de l'audit.

eFinancialCareers permet aux candidats de publier leur CV en ligne et d'avoir accès à des offres qualitatives ciblant les secteurs financiers. Ils peuvent également accéder à des informations relatives au recrutement dans les secteurs de la finance, à des enquêtes sur les salaires et à des conseils en gestion de carrière. Les recruteurs peuvent mettre en ligne leurs offres en ciblant des secteurs spécifiques et accéder à la base de données de CV en ligne.

Lancé en France en 2002, eFinancialCareers.fr gère en exclusivité les rubriques Emploi de ses partenaires : L'Expansion.com, L'Agefi.fr, Reuters.fr et L'EXPRESS.fr.

eFinancialCareers est aujourd'hui présent sur 18 marchés et dans 5 langues différentes en Europe, aux Etats-Unis, au Moyen-Orient et en Asie-Pacifique.

www.eFinancialCareers.fr

Contacts presse

HDL Communication

Jérémy Bellais – 01 58 65 00 70 – jbellais@hdlcom.com

Valérie Dudoit – 01 58 65 20 16 – vdudoit@hdlcom.com