



Propositions AmCham - Women's Week Paris 2018

Afin de continuer à faire progresser l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise, l'AmCham est convaincue de l'importance d'impliquer tous les acteurs concernés. C'est un combat qui ne pourra être gagné que s'il est porté par des femmes et des hommes de différentes générations venant aussi bien du secteur privé, du monde associatif ou de la sphère publique. C'est la raison pour laquelle, cette année, le thème de notre Women's Week est « *Leading Together* ».

A l'occasion de cette semaine de conférences, l'AmCham appelle à la mise en place de plusieurs mesures concrètes pour promouvoir la place des femmes et la mixité dans l'entreprise.

1. Réduire davantage l'écart salarial entre femmes et hommes

Selon l'INSEE, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 24 % à celui des hommes. Cet écart salarial est composé à 15% d'une « part structurelle » résultant des caractéristiques de poste et du temps de travail. Les interruptions d'activité liées aux enfants restent beaucoup plus fréquentes pour les femmes, et celles qui travaillent sont quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Mais les femmes se heurtent également à un écart de salaire d'environ 9% à conditions équivalentes.

Il convient également de souligner que ces inégalités ne se réduisent que très légèrement, l'écart salarial total entre les femmes et les hommes ayant stagné ces dernières années à des niveaux élevés, notamment parmi les cadres et les hauts revenus.

Afin de s'attaquer à l'écart de 9%, qui s'assimile à une « discrimination pure », l'AmCham appelle les entreprises à mettre fin à toute discrimination salariale entre femmes et hommes. A cet égard, l'AmCham se tient à la disposition des pouvoirs publics pour être un partenaire clé dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action annoncé par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et ayant pour objectif d'éliminer cet écart de salaire à poste égal à l'horizon 2022.

Par ailleurs, afin de réduire la « part structurelle » de l'écart salarial, l'AmCham invite les entreprises à n'exercer aucune discrimination à l'égard des femmes au moment des interruptions d'activité liées aux congés maternité. Dans cette perspective, l'AmCham appelle la France à s'inspirer du modèle finlandais qui a créé des mécanismes incitatifs permettant un meilleur partage des jours de congé parental entre la mère et le père. Une meilleure acceptation culturelle du congé paternité contribuera à réduire l'impact d'un congé maternité dans l'évolution de la carrière des femmes.

2. Promouvoir les femmes dans le secteur des sciences et des nouvelles technologies

Aujourd'hui encore, les femmes sont fortement sous-représentées dans le secteur des sciences et des nouvelles technologies. Les femmes représentent seulement 27% des étudiants français dans les formations scientifiques aux niveaux licences et master et moins de 20% des travailleurs dans les entreprises de la tech. Elles sont notamment fortement sous-représentées aux postes techniques, y compris dans des postes à niveau de responsabilité élevée tels que directeur de la production, directeur des systèmes d'information ou directeur de la recherche & développement. Plus préoccupant encore, seuls 8% des entrepreneurs dans le secteur des nouvelles technologies sont des femmes. La proportion des femmes dans ces filières est d'ailleurs en régression, alors même que le premier programme informatique fut inventé par une femme.



L'AmCham invite donc les entreprises du secteur des sciences et des nouvelles technologies à continuer d'intervenir dans les écoles, pour inciter les jeunes femmes à se tourner davantage vers les matières scientifiques. Familiariser dès les premières années de leurs parcours scolaires les jeunes femmes avec l'informatique et les filières scientifiques et techniques serait un puissant levier pour orienter les femmes vers les carrières dites STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématique). Nous soutenons également la mise en place de programmes de formation pour les femmes, tel le programme *Women Coding for Success* organisé par l'AmCham, afin de leur donner les compétences techniques pour se tourner vers les métiers du numérique.

3. Valoriser et encourager les talents et le leadership féminin

Si les femmes et hommes sont recrutés à des postes d'entrée dans des proportions similaires, la mixité s'estompe au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle hiérarchique des entreprises. Les niveaux de responsabilité les plus élevés demeurent encore accaparés en majorité par des hommes. Selon le cabinet de conseil en leadership et gestion des talents, Korn Ferry, une femme met, en moyenne, 30% plus de temps qu'un homme pour atteindre un poste de direction au sein de son entreprise.

Face à ce constat, l'AmCham appelle les entreprises à diversifier leur leadership et à permettre à un nombre croissant de femmes d'accéder aux fonctions de responsabilité. Cela suppose également de créer une culture d'entreprise qui donne envie aux jeunes femmes d'accéder aux fonctions de leadership et leur donne le sentiment que cela leur est possible. Dans cette perspective, nous encourageons la mise en place, au sein des entreprises, de formations pour détecter les biais de genre afin de limiter les discriminations inconscientes susceptibles de freiner la progression professionnelle des femmes.

4. Poursuivre la féminisation des instances de gouvernance

Depuis le vote de la loi Copé-Zimmermann en 2011, la mixité dans les conseils d'administration et les instances de gouvernance des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 a considérablement progressé. La mise en place de quotas a ainsi permis à la France d'être l'un des pays les plus avancés en matière de parité femmes-hommes dans les instances de gouvernance, se plaçant à la 5^{ème} position du classement « *Gender Diversity on European Boards* » réalisé par l'Union Européenne. La proportion de femmes dans les Conseils d'Administration est en effet passée d'environ 20% en 2011 à 40% en 2017.

L'AmCham se réjouit des progrès réalisés en matière de renforcement de la parité des instances de direction mais appelle à poursuivre ces efforts. En effet, des progrès importants sont encore à réaliser puisque, par exemple, 100% des PDG du CAC40 sont aujourd'hui des hommes. Il est donc nécessaire d'aller au-delà des quotas et de s'attaquer à la racine du problème. Il est désormais essentiel de mieux préparer les femmes, dès le début de leurs carrières, à occuper des rôles stratégiques et des postes de direction. Cet accompagnement sera déterminant pour renforcer le leadership féminin et l'inscrire dans les cultures d'entreprises de manière pérenne.

Dans cette perspective, l'AmCham encourage les entreprises à promouvoir leurs talents féminins et à les positionner dans des fonctions opérationnelles et des postes à responsabilité où l'on pourra mesurer objectivement leur impact sur l'entreprise. L'AmCham soutient également la mise en place de programmes de mentorat et de parrainage adaptés, tel que l'*AmCham Mentoring Program*, qui permettent une meilleure formation des mentors aux besoins spécifiques exprimés par les femmes tout au long de leur parcours professionnel.