

Compte-rendu de la conférence du 8 mars 2022

Le 8 mars 2022, le Club des Marchés Financiers et le Club des Jeunes Financiers organisaient ce petit-déjeuner débat autour de la mixité, diversité et sérendipité dans le secteur financier.



Cette table ronde, animée par Marie-Agnès Nicolet, présidente de Regulation Partners et du Club des Marchés Financiers a permis de débattre autour des sujets suivants :

- l'impact de la loi Rixain qui élargit aux entreprises de plus de 1 000 salariés l'obligation d'une plus grande mixité au niveau des Directions générales, 10 ans après la loi Copé Zimmermann qui instituait l'obligation de 40% de femmes dans les Conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées,
- l'impact de la crise sanitaire et des confinements sur l'égalité professionnelle hommes/femmes,

MARIE AGNÈS NICOLET,

Présidente de Regulation Partners
Présidente du Comité Magazine et du Comité d'Orientation du Centre des Professions Financières

- les impacts des nouveaux modes de travail (télétravail), sur le lien au travail, les problématiques de management, la sérendipité et la capacité d'innover.

Sur ces questions d'actualité, nous avons eu le plaisir d'écouter Christine Jacglin, DGA et Inspectrice Générale du Groupe BPCE, Ariane Chazel, membre du Directoire de l'Agence France Locale, Véronique MacCarroll, Directrice Générale déléguée de Orange Bank et Faustine Fleuret, présidente de l'ADAN (association pour le développement des actifs numériques).

Leurs propos sont synthétisés ci-après :



Christine Jacglin

« Les évolutions législatives (Loi Copé Zimmermann, index égalité, loi Rixain) ont indéniablement fait avancer à la cause des femmes dans les entreprises et ont entraîné des évolutions très positives sur leur accès aux postes importants de la gouvernance.

Dans le même temps, les exigences en termes de responsabilité sociale et environnementale des entreprises vont dans le même sens. La mixité est désormais considérée comme un levier de performance. Les investisseurs institutionnels mettent une forte pression pour que le monde de la finance, notamment celui de la gestion d'actifs, se féminise.

Par ailleurs, une nouvelle génération de dirigeants, qui a pris conscience de l'importance des talents et de la nécessité de diversifier les recrutements de talents, a impulsé des mouvements forts en faveur de la parité.

C'est donc tout un environnement qui fait évoluer l'intégration des femmes dans le monde de l'entreprise avec en corollaire des améliorations dans l'égalité salariale – même si des écarts sont encore là – et dans l'accès aux postes à responsabilité – même si nous sommes encore éloignés de la parité.

Au sein du Groupe BPCE, les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 2014, la part des femmes dans le collège cadres était de 39,6%. En 2021, cette proportion s'est établie à 45,1%. Les objectifs du Groupe visent la parité à horizon 2024. Les femmes représentent désormais 29,2% des cadres dirigeants (versus 20% en 2014). Le premier palier de la loi Rixain est très proche. L'index égalité du Groupe BPCE se situe à 91/100 et certaines de ses entreprises affichent un index à 100.

La charte mixité a vu le jour en 2021, signée par l'ensemble des dirigeants du Groupe BPCE. 27 réseaux internes féminins relaient les messages de mixité au sein des entités. Les dernières entreprises qui ne sont pas

encore dotées de tels réseaux sont en train de la faire, un renouvellement important de dirigeants facilitant ce mouvement.

Enfin, depuis 2016, les parcours d'accompagnement de nos cadres à potentiel sont paritaires et visent à aider les femmes à briser le plafond de verre.

La crise sanitaire, en parallèle, a vu aussi émerger de nouvelles problématiques.

On a vu durant les confinements successifs que les femmes ont largement constitué les bataillons de métiers de première ligne : grande distribution, EPADH, hôpitaux, ménage..... A cette occasion, nous avons pu mesurer que ce sont les femmes qui occupent encore massivement les métiers de care et les métiers peu rémunérés. Dans la finance, nous n'échappons pas à ce phénomène avec plus de 80% des postes les moins bien rémunérés occupés par des femmes.

Les femmes en activité ont aussi été nombreuses à devoir se mobiliser pour garder les enfants lorsque les écoles étaient fermées. Le partage des tâches familiales a montré encore la part prépondérante des femmes au détriment de leur vie professionnelle.

Au total, la crise sanitaire a fait peser une énorme charge mentale sur ces femmes.

Dans le même temps, certaines femmes ont apprécié de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle par la généralisation du télétravail. Mais attention à ce que le télétravail ne devienne par un frein à certaines évolutions de carrière en les coupant trop des relations de travail et des liens avec leur management.

En conclusion, la cause des femmes dans les entreprises progresse mais elle doit être poursuivie sans relâche pour favoriser l'engagement de toutes nos équipes et pour améliorer la performance de nos entreprises financières. »



Ariane Chazel

« Avec l'expérience, j'ai acquis la conviction qu'une organisation qui fonctionne bien et par tout temps dispose de deux qualités – au moins : sa diversité et sa capacité à se coaliser.

Une organisation doit pouvoir solliciter des expériences et des profils divers pour pouvoir répondre aux enjeux multiples qui se posent à elle au fil du temps. La biologie nous apprend que, de manière générale, la diversité, la complémentarité des organismes présents dans un milieu et la redondance des fonctions que certaines espèces assurent au sein de l'écosystème sont les gages d'une bonne capacité de résilience. La diversité des personnes au sein de l'organisation est, au même titre, essentielle pour une instruction pertinente des sujets, une prise de décisions éclairée... au final pour que celle-ci soit en capacité d'évoluer, de rebondir et de durer. Composer des équipes disposant des bons profils au bons endroits est important mais n'est pas suffisant ; il faut aussi s'assurer de leur diversité et être capable de solliciter ou simplement d'entendre les bonnes personnes au moment idoine. Sans tomber dans le simplisme qui voudrait que les femmes soient plus « ceci » ou plus « cela » - et au-delà de la motivation

citoyenne qui impose que l'on ne se prive pas a priori de 50% des compétences dans les postes de direction -, il est évident que la mixité participe de cet objectif, sans en être l'unique moyen.

Une autre qualité est essentielle aux organisations : c'est la capacité à se coaliser. J'entends par là la capacité en un instant de raison à avancer dans le même sens et rapidement pour atteindre un objectif devenu unique, avec un questionnement certes mais un questionnement mesuré et positif. En période de crise ou en période de forte mobilisation (pour un atteindre un objectif commercial par exemple), la capacité de coalition des équipes génère l'alignement et l'efficacité. Pendant ces périodes, la diversité reste une force sauf si elle engendre une perte de temps à négocier les conditions mêmes de l'alignement. Lors de la sélection des futurs dirigeants ou dirigeantes, on cherchera à évaluer cette capacité de coalition (par l'appréciation de l'engagement, de la capacité à fédérer, de la loyauté, par l'entente...). Dans ce process, l'informel comptera beaucoup. Les hommes - et les femmes - ne doivent pas sous-estimer sa part. »



Véronique McCarroll

« Il y a encore quelques années, j'étais farouchement opposée au principe des quotas, adepte de la méritocratie comme levier de carrière. Les environnements à dominante masculine dans lesquels j'ai évolué, tels que les banques d'investissement ou les cabinets de conseils, m'ont appris l'influence des nombreux biais implicites sur les promotions, cooptations, nominations et perceptions qui favorisent la reproduction de la culture dominante et entravent la diversité. Aujourd'hui, je suis convaincue que malheureusement les quotas constituent le meilleur accélérateur de mixité dans les organisations.

Mais au-delà de nos organisations, c'est

au niveau de l'éducation qu'il est essentiel d'agir : encourager nos jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques, technologiques et digitales, à ne pas développer de complexes vis-à-vis des métiers de l'argent ou du pouvoir, et surtout, mener sans relâche le combat pour l'éducation des filles dans toutes les régions du monde où elle est devenue proscrite, comme en Afghanistan.

Si les quotas aident à traiter le symptôme à court terme, c'est notre intervention individuelle à tous sur la source du problème et dans la vie quotidienne qui permettra de résoudre l'équation sur le long terme. »



Faustine Fleuret

Le secteur des technologies blockchain et des crypto-actifs – jeune et en plein essor – est au croisement de plusieurs disciplines, notamment la finance, l'informatique et l'entrepreneuriat. Trois domaines dans lesquels les femmes sont sous-représentées. Rien d'étonnant à cela. D'une part, depuis leur plus jeune âge – tant au niveau de leur éducation au sein du foyer que de leur instruction, particulièrement aux moments cruciaux du collège et du lycée en termes d'orientation – les jeunes filles ne sont pas incitées à se saisir de telles carrières. Ma scolarité et mes études ne sont pas si loin pour témoigner que c'était toujours le cas dans les années 2000 et 2010. D'autre part, même pour les plus téméraires, les femmes rencontrent davantage d'obstacles dans la conduite de ces carrières. Par exemple, concernant les conditions d'accès au financement des dirigeantes de startups, le baromètre SISTA révèle qu'aucune levée de fonds au-dessus de 50 millions d'euros n'a été réalisée par une équipe 100 % féminine. De manière générale, la moindre capacité des dirigeantes – par rapport aux dirigeants – de start-ups à se financer est une tendance qui s'aggrave depuis 2019.

Dans le monde de la crypto, le résultat de ces biais culturels, des discriminations connues et persistantes, et de la non-remise en cause de l'écosystème lui-même, est celui-ci. Côté investissement en crypto-actifs, les Françaises composent 40 % des détenteurs des crypto-actifs (8 % des Français) et 43 % de ceux qui envisagent d'investir (30 % des Français). Rappelons que la proportion de femmes dans la population française s'élevant à 52 %. Côté emplois, alors que l'industrie est en pleines croissance et structuration, de nombreux acteurs éprouvent d'importantes difficultés à recruter des candidates. Ces différentes conclusions sont issues de l'étude Adan « La crypto en France : structuration du secteur et adoption grand public » parue en février 2022.

Si ce n'est pas un problème pour certains, d'autres hommes regrettent sincèrement la sous-représentation des femmes dans le secteur et appellent celles-ci à prendre part à la construction d'un écosystème en devenir. Bien sûr, mais que penser logiquement quand vous observez un milieu apparemment dominé par des tribuns masculins ? La faute est partagée, le cercle vicieux, la prophétie auto-réalisatrice : le manque de sollicitation – donc de visibilité – d'expertes féminines entretient la retenue, la discrétion voire l'autocensure de celles-ci, ce qui entretient la moindre oreille tendue vers les femmes, etc.

Il faut également noter que, dans un secteur encore en pleine maturation, souvent la voie législative (loi Copé-Zimmerman, loi Rixain, etc.) n'est pas (encore) une solution. Au sein des start-ups et des petites structures, la lutte contre les inégalités doit donc d'abord passer par des initiatives individuelles et la culture d'entreprise. Surveiller la ventilation hommes/femmes de ses équipes, à chaque échelon. Mettre en avant ses collaboratrices autant que ses collaborateurs. Mettre en place les conditions d'un travail sûr et serein pour les femmes. Éviter les réunions en dehors des heures de scolarité des enfants et lors des vacances scolaires (ce qui profitera à tous les parents).

Alors, si les mots décentralisation et innovation tissent la philosophie "crypto" des cypherpunks jusqu'à la nouvelle finance, allons au bout de la logique ! Décentraliser, en distribuant la parole à des panels d'experts plus diversifiés, parmi lesquels des femmes sont parfaitement qualifiées, et en formant les autres. Innover, en érigeant la crypto comme un monde plus égalitaire et plus moderne que celui qu'elle entend révolutionner. Car les bénéfices sociaux et économiques de la parité homme-femme ne sont plus à prouver. ■

