

Communiqué de presse

Pour tout renseignement complémentaire :

Emmanuelle Térouanne, 01 56 57 81 81

Paris, le 12 octobre

2007

Les stéréotypes culturels et les a priori sont les freins les plus importants à la participation économique des femmes

Ce sont dans les pays développés que les stéréotypes culturels et les a priori sont les freins les plus importants à la participation économique des femmes selon une étude intitulée «la participation des femmes à l'économie – facteurs, barrières et pistes de réponses » réalisée par PricewaterhouseCoopers auprès de femmes entrepreneurs au Brésil, en Chine, en France, en Allemagne, en Inde, en Espagne, en Suède et aux Etats-Unis. Cette étude est rendue publique dans le cadre du Women's Forum for the Economy and Society dont PricewaterhouseCoopers, leader mondial de l'audit et du conseil, et Landwell et associés, cabinet d'avocats correspondant, sont partenaires depuis l'origine en 2005.

Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population, la pénurie de compétences dans les pays développés, et par une croissance économique rapide qui sous-utilise les ressources humaines nombreuses dans les pays émergents, la nécessité d'optimiser la diversité hommes-femmes dans l'activité économique d'un pays n'est plus à démontrer. L'étude de PricewaterhouseCoopers révèle qu'il n'existe aucune solution unique pour les entreprises aussi globalisées soient-elles. Ces dernières doivent concevoir des réponses qui tiennent compte de façon précise de l'interaction complexe des facteurs et freins propres à l'économie, la culture, la société de chaque pays.

Les facteurs et les freins à la participation des femmes à l'économie

L'étude met en avant le rôle positif joué par les **gouvernements** parfois plus efficaces que les entreprises elles-mêmes pour promouvoir la place des femmes dans l'économie. Ainsi, en Espagne, une loi datée de mars 2007 oblige les entreprises cotées à parvenir à obtenir la parité dans leurs conseils d'administration d'ici sept ans. L'**éducation** joue aussi un rôle fondamental. Dans cinq pays sur les sept représentés dans l'étude, la France, l'Espagne, la Suède et les Etats-Unis, les femmes inscrites à des cursus secondaires et tertiaires sont plus nombreuses que les hommes. En Chine, les hommes sont plus nombreux à partir de cursus tertiaires et en Inde dès le cursus secondaire. Un clivage se fait également entre la campagne et la ville. Si l'arrivée des enfants constitue très souvent une période critique pour la carrière d'une femme, la mise à disposition de **modes de gardes**, flexibles et fiables favorise également l'évolution professionnelle des femmes. En France et en Suède, l'efficacité du système subventionné par l'Etat se traduit par un taux élevé de jeunes mères qui travaillent. Dans ces pays les taux d'emploi de ces femmes atteignent 72 et 71%. En Chine, en Inde et au Brésil, la solidarité familiale et la disponibilité de gardes à bas coût joue en faveur des jeunes mères. Si les **perceptions sociales** jouent souvent contre les femmes, certains pays sont des modèles. Ainsi dans la société suédoise, les hommes et les femmes estiment qu'ils sont égaux en droit et

capacité quant au financement et à l'exercice des tâches quotidiennes de leurs foyers. En Chine, les filles comme les garçons sont très jeunes encouragés à la même réussite scolaire puis professionnelle à tel point que certaines femmes renoncent à leurs congés de maternité. *« Créer un environnement favorable à la diversité est un objectif clé pour parvenir à rééquilibrer la vie économique. Mais ce qui constitue un environnement favorable varie selon les sociétés. »* explique Samuel A. DiPiazza Jr président de PricewaterhouseCoopers dans le monde.

Ainsi en Allemagne ainsi, seules 16% des ces femmes ayant un enfant de moins de six ans travaillent. Aux Etats-Unis, de nombreuses femmes ont des postes à responsabilité dans la vie économique de leur pays et adoptent un rythme fondé sur la flexibilité. Il est courant selon les personnes interrogées que l'on considère qu'elles ne se consacrent pas suffisamment à leurs carrières. Le manque de **modes de gardes d'enfants** constitue un frein à l'évolution des femmes. Les Etats-Unis et l'Espagne s'appuient sur des structures de gardes privées. En Allemagne, la rareté des systèmes de garde conjuguée à une scolarité des enfants relativement tardives par rapport aux autres pays européens incitent les femmes à faire une pause dans leur carrière même si des évolutions sont constatées. A cela s'ajoute, le **difficile choix des priorités entre la planification d'une vie de famille et d'une vie professionnelle**. Enfin l'étude révèle que ce qui freine le plus les femmes dans leur évolution professionnelle, ce sont les freins qu'elles s'imposent à elles-mêmes. La **conviction personnelle** et la **force de caractère** sont posées comme des facteurs déterminants de leur réussite.

Les réponses des entreprises

Le rapport montre que les entreprises font de réels efforts pour mettre en place des politiques contre les obstacles à l'évolution des femmes. Les organisations s'efforcent d'**éliminer les préjugés** en déployant des programmes pour faire évoluer les mentalités ou empêcher les a priori de limiter le recrutement, la rétention et la progression des femmes dans les entreprises. La **discrimination positive** est aussi vue comme une réponse à une tendance qu'ont les femmes à ne pas promouvoir leurs capacités avec autant de force que leurs pairs masculins. Ainsi certaines organisations ont conclu que le fait de placer un plus grand nombre de femmes à des postes à responsabilité peut être un mécanisme qui assure le fait que des femmes qualifiées ne restent pas derrière dans le processus d'évolution de carrières. Les entreprises mettent également en place des initiatives pour **aider les familles** par l'instauration de congés maternité, paternité ou parentaux ; le développement de lactariums et de sites web ou de cours dédiés ; des mécanismes de flexibilité du travail et des gardes d'enfants d'urgence. Certaines sociétés ont développé des réseaux de femmes externes et internes. *« De nombreuses entreprises ont fait des progrès considérables pour favoriser la diversité et faire progresser les femmes à des niveaux de management. »* commente Samuel A. DiPiazza *« Cependant, nous ne pouvons pas dire clairement si ces programmes font évoluer les cultures sous-jacentes. Le développement de la participation des femmes à la vie économique dépend beaucoup de ces mentalités. »*

L'étude est téléchargeable depuis le site www.pwc.fr

-
- Les femmes constituent la moitié des effectifs de PricewaterhouseCoopers au stade du recrutement mais seulement 13% au niveau des associés dans le monde. Le réseau PricewaterhouseCoopers a fait de la diversité un objectif prioritaire.
 - PricewaterhouseCoopers a créé un "Gender Advisory Council" qui mobilise l'ensemble de son réseau pour faire avancer la diversité à tous les niveaux.
 - PricewaterhouseCoopers poursuit ses investissements dans des programmes de mentoring de networking, l'étude de modèles de flexibilité et des développements innovants tels que le mentoring inversé, les cours de sensibilisation contre les préjugés, les projets de coaching dans l'ensemble du réseau.
 - PricewaterhouseCoopers est partenaire stratégique du Women's Forum for the Economy and Society depuis sa création en 2005.
-

A propos de PricewaterhouseCoopers

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.fr) développe des missions d'audit et de conseil pour des entreprises de toutes tailles, publiques et privées, privilégiant des approches sectorielles et assurant confiance et valeur ajoutée pour ses clients et l'ensemble des parties prenantes. Plus de 146 000 personnes travaillent en réseau dans 150 pays, partageant points de vue, expériences et solutions pour proposer des perspectives innovantes et des conseils adaptés à chaque problématique. En France, PwC développe cette approche avec Landwell, cabinet d'avocats correspondant.

Constitué d'entités légalement autonomes et indépendantes, membres du réseau PricewaterhouseCoopers International Limited, PricewaterhouseCoopers rassemble en France 3 800 personnes dans 25 bureaux.