

# Ces femmes qui osent entreprendre dans le Nord

**Célébrée le 8 mars, la journée internationale de la femme divise autant qu'elle rassemble. En entreprise, la place des femmes n'est pas non plus très claire. D'un côté, il y a ceux qui militent pour la parité sous couvert d'égalité professionnelle ; de l'autre, ceux, et surtout celles, qui veulent marquer la différence. Y a-t-il vraiment un management au féminin ? Qui sont ces femmes dirigeantes qui entreprennent dans le Nord ? Cette mosaïque de portraits (non exhaustive) contribue à mieux cerner ces femmes qui font l'économie au Nord. Différentes ou non des hommes : la question reste entière.**

**Thomas Baume et Géry Bertrand**

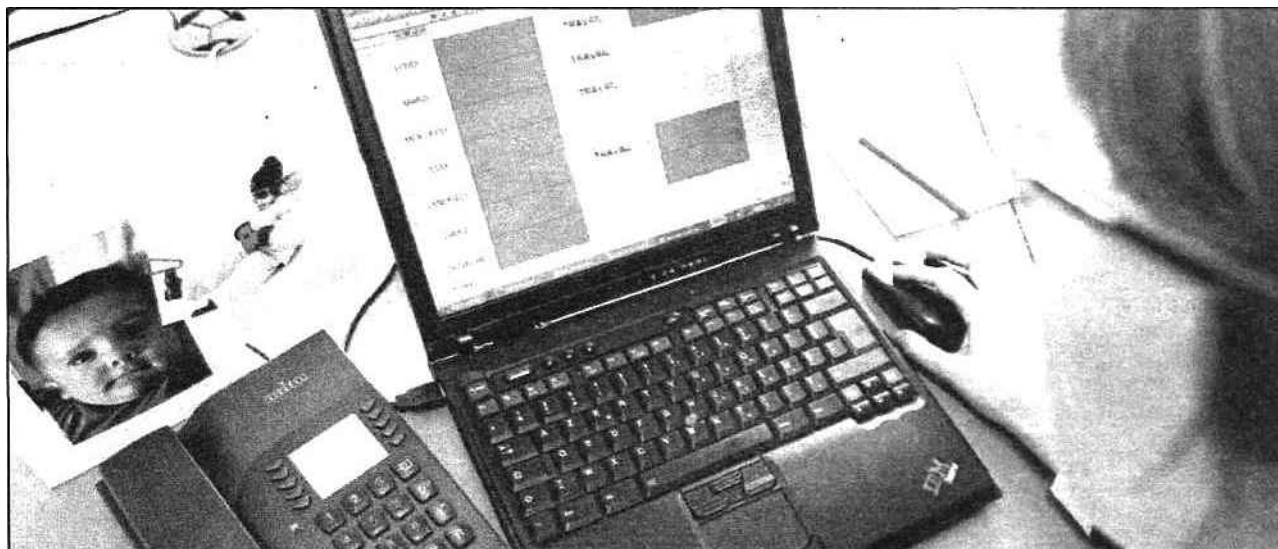
Le fait est assez rare pour être souligné. Pour la première fois dans le Nord - Pas-de-Calais, les femmes étaient majoritaires dans la promotion de début d'année 2008 dans l'ordre de la Légion d'honneur publiée au Journal Officiel. Elles étaient dix ; ils étaient huit. Ce renversement de situation marque-t-il un tournant dans la place régionale des femmes ? Tout un symbole.

## **Directions au féminin**

« Derrière chaque entrepreneur, il y a souvent une femme », confie ce chef d'entreprise nordiste du secteur du BTP. Elles sont nombreuses à entreprendre dans le Nord, dans tous les secteurs y compris dans l'industrie. L'association des industries ferroviai-

res a une présidente : Antoinette Cousin. La direction centrale des renseignements généraux est assurée par Dominique Roulières. C'est encore une femme qui est à la tête de Lille Grand Palais, de la CCI d'Armentières-Hazebrouck, de l'ANPE du Nord - Pas-de-Calais, etc.

Pourtant, il reste du chemin à parcourir. Difficile en effet de trouver une femme parmi les 100 premiers employeurs de la région. Concernant le chômage, les femmes étaient exceptionnellement moins nombreuses que les hommes à chercher un emploi fin décembre 2007 : 74.787 contre 96.280 selon l'ANPE. La tendance est généralement inverse. En terme d'égalités salariales, le compte n'y est pas non plus. Une étude publiée le mois



*Entre vie « perso » et vie « pro », les femmes doivent souvent concilier deux agendas. Ce qui peut constituer un frein à l'entrepreneuriat au féminin.*

dernier par l'Insee, sur les salaires des Nordistes en 2005, laisse apparaître des écarts encore conséquents. L'Apec, elle, vient de révéler que les femmes ne représentent qu'environ 20 % des emplois cadres. Les femmes, qui représentent 46 % de la population active française, ne pèsent

que 29,7 % de la création-reprise de TPE-PME dans la région.

### **Disparités**

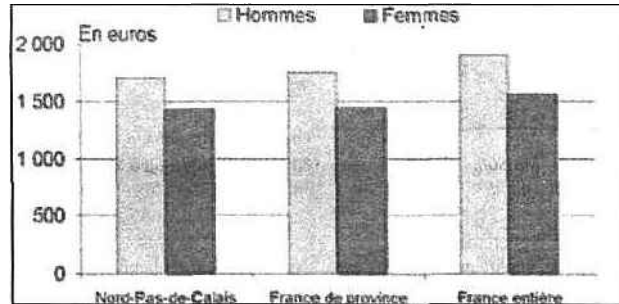
Mais ces statistiques ne sont que des moyennes. La présence des femmes, dans les secteurs des services ou de la communication, reste toujours forte.

Par contre, dans l'industrie et le BTP, elles doivent encore se battre pour exister. Les réseaux ont justement la volonté de donner plus de visibilité à l'entrepreneuriat au féminin.

Même si ces disparités existent, les relations hommes-femmes au travail évoluent dans le bon sens. Beaucoup

jouent la complémentarité. D'autres veulent plutôt abattre les cartes de la différence. Ces mêmes femmes qui revendiquent une touche féminine bénéfique à l'entreprise. Différences ou non, c'est toujours une question de personnalité et de compétences qui prime.

## Salaires. Des écarts persistants



● En 2002, dans la région, l'écart de salaires mensuels nets moyens entre hommes et femmes était de 18,8%. Il est de 18,9 % en 2005. (Source Insee)

**Si d'aucuns s'accordent à revendiquer la parité, force est de constater qu'en terme de salaires moyens en région, les femmes gagnent toujours moins que les hommes.**

Selon une enquête que vient de publier l'Insee sur les salaires des Nordistes en 2005, la rémunération d'un homme atteignait 1.816 € (1.705 € en 2002) contre 1.527 € pour une femme (1.435 € en 2002). Les hommes de la région employés à temps complet gagnent ainsi 19 % de plus que les femmes dans les mêmes situations. Au niveau national, l'écart est encore plus important : 23 %.

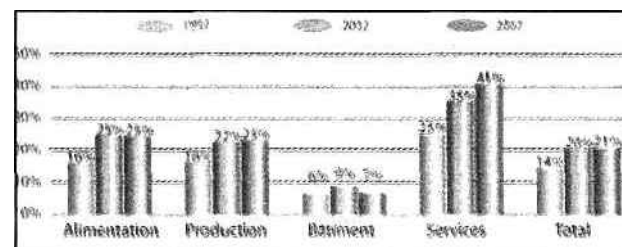
Hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois dans les mêmes secteurs d'activité. Selon l'Insee, les femmes accèdent ainsi moins aux postes d'encadrement que les hommes, notamment pour les plus jeunes, et n'ont pas les mêmes schémas fami-

liaux. Ce qui oblitère la suite de leur carrière professionnelle. Par ailleurs, elles travaillent plus que les hommes dans le secteur des services ou encore dans le commerce. Elles sont donc plus présentes dans les catégories sociales ou les secteurs qui ne font pas partie des plus rémunérateurs.

En tenant compte des effets liés à l'âge et la catégorie sociale des salariés à temps complet, mais aussi du secteur d'activité et de la taille de leur établissement employeur, l'écart entre salaires masculins et féminins se réduit alors à 12 %, selon l'Insee, soit 7 points de moins que la différence salariale toutes conditions confondues.

Cet écart passerait probablement sous la barre des 10 %, si l'on prenait en compte des informations telles que le nombre d'heures travaillées, l'ancienneté... Un écart de toute façon encore conséquent et toujours difficile à quantifier précisément.

## Artisanat. Un chef d'entreprise sur cinq est une femme



● Evolution sur 10 ans de la part des femmes chefs d'entreprise. (Source répertoire des métiers au 01/01/1997, au 01/01/2002 et au 01/01/2007)

## Dominique Meurs. « Rompre le plafond de verre »

Professeur d'économie à l'université d'Artois, Dominique Meurs mène des recherches sur les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail.



● Dominique Meurs, professeur d'économie à l'université d'Artois.

### Pourquoi les femmes décrochent-elles moins de postes à responsabilité ?

Je vois à cela deux grandes raisons. La première concerne l'orientation scolaire. Certes, les femmes ont des diplômes scolaires généralement supérieurs aux hommes mais moins dans des filières d'excellence. En classes préparatoires des grandes écoles (CPGE) de la filière scientifique, elles représentent 27 % des effectifs, en écoles

d'ingénieurs 23 %. Alors que dans les CPGE littéraires, elles sont

77 %. Autre exemple : à l'université, les étudiants en droit sont à 64 % des filles, les étudiantes en IUFM représentent 70 % des effectifs, et en sciences elles ne sont que 37 %. A cela s'ajoute la notion de plafond de verre. Une fois dans l'entreprise, les femmes ont moins de perspectives que les hommes, à cause de freins comme la maternité. Leurs carrières se trouvent bloquées à un moment donné.

### Y a-t-il une valeur ajoutée féminine chez les cadres ou dirigeantes ?

La valeur ajoutée est à court terme. Il y a un effet de sélection. Les femmes sélectionnées sont perfor-

mantes sinon elles n'auraient pas été retenues. Sur le long terme et si la discrimination disparaissait, il n'y a aucune raison pour qu'une femme apporte plus qu'un homme sur un même poste.

### Existe-t-il de grosses différences entre les hommes et les femmes salariés ?

Pour les postes à responsabilité, il suffit de dire que 25 % des cadres travaillant dans le secteur privé et semi-public sont des femmes. Elles gagnent en moyenne 37.200 € par an, les hommes 47.100 €, soit un écart de 27 %.

Sources : Insee

## Ce qu'ils en disent...

### « Travailler avec des collègues »

Pour Vincent Lavandier, attaché de presse pour l'agence RP carrées, la chose est entendue, « J'ai jamais travaillé avec des femmes, j'ai toujours travaillé avec des collègues. J'ai toujours eu l'habitude de les considérer de la sorte car elles sont largement mon égal. » Et à la question concernant la différence homme-femme au niveau du management, il répond sans sourcilier : « Elles ont peut-être plus de sensibilité et ont moins cette envie de s'imposer brutalement que les hommes. Elles dialoguent au lieu d'attaquer de façon frontale. »

### Un « management asexué »

Pour ce cadre d'une entreprise régionale de BTP dirigée par une femme, « le management est asexué ». Pas de différence donc au plus haut niveau de responsabilités. Plus que le sexe, ce sont les compétences de l'individu qui priment.

### « Plus adroites et sensibles »

Jean-Pierre Pessot, P-dg des Abattoirs de Valenciennes : « J'ai toujours travaillé avec des femmes dans le secteur des fruits et légu-

mes. Elles sont plus adroites, plus sensibles aussi que les hommes à certains aspects pratiques. Elles réagissent différemment », selon

### « Plus d'écoute et de proximité »

Pour Stéphane Degraeve, chef de publicité au sein de la société Edito de La Madeleine, il n'y a pas de grandes différences entre les deux manières de manager. Mis à part, l'ouverture et les échanges. « Il faut avouer que notre gérante a toujours ouvert sa porte à ses salariés. C'est en ça que j'ai observé une certaine différence. Il y a effectivement plus d'écoute et de proximité et donc plus de dialogue qu'avant. C'est sûrement due à la sensibilité que développe plus les femmes. »

### « Des barrières à lever »

Bernard Derosier, président du conseil général du Nord : « Des femmes peuvent aussi être créatrice d'entreprise, mais il peut y avoir des barrières que nous pouvons contribuer à lever. » D'où l'idée développée, par exemple, par le réseau des ruches d'entreprises du Nord pour équiper ces structures de conciergeries d'entreprise.

## Ce qu'elles en pensent...

### Catherine d'Hervé (ANPE)

« La région a une main-d'œuvre féminine importante au chômage, mais qui ne correspond pas forcément aux nouveaux métiers. Nous menons donc un gros travail auprès de ce public pour faire connaître les métiers masculins peu connus, pour lesquels les femmes ont des compétences certaines. Nous avons, par exemple, développé des outils de recrutement par habileté », souligne Catherine d'Hervé, directrice régionale de l'ANPE.

### Isabelle Hennebique (RTE)

Question management, Isabelle Hennebique, directrice régionale de RTE, qui a toujours dirigé des équipes techniques, ne fait pas de distinction. « Ce que les salariés attendent de leur chef, homme ou femme, c'est d'être à l'écoute et de prendre les bonnes décisions. J'ai toujours privilégié la présence sur le terrain auprès des équipes, en allant les voir en permanence sur les chantiers, pour bien connaître leurs préoccupations. Je n'ai jamais ressenti de différences. C'est un milieu où les choses sont dites ouvertement, apprécie Isabelle Hennebique, adepte du langage direct. J'aime ce management parce qu'on a l'impression d'influer sur les cho-

ses », ajoute-t-elle distinguant « le goût du pouvoir pour agir » du « goût du pouvoir pour le pouvoir », sans doute plus typiquement masculin.

### Eva Escaudon (SMSM)

Il y a bien une différence selon la meneuse des Elles de l'Industrie et l'actuelle présidente de FCE Côte d'Opale. « C'est grâce à cette différence que nous avançons ensemble et que nous sommes complémentaires dans l'entreprise », estime Eva Escaudon. Le fait d'être « mères nous permet sûrement d'être réellement à l'écoute des besoins de nos salariés. Nous avons aussi peut-être une moins grande soif de pouvoir que les hommes. »

### Isabelle Tiberghien (Edito)

Dans l'univers de la pub, les femmes ont réussi à trouver les mots justes pour satisfaire leurs salariés. « Nous œuvrons pour que tout le monde avance dans le même sens », estime Isabelle Tiberghien, gérante de la société Edito. Et d'ajouter : « Nous avons une sensibilité accrue, ce qui nous donne une certaine proximité avec nos salariés. Nous avons peut-être besoin de plus d'écoute, de dialogue et de partage que les hommes. »

## LE FAIT DU MOIS

### Réseaux. « Donner de la visibilité aux femmes chefs d'entreprise »



*Porte d'entrée des femmes dans l'entreprise, les réseaux sont cruciaux.*

**Les réseaux du Nord, très actifs dans la métropole lilloise, contribuent à donner aux femmes plus de visibilité et une place en entreprise.**

Le réseau le plus ancien, Femmes chefs d'entreprises (FCE), a vu le jour en 1945 en France. Dans la région, il compte plusieurs antennes. « Il y a un mouvement régional au profit de la création d'entreprises. Or, il y a très peu de femmes qui entreprennent. Notre association doit participer au mouvement. D'où le trophée Elles créent que nous avons mis en place en 2006 », souligne Christine Nacry, présidente de la délégation lilloise depuis cette année-là.

Son but est de « donner de la visibilité aux femmes chefs d'entreprise ». Elle y voit aussi le moyen d'offrir à des créatrices un réseau, une disponibilité, une écoute. « Je suis de cette première génération féminine qui bosse. L'entrepreneuriat sera peut-être plus naturel pour les générations futures », son-

ge-t-elle.

Une autre femme influente, mais sur le littoral cette fois, a pris le relais des FCE. Pour Éva Escaudon, il s'agit de « donner la possibilité aux femmes dirigeantes de TPE un point d'entrée pour qu'elles commencent à créer leur réseau. »

#### **Des forces pour les seniors**

Réseau plus récent au Nord, animé par Dominique Pirani, Force Femmes épaula depuis 2006 les plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi. Quinze bénévoles parrainent à ce jour une soixantaine de femmes. L'accompagnement est gratuit. « C'est d'abord un soutien social », note Pascale Jean, membre du réseau dont le but est aussi de faire découvrir des métiers « en déficit d'image » auprès du public féminin. Les visites d'entreprises partenaires, comme La Redoute, y contribuent. Un forum de l'entrepreneuriat au féminin a eu lieu en novembre. Un deuxième, de l'emploi au féminin cette fois, est en projet.

## Mixité. Une préférence pour des réseaux sans différenciation

**Certains chefs d'entreprise ne veulent pas rentrer dans le jeu de la revendication des réseaux.**

« Un chef d'entreprise, homme ou femme, connaît les mêmes problématiques quotidiennes », considère Catherine Richard, créatrice de RP carrées. C'est dans cette optique qu'elle a préféré intégrer le réseau APM. « Dans cet organisme, on se forme au métier de chef d'entreprise.

Pour moi, c'est ce qui est important. Dans ce réseau nous ne parlons pas à des hommes ou à des femmes mais bien à des individus qui sont des dirigeants. »

Rachel Riant, elle, ne se revendique pas être une femme de réseau. « C'est d'ailleurs peut-être un tort. Mais j'ai réussi à trouver des réseaux qui s'adaptent à mes attentes. C'est pour cela que j'ai adhéré à des associations comme celles du Club de la presse et de l'Arrep », confie-t-elle.



### CCI. UNE FEMME AU POUVOIR

Renée Ingelaere a été l'une des rares femmes à accéder à la présidence d'une CCI. Cette femme multi-casquettes a toujours eu à cœur « de contribuer au développement de son territoire ». Même si elle est présidente de l'agence territoriale d'Armentières-Hazebrouck au sein de la CCI Grand Lille, l'activité consulaire n'est pas sa seule actualité. Elle est aussi P-dg des Ateliers des Flandres, société d'entretien et de réparation de matériel ferroviaire roulant située à Hazebrouck.

### LE NORD COMPTE AUSSI SUR ELLES...

Martine Bourdon (Colas Nord-Picardie), Chantal Lecocq (Lecocq Traiteur), Claude Dermaux (Buro club), Stéphanie Morvan (Joker), Béatrice Roux (Taxico-lis), Christine Blaszak (Société d'étude et de réalisation industrielle du Hainaut, Serih), Marie-Anne Fontenier (SupInfoCom), Chris Bedford (Spelt-out), Marie-Christine Moretti (@des), Isabelle Dupont (id3D), Solange Richez (Sometom), Hélène Orpin (TH Recrut), Corinne Flament (Dewez), Catherine d'Hervé (ANPE), Dorothee Da Silva (Lille Grand Palais), Jacqueline Brochen (ONL), Valérie Mar-lard (Sens et Sens), Carole Gleizer (La 4<sup>e</sup> Dimension), Dominique Pirani (DPI), etc.

## Pour en savoir plus

- Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité : 03.20.30.59.78 ; [www.droitsdesfemmes.org](http://www.droitsdesfemmes.org).

- Femmes chefs d'entreprises ([www.fcefrance.fr](http://www.fcefrance.fr)) : Lille-Métropole (Christine Nacry, 03.20.89.01.23) ; Hainaut-Cambrésis (Anny-Claude Morisau, 03.27.37.12.16), Côte-d'Opale (Eva Escaundon, 03.28.25.02.43).

- Force Femmes : [infonord@forcefemmes.com](mailto:infonord@forcefemmes.com) ([www.forcefemmes.com](http://www.forcefemmes.com)).

- [www.journeedelafemme.com](http://www.journeedelafemme.com).

- [www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr).

- [www.femmesbusinessangels.org](http://www.femmesbusinessangels.org).