

Compte-rendu du lancement du programme « Femmes&Argent » de l'EuropeanPWN



Paris, le 5 novembre – Ce lundi 4 novembre s'est tenu à Paris, avec le soutien de la banque privée Pictet, le lancement du programme « les femmes et l'argent » du Think Tank d'EuropeanPWN, premier réseau de femmes cadres et dirigeantes en Europe. Ce programme spécifique, bâti grâce à une étude préalablement menée à travers l'Europe sur plus de 3000 membres du réseau, proposera 6 séances d'ateliers et conférences dédiées au thème « les femmes et l'argent »

Une étude européenne pour jouer cartes sur table.

Seulement 1% des richesses mondiales appartiennent aux femmes et il n'existe aucun pays au monde où le salaire des femmes est vraiment égal à celui des hommes. En France, alors qu'elles sont désormais plus diplômées que les hommes, les femmes gagnent environ 20% de moins, malgré de nombreuses lois votées, mais non appliquées. Au-delà des raisons macro sociales et économiques qui expliquent ces écarts, on sait aussi que dans notre vie privée, culture, stéréotypes et histoire familiale influencent notre rapport à l'argent de manière plus ou moins consciente. Dans une Europe vieillissante, où le taux de chômage et le nombre des familles monoparentales ne cessent d'augmenter, il est plus important que jamais de se projeter dans l'avenir afin de démystifier l'argent et d'en tirer la meilleure utilisation.

Une étude inédite sur le rapport des femmes à l'argent

Ulrike Lehmann, responsable de l'étude pour EuropeanPWN, constate que **parler d'argent a enthousiasmé les femmes du réseau EPWN**. En effet, malgré un questionnaire très long, elles ont été plus de 800 à répondre à cette enquête, et ce dans 17 pays.

Le profil de notre répondante « moyenne » : Elle est très diplômée, a fait des études de commerce et management, a 42 ans, vit en couple et a environ deux enfants, travaille à temps plein dans une grande entreprise et cumule une vingtaine d'années d'expérience professionnelle, principalement dans les fonctions business.

Leur engagement professionnel est la garantie de leur indépendance

C'est dans leurs familles que les répondantes ont puisé l'énergie de poursuivre des études longues. Familialement, le succès était essentiellement lié à la carrière professionnelle permise par l'éducation pour 80% des répondantes. Seules 27% faisaient référence au succès financier.

On retrouve bien là les valeurs méritocratiques qui les ont poussés à s'engager dans la vie professionnelle.

Conséquence de cet engagement, pour nos répondantes, **le travail c'est d'abord et avant tout l'indépendance (74%)**, puis une opportunité de développement (62%) ou une nécessité pour sa vie propre (56%). Vient seulement en quatrième position la notion de plaisir (42%).

Elles ont l'air à l'aise dans leur travail. 45% ne se sentent jamais coupables et 51% des répondantes ne se sentent que quelquefois coupables, à 93% parce qu'elles ne passent pas assez de temps avec leur famille.

En France le sentiment de culpabilité est un peu plus élevé (56% vs 51%) probablement du fait que les répondantes sont plus nombreuses à avoir des enfants.

Cet investissement, aussi bien dans leur formation initiale que dans leur carrière professionnelle, se double d'une conséquence inattendue : 52% des répondantes vivant en couple déclarent être « madame gagne pain », ayant le salaire le plus élevé dans le couple. Si l'on prend le cas de la France, le taux de répondantes soutien de famille (53%) est 2 fois plus élevé que dans la société française (24%, source Ipsos).

Un environnement de travail favorable aux hommes

En regardant de plus près l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en entreprise, les répondantes nous déclarent une réelle insatisfaction : **seulement 37% pensent que les femmes et les hommes sont traités de façon égale dans leur entreprise** (pourcentage qui tombe même à 29% en France).

Si on regarde plus en détail, quelques domaines semblent plus égalitaires : la formation (78%), le recrutement (64%) et la cooptation (62%), et dans une moindre mesure la mobilité internationale (56%), et l'équilibre vie professionnelle / vie privée (54%).

Par ailleurs, **plus nous nous éloignons des processus RH (formation, recrutement, mobilité internationale, équilibre de vie) pour prendre en considération des processus de management liés au pouvoir, plus les inégalités augmentent**. Les répondantes observent que les hommes sont favorisés en termes de management de carrière (60%), d'augmentation de salaire (61%) et d'avancement de carrière (76%).

Le seul item pour lequel les femmes se sentent légèrement mieux considérées que les hommes se trouve ironiquement dans le domaine de l'équilibre vie professionnelle / vie privée (23%).

Les françaises sont encore plus sévères, elles déclarent presque 10 points d'inégalité de traitement de plus en faveur des hommes pour les aspects liés au pouvoir : management de carrière (70% vs 60% en Europe), avancement de carrière (84% vs 76% en Europe). A noter aussi : la cooptation est dénoncée par 57% des répondantes françaises vs 40% au niveau européen

Un faible engagement dans les questions liées à leur rémunération

Même si elles évoluent dans des organisations qui traitent mieux les hommes que les femmes, les répondantes sont des femmes bien dotées, de par leur formation et leur profil professionnel. Pour autant, **75% ne sont pas satisfaites de leur rémunération**.

Leur manque d'engagement dans les questions liées à leur rémunération semble d'autant plus étonnant.

- 69% ne parlent pas de leur salaire avec leurs ami-es
- 66% ne demandent pas d'augmentation
- 60% éprouvent des difficultés à demander une augmentation
- 49% ne se sentent pas armées pour négocier leur salaire
- 38% ne savent pas si leur salaire est équivalent à celui d'un homme

Si 65% des répondantes préparent leur entretien d'évaluation annuelle (et même 73% en France), si elles anticipent les objections de leur manager pour 73% d'entre elles, elles ne sont que 51% à se sentir préparée pour une négociation salariale (et encore moins en France 43%).

De fait, elles indiquent clairement que c'est plus facile pour elles de négocier pour quelqu'un d'autre (71% et même 78% en France) que pour elles-mêmes.

En fait, elles lient beaucoup moins leur rémunération à leur succès (40%) qu'à la valeur de leur travail (68%). On a vu aussi qu'elles attendent que leur manager reconnaisse leurs efforts plutôt que de demander une augmentation par elles-mêmes.

On retrouve ici le « complexe de la bonne élève » : je travaille bien à l'école, je fais bien mon travail dans mon entreprise, j'attends qu'on remarque ces efforts et qu'on m'en félicite par une augmentation.

En parallèle de la méritocratie scolaire dont elles ont bénéficié, elles ont foi en une méritocratie professionnelle qui n'existe finalement pas à la hauteur de leurs espérances.

Un fort engagement dans leurs finances personnelles

Alors qu'elles font montre d'une certaine passivité pour faire évoluer leur rémunération, elles sont très engagées dans leurs finances personnelles, et lorsqu'elles vivent en couple, elles gèrent à parité avec leur partenaire, voire même seules au nom du couple.

- 91% connaissent le montant de leurs impôts
- 90% connaissent leurs revenus (salaire fixe, variable, bonus etc.) à 5000 euros près
- 90% possèdent des biens en propre (une épargne personnelle pour 71%, un plan retraite personnelle pour 59 %, un bien immobilier en propre pour 53%)
- 80 % des répondantes établissent la déclaration d'impôts, seules ou avec leur partenaire
- 71 % partagent un compte commun pour les dépenses du ménage

L'argent : un sujet encore difficile à aborder !

Alors qu'elles sont en pleine possession de leur carrière et qu'elles participent sans problème à la gestion de leurs finances personnelles, même lorsqu'elles vivent en couple, le rapport à l'argent reste un sujet complexe.

Globalement, 54% ont du mal à parler d'argent en rapport avec leurs finances personnelles, et le taux monte à 70% dans le cadre de leur travail (74% en France).

69% ne parlent pas de leur salaire avec leurs amies. En France, on a l'air d'aborder plus facilement le sujet avec les ami-es (42% vs 31% en Europe).

En revanche, la parole est libre dans le couple : 85% parlent de leur salaire avec leur partenaire.

Les répondantes définissent l'argent d'abord par rapport à des fonctions objectives : pour 85% des répondantes, c'est la sécurité ou un moyen pour atteindre un objectif pour 64%.

Un tiers seulement des répondantes lie l'argent à des valeurs telles que la reconnaissance (39%), le pouvoir (29%) ou l'énergie (23%).

Par effet miroir, la crainte première par rapport à l'argent concerne le manque de sécurité (46%), la crainte de ne pas pouvoir payer les dettes (21%) et le chômage (17%). Seules 12% déclarent ne pas avoir de peur liée à l'argent.

Un rapport complexe entre les femmes et l'argent

Les femmes ont du mal à parler d'argent, surtout dans le cadre professionnel. **Mais c'est un rapport rationnel : l'argent est pour elles avant tout l'argent sécurité.** C'est aussi la valeur qu'elles ont reçu par leur héritage familial, et ce qu'elles souhaitent transmettre à leurs enfants. Cette attitude se retrouve dans leurs comportements : elles gèrent leur argent avec attention et épargnent chaque mois.

Corinne Hirsch, administratrice et vice-présidente des think tank EuropeanPWN souligne les questions que pose cette étude « *De fait, nous retrouvons l'asymétrie entre l'espace privé et l'espace public. Les femmes historiquement assignées à la sphère privée s'y sentent à l'aise pour maîtriser l'argent personnel et familial. La sphère professionnelle publique reste un espace qui ne leur laisse pas encore les clés de l'émancipation financière individuelle.* »

N'est-il pas temps pour les femmes de se réveiller? Comprendre que les augmentations de salaire ne sont pas attribuées au mérite. Envisager que l'argent puisse être une fin en soi dans ce qu'il dit de la valeur sociale qu'on lui attribue, mais aussi pour les opportunités qu'il peut ouvrir. Dépenser la routine de l'épargne qui limite l'utilisation de l'argent à garantir la sécurité et s'émanciper vers des chemins de gestion du patrimoine et de l'épargne plus risqués, mais potentiellement plus prometteurs aussi.

N'est-il pas temps aussi pour les entreprises de dépasser cette seule question de la maîtrise individuelle des demandes d'augmentation qu'on pourrait simplement renforcer par des séminaires de formation ? La question du rapport à l'argent en entreprise est aussi systémique : revoir les process RH pour en neutraliser les effets discriminants en terme de développement de carrière et de rémunération reste plus que jamais d'actualité.

Ce d'autant plus que si les process sont défavorables aux femmes privilégiées interrogées dans notre étude, que penser de la situation des femmes qui n'ont pas eu la même chance de développement scolaire et professionnel ?

Pour prendre connaissance de l'intégralité de cette étude, merci de contacter Thévi de Coninck :

thevi@harpcommunication.com/ 09 82 43 06 97

A propos de l'EuropeanPWN :

Fondé en France, **European Professional Women's Network (EPWN)** est une fédération de 19 réseaux de femmes, basés dans 15 pays européens, rassemblant 3500 membres dont plus de 1200 femmes dans la branche parisienne. Sa mission est de promouvoir le développement professionnel des femmes cadres et entrepreneures, au travers de programmes de formation et développement, mentorat, échange d'expériences, conférences et débats avec des dirigeantes du monde des affaires, de la recherche, et des medias. <http://www.europeanpwn.net/paris>

A propos de Pictet & Cie :

Créée en 1805, Pictet & Cie est l'une des principales banques privées en Europe. Elle gère et conserve à ce jour plus de 316 milliards d'EUR d'actifs financiers. Pictet & Cie est détenue par huit associés, qui gèrent l'entreprise au quotidien. Pictet & Cie s'appuie en France sur une succursale bancaire consacrée à la gestion patrimoniale privée, et dans laquelle a été développée depuis 2008 une offre de services dédiée aux femmes.

Contacts presse:

Hanane Imbert & Thévi de Coninck

06 23 46 15 54/ 06 60 44 23 82

hanane.aouad@harpcommunication.com / thevi@harpcommunication.com