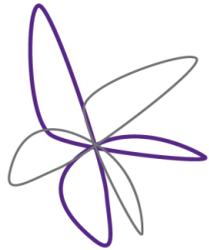


Financi'Elles



Financi'Elles

Résultats de la première consultation sur la confiance des femmes cadres du secteur financier

14 décembre 2011



Financi'Elles



Introduction

L'Observatoire Financi'Elles,
le Livre Blanc et la Consultation



Piloter le changement

Problématique du secteur financier

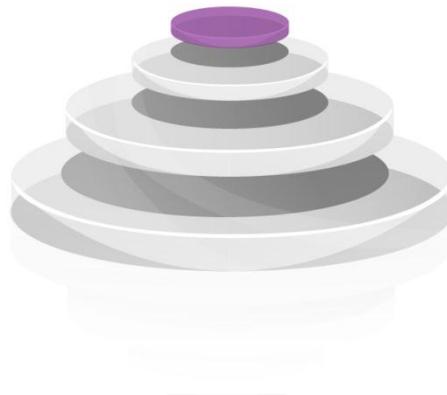
Le secteur
financier
est largement
féminisé

plus de **50%**
de l'effectif global...



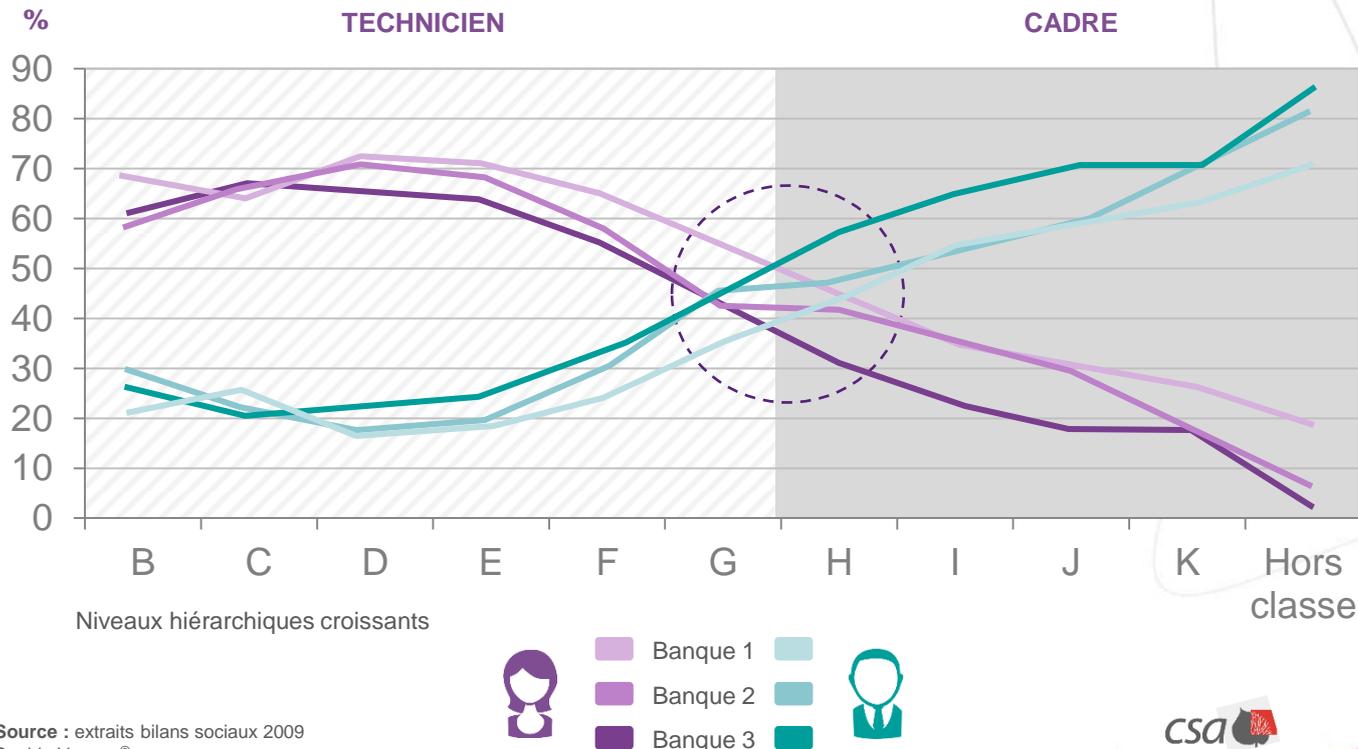
...et **42%** des cadres

À l'entrée de la vie
professionnelle et dans les
premiers niveaux
hiérarchiques, les femmes
sont **aussi nombreuses**
que les hommes.



Mais
elles peinent
à atteindre les **10%**
dans les **postes dirigeants.**

Le diagnostic de départ : Corps social des cadres - Le Poisson©



Source : extraits bilans sociaux 2009
Sophie Vernay©



Banque 1
Banque 2
Banque 3



csa
FinanciElles

Première fédération de réseaux de femmes cadres intra-entreprises du secteur financier



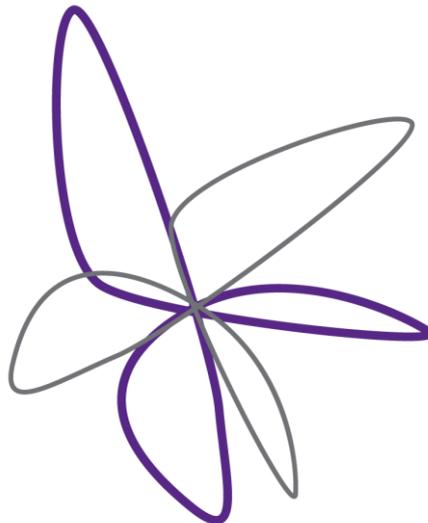
...s'est donné pour mission
de contribuer à améliorer et surtout à **accélérer**
l'accès des femmes au sommet des organisations
du secteur de la finance.



8 réseaux de femmes, formels et informels



redefining / standards



Une gouvernance et une action professionnelle, bien que bénévole



22 COMEX
110 Bénévoles



40 Articles presse & interviews



Des rencontres
inter-réseaux



5 Newsletters
d'informations



3 500 adhérentes (11/2011)



1 Site internet

Une dynamique engagée depuis 2010

01
Février

Premier événement croisé des femmes BNPP et Société Générale



BNP PARIBAS



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

20
Avril

Rencontre de BPCE

 BPCE



31

Mai

Rencontre de Barclays et de Madame Figaro

 BARCLAYS

madame
FIGARO

02
Septembre

Commission observatoire



2010

2010

02

Juin

Tous les réseaux réunis et présentation de Financi'Elles par Mixcity et FSG



22

Mars

Première rencontre d'Axa




Financi'Elles

Des étapes majeures franchies en 2011

29
Janvier

Accord de
8 entreprises
pour être
partenaires
de leur réseaux

Lancement dans
madame
FIGARO

24
Mars

Les Directions
Générales
sélectionnées
par Financi'Elles
signent le **Livre Blanc**



08
Septembre

Consultation
des cadres
de la finance

14
Décembre

**Deuxième
événement
annuel**
et restitution
de la
consultation

2011



Parrainage
de **Christine
Lagarde**

04
Mars

21
Juin

Les **DRH**
des 8 groupes
s'engagent
dans la
consultation

07
Novembre

Première inter-DRH
Financi'Elles pour
les résultats
en avant-première



csa
Financi'Elles

Le Livre blanc Financi'Elles et les critères de sélection des entreprises partenaires

1

S'engager dans une **politique de mixité volontariste**.

2

Communiquer en interne sur leur engagement et les actions associées.

3

Apporter leur soutien aux réseaux de femmes existants ou en cours de création, eux-mêmes membres de Financi'Elles.

4

Une **Direction Générale impliquée personnellement** sur le sujet.

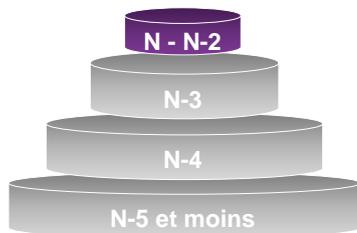
5

Faciliter la réalisation de la consultation Financi'Elles auprès des femmes et hommes cadres du secteur de la finance et accepter que les résultats globaux sectoriels soient publiés.



Les outils pour piloter le changement

La mesure comparée



Les cercles concentriques du management ©

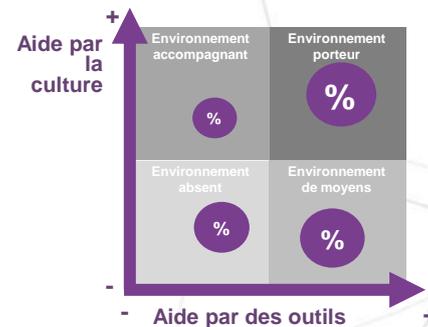
Sophie Vernay ©

La segmentation des dispositifs



Les cadrans de la mixité © par profils

Le suivi et l'écoute



La matrice de confiance ©

CSA
FinanciElles

Les équipes participantes à la Consultation



Les Comités Sponsors

Les DRH ou Directions Générales partenaires de Financi'Elles dans le cadre de la Consultation.

Le Comité Opérationnel

Les équipes RH et les équipes réseaux qui ont piloté la consultation.

La Commission Communication

En charge de l'organisation de l'événement du 14 décembre.

Le Comité d'experts

Élisabeth Martine-Cosnefroy,
Société ADEQUATION MR.

Bernard Sananès et l'équipe Institut CSA dédiée : Adeline Vallet, Sandrine Levy-Amon, Charlotte Tortora et Hélène Chevalier.



Financi'Elles



1

Accueil de la **démarche** par les cadres du secteur



*Le partenariat entre Direction Générale,
Direction des Ressources Humaines et réseaux
de Financi'Elles donne la parole à **86 000 cadres.***

Une consultation d'envergure et sans précédent

36 263
femmes sollicitées



15 248
répondants

50 310
hommes sollicités



13 220
répondants

33%

Taux de
retour global



Financi'Elles



2

Les répondants

profil des cadres



*Le portrait type du cadre masculin et féminin
du secteur de la finance.*

Le portrait type du cadre de la finance

(sur la base des répondants)



42

ans

1,9



enfants

54%

Bac + 5
et au delà

44

2,3

52%



Le portrait type du cadre de la finance

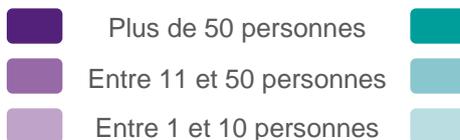
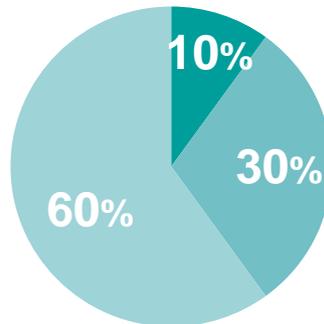
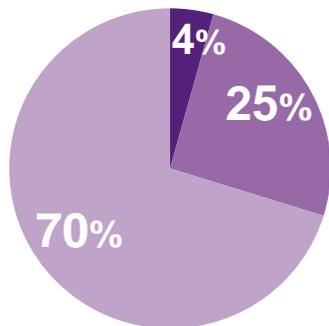
(sur la base des répondants)

Actuellement, encadrez-vous une équipe ?

Au total, combien de personnes sont sous votre responsabilité ?



34% Encadrent **48%**





Financi'Elles



3

Les enjeux de la mixité

au sein du secteur



*Un secteur professionnel jugé favorable aux femmes,
et des cadres convaincus de l'enjeu de la mixité.*

Une conviction partagée : davantage de mixité favoriserait créativité et potentiel humain

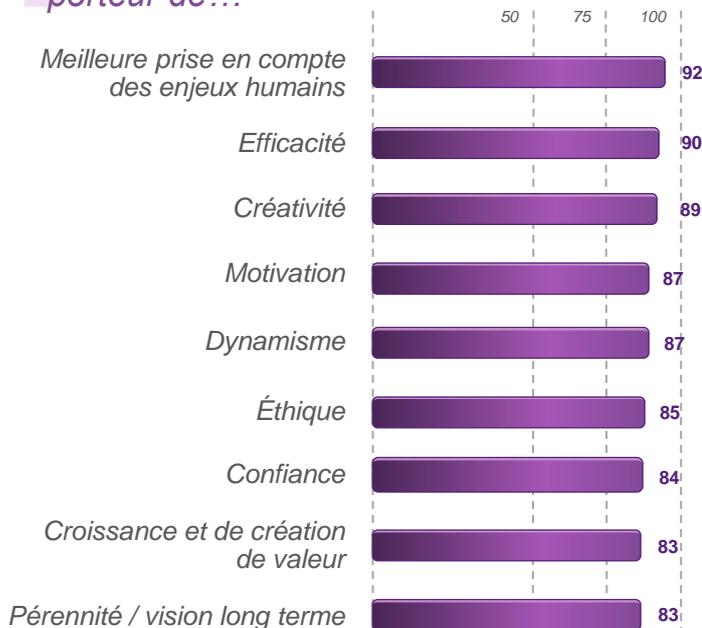
Pensez-vous que davantage de mixité dans les postes à responsabilité au sein d'une grande entreprise serait porteur de...



Base
15 248



Base
13 220



Une conviction partagée : davantage de mixité favoriserait créativité et potentiel humain

Pensez-vous que davantage de mixité dans les postes à responsabilité au sein d'une grande entreprise serait porteur de...



Base
15 248



Base
13 220



Un secteur professionnel jugé globalement aussi, voire plus, favorable à la mixité

Par rapport au développement de la carrière des femmes cadres, **diriez-vous** que le secteur professionnel de la banque, de l'assurance et de la finance est globalement plus favorable, aussi favorable ou moins favorable que les autres secteurs d'activité ?

81%[♀]

Secteur aussi, voire plus, favorable que les autres



95%[♂]

Secteur aussi, voire plus, favorable que les autres

La mixité porteuse de stabilité et régulation : une **conviction partagée** et en particulier par les **dirigeants**

Pensez-vous que davantage de mixité dans les postes à responsabilité serait porteur de transformation des pratiques dans le secteur de la banque, de l'assurance et de la finance pour le rendre plus stable et mieux régulé ?



Christine Lagarde

*Directrice Générale du Fonds
Monétaire International*

91%

% sous total OUI

67%

% sous total OUI

3/4

des **Directeurs
Généraux** en sont
CONVAINCUS





Financi'Elles



4

Auto-évaluation des femmes et miroir des hommes



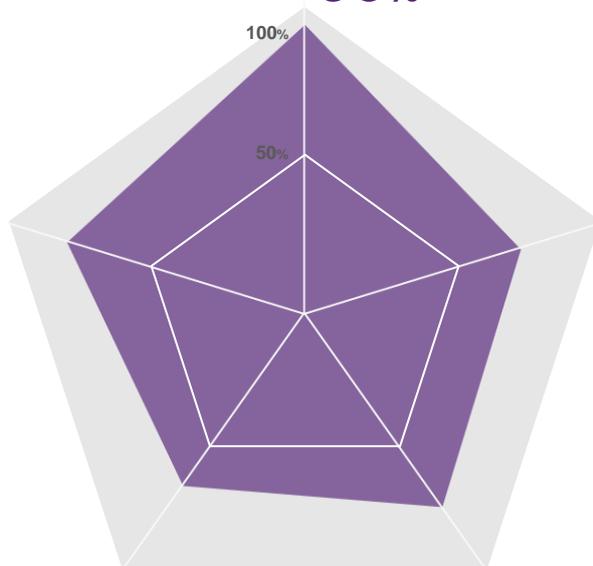
*Les femmes cadres sûres d'elles et de leur choix
de carrière.*

Conscientes de leurs ressources et satisfaites de leurs choix

Les cadrans de la mixité[®] :
une assurance dans
leurs propres ressources

Confiantes en leurs capacités

90%



Ce que je pense de moi...



Base
15 248

76%

Maîtres
de leur temps

69%

Satisfaites
de leurs carrières

63%

« Capables de prendre
du temps pour elles »

71%

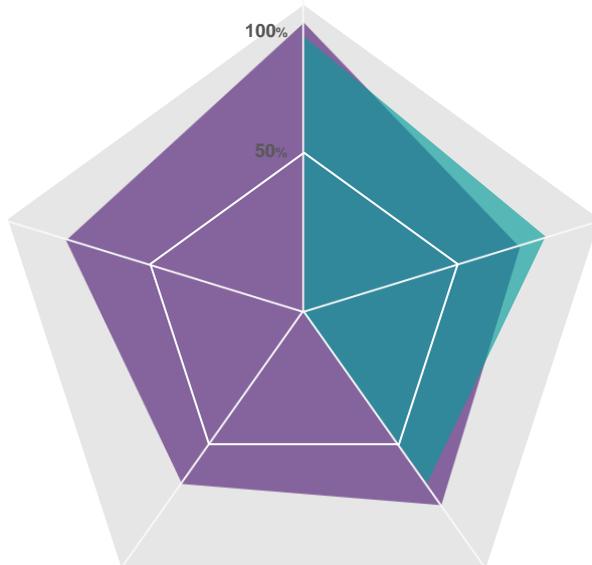
Satisfaites de leur équilibre
vie professionnelle / vie personnelle

Contrairement à une idée reçue, cette assurance est clairement identifiée par les hommes

Les cadrans de la mixité[®] :
une assurance dans
leurs propres ressources

Confiantes en leurs capacités

88% 90%



Ce que je pense de moi...

Ce que nous pensons d'elles...



Base
13 220

Base
15 248

76%

Maîtres
de leur temps

80% 69%

Satisfaites
de leurs carrières

63%

« Capables de prendre
du temps pour elles »

66% 71%

Satisfaites de leur équilibre
vie professionnelle / vie personnelle



Financi'Elles



5

Les **critères** d'égalité et de reconnaissance managériale

Conscientes d'une volonté managériale de changement, elles considèrent que l'accélération de la mixité n'est pas encore au rendez-vous.

Fortes de leurs ressources et conscientes d'une volonté managériale de changement



Base
15 248

1/2

se dit aidée
par la culture
de l'entreprise



1/2

a le sentiment
d'être traitée
à l'égal des
hommes



Mais l'accélération de la mixité n'est pas encore au rendez-vous



Base
15 248

1/2
se dit aidée
par la culture
de l'entreprise



2/3

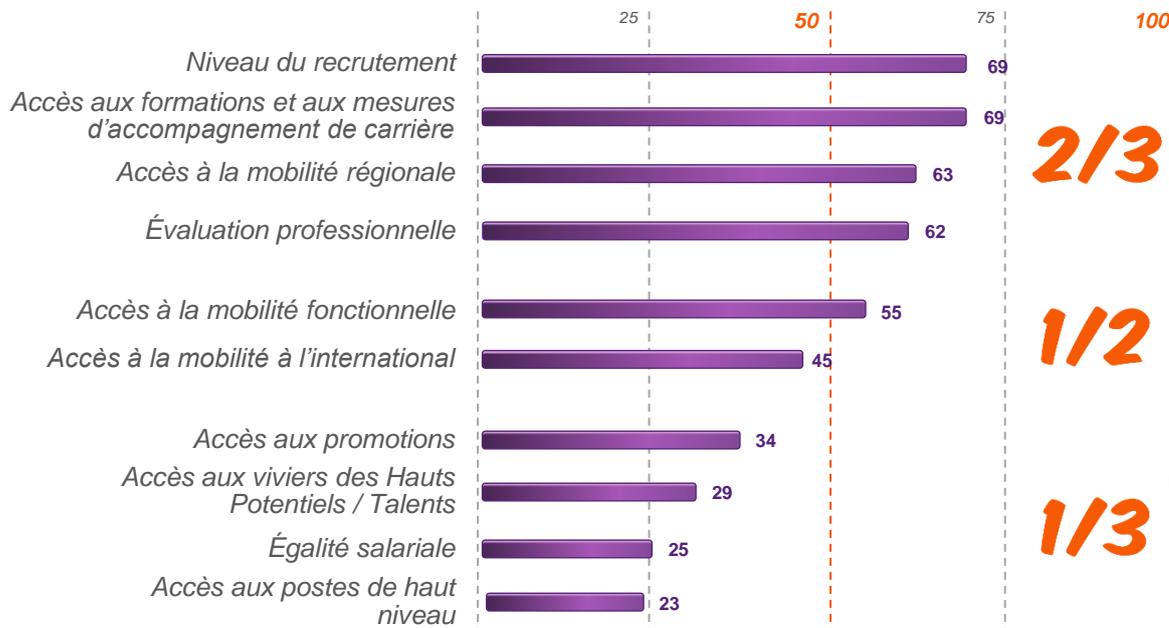
estime que la **situation**
ne s'est pas améliorée
au cours des deux
dernières années

1/2
a le sentiment
d'être traitée
à l'égal des
hommes

Une égalité professionnelle reconnue sur les processus RH mais faible sur les critères de reconnaissance

Pour chacun des éléments suivants constitutifs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au regard de votre situation personnelle, **êtes-vous satisfaite** de l'égalité...

 Base Répondantes



2/3

1/2

1/3

Processus RH et évaluation professionnelle
Jugés très satisfaisants

Mobilité transversale
Une satisfaction mitigée

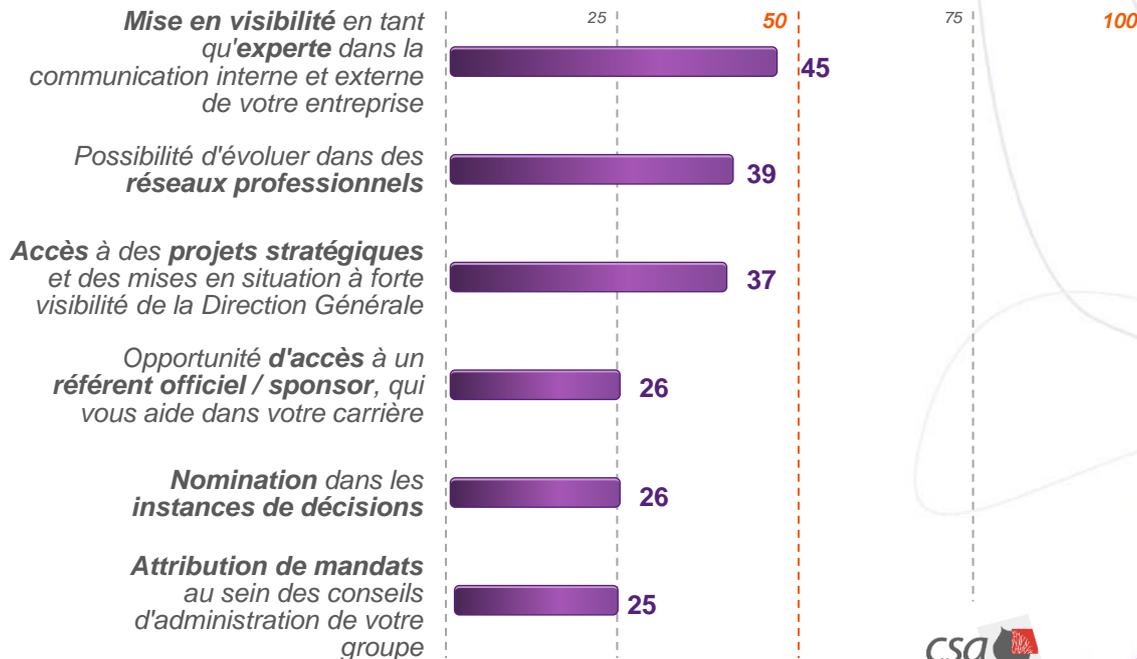
Reconnaissance professionnelle
Le plafond de verre est une réalité

Une inégalité perçue dans la valorisation et la mise en situation des compétences

Valorisation du talent

Au sein de votre entreprise, sur chacune des dimensions suivantes, êtes-vous satisfaite de l'égalité entre les hommes et les femmes dans...

Base Répondantes





Financi'Elles



6

Les **perceptions** des dispositifs en faveur de la mixité

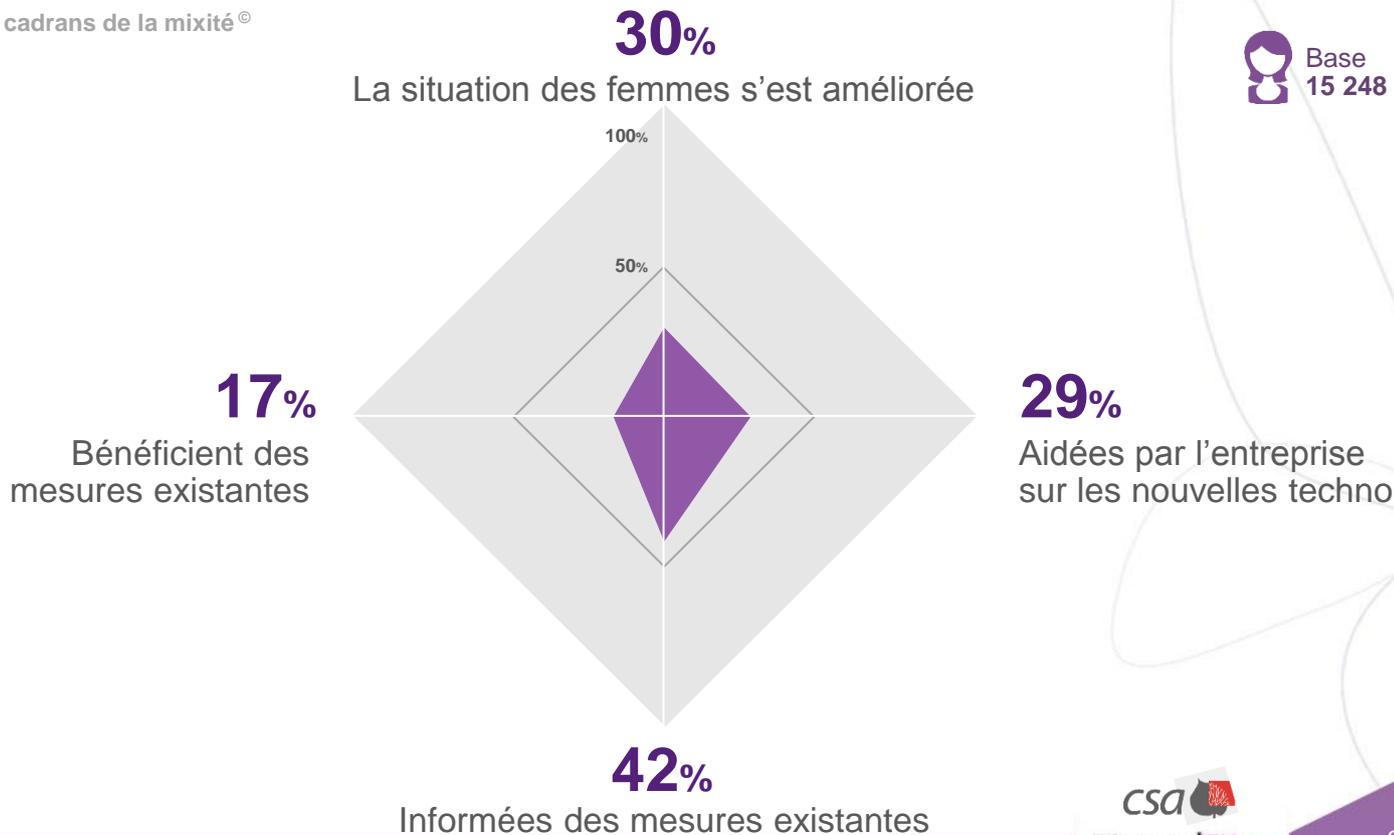


Les femmes cadres perçoivent la dynamique lancée encore timide dans les faits, tandis que les hommes en ont une perception exagérée.

Le bénéfice des mesures engagées ne touche pour l'instant qu'une minorité dans les faits

Les cadrans de la mixité[©]

 Base
15 248



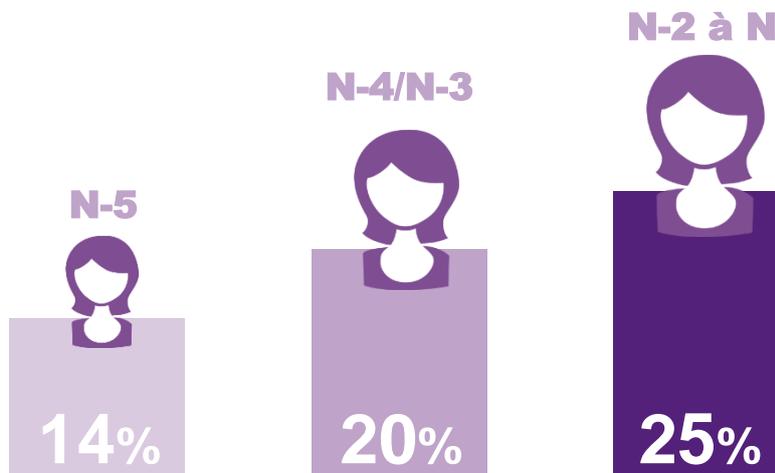
Une disparité des bénéficiaires de ces mesures, s'adressant en majorité aux cadres dirigeantes



Bénéficiez-vous de ces actions ?

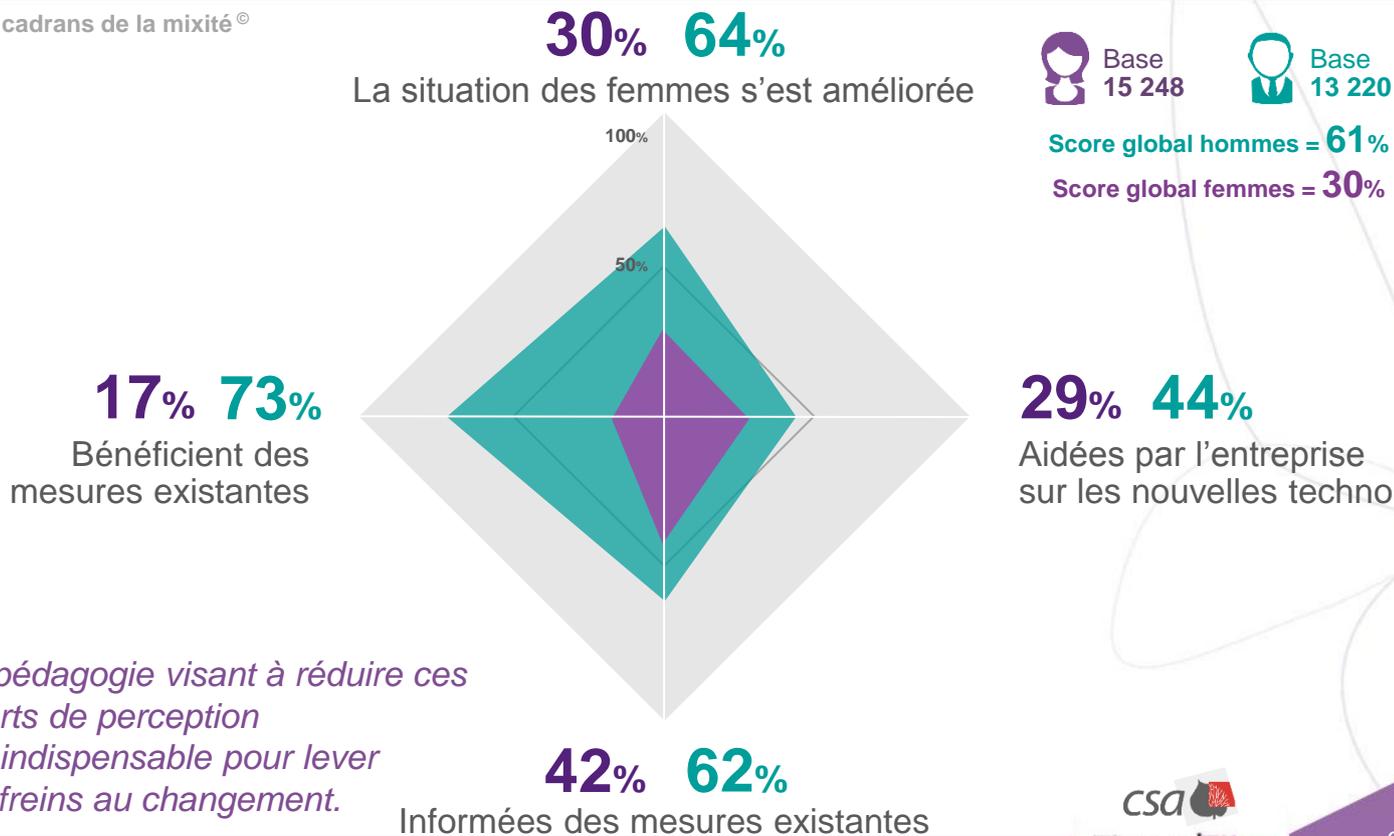


Base
15 248



Les hommes surestiment l'aide dont les femmes peuvent bénéficier

Les cadrans de la mixité[©]



La pédagogie visant à réduire ces écarts de perception est indispensable pour lever les freins au changement.



Financi'Elles



7

La **confiance** des femmes cadres quant à leurs perspectives de carrière



L'expression de la confiance quant à leurs perspectives de carrière traduit une réalité multiple des femmes cadres.

L'expression de la confiance traduit une **réalité multiple** des femmes cadres...

Êtes-vous **confiante** vis-à-vis de l'évolution de votre carrière et des chances qui vous seront offertes ?

 Base
15 248

Confiance Forte

>50%

Confiance Tiède

40-45%

Confiance Faible

30-40%

Âges

moins de 30 ans

entre 30 et 39 ans

40 ans et plus

Ancienneté

moins de 5 ans

entre 5 et 20 ans

20 ans et plus

Niveaux

N à N-2

N-3 à N-4

N-5 ou en deçà

Type de contrat

temps plein

temps partiel

Alliance

À maintenir et développer

Vigilance

Adapter et accélérer les dispositifs

Alerte

Imaginer de nouvelles réponses



Financi'Elles

CSA



8

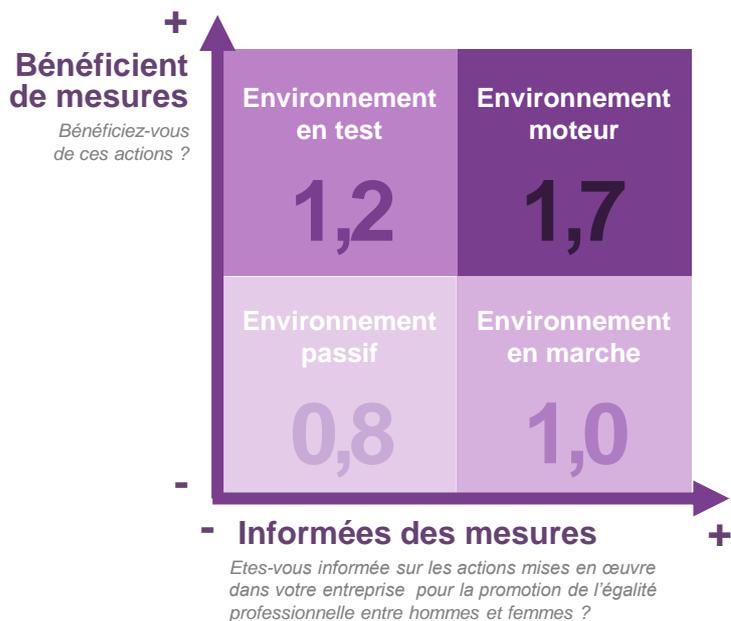
L'impact d'une politique volontariste sur la confiance des femmes cadres : un facteur de performance

L'impact d'une politique volontariste sur les leviers de la motivation est immédiat : les femmes cadres qui évoluent dans un environnement qui favorise la mixité ont un niveau de confiance deux fois supérieur.

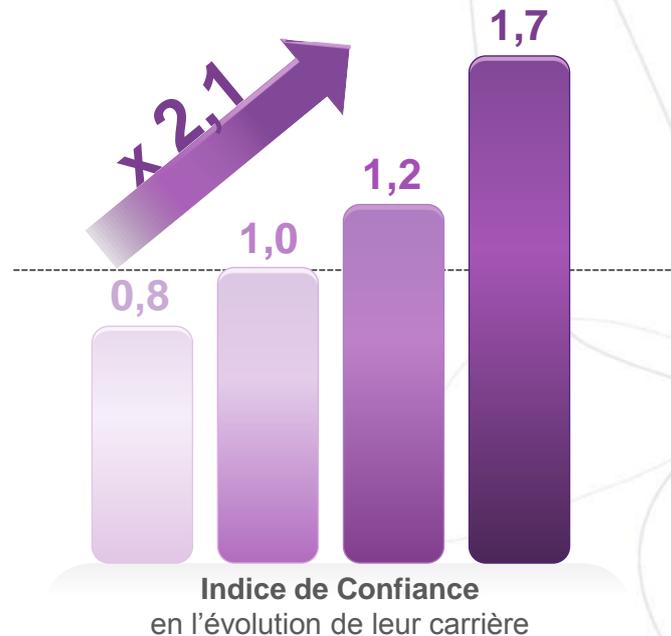
Mesures tangibles et communications associées

La matrice de dynamique des politiques RH[®] :

 Base
15 248



Une politique dynamique a un impact majeur sur les leviers de la motivation de ses cadres



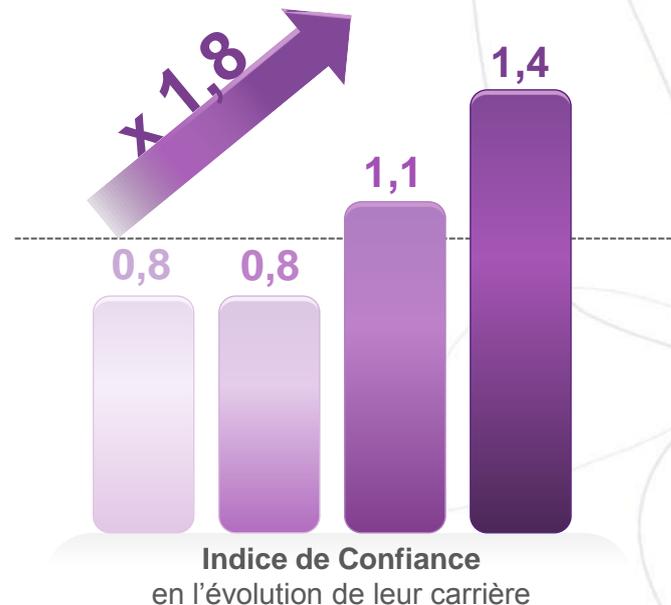
Les leviers d'une optimisation des équilibres : une culture managériale et des outils technologiques

La matrice des équilibres vie professionnelle / vie personnelle®

 Base
15 248



Impact sur les leviers
de l'épanouissement des cadres



La démarche collaborative est très favorablement accueillie par les cadres

(sur la base des répondants)

Le fait que votre entreprise soit membre de Financi'Elles est-il une initiative qui vous plaît ?

97%
OUI



89%
OUI

L'ouverture au réseau, vecteur de la **promotion de l'égalité**

(sur la base des répondants)

Pensez-vous que l'existence d'un réseau d'entreprise favorise ou favoriserait la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre entreprise ?

72%

OUI



65%

OUI

Merci à nos entreprises partenaires



redefining / standards



Merci à leurs réseaux de femmes



Merci aux partenaires qui nous ont fait confiance



10 Vendôme



august & debouzy avocats



Merci à nos trois membres d'honneur



Arielle Malard de Rothschild
Gérant de Rothschild & Cie et Vice
Chairman pour l'Europe de l'Est
du Groupe Rothschild



Nathalie Rachou
Co-fondateur et Directeur Général
de Topiary Finance Ltd, membre
du conseil d'administration
de la Société Générale



Clara Gaynard
Présidente de GE France

Merci à notre Marraine d'exception



« Je pense que le rôle de **Financi'Elles** sera déterminant dans la transformation des professions financières et j'espère qu'ensemble nous arriverons à améliorer la place des femmes dans ce secteur d'activité ; des femmes engagées dans une vie professionnelle, des femmes qui croient en un certain nombre de valeurs fondamentales. »

Christine Lagarde
Directrice Générale du FMI

réalisation



www.davytopiol.com

