

LES ANNONCES DE LA SEINE

Jeudi 8 août 2013 - Numéro 48 - 1,15 Euro - 94^e année

Agnès Bricard et Ludovic Bessière



Photo © Jean-René Tancrede - Téléphone : 01.42.60.36.35

VIE DU CHIFFRE

Fédération Femmes Administrateurs

Quel est l'apport du « capital féminin »

à la fonction finance dans l'entreprise ? par Agnès Arcier..... 2

Le pouvoir et la dynamique des sexes au travail, par Gérard Pavy..... 5

Quelles perspectives pour les femmes DAF ? par Joëlle Lasry..... 5

AGENDA..... 5

VIE DU DROIT

Printemps judiciaire de Chartres

Soins sous contrainte, par Bernard Lebailly..... 7

Huissiers de justice

Modification du Code des postes par arrêté du 21 mai 2013..... 7

Hauts-de-Seine : TGI, Ordre des Avocats et Chambre des Notaires

Signature d'une Convention tripartite..... 8

Association des Anciens Secrétaires d'Agréés

Dîner au Polo de Paris..... 14

JURISPRUDENCE

Interruption de la prescription acquisitive d'une peine par des

actes d'exécution Cour de cassation, 26 juin 2013..... 9

Exclusion des juges de proximité à l'accès dérogatoire à la

profession d'avocat Cour de cassation, 10 juillet 2013..... 9

Annulation de l'interdiction de cultiver en France le maïs

génétiquement modifié MON 810 Conseil d'Etat, 1^{er} août 2013..... 10

SOCIÉTÉ

Moderniser l'Action Publique..... 12

ANNONCES LÉGALES..... 14

ECONOMIE

Recapitalisation des banques et aides de l'Etat :

cinq ans après la crise

Séminaire du "Journal of Regulation" et du Cabinet Allen & Overy..... 31

Nicolas Douchement, directeur de l'édition 2013 du Congrès des D.A.F. (Directeurs Administratifs et Financiers), a ouvert la manifestation qui s'est déroulée, le 9 juillet 2013, au Palais des Congrès de la Porte Maillot à Paris où s'étaient réunies de nombreuses personnalités appartenant au monde du chiffre et de l'entreprise.

Cette année les thèmes abordés dans les ateliers correspondaient particulièrement bien aux préoccupations des acteurs économiques français : financements, investissements, stratégies numériques, évolutions de carrières, management, fiscalité, valorisations des entreprises, gestion prévisionnelle, communication financière, gestion des risques, parité hommes/femmes, etc...

Autant de sujets qui ont permis, sur fonds de crise économique et face à une montée sans précédent du niveau des aléas et des risques, de réfléchir aux stratégies nouvelles qui permettront aux D.A.F. de dominer la stagnation de la productivité et l'éffritement des marges. L'organisation à mettre en place dans les entreprises par les D.A.F., afin de relever les enjeux stratégiques de demain, est délicate.

Il revient donc aux « directions opérationnelles » d'être à la fois force de proposition et pertinentes. Dans ce contexte, la session « DAF au féminin », coordonnée par Agnès Bricard, Présidente de la Fédération Femmes Administrateurs, a permis de faire « l'état du métier de DAF au féminin ». Effectuant un tour d'horizon de la parité hommes/femmes dans la gouvernance des entreprises, l'ancienne Présidente du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, qui a cédé sa place à Joseph Zorogniotti le 12 mars 2013 (Les Annonces de la Seine du 18 mars 2013 page 6) a soigneusement sélectionné les intervenants qui ont animé l'atelier : « Quel est l'apport du capital féminin à la fonction finance dans l'entreprise ? ».

Les orateurs : Agnès Arcier, Florence Barouillet, Emmanuelle Berthet, Ludovic Bessière, Joëlle Lasry, Gérard Pavy, Catherine Py-Leducq et Caroline Weber, persuadés que le « capital féminin » a toute sa place dans les « organes de gouvernance » des entreprises, souhaitent que les femmes accèdent massivement aux fonctions de D.A.F. : ainsi au « cœur du changement », elles relèveront plus activement les défis de demain imposés par la concurrence internationale.

Jean-René Tancrede

JOURNAL OFFICIEL D'ANNONCES LÉGALES - INFORMATIONS GÉNÉRALES, JUDICIAIRES ET TECHNIQUES

bi-hebdomadaire habilité pour les départements de Paris, Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val de Marne

12, rue Notre-Dame des Victoires - 75002 PARIS - Téléphone : 01 42 60 36 35 - Télécopie : 01 47 03 92 15

Internet : www.annoncesdelaseine.fr - E-mail : as@annoncesdelaseine.fr

FONDATEUR EN 1919 : RENÉ TANCRÈDE - DIRECTEUR : JEAN-RENÉ TANCRÈDE

Siège social :
12, rue Notre-Dame des Victoires - 75002 PARIS
R.C.S. PARIS B 339 349 888
Téléphone : 01 42 60 36 35 - Télécopie : 01 47 03 92 15
Internet : www.annoncesdelaseine.fr
e-mail : as@annoncesdelaseine.fr

Etablissements secondaires :

- 4, rue de la Masse, 78910 BEHOUST
Téléphone : 01 34 87 33 15
- 1, place Paul-Verlaine, 92100 BOULOGNE
Téléphone : 01 42 60 84 40
- 7, place du 11 Novembre 1918, 93000 BOBIGNY
Téléphone : 01 42 60 84 41
- 1, place Charlemagne, 94290 VILLENEUVE-LE-ROI
Téléphone : 01 45 97 42 05

Directeur de la publication et de la rédaction :
Jean-René Tancrede

Comité de rédaction :

Thierry Bernard, Avocat à la Cour, Cabinet Bernards
François-Henri Briard, Avocat au Conseil d'Etat
Agnès Bricard, Présidente de la Fédération des Femmes Administrateurs
Antoine Bullier, Professeur à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne
Marie-Jeanne Campana, Professeur agrégé des Universités de droit
André Damien, Membre de l'Institut
Philippe Delbecq, Professeur de droit à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne
Bertrand Favreau, Président de l'Institut des Droits de l'Homme des Avocats Européens, ancien Bâtonnier de Bordeaux
Dominique de La Garanderie, Avocate à la Cour, ancien Bâtonnier de Paris
Brigitte Gizardin, Magistrat honoraire
Régis de Gouttes, Premier avocat général honoraire à la Cour de cassation
Chloé Grenadou, Juriste d'entreprise
Serge Guinchard, Professeur de Droit à l'Université Paris II Panthéon-Assas
Françoise Kamara, Conseiller à la première chambre de la Cour de cassation
Maurice-Antoine Lafortune, Avocat général honoraire à la Cour de cassation
Bernard Lagarde, Avocat à la Cour, Maître de conférence à H.E.C. - Entrepreneurs
Jean Lamarque, Professeur de droit à l'Université Paris II Panthéon-Assas
Christian Lefebvre, Président Honoraire de la Chambre des Notaires de Paris
Dominique Lencou, Président d'Honneur du Conseil National des Compagnies d'Experts de Justice
Noëlle Lenoir, Avocate à la Cour, ancienne Ministre
Philippe Malaurie, Professeur émérite à l'Université Paris II Panthéon-Assas
Jean-François Pestureau, Expert-Comptable, Commissaire aux comptes
Gérard Phuyette, Conseiller doyen à la première chambre civile de la Cour de cassation
Jacqueline Socquet-Clerc Lafont, Avocate à la Cour, Présidente d'honneur de l'UNAPL
Yves Repiquet, Avocat à la Cour, ancien Bâtonnier de Paris
René Ricol, Ancien Président de l'IFAC
François Teigen, Avocat à la Cour, ancien Bâtonnier de Paris
Carol Xuerf, Directrice des affaires juridiques, Groupe Essilor International

Publicité :

Légale et judiciaire :
Commerciale :

Didier Chotard
Frédéric Bonaventura



Commission paritaire : n° 0713 I 83461
I.S.S.N. : 0994-3587

Tirage : 13 544 exemplaires
Périodicité : bi-hebdomadaire
Impression : M.I.P.
3, rue de l'Atlas - 75019 PARIS

Copyright 2013

Les manuscrits non insérés ne sont pas rendus. Sauf dans les cas où elle est autorisée expressément par la loi et les conventions internationales, toute reproduction, totale ou partielle du présent numéro est interdite et constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code Pénal.

Le journal "Les Annonces de la Seine" a été désigné comme éditeur officiel pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, par arrêtés de Messieurs les Préfets : de Paris, du 27 décembre 2012 ; des Yvelines, du 31 décembre 2012 ; des Hauts-de-Seine, du 31 décembre 2012 ; de la Seine-Saint-Denis, du 27 décembre 2012 ; du Val-de-Marne, du 27 décembre 2012 ; de toutes annonces judiciaires et légales prescrites par le Code Civil, les Codes de Procédure Civile et de Procédure Pénale et de Commerce et des décisions de justice pour les départements de Paris, des Yvelines, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne ; et des Hauts-de-Seine.

N.B. : L'administration décline toute responsabilité quant à la teneur des annonces légales.

- Tarifs hors taxes des publicités à la ligne

A) Légales :
Paris : 5,48 € Seine-Saint-Denis : 5,48 €
Yvelines : 5,23 € Hauts-de-Seine : 5,48 €
Val-de-Marne : 5,48 €

B) Avis divers : 9,75 €
C) Avis financiers : 10,85 €
D) Avis relatifs aux personnes :
Paris : 3,82 € Hauts-de-Seine : 3,82 €
Seine-Saint-Denis : 3,82 € Yvelines : 5,23 €
Val-de-Marne : 3,82 €

- Vente au numéro : 1,15 €
- Abonnement annuel : 15 € simple
35 € avec suppléments culturels
95 € avec suppléments judiciaires et culturels

COMPOSITION DES ANNONCES LÉGALES

NORMES TYPOGRAPHIQUES

surfaces consacrées aux titres, sous-titres, fillets, paragraphes, alinéas

Titres : chacune des lignes constituant le titre principal de l'annonce sera composée en capitales (ou majuscules grasses) ; elle sera l'équivalent de deux lignes de corps 6 points Didot, soit arrondi à 4,5 mm. Les blancs d'interlignes séparant les lignes de titres n'excéderont pas l'équivalent d'une ligne de corps 6 points Didot, soit 2,25 mm.

Sous-titres : chacune des lignes constituant le sous-titre de l'annonce sera composée en bas-de-casse (minuscules grasses) ; elle sera l'équivalent d'une ligne de corps 9 points Didot soit arrondi à 3,40 mm. Les blancs d'interlignes séparant les différentes lignes du sous-titre seront équivalents à 4 points soit 1,50 mm.

Fillets : chaque annonce est séparée de la précédente et de la suivante par un fillet 1/4 gras. L'espace blanc compris entre le fillet et le début de l'annonce sera l'équivalent d'une ligne de corps 6 points Didot soit 2,25 mm. Le même principe régira le blanc situé entre la dernière ligne de l'annonce et le fillet séparatif. L'ensemble du sous-titre est séparé du titre et du corps de l'annonce par des fillets maigres centrés. Le blanc placé avant et après le fillet sera égal à une ligne de corps 6 points Didot, soit 2,25 mm.

Paragraphes et Alinéas : le blanc séparatif nécessaire afin de marquer le début d'un paragraphe ou d'un alinéa sera l'équivalent d'une ligne de corps 6 points Didot, soit 2,25 mm. Ces définitions typographiques ont été calculées pour une composition effectuée en corps 6 points Didot. Dans l'éventualité où l'éditeur retiendrait un corps supérieur, il conviendrait de respecter le rapport entre les blancs et le corps choisis.



Photo © Jean-René Tancrede - Téléphone : 01.42.60.36.35

Fédération Femmes Administrateurs

Quel est l'apport du « capital féminin » à la fonction finance dans l'entreprise ?

par Agnès Arcier

C'est l'ensemble des capacités féminines, une valeur particulière, celle apportée par des principes féminins ou qualités féminines. Mais en disant cela on n'a rien dit. Car s'agit-il du capital représenté par les femmes ou d'un capital constitué de la mise en pratique des valeurs au féminin ?

Je crois pour ma part qu'il est important de raisonner sur les valeurs féminines, et pas à partir des femmes seulement (elles ne reconnaissent pas avoir une spécificité managériale, elle ne veulent pas le revendiquer, il y a la crainte de perdre en crédibilité si elles revendiquent s'appuyer sur un mode de management spécifique ; par ailleurs les comportements managériaux des femmes ne sont pas homogènes, pas plus que ceux des hommes, et les pratiques sont influencées par de nombreuses variables, qui pèsent davantage, comme le secteur d'activité, l'âge, la fonction, la taille de l'entreprise ou des équipes.

Le féminin est quelque chose de construit, pas quelque chose d'uniquement naturel, on le sait bien avec F. Heritier qui a bien souligné l'importance du construit social, de l'acquis plus que de l'inné : "le social n'est jamais réductible au biologique" souligne-t-elle en particulier.

Sans dire qu'on ne nait pas femme, on devient femme ou plutôt féminin, sous la pression des contraintes précoces et multiformes qui assaillent les jeunes enfants ; l'enfant apprend progressivement à devenir un membre compétent de sa culture, on attribue et on s'auto-attribue tout autant des qualités différentes selon le sexe.

Un exemple pour bien faire comprendre combien

il faut faire la distinction, et que ce qui relève de l'évident ne l'est pas : prenons l'exemple de deux pays, la France, le Japon, et la façon stéréotypée dont chaque pays est considéré par l'autre. La France est souvent considérée au Japon comme un « pays féminin » car c'est un pays de littérature. En sens inverse, le Japon est plutôt considéré en France comme un « pays masculin », et même « macho ». Si on regarde la vie sociale dans ses grands traits sur la répartition du rôle de sexes, le rôle public des hommes, l'importance de la notion de performance, le rôle central du travail par rapport à l'équilibre de vie, on a certes l'impression que le Japon est un pays "masculin" ; mais le Japon a beaucoup à nous apprendre sur l'utilisation des valeurs féminines : ainsi l'utilisation du regard comme mode de communication, comme élément de perspicacité - le regard du chef est essentiel lors d'un recrutement par exemple ; l'attention portée à l'entourage, qui rend digne de confiance, à l'opposé de la logique individualiste ; la modestie associée à la discrétion, essentielle pour donner une impression positive durable et viser une belle carrière.

Alors, les valeurs féminines, c'est quoi et à quoi cela peut-il servir dans une organisation ?

- le sens du concret et de l'écoute, pour rester en contact avec la réalité, avec le terrain, avec les motivations des clients ou des donneurs d'ordre, pour comprendre les réclamations.
- la capacité à reconnaître des signaux faibles, pour élaborer une vision, c'est à dire cette capacité d'intuition qui n'est qu'une autre forme de logique à côté de la logique déductive. Entendez cette citation de Tadahiro Sekimoto, l'ancien patron de NEC, qui dit qu'« il faut se comporter de manière à sentir le vent », à « ressentir le souffle de l'air du temps sur ses épaules ».
- l'appréhension de la complexité et de la diversité, qui favorise la créativité.
- le partage de l'information et la délégation, qui permet de développer l'intelligence collective

(il s'agit de transformer l'information en connaissance, puis en avantage concurrentiel).

- la capacité à persuader, concilier et former un consensus, pour favoriser l'efficacité du travail, de la négociation.

- le sens du collectif, la mise en valeur des collaborateurs, qui accroît la performance.

- l'humilité, qui facilite la compréhension du multiculturel, notamment au service du développement international.

Ces valeurs féminines, je crois profondément qu'elles permettent de développer les compétences correspondant aux nouveaux besoins des organisations. La fonction finance est clairement au cœur de réflexions managériales et de transformation de fond qui peuvent rendre utiles de se questionner à la lumière de ces valeurs féminines. Sans préempter le débat qui suivra, il semble que la fonction finance exige aujourd'hui :

- de la coopération avec les autres, et non plus d'être le seul gardien du temple financier,

- la capacité à rechercher des solutions innovantes, à faire preuve de créativité,

- des qualités de diplomatie, de communication (vers les analystes financiers notamment),

- une capacité à formuler une vision stratégique forte,

- la capacité à prendre en compte l'internationalisation.

Il me semble qu'un DAF au féminin, qui ne renie pas les valeurs féminines, mais en fait usage, est particulièrement bien préparé aux nouvelles dimensions de la fonction. Une prise de conscience individuelle est importante. Mais il y a aussi la nécessité d'une prise de conscience collective.

Il y a en effet un lien avec la question des femmes de manière plus générale dans l'entreprise. Le capital féminin peut être d'autant plus mobilisé au plan collectif qu'il y a un nombre critique de femmes à tous les niveaux de l'organisation. La mixité est donc évidemment un levier pour favoriser le capital féminin, ou le Quotient féminin, dans l'entreprise, même si ce n'est pas le seul outil. Il y a aussi le levier RH, évaluation, recrutement, le levier purement organisationnel, le levier de la communication et la capacité à accepter un peu de désordre dans l'ordre.

Au total, c'est important donc d'encourager la montée en puissance des femmes dans la fonction finance. Et j'ai envie de dire, DAF, gérez votre capital féminin.

Et parce que la France est un pays de littérature, je terminerai par une facétie à la façon de La Bruyère.

Arias a le teint frais, le visage plein, l'œil assuré, les épaules larges, la démarche pleine et délibérée. Il parle avec confiance, il fait répéter celui qui l'entretient et ne goûte que médiocrement ce qu'on lui dit. Il adore s'écouter. Il occupe à table et au bureau plus de place qu'un autre (...). Il a vécu au XX^e siècle. C'est un dirigeant. C'est un DAF. C'est un homme.

Zénon a le teint frais, le visage plein, l'œil assuré, les épaules plus étroites, la démarche ferme. Il parle avec fond, écoute avec plaisir, observe avec attention. Il n'est pas du nombre de ceux qui forment un cercle pour discourir(...) Il ne craint pas le hasard, Il respecte les hommes(...) Il vit au XXI^e siècle. C'est un dirigeant. C'est un DAF. C'est un homme, ou une femme.

Le pouvoir et la dynamique des sexes au travail

par Gérard Pavy

Je me centre sur le pouvoir et le rapport au pouvoir. J'utilise ici des notions psychanalytiques, parfois un peu délicate d'emploi, non pas dans le but de choquer, mais parce qu'elles disent quelque chose d'utile sur le sujet qui nous occupe. D'abord il est important de repérer le contexte dans lequel on intervient car le type de pouvoir en place change et les clés pour gagner diffèrent selon la constellation du moment. La compréhension du contexte permet de poser deux questions essentielles, comme nous allons le voir.

Max Weber a proposé une distinction pertinente de trois types de pouvoir que l'on retrouve chez Lacan, à sa manière : le patrimonial traditionnel, le rationnel légal et le charismatique. En gros ce que Weber veut dire, il y a d'abord un fondateur, puis des gestionnaires du système ainsi fondé, enfin arrive le transgressif qui régénère le système. L'histoire de France est remplie de cette succession de boucles : Louis XIV fondateur puis une longue période de gestion de l'héritage jusqu'aux troubles de la révolution et l'émergence d'un leader charismatique, Bonaparte qui devient à son tour fondateur sous le nom de Napoléon I^{er}. A quel type logique appartenez-vous : fondatrice ? gestionnaire ? transgressive ? Tel est la première question à se poser.

Le contexte de travail contient une seconde dimension : le code de l'entreprise, de l'organisation est masculin. Donc si je veux croître dans l'organisation en tant que femme, dois-je adopter les codes masculins, ou bien mes codes féminins peuvent-ils constituer des atouts ? Tel est la seconde question à se poser.

Pourquoi le code de l'organisation est-il masculin, même de nos jours ? Je vais dire quelque chose qui n'est pas politiquement correct, mais la maman investit légèrement plus – en général – son fils que sa fille. En conséquence, fréquemment, le garçon

optimise son intérêt en choisissant la stratégie double suivante : créer ou rejoindre une organisation pour prendre une distance avec le monde maternel tout en accomplissant l'idéal maternel dans lequel il a baigné : être un héros. Dans le monde économique, être un entrepreneur ou être au sommet d'une pyramide organisationnelle. Le roman "La promesse de l'aube" de Romain Gary illustre parfaitement la façon dont se détermine ce 'destin' masculin. Je note que ce sujet de la trajectoire est d'autant plus sensible ici que je suis face à des personnes du monde de la finance, secteur qui est marqué du masculin, les femmes occupant traditionnellement plus massivement des positions clés dans les fonctions dites relationnelles, comme RH, communication ou marketing.

Comme la réussite de cette stratégie pour échapper au monde maternel est vitale pour le garçon, vous comprenez que les femmes qui veulent diriger vont rencontrer des difficultés : voilà que les êtres dont il n'a eu de cesse de se séparer viennent investir son territoire ! Les femmes doivent s'attendre à rencontrer des résistances, souvent implicites, en dépit des mesures pour la parité et ces obstacles dressés silencieusement par les hommes risquent de tenir encore... longtemps !

Reprenons, quelle stratégie peut prendre une femme pour avancer dans une entreprise ?

D'abord, et cela je l'ai appris de mon maître Crozier, le sociologue récemment disparu, le pouvoir est un système d'influences, pas toujours visible, où l'important est de maîtriser des leviers. Qu'est ce qui donne un levier ? Une zone d'incertitude pertinente. Les deux qualificatifs sont importants, incertain et pertinent. C'est-à-dire quelque chose qui est non maîtrisé, pas banal et stratégique pour l'organisation. Si j'ai une expertise pointue en informatique que cette expertise n'est pas partagée par d'autres et que l'entreprise en a absolument besoin pour son développement, alors moi, le dit expert je dispose d'une grande capacité de négociation. Ce n'est pas toujours celui qui est le plus haut placé dans l'organigramme, le hiérarchique, qui a le pouvoir.

Les femmes, pour le moment encore, sont plus rares dans les organisations, notamment dans

Gérard Pavy



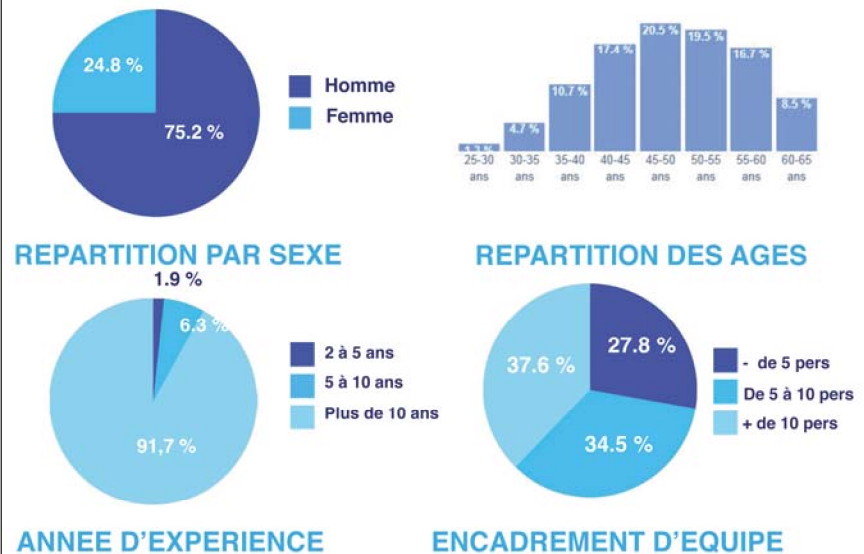
Photo © Jean-René Tanerède - Téléphone : 01.42.60.36.35

certaines secteurs prisés, que les hommes, elles gardent donc un privilège d'incertitude, de non standard et donc mal maîtrisés, ce qui leur permet de répondre à la première condition pour avoir du pouvoir de fait. La femme apporte la différence dans le monde codé au masculin, la différence c'est le sexuel et ce qui est différent fait peur. Les hommes de pouvoir jouent à celui qui aura la plus longue : comment jouer avec la femme qui lui suggère que son précieux instrument pourrait... disparaître, puisqu'elle-même n'en a pas ! Il faut bien sûr que la femme sache jouer de ce registre avec doigté pour ne pas éveiller trop vite des mécanismes de défense chez le sensible dirigeant masculin.

Passons à la seconde condition, la pertinence stratégique. Revenons à Weber et à ses trois postures de leaderships. Dévidence, l'homme s'est historiquement attribué les deux premiers rôles : fondateur et gestionnaire. Reste le style charismatique, celui qui remet en cause le système et porte une nouvelle espérance. Pour préparer cette conférence Agnès m'a fait remarquer que les hommes hésitent souvent à promouvoir des femmes à des postes de dirigeant car elles posent des questions. Poser des questions, c'est sous-entendre que le bonhomme n'a peut-être pas la plus longue (à entendre aussi dans son lien au symbolique !), c'est questionner sa virilité, et il a raison d'en douter car rien ne le garantit. C'est exactement cela le point d'entrée du charismatique : celui ou celle qui pose des questions, qui remet en cause le pouvoir du gestionnaire en lui disant, tu n'es qu'un gestionnaire pas un fondateur ! Et si les hommes hésitent à nommer ces femmes aux postes clés, c'est bien que leurs questions ne sont pas anecdotiques, elles sont pertinentes, donc stratégiques.

Bien sûr, la ligne de crête est étroite. Comment faire pour que les questions n'apparaissent pas comme « castratrices » pour parler clair ? En l'habillant du sexuel, bien sûr ! J'ai dit tout à l'heure que le sexuel fait peur à l'homme, mais comme vous le savez, on ne désire rien tant que justement ce dont on a peur ! Ce dont on a peur c'est d'abord quelque chose qu'on a peur en soi, chez soi, parce qu'on n'ose pas l'assumer, mais en fait on le convoite ! Et on le projette chez l'autre pour s'en débarrasser, en espérant que l'autre nous le propose, comme cela on y est pour rien. C'est donc l'autre, la femme la coupable par où vient la tentation. Cela, nous le savons depuis l'histoire d'Adam et Eve. Pour

Principales caractéristiques des DAF en 2013



conclure ce point la stratégie gagnante pour une femme dans sa carrière serait, de poser des questions en s'habillant avec goût des oripeaux et du glamour de la séduction.

La femme manager peut aussi emprunter une des deux stratégies alternatives du fondateur et du gestionnaire et prendre ainsi les hommes à leur propre code. La femme, sans tomber dans les stéréotypes, est souvent minutieuse en application de l'éducation traditionnelle qu'elle a reçu dans l'enfance. A ce titre elle fait souvent une gestionnaire précise et efficace. Mais ne risque-t-elle pas ainsi de rester l'excellente éternelle exécutante au service du maître, l'homme. Un bon maître qui est prêt à jouer le jeu de la parité pour autant qu'il garde le pouvoir. Il y a aussi la femme fondatrice qui prend le phallus à l'homme, symbole convenu de l'autorité, pour partir ainsi équipée, courageusement, dans l'aventure professionnelle. Elle est autonome et indépendante. C'est Alice dans la version Tim Burton d'Alice aux Pays des Merveilles qui rompt brutalement les vœux d'un mièvre et traditionnel mariage et s'en va seule à la conquête du monde. Mais peut-être se posera-t-elle ultérieurement la question de son identité de femme, mère et amante. Parce que, selon la dialectique hégélienne, qu'est-

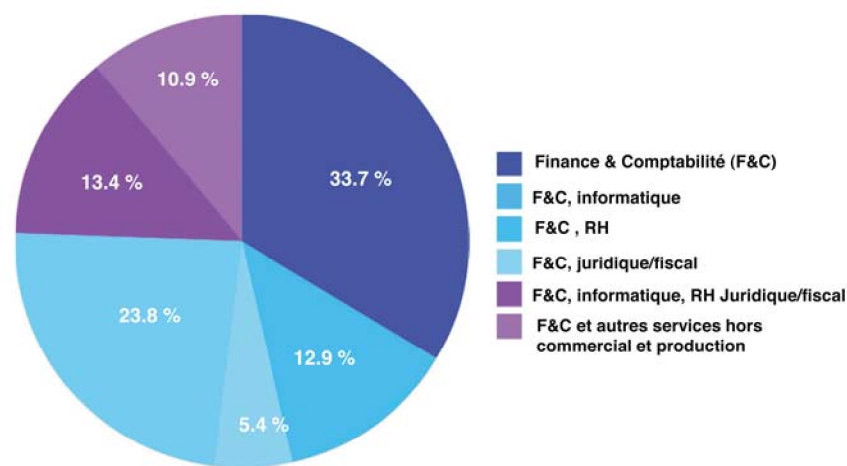
ce qui garantit ma féminité, celle d'Alice, sinon un autre émergeant au registre de la virilité, comme le montre le personnage de Vienna dans le film Johnny Guitar. Vienna est une femme forte et indépendante, fondatrice et gestionnaire d'un saloon dans le grand far-west hostile. Il faut voir comment elle s'arrange pour susciter la manifestation de la virilité en mettant les hommes de son entourage en concurrence. N'est-ce pas ainsi pour s'assurer de sa féminité alors quelle occupe un rôle d'homme.

Je terminerai par un clin d'œil. Comme nous l'avons vu, le pouvoir n'est pas à regarder uniquement du côté du visible, « j'ai tel poste, je suis vice-président de ». Mais aussi du côté de l'influence. Sur ce plan les femmes ont une longueur d'avance sur les hommes. Ne disait-on pas, derrière Chirac cherchez Garrault, Marie-France, bien sûr ? Donc les femmes ont, comme nous l'avons vu, ... déjà le pouvoir, un pouvoir dans le champ du transgénérationnel et de l'émotionnel. C'est un pouvoir clé, celui de la mère, puisqu'il détermine en grande partie comment on pense et ce qu'on désire !

Les femmes qui font carrière se heurtent au pouvoir d'hommes qui eux-mêmes ont pour mère des femmes, ces hommes pourraient également être leur mari. Dans les deux cas les épouses et les mères sont sans doute fières de leur parcours d'homme de pouvoir qui réussit. Au sein du monde féminin, les mères, les épouses et les filles ne sont peut-être pas diachroniquement d'accord entre elles car leurs intérêts sont différents. Les hommes, eux, ne se posent pas ces questions...

Dans les contes de fées que de génération en génération on raconte aux enfants, comme Cendrillon, Blanche Neige ou La belle au bois dormant, c'est le prince qui vient sauver la jeune fille. Et j'ai de bonnes raisons de croire qu'il ne s'agit pas d'histoires pour endormir les filles et les conditionner à accepter le joug masculin. Les femmes aimant être aimées par des héros affûtés et non pas par des *has been* routiniers mettent la pression sur les hommes qui ne peuvent risquer de s'endormir ainsi ! Selon la dialectique hégélienne reprise par Lacan, l'être humain se définit en se glissant tout entier dans cette équivalence : je désire ce que l'autre a, je désire être reconnu par l'autre, je désire le désir de l'autre !

Périmètre de responsabilités des DAF en 2013



Quelles perspectives pour les femmes DAF?

par Joëlle Lasry

A mon avis, il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes occupant un poste de Directeur Administratif et Financier.

A vrai dire, je ne suis pas DAF mais j'exerce depuis près de quinze ans dans une société de conseil et d'expertise financières qui s'adresse essentiellement à des sociétés cotées ou des PME disposant d'une direction financière.

Les Directeur Administratif et Financier sont donc mes interlocuteurs privilégiés. Ce que je peux apporter à la conférence d'aujourd'hui, n'est donc pas le témoignage d'un Directeur, mais un point de vue extérieur.

Je peux faire deux principaux constats :

- il y a peu de femmes Directeurs Administratifs et Financiers. Je ne suis pas certaine d'en avoir rencontré 10 en 15 ans... Elles sont une minorité.

- il n'y a pas de différence en termes de compétences intellectuelles entre les hommes et les femmes. Tous ont en commun une excellente formation, une forte personnalité y compris dans des situations de tension, notamment dans le cadre d'opérations financières, et on ne peut observer de différence en termes de gestion du stress.

La question qui se pose est donc pourquoi compte-t-on aussi peu de femmes au poste de DAF.

Cette question renvoie au sujet de la place de la femme à des postes de direction dans l'entreprise ou à celle des associés dans les cabinets d'audit.

Cette difficulté se retrouve dans toutes les fonctions qui nécessitent de très fortes disponibilités et implications, voire un besoin de mobilité.

Il faut reconnaître que ce ne sont évidemment pas les compétences des femmes qui sont en

cause. On s'accordera plutôt sur l'intensité du travail et l'organisation qui en découle. On conviendra facilement de la difficulté de bâtir un schéma de carrière en assumant la maternité et l'éducation des enfants. Le vrai sujet est finalement qu'il s'agit de fonctions où la sphère professionnelle empiète très rapidement et régulièrement sur la vie privée.

Le constat est encore plus flagrant dans les cabinets d'avocats d'affaires ou les banques d'affaires, où le nombre de femmes diminue au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

Un autre aspect, plus culturel et moins rationnel, est à ne pas sous-estimer : un Directeur général m'a expliqué qu'il préfère travailler avec des hommes car ils ont le même rythme de travail. Lorsque l'on a fait ce choix d'implication il faut faire celui d'une organisation adéquate. C'est gérable si l'on en fait le choix.

C'est peut-être plus facile au poste de Directeur Administratif et Financier que dans certains métiers qui comptabilisent moins d'heures de travail effectif, mais qui sont plus difficiles à concilier avec une vie de famille (hôtesse de l'air, par exemple).

L'implication et la disponibilité sont aujourd'hui facilitées par l'évolution technologique : internet, accès au réseau à distance, smartphones et maintenant tablettes qui permettent de mieux gérer les absences, les congés maternité et, de fait, le suivi des dossiers en dehors du lieu de travail.

Deux autres critères peuvent favoriser l'accession des femmes aux postes de direction :

- l'évolution de l'évaluation des performances fait la part belle aux critères objectifs : on est moins pénalisés parce que l'on est présent au bureau jour et nuit.

- on notera également une vraie évolution culturelle : de plus en plus d'hommes sont heureux de s'impliquer davantage dans la vie de famille.

2013-581



LES FORMATIONS DE LA CONFÉRENCE DES BÂTONNIERS 2^{ÈME} UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DES BARREAUX

La mutualisation : Une solution pour des ordres efficaces et solidaires ?

Du 27 au 30 août 2013

Palace de Menthon

665, route des Bains

74290 MENTHON SAINT BERNARD

Renseignements : 06 08 28 08 28

f.louis@cnb.avocat.fr

2013-582

MINISTÈRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

Journées européennes du patrimoine : Découvrir Bercy

Les 14 et 15 septembre 2013

139, rue de Bercy

72012 PARIS

Renseignements : Nicolas Bienvenu

01 53 18 89 69

2013-583

CAISSE DES RÈGLEMENTS PÉCUNIAIRES DES AVOCATS (CARPA)

Assemblée Générale de la CARPA de Paris

Le 2 octobre 2013

Auditorium de la Maison du Barreau

2/4, rue de Harlay

75001 PARIS

Renseignements : 01 80 27 19 20

accueil_palais@avocatparis.org 2013-584

AVOCATS CONSEILS D'ENTREPRISES

Les entretiens de la fiscalité 2^{ème} édition

Le 10 octobre 2013

Auditorium de la Maison du Barreau

2, rue de Harlay

75001 PARIS

Renseignements : 01 47 66 30 07

ace@avocats-conseils.org

2013-585

REVUE EXPERTS

« Le secret et son partage » Symposium le 24 octobre 2013

Maison du Barreau

2/4, rue de Harlay

75001 PARIS

Renseignements : 01 42 60 49 59

symposiums@revue-experts.com

2013-586



Photo © Jean-René Tancrède - Téléphone : 01 42 60 36 35