

TABLE RONDE

RDV DE L'EMPLOI DES FEMMES 2023

Les femmes ont des problématiques spécifiques de retour à l'emploi, d'entrepreneuriat et de déroulement de carrière, et c'est la raison pour laquelle Dominique Roucher-de Roux, première adjointe au maire de Versailles, a créé [les rendez-vous de l'emploi des femmes](#). Elle est également à l'origine d'autres salons de l'emploi dédiés à des publics ciblés qui ont lieu chaque année à Versailles, [quatre au total](#), dont celui des profils expérimentés (en mars) et des jeunes (en mai), afin de mieux répondre aux enjeux et aux attentes de chacun.

Le 12 octobre 2023, la troisième édition des rendez-vous de l'emploi des femmes réunissait plus de 400 candidates à l'hôtel de ville. Des entreprises locales et des associations à la recherche de nouveaux profils, des professionnels de la formation et de l'accompagnement de projet ainsi que des réseaux de femmes entrepreneures ont accueilli les participantes pour des entretiens, des conseils et des séances de coaching.

Chaque édition comporte aussi des tables rondes, qui mettent en avant des « rôles modèles » pour guider les femmes, leur donner confiance et les aider à identifier leurs forces. Cette année, elles portaient sur deux thématiques stratégiques, « oser affirmer sa valeur » et « travailler dans la tech, pourquoi pas moi ! »



La première table ronde, animée par la journaliste [Catherine Laurent de ViveS Média](#), a réuni Matété Kuntuala, acheteuse, Anne-Laure Pot, consultante en évolution professionnelle pour l'Apec, et Virginie Vatin, directrice de la transformation chez Orange Business France. La seconde a rassemblé des actrices de la tech afin de parler de cette filière d'avenir rémunératrice, mais encore trop pauvre en effectifs féminins.

Revenons sur le contenu instructif et inspirant de la première table ronde consacrée à un sujet crucial dans un parcours professionnel : comment « oser affirmer sa valeur ». Dans notre société, les femmes sont moins « valorisées » que les hommes. Elles sont moins bien rémunérées et accèdent beaucoup moins souvent qu'eux à des postes à responsabilité, se heurtant à ce que l'on a coutume d'appeler « le plafond de verre ». Elles sont aussi, culturellement, incitées à s'occuper des autres, à se faire discrètes, davantage qu'à s'affirmer en tant qu'individus et à prendre conscience de leurs désirs et de leurs ambitions. La table ronde a donc réuni trois femmes qui ont révélé comment se libérer de ces conditionnements.



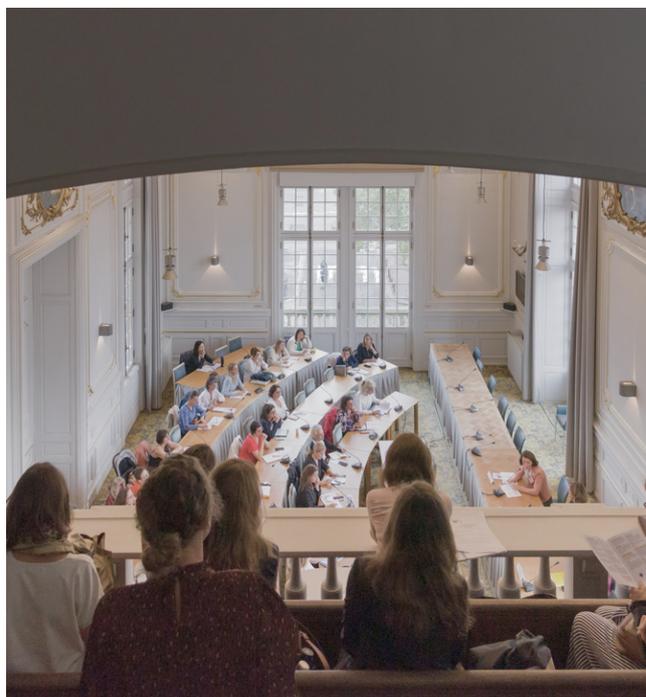
Parmi elles, Matété Kuntuala est acheteuse indirecte. Elle gère plusieurs familles d'achats (flotte automobile et mobile, vêtements de travail, mobiliers, prestations intellectuelles...). Son rôle, c'est de trouver le bon fournisseur au meilleur prix. Elle gère des budgets qui peuvent aller jusqu'à 50 millions d'euros. Son parcours professionnel n'a pas été un long fleuve tranquille et c'est la raison pour laquelle son témoignage a résonné fortement : elle a raconté ses difficultés et comment sa capacité de résilience lui a permis de les dépasser.

A ses côtés, Virginie Vatin incarne la femme qui a « brisé » le plafond de verre. Elle est directrice de la Transformation dans la division Orange Business France, une fonction stratégique pour l'entreprise, et fait partie du Comité de Direction (codir). Elle travaille dans cette société depuis 1999, où elle a bénéficié d'une progression régulière jusqu'à aujourd'hui. Elle a même dirigé une entité en Roumanie et emmené sa famille avec elle, un cas atypique puisque ce sont d'ordinaire plutôt les femmes qui suivent leurs maris à l'étranger. Virginie a toujours évolué dans un milieu très masculin : elle a dû faire preuve d'assertivité, et c'est ce dont elle a témoigné lors de cette table ronde.

La troisième intervenante est Anne-Laure Pot, devenue consultante en évolution professionnelle pour l'Apec (l'association pour l'emploi des cadres) après une reconversion. Anne-Laure a d'abord effectué une première partie de carrière dans le marketing. Elle aide aujourd'hui les cadres et jeunes diplômés à partir de Bac +3 à identifier leurs compétences, à discerner leurs motivations clés, à mieux appréhender le marché, détecter des opportunités, décrypter les offres d'emploi, développer leur réseau et à élaborer un plan d'actions personnalisé.

C'est elle qui a ouvert le bal en contextualisant les inégalités femmes-hommes actuelles grâce aux chiffres du baromètre sur la rémunération des cadres publié en juin par l'Apec. 15%, c'est toujours l'écart qui sépare les rémunérations des femmes de celles des hommes. Plusieurs raisons à cela. Les femmes travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes et elles sont surreprésentées dans les métiers moins rémunérateurs. Cet écart dépend aussi des secteurs d'activité, car à profil strictement identique entre hommes et femmes, l'écart est de l'ordre de 7%.

Plus alarmant, Anne-Laure Pot a souligné que ces inégalités salariales augmentent notablement à mesure que l'on avance en âge : pour les moins de 35 ans, l'écart de rémunération médiane est de 6%, mais pour les 55 ans et plus, il s'élève à 19% ! Un fossé qui se creuse avec le temps, notamment parce que les hommes voient leurs rémunérations progresser au rythme de leurs promotions alors que les femmes, dont les carrières sont moins linéaires, et peuvent être interrompues par des congés maternité[1], voient leur rémunération et évolution stagner, voire stopper par le tristement célèbre « plafond de verre »



Ce qui complique les trajectoires professionnelles des femmes, c'est aussi la maternité, et parfois leur trop grande loyauté envers leur employeur, qui les conduit à faire passer en premier les besoins de l'entreprise, devant les leurs. C'est le cas de Matété Kuntuala qui, après deux CDI dans les achats, va vivre dix années difficiles. Souhaitant réaliser un projet de maternité avec son mari, elle va décider de privilégier l'intérim afin de ne pas mettre en défaut un éventuel employeur si son projet aboutit. Une décision qui l'honore mais qui se révélera éreintante pour elle. Elle enchaîne alors les CDD et doit assumer des prises de poste successives, s'adapter constamment à des process différents et à de nouvelles équipes... Jusqu'au jour où elle souhaite mettre un terme à ces dix années éprouvantes et retrouver un CDI. Mais là, ça coince. Les recruteurs se demandent pourquoi Matété a enchaîné autant de CDD et se méfient. Elle-même ne parvient pas à expliquer rationnellement et à assumer émotionnellement les vraies raisons de ses choix professionnels, liés à des raisons personnelles qu'elle ne souhaite pas aborder lors des entretiens. Résultat, ça bloque en entretien de recrutement.

Et puis un beau jour, comme le dit Matété, c'est "la révélation" grâce à l'association Oser78, que le directeur du Pôle Emploi de Versailles lui recommande. Elle va suivre avec eux un coaching sur la connaissance de soi et la définition de son projet professionnel. Matété explique avoir appris à verbaliser davantage, à mettre des mots sur ce parcours personnel qui a eu des conséquences sur son chemin professionnel pavé de CDD. A valoriser des qualités qu'elle utilise dans sa vie personnelle et qu'elle peut transférer dans la sphère professionnelle. Par exemple, le fait qu'elle ose briser la glace et aborder facilement les personnes : un atout qui lui donne une grande capacité d'intégration.

Le coaching d'Oser78 a lieu de février à avril 2023. Dès juin, elle trouve un CDI qu'elle valide en septembre. Tout s'est débloqué. Alors qu'avant, « je ne me sentais jamais assez bien » regrette-t-elle. Ce fameux « syndrome de l'imposteur » qui touche tant de femmes pleines de talent. Parce qu'elle ose désormais affirmer sa valeur, Matété réussit même à négocier le salaire auquel elle aspirait. « Grâce à Oser78, j'avais défini une fourchette de salaire et je savais que je ne descendrais pas en-dessous » précise-t-elle.

[1] Cf « Le retour de congé maternité des femmes cadres » - Apec - février 2023

Comme l'analyse Anne-Laure Pot, « la grande majorité des gens ne savent pas se mettre en lumière. Dans mon travail » dit-elle, « 9 personnes sur 10 me disent : 'Je n'avais pas conscience de tout ce que je savais faire'. C'est quelque chose qui s'apprend ». Identifier ses compétences, c'est d'abord en prendre conscience. Vient ensuite le travail sur les éléments de langage qu'on va mettre en musique, et sur la communication non verbale qui peut déterminer l'impression qu'on laisse au recruteur. Alors, le déclic se produit et Anne-Laure a assisté à de nombreuses transformations similaires à celle de Matété. Elle se souvient d'Elisabeth, qui avait évolué dans l'univers de la mode. Restée trois ans sans emploi, elle avait perdu confiance en elle et enchaînait les jobs alimentaires dans la restauration. Jusqu'à ce qu'elle suive un accompagnement de l'Apec, et reprenne conscience de ses compétences. Repartie à la recherche d'un emploi qui lui plaît, elle trouve un poste coup de cœur et rencontre la dirigeante fondatrice avec les idées claires sur ce qu'elle peut apporter. Mais la rémunération proposée est trop basse par rapport à la fiche de poste. Désormais capable de s'affirmer, Elisabeth explique qu'elle se voit dans le poste mais que le cahier des charges appelle un salaire plus élevé. Convaincue par son argumentation... la dirigeante accepte et l'embauche. Subir sans rien dire, ce n'est plus une option !

Sous des dehors réservés, Virginie Vatin sait aussi bien dire non qu'affirmer ses ambitions quand il le faut. C'est ce que prouve son long parcours couronné de succès chez Orange. Virginie a su obtenir un travail à temps partiel quand elle en ressentait le besoin pour s'occuper de ses trois enfants. « J'avais des responsabilités raisonnables en termes de management d'équipe et j'ai plusieurs fois refusé d'en prendre davantage à ce moment-là ». Elle augmente chaque année son temps de travail de 10%, passant de 50% à 60, puis 70, puis 80... « J'avais besoin de cet équilibre et de ne pas me faire complètement happer par mon travail. Je voulais construire autre chose que ma vie professionnelle ». On le sait, ce n'est pas simple pour les femmes de faire passer leurs besoins en premier et de négocier des temps partiels au moment où leur carrière peut décoller. Virginie a su se préserver quand c'était nécessaire avant de remettre le pied sur l'accélérateur quand elle a pu le faire.

Quand on lui demande si elle ose « affirmer sa valeur », elle répond avec humilité qu'elle « pense avoir un profil assez classique : je suis plutôt mauvaise pour ça ! » Pourtant, elle s'est donné plusieurs fois les moyens de ses ambitions et reconnaît : « certains postes, j'ai été les chercher ». Avec son mari, ils avaient envie depuis longtemps de partir à l'étranger. Un soir, elle apprend au dernier moment par un canal non officiel qu'un poste qui l'intéresse en Roumanie est disponible mais que le candidat expatrié sera choisi le lendemain. Elle aurait pu se dire que c'était trop tard mais elle saisit sa chance et appelle immédiatement son chef et le DRH. « J'étais moi-même convaincue que le poste était pour moi ! C'est souvent ce qui manque : on ne se sent pas légitime. Étonnamment, je me sentais légitime sur ce gros poste. J'en avais envie, je voyais ce qu'il y avait à faire et je comprenais les enjeux. Je souhaitais aussi mettre en valeur les ingénieurs de ce centre que je trouvais très bons ».



Son poste actuel, elle l'a obtenu grâce à un mélange étonnant de hasard et d'opportunité involontairement saisie. « C'est vrai que j'aime la nouveauté et que je suis adaptable » précise-t-elle. Si elle a été choisie, c'est aussi parce que Virginie a l'art de s'informer sans cesse et d'actualiser constamment sa vision de l'entreprise. Une compétence qui n'est pas passée inaperçue.

Oser affirmer sa valeur, c'est à la fois savoir faire et faire savoir. Virginie pensait ne pas être particulièrement douée pour ça, mais elle reconnaît avoir progressé. Elle a compris combien le marketing de soi est important, surtout, explique-t-elle, aux postes à responsabilité : « car les autres le font ». Il faut aussi valoriser les équipes : si on ne le fait pas pour soi, il faut le faire pour les autres. « Dans une de mes fonctions, il y avait des crises en permanence, des problèmes techniques, des cyberattaques... On essayait beaucoup de reproches. Alors j'ai décidé de communiquer sur les choses positives et j'ai commencé à envoyer tous les lundis matin à mes 70 chefs de projet un mail intitulé 'les bonnes nouvelles du lundi'. Je reprenais tout ce qui s'était bien passé la semaine précédente. D'autres ont appris que je faisais ça, le codir, puis le codir du codir, et ont demandé à être dans la liste d'envoi. C'est devenu un vecteur de communication. Tout le monde attendait ce mail ! »

Dans les leçons à retenir de l'expérience de Virginie, il y a aussi l'humour. Une bonne façon de s'affirmer quand on se retrouve en minorité. Dans des codir très masculins, ceux qui lui demandaient d'emblée comment allaient ses enfants se voyaient rétorquer : « et toi, comment vont les tiens » ? Ou encore, au début d'une réunion stratégique où elle est quasiment la seule femme, elle pouvait répondre à celui qui demandait comment prendre place autour de la table : « Faisons simple ? Un homme, une femme, un homme, une femme ! »



Affirmer sa valeur, savoir faire et faire savoir, c'est bien, mais être rémunérée à sa juste valeur, c'est mieux. Alors, comment oser affirmer sa valeur financière ? D'après le [baromètre 2023 de ViveS Média](#) sur les Femmes et l'Argent réalisé avec l'IFOP, seules 41% des femmes se disent à l'aise pour négocier un salaire lors d'un entretien d'embauche et 44% pour demander une augmentation. Alors que les hommes sont respectivement 58% et 57% à être à l'aise dans ces situations. Le cas de Matété Kuntuala en dit long à ce sujet : son cœur de métier, c'est la négociation, elle gère dans son travail des budgets conséquents. Mais quand il s'agissait de négocier pour soi, comme beaucoup de femmes, elle avait tendance à perdre ses moyens.

«C'est différent de négocier pour soi car il y a un versant émotionnel » décrit-elle. « En négociation de salaire, je recommande de bien réfléchir à la rémunération qu'on estime valoir en fonction de son expérience, de son âge... et si possible de se renseigner via des contacts pris dans l'entreprise ciblée pour connaître le niveau des salaires. Il faut aussi avoir conscience de son minimum et ne pas accepter d'aller en-dessous ».

«De son côté, Virginie Vatin révèle ne pas avoir eu besoin de demander quoi que ce soit. « J'ai le sentiment d'être rémunérée à ma juste valeur » explique-t-elle, « j'estime avoir un bon salaire et j'y vois une vraie reconnaissance de mon travail. Peut-être qu'un homme aurait réagi différemment. Mais j'ai des éléments de comparaison, le nuage de points en interne par exemple ».

Quand ce n'est pas le cas, comment faire ? Anne-Laure Pot explique qu'il faut estimer sa juste rémunération par rapport au marché, à ses compétences, et savoir décrypter une offre d'emploi. Par exemple, « si j'ai des prétentions salariales qui correspondent à un grand groupe alors que je m'adresse à une TPE, je ne suis pas crédible » analyse-t-elle. Elle précise que la rémunération médiane dans l'industrie s'élève à 56K€ annuels pour les cadres et avoisine les 50K€ pour des secteurs comme la communication.

Oser affirmer sa valeur se pratique aussi quand on est en poste. L'entretien annuel, ça se travaille, conseille Anne-Laure Pot. « Une part importante de l'entretien est de donner à voir à son manager ce que j'ai fait cette année. C'est très humain mais notre manager comme nous-même, nous oublions ce que nous avons fait ! 'Je suis intervenue à tant de reprises, j'ai rencontré tant de personnes'. Il faut quantifier et donner des éléments objectifs ».

«Pour évoluer en interne, elle recommande de faire des enquêtes auprès d'autres collaborateurs de l'entreprise. Une démarche qui peut être abordée de la manière suivante : « raconte-moi ton métier. Quels sont les prérequis ? » Un travail de fond qui peut se dérouler lors de déjeuners. On se fait alors connaître et on multiplie les possibilités d'être informée de nouvelles opportunités. Si une réorganisation se présente, on pourrait même penser à nous et être approchée... Une bonne pratique à adopter qu'Anne-Laure Pot appelle : « ne pas rester dans son couloir ».

Un dernier conseil pour la route ? Le site de [l'Apec](#) met à disposition gratuitement des ressources pour les cadres : un simulateur de salaire, d'entretien et des recommandations pour améliorer son CV. La partie « conseil en évolution professionnelle » vous propose de prendre rendez-vous avec un consultant ou une consultante en développement professionnel comme Anne-Laure pour faire le point et se projeter vers de nouvelles aventures. L'essentiel étant de commencer par oser... croire en soi. Pas si insurmontable quand on voit les autres le faire. Pourquoi pas vous ?

par Catherine Laurent, Cheffe de rubrique, ViveS média

crédit photo : Ville de Versailles

