

Perfégal promet la parité

Ce petit cabinet de conseil accompagne les entreprises vers l'égalité professionnelle. Pionnier du genre, il défriche un marché qui pourrait se développer. Malgré les pesanteurs culturelles et les réticences des managers.

Peut-on continuer longtemps à ignorer le plafond de verre

une majorité de femmes au cours de leur carrière? Isabelle Guéguen, sociologue, et Françoise Le Verge, économiste, font le pari du contraire. Elles ont créé le cabinet Perfégal pour accompagner les entreprises et les fonctions publiques en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Au menu: diagnostic, conseil et information, formation et accompagnement des managers ou études de terrain en lien avec des sociologues de l'université de Brest. Perfégal compte parmi ses clients La Poste et le conseil régional de Bretagne, mais prospecte surtout les PME, « car elles ne savent pas traiter ce problème ». La parité est dans l'air du temps. « Même les responsables politiques sont intéressés, indique Isabelle Guéguen. La non-prise en compte des problèmes de carrière des femmes peut avoir des consé-



Françoise Le Verge.

quences sur le développement local. Une étude sur Lorient a montré que la solitude des conjointes de couple, au détriment des entreprises de la région. » Quant aux directions d'entreprise, elles ont tout intérêt à cultiver la reconnaissance de leurs employées. « Valoriser les compétences des femmes réduit l'absentéisme et améliore le dialogue social », affirme Françoise Le Verge. Soit, mais les deux consultantes admettent que les mentalités évoluent doucement. « Certes, le Code du travail

impose la parité aux entreprises, indique Isabelle Guéguen. Mais les changements concrets interviennent surtout lorsque ces dernières sont confrontées à des difficultés de recrutement. » Une situation que la baisse attendue de la population active pourrait créer dans les années à venir. Mais il y a souvent loin des intentions aux actes. Si le discours des directions est bien rodé, les entreprises ont encore du mal à prendre de réelles mesures correctrices. « La domination masculine se perpétue par les processus de GRH et l'organisation du travail. Dès que nous proposons des modifications dans ces domaines, nous nous attaquons à des rentes de situation », explique Françoise Le Verge. Il arrive qu'une direction coupe court à l'expérience, effrayée à l'idée de changer ses processus RH. Ailleurs, ce sont les managers qui ne veulent pas bousculer leurs habitudes. Le conseil en parité n'est pas un marché gagné d'avance. **E. B.**