

*connectedthinking



Pacte Mondial

Communication pour le progrès

PricewaterhouseCoopers en France

Deuxième rapport - décembre 2006



PwC en France

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.fr) développe des missions d'audit et de conseil pour des entreprises de toute taille, publiques et privées, privilégiant des approches sectorielles et assurant confiance et valeur ajoutée pour ses clients et l'ensemble des parties prenantes. Plus de 142 000 personnes travaillent en réseau dans 149 pays, partageant points de vue, expériences et solutions pour proposer des perspectives innovantes et des conseils adaptés à chaque problématique.

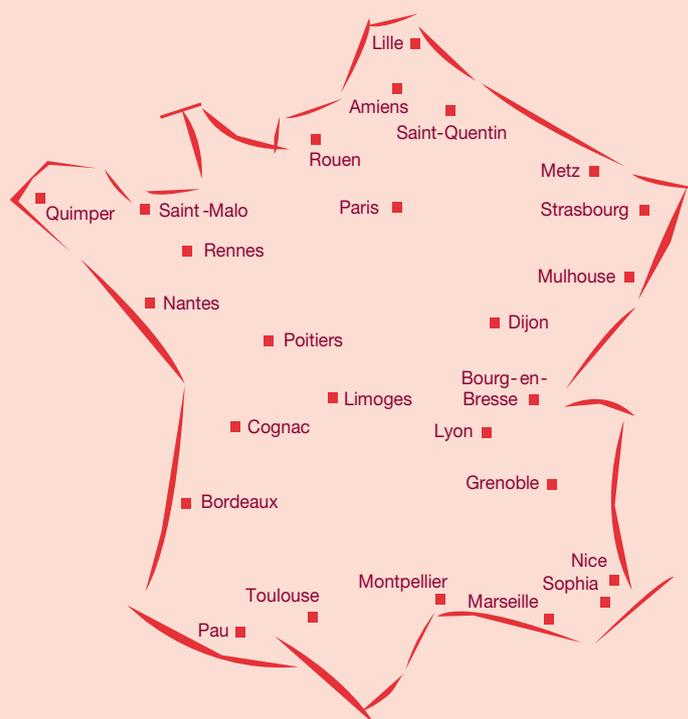
En France, PwC développe cette approche avec Landwell, cabinet d'avocats correspondant. L'offre de services de PricewaterhouseCoopers s'articule autour de quatre axes :

- audit et certification des comptes,
- accompagnement de la croissance,
- optimisation de la performance,
- gestion des risques et des crises.

Ces expertises se déclinent au sein de nos offres de services « Assurance » et « Advisory », en collaboration avec Landwell, cabinet d'avocats correspondant de PricewaterhouseCoopers. Des équipes spécifiques sont dédiées aux PME et entreprises patrimoniales, tant en « Assurance » qu'en « Advisory ». Ces compétences sont approfondies grâce à des approches sectorielles spécifiques :

- produits industriels et biens de consommation,
- services financiers,
- nouvelles technologies/télécommunications et loisirs,
- secteur public.

Constitué d'entités légalement autonomes et indépendantes, membres du réseau PricewaterhouseCoopers International Limited, PricewaterhouseCoopers France rassemble 3 500 personnes dans 25 bureaux.



Message du président



Voici la deuxième « Communication pour le progrès » que PwC en France rend publique pour témoigner de son adhésion au Pacte Mondial.

Dans son premier rapport, notre cabinet avait présenté de façon synthétique l'ensemble des actions engagées qui concourent à la mise en œuvre des dix principes de ce Pacte.

Cette année, j'ai souhaité mettre l'accent sur une action qui nous semble prioritaire : l'action en faveur de la diversité (6e principe du Pacte Mondial) et plus particulièrement celle qui concerne le rôle et la promotion des femmes au sein de notre cabinet.

Pour atteindre cet objectif, un programme pluriannuel a été arrêté et une organisation mise en place.

Nous en rendons compte aujourd'hui, fiers de notre adhésion au Pacte et déterminés dans la mise en œuvre de ce projet.

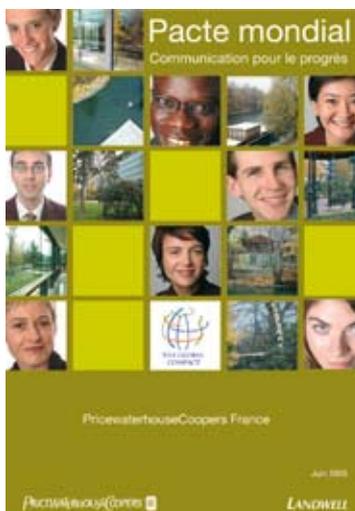
Serge Villepelet
Président de PwC en France

A l'occasion d'un premier rapport « Global Compact : communication pour le progrès », PwC en France avait indiqué que la recherche d'une plus grande diversité de son capital humain constituait une de ses priorités. Cet objectif de lutte contre toute forme de discrimination dans l'emploi et l'exercice professionnel (6^e principe du Pacte) figure explicitement dans notre Code de Conduite. Il exprime notre conviction forte que nous devons être particulièrement exemplaires dans



ce domaine.

« Nous sommes fiers de la diversité de notre capital humain et le considérons comme un atout concurrentiel qui doit être valorisé et développé... Nous nous engageons à préserver un environnement libre de toute discrimination et de tout harcèlement de quelque nature que ce soit. »



Cette année, cet objectif s'est exprimé dans la mise en place d'un programme concerté de promotion du rôle et de la place des femmes de talent au sein de la firme et dans la participation résolue de notre cabinet à des manifestations importantes en faveur du développement du leadership des femmes dans la société et le monde des affaires.

La place des femmes aujourd'hui au sein de PwC en France

Aujourd'hui les femmes représentent 52 % des effectifs globaux du cabinet, 20 % du nombre total des associés et 24 % des associés nommés depuis 2002.

Ces chiffres placent le cabinet français au 4^e rang des cabinets membres du réseau PwC en Europe et bien au-dessus de la moyenne européenne de ces cabinets.

Pourtant nous avons pensé devoir améliorer ces résultats et en particulier réduire le « décalage » entre le taux global de féminisation de nos équipes et le pourcentage de femmes ayant accédé au grade d'associé.

Une étude conduite en novembre 2005 auprès d'un panel de 40 collaboratrices a mis en évidence des facteurs explicatifs de cet écart et a permis d'établir un premier diagnostic de la situation.

Cette étude révèle que

«... le cabinet est perçu comme assez efficace dans l'organisation d'une vraie marge de manœuvre pour des femmes, avec enfants, qui ont choisi de ne pas devenir associées et de travailler à temps partiel ». Et de fait, près de 17 % de nos collaboratrices expérimentées travaillent à temps partiel. Parmi les services mis en place au sein du cabinet depuis plusieurs années (livraisons, pressing, Baby sitting, soutien scolaire...) certains sont perçus comme très favorables à cet équilibre, en particulier un service SOS Garde d'enfants.

A l'inverse, pour les femmes « qui ne veulent renoncer à rien », la perception est plus négative et c'est cette perception que nous devons changer. Être une mère présente et connaître une ascension rapide jusqu'au grade d'associée restent deux options souvent perçues comme incompatibles. Pourquoi? Parce que l'arrivée du ou des enfants est souvent vécue comme une punition sur le plan professionnel car elle s'accompagne d'incertitudes liées aux passages de grade, au bonus, à l'augmentation des salaires, à l'adéquation des plannings et des dossiers attribués au moment du retour. La culture interne est perçue aussi comme très masculine avec souvent un manque de compréhension pour les horaires flexibles, le temps partiel, le travail à distance... Elle s'accompagne d'une vision plutôt négative des femmes associées : « peu de modèles sont appréciés pour motiver les jeunes femmes. » quand bien même les femmes associées sont dans leur grande majorité mères de famille. Mais peut-être veulent-elles trop donner l'impression d'être toujours « au top ».



Pour remédier à cette situation, un plan d'action spécifique a été mis en place en 2006.

Pleinement ancré dans un **programme européen baptisé « Women in PwC »**, ce plan a commencé à être mis en œuvre systématiquement et devrait se dérouler sur plusieurs années, en France mais aussi dans les autres cabinets de notre réseau. En voici pour la France, les principales caractéristiques :

- Désignation d'une associée chargée du pilotage du projet et mise en place d'un groupe de travail permanent commun aux différents métiers et lignes de services du cabinet, en étroite collaboration avec l'équipe Ressources humaines du cabinet.
- Établissement d'un programme original de coaching, baptisé « Women survival course ».

Ce programme a pour but d'aider les femmes à évoluer de manière plus efficace au sein d'une culture à dominante masculine. Il se fonde sur le fait que si les femmes ont en général un comportement, apprécié, de bonne élève, elles doivent apprendre aussi à dire non, à utiliser des règles informelles qui gèrent la vie de l'entreprise, à être moins prévisibles, à communiquer davantage sur le résultat de leur travail. Partant de ces constatations, quinze « règles d'or » aident les consultantes à prendre confiance en elles et à développer leur pouvoir de conviction pour grimper les échelons.

- Réflexion sur de nouveaux modes d'organisation du travail et des parcours professionnels (travail à distance, aménagement des périodes d'activité tenant compte des contraintes de la maternité, gestion adaptée des carrières, etc...) qui rendraient plus aisée une véritable « worklife balance ».
- Constitution de cercles internes de réflexion et d'échange au féminin
- Création d'événements business avec nos clientes femmes dirigeantes.

Agissant ainsi en interne notre cabinet s'est engagé également dans des actions qui contribuent à promouvoir le leadership des femmes.

Nous pensons en effet que cette action externe d'engagement citoyen du cabinet est un signe complémentaire de notre action en direction de nos collaboratrices.

C'est la raison pour laquelle PwC en France a fortement contribué à la création et à la promotion du Women's Forum for the economy and society.

Créé en 2005, ce Forum international des femmes, véritable Davos féminin, s'est tenu pour la 2^e année consécutive à Deauville. Il a réuni de très nombreuses femmes dirigeantes d'entreprises dans le monde ainsi que des femmes ayant aujourd'hui un rôle social, culturel ou politique particulièrement reconnu. Le thème central de cette édition était : « *Quel rôle les femmes peuvent-elles avoir dans le monde de demain ?* »

Plusieurs associées et collaboratrices de notre cabinet particulièrement impliquées dans l'organisation de ce forum et dans son déroulement ont pu à cette occasion y intervenir pour faire part de notre vision.



Une partie de la délégation PwC au Women's Forum. Au centre, Sam DiPiazza, président mondial de PwC et Serge Villepelet, président de PwC en France, en haut à gauche.



Pour tous et en particulier pour nos collaboratrices comme pour les quelque 400 femmes qui chaque année sont candidates à rejoindre notre cabinet, nous pensons que ce message pour la rétention des talents féminins au sein des nos équipes est un message fort : les résultats de la dernière enquête annuelle de satisfaction auprès de l'ensemble de nos collaborateurs révèlent qu'il est positivement reçu puisque 62 % d'entre elles reconnaissent que la diversité du capital humain de PwC France est un de ses atouts.

PricewaterhouseCoopers

Crystal Park

63, rue de Villiers

92208 Neuilly-sur-Seine

Contact : Yves Medina

yves.medina@fr.pwc.com

Tél. 01 56 57 60 90

www.pwc.fr