

European PWN-Paris - Think Tank Women & Money « Femmes et argent, entre maîtrise et complexité. »

Une étude européenne pour jouer cartes sur table.

Seulement 1% des richesses mondiales appartiennent aux femmes et il n'existe aucun pays au monde où le salaire des femmes est vraiment égal à celui des hommes. En France, alors qu'elles sont désormais plus diplômées que les hommes, les femmes gagnent environ 20% de moins, malgré de nombreuses lois votées, mais non appliquées. Au-delà des raisons macro sociales et économiques qui expliquent ces écarts, on sait aussi que dans notre vie privée, culture, stéréotypes et histoire familiale influencent notre rapport à l'argent de manière plus ou moins consciente. Dans une Europe vieillissante, où le taux de chômage et le nombre des familles monoparentales ne cessent d'augmenter, il est plus important que jamais de se projeter dans l'avenir afin de démystifier l'argent et d'en tirer la meilleure utilisation.

Avant de s'engager dans un programme d'accompagnement pour permettre aux femmes de notre réseau de faire un meilleur usage de leurs ressources financières, le Think Tank Women & Money avait besoin d'une meilleure compréhension de ce sujet complexe. Face à une littérature peu abondante, nous avons souhaité poser des questions aux membres de notre réseau quant à leurs attitudes et comportements. Comment nos membres se positionnent-elles face à l'argent ? Qu'est-ce qui pose problème, qu'est-ce qui est compliqué ? Ont-elles le sentiment d'être aussi bien payées que leurs homologues masculins ? Anticipent-elles l'avenir ? Ont-elles besoin de soutien ?

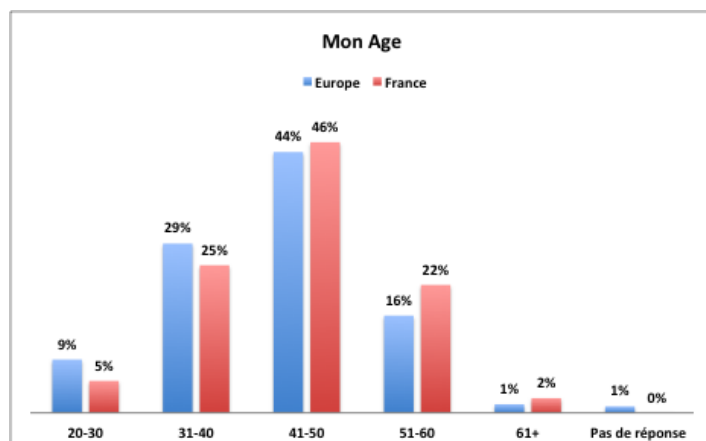
1. Parler d'argent a enthousiasmé les femmes

Une enquête a été menée en juin 2013 sur la base d'un questionnaire Internet envoyé à 3500 membres réparties dans 17 pays. 29% des répondantes viennent du réseau français (le réseau historique où EPWN a été créé, et qui compte aujourd'hui un tiers des membres européennes). Puis viennent les Pays-Bas, l'Italie, l'Espagne et la Suisse qui représentent entre 10 à 7% de l'échantillon. S'y ajoutent enfin les pays qui représentent moins de 5% : l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande, la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni, la Pologne, le Portugal, la Roumanie et la Turquie

64 questions, dont 4 questions ouvertes, nécessitant 45 minutes à remplir... et une première surprise : **un taux de réponse de 24% !** 823 répondantes ont pris le temps de partager leurs expériences, leurs difficultés et leurs rêves concernant l'argent, montrant ainsi un très fort intérêt pour le sujet.

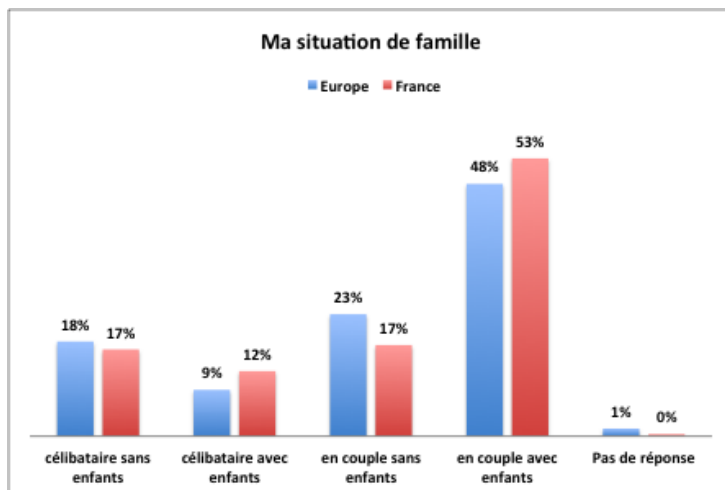
2. Le profil des répondantes : un bagage académique solide et un ancrage économique certain

1.1 Profil démographique



La structure d'âge des répondantes correspond globalement à celle du réseau EPWN : 44% des répondantes ont entre 41 et 50 ans, 29% entre 31 et 40 ans.

L'âge moyen est de 42 ans (43 ans en France).

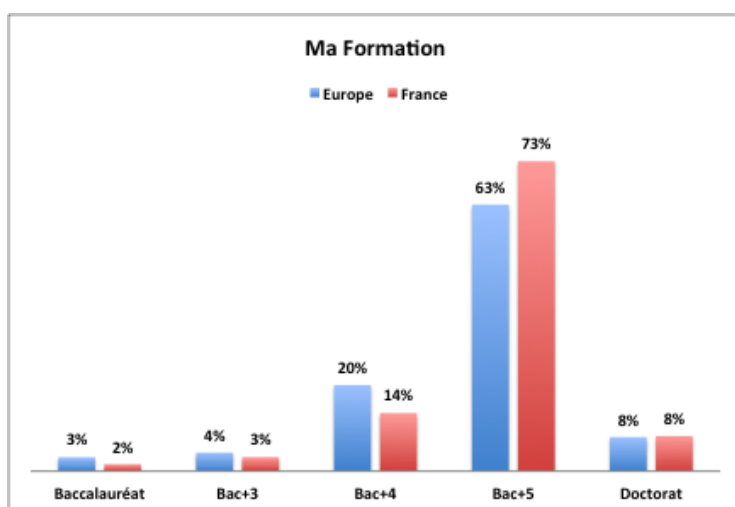


Le profil le plus fréquent est celui d'une femme qui vit en couple avec des enfants pour 48% des répondantes (53% en France).

Dans l'échantillon

- 57% des répondantes ont des enfants (65% en France), 41% n'en ont pas
- 71% vivent en couple et 27% sont célibataires.
- **Les répondantes ont en moyenne 1.9 enfants** au niveau européen (ce qui est plus élevé que la moyenne européenne à 1.6 enfants par femme*), et 2.1 en France

2.2 Niveau d'études



Les répondantes ont un niveau d'études qui correspond au profil des membres du réseau : 71% ont au moins un Master 2 en poche (bac+5). En France, elles sont même 81%.

Selon l'Insee (2011), 27,8% des femmes européennes et 31,4% des femmes françaises ont bénéficié d'études supérieures.

Le niveau d'instruction des répondantes EPWN est donc particulièrement élevé.

Elles ont principalement fait des études de commerce et management (40%), sciences (24%), droit et finance (23%) et humanités au sens large (13%).

A noter qu'en France, on trouve davantage de profils issus d'étude des humanités (23% vs 13% en Europe) et moins pour les études de droits finance (12% vs 23% en Europe).

2.3 Profil professionnel

Plus de 60% (57% en France) des répondantes travaillent pour une entreprise, 26% sont des entrepreneures (28% en France), dont 19% des solo-preneures (23% en France), 10% sont actuellement sans emploi (13% en France).

Nous constatons qu'au niveau européen les répondantes sont moins touchées par le chômage que l'ensemble de la population (10% vs 12% OCDE, août 2013), C'est le contraire en France : 13% des membres sont en transition comparé à un taux de chômage de 11%.

86% travaillent à plein temps, 14% à temps partiel, soit moitié moins que la population des femmes en Europe : 32% (Eurostat data 2011).

Elles travaillent principalement dans les fonctions business (43%), droit et finance (18%) et dans les métiers scientifiques (16%, alors qu'elles sont 24% à avoir fait des études scientifiques).

Pour ce qui concerne la taille des entreprises dans lesquelles elles travaillent, on trouve les plus forts contingents aux extrêmes. **37% des répondantes travaillent dans des organisations employant plus de 5000 collaborateurs**, tandis que **24% travaillent dans les entreprises avec moins de 10 salarié-es** (Ces chiffres font sens considérant que 19% des répondantes sont solo-preneures). 39% travaillent dans des organisations comptant entre 11 et 5000 employés.

Par ailleurs, **les répondantes bénéficient d'une expérience professionnelle conséquente**. 41% cumulent entre 11 et 20 années d'expérience, 34% entre 21 et 30 années d'expérience professionnelle.

En résumé, le profil de notre répondante « moyenne » : Elle est très diplômée, a fait des études de commerce et management, a 42 ans, vit en couple et a environ deux enfants, travaille à temps plein dans une grande entreprise et cumule une vingtaine d'années d'expérience professionnelle, principalement dans les fonctions business.

3. Leur engagement professionnel est la garantie de leur indépendance

C'est dans leurs familles que les répondantes ont puisé l'énergie de poursuivre des études longues. Familialement, le succès était essentiellement lié à la carrière professionnelle permise par l'éducation pour 80% des répondantes. Seules 27% faisaient référence au succès financier. On retrouve bien là les valeurs méritocratiques qui les ont poussées à s'engager dans la vie professionnelle.

Conséquence de cet engagement, pour nos répondantes, **le travail c'est d'abord et avant tout l'indépendance (74%)**, puis une opportunité de développement (62%) ou une nécessité pour sa vie propre (56%). Vient seulement en quatrième position la notion de plaisir (42%).

Elles ont l'air à l'aise dans leur travail. 45% ne se sentent jamais coupables et 51% des répondantes ne se sentent que quelquefois coupables, à 93% parce qu'elles ne passent pas assez de temps avec leur famille.

En France le sentiment de culpabilité est un peu plus élevé (56% vs 51%) probablement du fait que les répondantes sont plus nombreuses à avoir des enfants.

Cet investissement, aussi bien dans leur formation initiale que dans leur carrière professionnelle, se double d'une conséquence inattendue : 52% des répondantes vivant en couple déclarent être « madame gagne pain », ayant le salaire le plus élevé dans le couple. Si l'on prend le cas de la France, le taux de répondantes soutien de famille (53%) est 2 fois plus élevé que dans la société française (24%, source Ipsos).

Les interviewées représentent donc une population très impliquée et active aussi bien sur le plan professionnel que personnel. Assumant des charges économiques importantes, que ce soit dans leur travail ou dans leur couple, elles se sont également investies dans un réseau de femmes professionnelles EuropeanPWN. Malheureusement, elles évoluent dans un univers professionnel favorable aux hommes qui semble leur peser.

4. Un environnement de travail favorable aux hommes

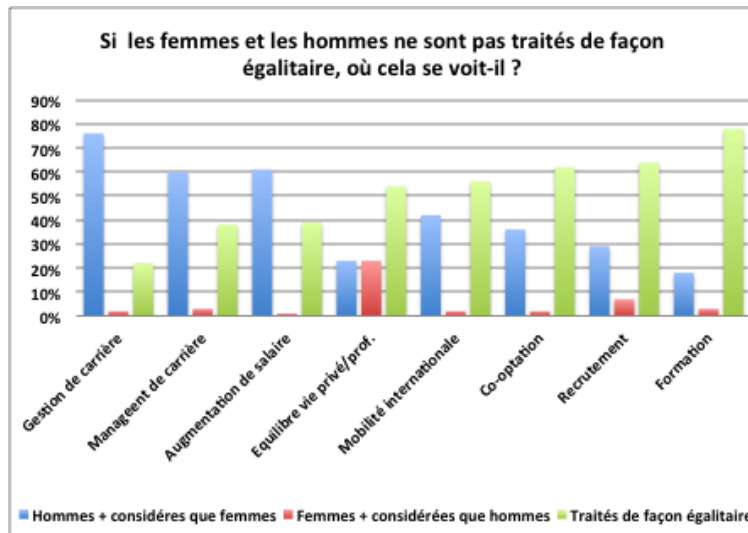
En regardant de plus près l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en entreprise, les répondantes nous déclarent une réelle insatisfaction : **seulement 37% pensent que les femmes et les hommes sont traités de façon égale dans leur entreprise** (pourcentage qui tombe même à 29% en France).

Si on regarde plus en détail, quelques domaines semblent plus égalitaires : la formation (78%), le recrutement (64%) et la cooptation (62%), et dans une moindre mesure la mobilité internationale (56%), et l'équilibre vie professionnelle / vie privée (54%).

Toutefois, dans tous ces domaines, lorsque l'égalité n'est pas au rendez-vous, l'avantage va bel et bien aux hommes qui sont mieux traités que les femmes. Par ailleurs, **plus nous nous éloignons des processus RH (formation, recrutement, mobilité internationale, équilibre de vie) pour prendre en considération des processus de management liés au pouvoir, plus les inégalités augmentent**. Les répondantes observent que les hommes sont favorisés en termes de management de carrière (60%), d'augmentation de salaire (61%) et d'avancement de carrière (76%).

Le seul item pour lequel les femmes se sentent légèrement mieux considérées que les hommes se trouve ironiquement dans le domaine de l'équilibre vie professionnelle / vie privée (23%).

Les françaises sont encore plus sévères, elles déclarent presque 10 points d'inégalité de traitement de plus en faveur des hommes pour les aspects liés au pouvoir : management de carrière (70% vs 60% en Europe), avancement de carrière (84% vs 76% en Europe). A noter aussi : la cooptation est dénoncée par 57% des répondantes françaises vs 40% au niveau européen.



En conclusion nous constatons que le seul point où les femmes expriment ressentir un support de la part des organisations est dans le domaine de l'équilibre de vie – leur permettant de continuer à assurer leur double journée ! Implicite cette position contribue à empêcher les hommes de s'engager davantage dans leurs vies domestiques et familiales.

5. Un faible engagement dans les questions liées à leur rémunération

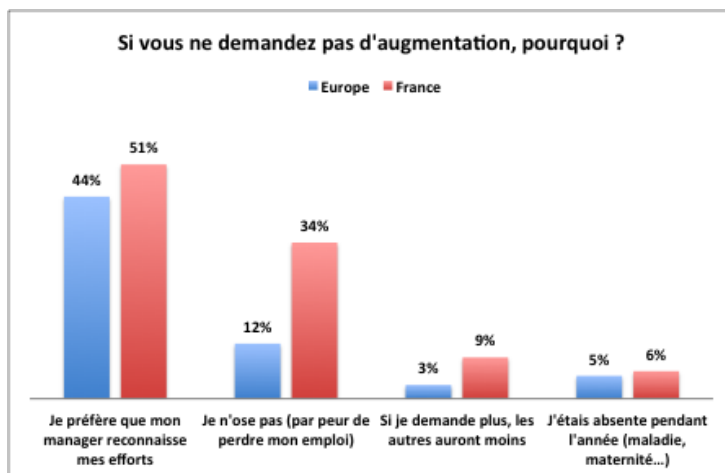
Même si elles évoluent dans des organisations qui traitent mieux les hommes que les femmes, les répondantes sont des femmes bien dotées, de par leur formation et leur profil professionnel. Pour autant, **75% ne sont pas satisfaites de leur rémunération.**

Leur manque d'engagement dans les questions liées à leur rémunération semble d'autant plus étonnant.

- 69% ne parlent pas de leur salaire avec leurs ami-es
- 66% ne demandent pas d'augmentation
- 60% éprouvent des difficultés à demander une augmentation
- 49% ne se sentent pas armées pour négocier leur salaire
- 38% ne savent pas si leur salaire est équivalent à celui d'un homme

Si 65% des répondantes préparent leur entretien d'évaluation annuelle (et même 73% en France), si elles anticipent les objections de leur manager pour 73% d'entre elles, elles ne sont que 51% à se sentir préparée pour une négociation salariale (et encore moins en France 43%).

De fait, elles indiquent clairement que c'est plus facile pour elles de négocier pour quelqu'un d'autre (71% et même 78% en France) que pour elles-mêmes.



66% des répondantes ne demandent pas habituellement d'augmentation de salaire.

La raison prépondérante est qu'elles préfèrent que leur manager reconnaisse les efforts fournis (44%). Vient ensuite la peur de perdre son emploi (12%).

La différence des réponses européennes et françaises sont ici contrastées : en France, 51% des répondantes attendent la reconnaissance de leur manager (+7 points vs Europe), et 34% craignent pour leur poste (+22 points vs Europe).

Néanmoins, 65% des répondantes ont bénéficié d'une augmentation de salaire dans les 12 derniers mois. L'initiative revient dans 59% des cas à l'employeur (pour mémoire : 37% des répondantes

évoluent dans des entreprises employant plus de 5000 personnes qui organisent habituellement des revues annuelles de rémunération).

Parmi les 75% de répondantes qui ne sont pas satisfaites de leur salaire, seule la moitié des répondantes ont entrepris des initiatives personnelles pour négocier leur salaire. De plus, seulement 49% des femmes étaient satisfaites avec les résultats de cette discussion (en France elles ne sont plus que 23%).

Pour celles qui n'ont pas demandé d'augmentation de salaire, seulement la moitié a prévu de le faire.

Au global, **60% pensent que c'est plus difficile pour une femme que pour un homme de demander une augmentation** (et plus encore en France 67%).

En conclusion : Alors qu'elles ne sont pas satisfaites de leur rémunération pour 75% d'entre elles, elles demeurent globalement passives sur cette question.

Elles ne demandent pas d'augmentation, n'ont pas prévu de le faire à court terme et lorsqu'elles le demandent, elles ne sont pas vraiment satisfaites.

Elles restent néanmoins clairvoyantes sur le problème : elles sont conscientes d'éprouver des difficultés à demander une augmentation, ne se sentent pas préparées pour une négociation salariale et pensent que c'est plus difficile pour une femme que pour un homme.

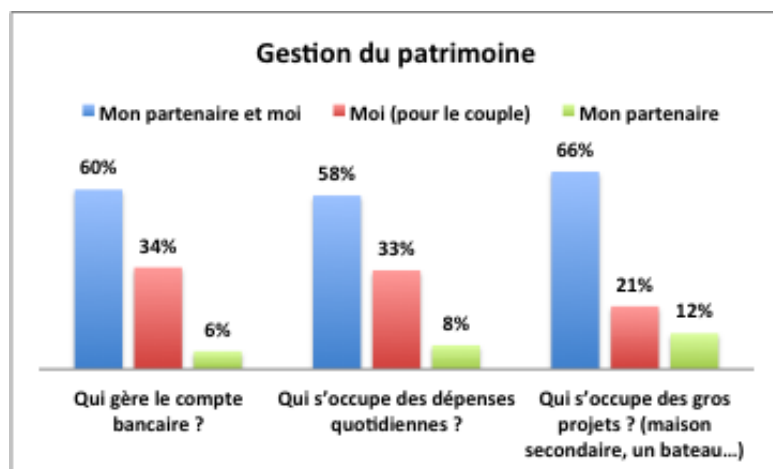
En fait, elles lient beaucoup moins leur rémunération à leur succès (40%) qu'à la valeur de leur travail (68%). On a vu aussi qu'elles attendent que leur manager reconnaisse leurs efforts plutôt que de demander une augmentation par elles-mêmes.

On retrouve ici le « complexe de la bonne élève » : je travaille bien à l'école, je fais bien mon travail dans mon entreprise, j'attends qu'on remarque ces efforts et qu'on m'en félicite par une augmentation. En parallèle de la méritocratie scolaire dont elles ont bénéficié, elles ont foi en une méritocratie professionnelle qui n'existe finalement pas à la hauteur de leurs espérances.

6. Un fort engagement dans leurs finances personnelles

Alors qu'elles font montre d'une certaine passivité pour faire évoluer leur rémunération, **elles sont très engagées dans leurs finances personnelles.**

- 91% connaissent le montant de leurs impôts
- 90% connaissent leurs revenus (salaire fixe, variable, bonus etc.) à 5000 euros près
- 90% possèdent des biens en propre (une épargne personnelle pour 71%, un plan retraite personnelle pour 59%, un bien immobilier en propre pour 53%)
- 80% des répondantes établissent la déclaration d'impôts, seules ou avec leur partenaire
- 71% partagent un compte commun pour les dépenses du ménage



Lorsqu'elles vivent en couple, elles sont pleinement engagées dans la gestion des finances du couple, pour les deux tiers environ à parité avec leur partenaire.

Et lorsque celui-ci ne s'implique pas, elles prennent le relais seule pour le couple.

Dans leurs comportements, les répondantes font preuve d'un faible investissement dans leur rémunération et d'un fort engagement dans les finances personnelles.

Ce paradoxe peut-il s'expliquer dans leur rapport global à l'argent ?

7. Le rapport à l'argent : un sujet complexe mais géré rationnellement

Alors qu'elles sont en pleine possession de leur carrière et qu'elles participent sans problème à la gestion de leurs finances personnelles, même lorsqu'elles vivent en couple, le rapport à l'argent reste un sujet complexe.

Globalement, 54% ont du mal à parler d'argent en rapport avec leurs finances personnelles, et le taux monte à 70% dans le cadre de leur travail (74% en France).

69% ne parlent pas de leur salaire avec leurs ami-es. En France, on a l'air d'aborder plus facilement le sujet avec les ami-es (42% vs 31% en Europe).

En revanche, la parole est libre dans le couple : 85% parlent de leur salaire avec leur partenaire.

Les répondantes définissent l'argent d'abord par rapport à des fonctions objectives : pour 85% des répondantes, c'est la sécurité ou un moyen pour atteindre un objectif pour 64%.

Un tiers seulement des répondantes lie l'argent à des valeurs telles que la reconnaissance (39%), le pouvoir (29%) ou l'énergie (23%).

Par effet miroir, la crainte première par rapport à l'argent concerne le manque de sécurité (46%), la crainte de ne pas pouvoir payer les dettes (21%) et le chômage (17%). Seules 12% déclarent ne pas avoir de peur liée à l'argent.

Ces attitudes sont cohérentes avec leur comportement : 72% gèrent leur argent avec attention et épargnent chaque mois, 59% gèrent leur budget sans problème.

Finalement, un rapport complexe à l'argent car elles ont du mal à en parler, mais un rapport rationnel : l'argent n'est qu'un moyen de garantir la sécurité, comme leur expérience familiale le leur a enseigné.

8. L'argent sécurité, valeur reçue en héritage familial qu'on transmet aussi à ses enfants

On a vu que dans leur couple, à peine 10% délèguent totalement la gestion et les investissements à leur partenaire. C'est une évolution notable par rapport aux 40% de couples parentaux dans lesquels le père gérait seul.

On note aussi d'importantes évolutions entre les valeurs transmises par les parents, et ce qu'elles souhaitent transmettre à leurs enfants.

Lorsqu'on leur demande « quels enseignements tirez-vous de votre expérience familiale ? », 59% des répondantes citent spontanément la bonne gestion de l'argent (l'épargne et la sécurité 26%, la planification 19% et le refus de faire des dettes 12%). Quelques familles plus libérales leur ont transmis les notions d'indépendance et de liberté (16%) ou de distance par rapport à l'argent 12% (profite de la vie, l'argent n'est qu'un moyen et pas un but).

Lorsqu'on leur demande les conseils qu'elles ont envie de transmettre à leurs enfants, elles sont nettement plus prolixes.

Néanmoins, la bonne gestion arrive spontanément en tête, citée par 86% des répondantes (avec deux nouvelles catégories par rapport à leurs parents : la prise en compte de la retraite, et l'investissement immobilier). La valeur indépendance double certes par rapport à leurs parents, mais n'est citée que par 37% des répondantes. De même pour la prise de distance citée par 26%. La grande nouveauté est le lien plus fort avec la vie professionnelle cité à 66% (d'abord à travers le travail 28%, puis le développement de carrière 22% et enfin la gestion de son salaire 16%).

9. Ce qui n'empêche pas de s'évader un peu dans des rêves d'indépendance plus affirmée

Indépendance et liberté	Etre riche, se sentir en sécurité financièrement, faire ce que je veux quand je veux	28%
	Activités bénévoles : aider, m'occuper de personnes dans le besoin, travailler pour un meilleur avenir, promouvoir et soutenir les autres, partager mes savoirs	19%
	Voyager : autour du monde, prendre une année sabbatique et voyager, sans considérer ni le temps ni l'argent	13%
	Activités artistiques : écrire, peindre, danser, chanter, jouer un instrument de musique	6%
Total		64%
Travail	Meilleure qualité de vie au travail, une charge de travail normale, flexibilité et mobilité, moins se dépêcher, équilibrer vie professionnelle / vie privée.	23%
	Progresser au niveau de la formation, du salaire et de la carrière	22%
	Trouver un emploi	7%
Total		52%
Propriété, maison	Ma résidence principale, une maison secondaire pour les vacances et la retraite	27%
Famille	Avoir assez d'argent et de temps pour mes enfants, parents, ma famille, mon partenaire	24%
Entrepreneuriat	Lancer et développer mon entreprise	22%
Retraite	Prendre ma retraite tôt, prendre plaisir à la vie, jouir d'une retraite sereine	19%
Santé & sport	Rester en bonne santé, avoir plus de temps pour le sport	6%

Lorsqu'on leur demande quels sont leurs rêves, 64% parlent d'indépendance ou de liberté : 28% rêvent de « faire ce que je veux, quand je veux », 19% souhaitent s'engager dans des activités bénévoles, 13% voyageraient et 6% se tourneraient vers les arts.

Mais une bonne moitié continue de lier les rêves avec l'activité travail : une meilleure qualité de vie au travail pour 23% des répondantes, des progrès de salaire et de carrière pour 22%.

Enfin vient une liste de rêves plutôt rationnels : 27% parlent d'immobilier, 24% parlent de temps pour la famille, 22% évoquent l'entrepreneuriat et 19% espèrent une retraite sereine.

Conclusion

Rappel des points principaux

Parler d'argent a enthousiasmé les femmes du réseau EPWN. Malgré un questionnaire très long, le taux de réponse a atteint 24% ! 823 répondantes ont pris le temps de partager leurs expériences, leurs difficultés et leurs rêves concernant l'argent, montrant ainsi un très fort intérêt pour le sujet.

Le profil de notre répondante « moyenne » : Elle est très diplômée, a fait des études de commerce et management, a 42 ans, vit en couple et a environ deux enfants, travaille à temps plein dans une grande entreprise et cumule une vingtaine d'années d'expérience professionnelle, principalement dans les fonctions business.

Elle définit son rapport au travail comme étant d'abord et avant tout l'indépendance puis une opportunité de développement personnel. Cet investissement, aussi bien dans leur formation initiale que dans leur carrière professionnelle, se double **d'une conséquence inattendue : 52% des répondantes vivant en couple déclarent être « madame gagne pain »**, ayant le salaire le plus élevé dans le couple.

Elles sont d'ailleurs très engagées dans leurs finances personnelles, et lorsqu'elles vivent en couple, elles gèrent à parité avec leur partenaire, voire même seules au nom du couple.

Alors qu'il ne semble pas y avoir d'inégalités financières dans leur couple, **elles déplorent un environnement au travail qui n'est pas favorable aux femmes : les hommes y sont nettement mieux traités.** Particulièrement, plus on s'éloigne des processus RH (formation, recrutement, mobilité internationale, équilibre de vie) pour prendre en considération des processus de management liés au pouvoir (management de carrière, augmentation de salaire, avancement de carrière), plus les inégalités augmentent et impactent leur rémunération : **75% des répondantes ne sont pas satisfaites de leur rémunération.**

Pourtant, elles demeurent globalement passives sur cette question. Elles ne demandent pas d'augmentation, n'ont pas prévu de le faire à court terme et lorsqu'elles le demandent, elles ne sont pas vraiment satisfaites.

Elles restent néanmoins clairvoyantes sur le problème : elles sont conscientes d'éprouver des difficultés à demander une augmentation, ne se sentent pas préparées pour une négociation salariale et pensent que c'est plus difficile pour une femme que pour un homme.

Dans leurs comportements, les répondantes font preuve d'un faible investissement dans leur rémunération et d'un fort engagement dans les finances personnelles. Ce paradoxe peut-il s'expliquer dans leur rapport global à l'argent ?

Le rapport à l'argent reste un sujet complexe : elles ont du mal à en parler, surtout dans le cadre professionnel. **Mais c'est un rapport rationnel : l'argent est pour elles avant tout l'argent sécurité.** C'est aussi la valeur qu'elles ont reçu par leur héritage familial, et ce qu'elles souhaitent transmettre à leurs enfants. Cette attitude se retrouve dans leurs comportements : elles gèrent leur argent avec attention et épargnent chaque mois.

Conclusion

Ce bilan nous interpelle et pose plusieurs questions.

Nous sommes ici en présence de femmes globalement privilégiées, tant par leur bagage scolaire que professionnel. Elles maîtrisent leurs finances personnelles, mais restent étonnamment passives quant à leur rémunération, alors qu'elles en sont insatisfaites à 75%.

Elles nous montrent ici qu'elles ne présentent pas de tabou dans leur rapport à l'argent, puisqu'elles le maîtrisent en toute indépendance dans leurs foyers.

C'est donc bien dans l'univers professionnel que les choses se compliquent.

Pour leur part, elles sont en quelques sortes victimes du « complexe de la bonne élève » : je travaille bien à l'école, je fais bien mon travail dans mon entreprise, j'attends qu'on remarque ces efforts et qu'on m'en félicite par une augmentation. Même si celle-ci ne vient pas, je ne réclame pas, je ne parle pas d'argent, et je me comporte en fourni qui gère et épargne sagement, comme mes parents me l'ont enseigné et comme je souhaite le transmettre à mes enfants.

En parallèle de la méritocratie scolaire dont elles ont bénéficié, elles ont foi en une méritocratie professionnelle qui n'existe finalement pas à la hauteur de leurs espérances.

C'est à ce niveau que se situe la part de l'entreprise. On retrouve dans le contexte de traitement inégalitaire entre les femmes et les hommes cette absence de méritocratie professionnelle qui se traduit notamment par des retards dans les augmentations de salaire et les avancements de carrière.

De fait, nous retrouvons l'asymétrie entre l'espace privé et l'espace public. Les femmes historiquement assignées à la sphère privée s'y sentent à l'aise pour maîtriser l'argent personnel et familial. La sphère professionnelle publique reste un espace qui ne leur laisse pas encore les clés de l'émancipation financière individuelle.

N'est-il pas temps pour les femmes de se réveiller? Comprendre que les augmentations de salaire ne sont pas attribuées au mérite. Envisager que l'argent puisse être une fin en soi dans ce qu'il dit de la valeur sociale qu'on lui attribue, mais aussi pour les opportunités qu'il peut ouvrir. Dépasser la routine de l'épargne qui limite l'utilisation de l'argent à garantir la sécurité et s'émanciper vers des chemins de gestion du patrimoine et de l'épargne plus risqués, mais potentiellement plus prometteurs aussi.

N'est-il pas temps aussi pour les entreprises de dépasser cette seule question de la maîtrise individuelle des demandes d'augmentation qu'on pourrait simplement renforcer par des séminaires de formation ? La question du rapport à l'argent en entreprise est aussi systémique : revoir les process RH pour en neutraliser les effets discriminants en terme de développement de carrière et de rémunération reste plus que jamais d'actualité.

Ce d'autant plus que si les process sont défavorables aux femmes privilégiées interrogées dans notre étude, que penser de la situation des femmes qui n'ont pas eu la même chance de développement scolaire et professionnel ?

C'est pourquoi, pour la partie de développement personnel sur laquelle il peut agir, le groupe Think tank de EPWN a bâti un programme spécifique qui proposera 6 séances d'ateliers et conférences dédiées au thème « les femmes et l'argent ». Ce programme sera présenté le 4 novembre 2013, à l'hôtel de l'industrie, à partir de 19 heures. Il est destiné aux femmes cadres qui pourront ainsi mettre des mots pertinents sur leur rapport à l'argent, partager sur leurs situations propres et trouver des pistes qui leur permettront de cheminer vers une meilleure gestion de leurs ressources financières, personnelles et professionnelles.

**4 novembre, Women and money : nous jouerons cartes sur table.
Pour que les femmes dépassent les complexités de l'argent
et bâtissent leur plan financier personnel.**

Paris, 4 novembre 2013

Think Tank Women & Money

Corinne Hirsch, VP Think tank
Ulrike Lehmann, Project Lead

Ghislaine Feger-Gunge, VP Events & Project team-
Corinne Albert, Project team
Dana Allen, Sponsor

A propos de l'EuropeanPWN :

Fondé en France, European Professional Women's Network (EPWN) est une fédération de 19 réseaux de femmes, basés dans 17 pays européens, rassemblant 3500 membres dont plus de 1200 femmes dans la branche parisienne. Sa mission est de promouvoir le développement professionnel des femmes cadres et entrepreneures, au travers de programmes de formation et développement, mentorat, échange d'expériences, conférences et débats avec des dirigeantes du monde des affaires, de la recherche, et des medias.
<http://www.europeanpwn.net/paris>

Contacts : hirsch.corinne@laposte.net - ulrike.lehmann@orange.fr

A propos de Pictet & Cie :

Créée en 1805, Pictet & Cie est l'une des principales banques privées en Europe. Elle gère et conserve à ce jour plus de 316 milliards d'EUR d'actifs financiers. Pictet & Cie est détenue par huit associés, qui gèrent l'entreprise au quotidien. Pictet & Cie s'appuie en France sur une succursale bancaire consacrée à la gestion patrimoniale privée, et dans laquelle a été développée depuis 2008 une offre de services dédiée aux femmes.