



# Culture Coop

LE MAGAZINE DONT VOUS ÊTES LE PRINCIPE ACTIF

HORS-SÉRIE



**PARITÉ - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE -  
ENTREPRENEURIAT - SPORT**

## **La conquête des femmes sur tous les terrains**



Fédération Nationale  
**CAISSE D'ÉPARGNE**



***Grand jeu :  
gagnez une voiture !***

**Sociétaires, pour participer, rendez-vous  
sur [www.societaires.caisse-epargne.fr](http://www.societaires.caisse-epargne.fr)  
jusqu'au 14 janvier 2022.**



**CAISSE  
D'ÉPARGNE**

*Vous être utile.*



# 06



**ENJEUX**

Toujours en quête de l'égalité.

# 08



**INTERVIEW**

Marie-Pierre Rixain, députée



**GRAND ANGLE**

L'entrepreneuriat des femmes, enjeu économique et social

Les athlètes féminines font vivre nos valeurs

Gouvernance, égalité professionnelle, la recherche d'un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes

# 12

**Enjeux/  
Arrêt sur images/  
Tout le monde en parle/  
Success story/**



10 **Interview**

**05 L'édito**  
Dominique Goursolle,  
présidente de la Fédération  
nationale des Caisses d'Épargne  
Pierre Macé,  
directeur général de la Fédération  
nationale des Caisses d'Épargne

**06 Enjeux**  
Toujours en quête de l'égalité

**08 L'interview**  
• Marie-Pierre Rixain  
Un enjeu d'égalité et de performance  
• Christine Fabresse  
L'envie d'entreprendre n'a pas de genre

**10 Grand angle**  
• L'entrepreneuriat des femmes,  
enjeu économique et social  
• Les athlètes féminines font vivre  
nos valeurs  
• Gouvernance, égalité  
professionnelle... la recherche  
d'un meilleur équilibre entre  
les femmes et les hommes

**20 Arrêt sur images**  
• Égalité et lutte contre les stéréotypes  
• Exposition : nos entrepreneures  
ont du talent !  
• Trois championnes bien  
accompagnées  
• Cléopâtre Darleux : grande gardienne  
et femme engagée  
• Une entreprise inclusive  
• Margot Chevrier, toujours plus haut !  
• Une formation en IA pour les femmes  
• Le réseau des elles des Hauts  
de France lance son podcast,  
une initiative positive et inspirante  
• Des femmes d'influence  
• Avec Octobre Rose, un partenariat  
engagé contre le cancer du sein !  
• Mobilisée pour promouvoir la mixité  
professionnelle !  
• Regards de femmes sur la mutation  
sociétale  
• Un groupe de référents Entrepreneuriat  
par les Femmes  
• Pionnière dans la lutte contre  
les violences conjugales  
• Accompagnée par l'agence ESS,  
Minéka valorise les déchets.

**36 Replay**  
• Les Caisses d'Épargne,  
actrices pionnières de l'autonomie  
financière des femmes

**38 Tout le monde en parle**  
• Amplifier la voix de l'économie sociale  
et solidaire est #ESSentiel  
• Cancer@Work : concilier maladie  
et travail  
• Femmes de Talent : le podcast  
des parcours féminins inspirants  
dans l'univers du sport  
• Faire progresser l'égalité  
au niveau international

**40 Success story**  
Elles ont fait bouger les lignes

**Arrêt sur images****Replay**

## 36

**Tout le monde en parle**

## 38



• Directeur de la publication :  
Pierre Macé

• Directrice de la rédaction :  
Marie Xuereb

• Rédacteur en chef :  
Pascal Briend

• Coordination :  
Vincent Ferlicoq

• Rédaction :  
Pascal Briend  
Laure de Llamby  
Jean-Louis Lemarchand

• Conception :  
Les Éditions de l'Épargne

• Crédits photos :  
Fizkes / Adobe Stock  
Malkovkosta / Adobe Stock  
Anton Gvozdkov / Adobe Stock,  
Vgajic / istock,  
Didier Depoorter,  
Claude Truong-Ngoc /  
Wikimedia Commons, Greg  
Gonzalez/BPCE, Mael Lambla,  
Little Shao / Red Bull Content  
Pool, Pascal Magat, Olivier  
Toussaint, khris@sfr.fr, Daniere.  
Metro lyon, Ludovic Letot,  
Marion Cousinet, D.R.

*Culture Coop est une publication  
de la Fédération nationale  
des Caisses d'Épargne,  
5 rue Masseran - 75007 Paris  
www.federation.caisse-epargne.fr  
Association régie par la disposition  
des articles L.512.85 à L.512.105  
du Code monétaire et financier,  
par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative  
au contrat d'association.  
SIREN : 429 351 208  
Code APE : 9499Z,  
N° ISSN : 2606-8400*

*Vous avez des suggestions,  
contactez-nous à l'adresse  
fnce@fnce.caisse-epargne.fr  
ou par courrier, à l'adresse  
indiquée ci-dessus.*



**Dominique Goursolle,**  
présidente de la Fédération nationale des Caisses d'Epargne

**Pierre Macé,**  
directeur général de la Fédération nationale des Caisses d'Epargne



# Culture Coop

LE MAGAZINE DONT VOUS ÊTES LE PRINCIPE ACTIF

## L'équilibre entre les femmes et les hommes : un enjeu d'actualité

Alors que l'année 2021 prend fin, avec en toile de fond une situation sanitaire appelant encore à la vigilance, nous sommes heureux de vous adresser un nouveau numéro du magazine Culture Coop. Après le numéro spécial « Jeunes » du printemps dernier, nous mettons en lumière cette fois-ci une question qui se pose avec un peu plus d'acuité chaque jour dans nos entreprises : celle de l'équilibre entre les femmes et les hommes. Dix ans après la mise en œuvre de la loi Copé-Zimmermann, en quels termes se pose aujourd'hui la parité dans nos instances de gouvernance ? Où en sommes-nous en matière d'égalité professionnelle ? Que proposons-nous aux femmes qui veulent se lancer dans la création

d'entreprise ? Tout au long de cette l'année 2021, cette question s'est invitée dans notre actualité : du renouvellement des administrateurs de SLE en janvier au projet de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle à l'automne ! En passant par Tokyo l'été dernier, où les athlètes féminines de l'Equipe de France Olympique et Paralympique ont tant brillé. Que ce soit au travers de ses prises de parole ou des actions réalisées et présentées par chacune des Caisses d'Epargne, ce numéro spécial « Femmes de talent » de Culture Coop montre toute l'étendue de nos engagements en faveur de l'égalité, de la mixité et de la place des femmes dans la vie économique et la société.







# Toujours en quête de l'égalité

**En dépit des progrès observés ces dernières années, la condition féminine constitue la première crainte de discrimination des femmes dans le monde de l'entreprise. Les initiatives foisonnent pour favoriser le partage des responsabilités avec les hommes.**

Si dès l'antiquité, les femmes ont travaillé (et durement), leur droit au travail est relativement récent en France. Il faudra attendre 1965, 21 ans après avoir obtenu le droit de vote, pour que la loi (du 13 juillet) leur accorde la possibilité d'ouvrir un compte bancaire en leur nom - ce qui leur était permis dans les Caisses d'Épargne depuis 1881- et de travailler sans le consentement de leur mari.

Quel chemin parcouru depuis ! Plus de deux femmes sur trois (67,6 %) participent actuellement au marché du travail, même si c'est encore moins que les hommes (75,4%). L'égalité entre les sexes se rapproche. L'écart qui était encore de 31 points en 1975 s'est réduit à 8 points en 2016. Plus nombreuses à travailler, les femmes sont également de plus en plus nombreuses à occuper des postes à responsabilité (42 % dans la population des cadres en 2019 contre 31 % en 1995).

Reste que de nombreux obstacles s'opposent toujours à un traitement égalitaire entre femmes et hommes dans le monde de l'entreprise, que ce soit pour l'obtention de crédits pour créer sa propre société, l'accès à certains métiers, le niveau des rémunérations ou encore la promotion à des fonctions supérieures.

## Les femmes, meilleures gestionnaires que les hommes

Un coup d'arrêt a ainsi été observé dans la création d'entreprises par des femmes qui, après un envol dans les années 2000, stagne désormais à près de 40 % de l'ensemble. « *La faible part des entrepreneures résulte de plusieurs facteurs*, observe Eve Escandon, ancienne présidente de l'association Femmes Chefs d'Entreprise : *la persistance de stéréotypes de genre jouant un rôle prépondérant, notamment au stade de l'orientation : l'entrepreneuriat reste associé essentiellement à des modèles masculins* ». L'ambition, la conquête, la performance, la prise de risque, autant de valeurs qui seraient « l'apanage » des hommes. Une discrimination qui prend sa source dès les bancs du collège, un certain nombre de métiers ayant longtemps été « déconseillés » aux jeunes filles (BTP, Mécanique..).

Autre facteur discriminant, le financement. « *Les start-up de la technologie dirigées par des femmes lèvent en moyenne deux fois moins de fonds que celles dirigées par des hommes* », s'inquiète Karine Pho, vice-présidente du réseau Mampreneures France. Cette prudence des milieux financiers serait-elle justifiée ? Aucunement si l'on en croit une étude de l'institut Manageo révélant que les femmes s'avèrent meilleures gestionnaires que les hommes : en 2018, seulement 3,1 % des TPE ayant

une femme à leur tête sont entrées en défaillance contre 5 % pour un dirigeant masculin. « *Si Lehman avait été « Sisters » au lieu de « Brothers », le monde serait peut-être très différent aujourd'hui* », avait déclaré dans une formule-choc, Christine Lagarde, alors directrice générale du FMI, au lendemain de la crise financière qui avait ébranlé la planète en 2008. Une assertion faisant référence aux qualités de sagesse dont témoignent les femmes à tous niveaux, du foyer domestique aux instances supérieures de management.

## L'écart salarial mis à l'index !

« *À travail de valeur égale, salaire égal* », le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes a été retenu par la Cour de Cassation dans un jugement de 1996. Si des progrès ont été observés, l'État a dû accentuer la pression sur les employeurs en faisant passer en 2018 la loi Pénicaud-Schiappa qui préconise la suppression de tout écart de rémunération et de situation entre les deux sexes. Obligation a été faite aux entreprises de créer un index de l'égalité salariale à publier chaque année, mesure appliquée progressivement et concernant désormais depuis 2020 toutes les sociétés de plus de 50 salariés. L'impact de cette disposition légale n'est pas mince, mais il demeure un écart de rémunération injustifié voisin de 20 % entre les femmes et les hommes. La crise provoquée par la pandémie du Covid-19 a contraint de nombreuses entreprises à ajourner leur plan de rattrapage salarial, soulignait récemment le Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Des progrès sont également encore à effectuer pour atteindre la parité dans les sphères dirigeantes. La loi de 2011, dite Copé-Zimmermann, a certes entraîné une large féminisation des conseils d'administration et de surveillance des grands groupes, passant de 26,2 % en 2013 à 45,5 % en 2020. Mais les femmes n'occupent encore que moins d'un quart des postes dans les comités exécutifs.

Assurément, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes demeure un vaste chantier. Les pouvoirs publics en ont pris conscience, comme le démontre le projet en débat au Parlement (voir l'entretien en pages 8-9) tout comme les organisations syndicales. Sur le terrain, les initiatives pratiques se multiplient, portées par des associations, fondations, collectivités territoriales. Tous ces acteurs expriment le même diagnostic : la mixité, le partage des tâches et des responsabilités entre les femmes et les hommes dans la vie (professionnelle et domestique) représente une chance, de justice et de progrès, pour la Société.



## Marie-Pierre Rixain députée

“ Les femmes doivent être accompagnées tout au long de leur vie, quel que soit leur âge, leur parcours, vers un emploi qui les satisfasse. ”

# Un enjeu d'égalité et de performance

Le Parlement a adopté en décembre une proposition de loi visant à « accélérer l'égalité économique et professionnelle ». À l'origine de ce texte, la députée Marie-Pierre Rixain souligne les bienfaits de la féminisation des instances dirigeantes pour l'équité hommes-femmes et pour la réussite des entreprises.

BIO

Députée de la 4<sup>e</sup> circonscription de l'Essonne, élue en 2017, **Marie-Pierre Rixain** est présidente à l'Assemblée nationale de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Diplômée de l'Institut d'études politiques de Toulouse, elle a fait ses débuts en politique auprès de Jacques Barrot, député et ancien commissaire européen, avant de devenir consultante dans le secteur de la santé.



**FNCE** Quel bilan peut-on établir dix ans après de la loi Copé-Zimmermann (présentée par Jean-François Copé et Marie-Jo Zimmermann, alors députés) sur la féminisation des instances dirigeantes des entreprises ?

**MARIE-PIERRE RIXAIN** La loi du 28 janvier 2011 qui avait été, rappelons-le, accueillie avec des réserves, a modifié de manière structurelle la composition des conseils d'administration. Elle a conduit à une quasi-parité (46 %) entre hommes et femmes pour les mandats dans les conseils d'administration et conseils de surveillance pour les grandes entreprises, les 120 du SBF. Ce qui place la France en tête du palmarès européen, loin devant par exemple nos voisins allemands, espagnols, italiens et britanniques, et distançant largement aussi les États-Unis qui se situent au-dessous de la barre des 30 %. Une telle performance prouve que la méthode employée, un quota à respecter, était la bonne : pas de quota, pas de résultat ! L'Allemagne l'a bien compris qui, en légiférant sur la question en 2015, a fixé des quotas. Le taux de féminisation des conseils d'administration y a bondi en cinq ans de 15 % à 33,7 %.

**FNCE** Au-delà de ce bilan comptable positif, le mode de fonctionnement des conseils d'administration a-t-il profité de cette mixité ?

**MARIE-PIERRE RIXAIN** Nous avons assisté à une professionnalisation accrue des conseils. Devant relever ce défi de la féminisation, les groupes ont fait appel à des cabinets de recrutement pour trouver des membres de leurs conseils et cela s'est traduit par une professionnalisation qui n'a

pas concerné d'ailleurs seulement les membres féminins. Cet effet vertueux constitue une heureuse surprise. Dans le même temps, l'accès des femmes à ces responsabilités a permis un partage du pouvoir économique et conduit à une amélioration des performances des entreprises. En apportant leurs points de vue, leurs sensibilités différentes, les femmes ont fait avancer l'intelligence collective.

**FNCE** Cette mixité dans l'entreprise a-t-elle d'autres bienfaits ?

**MARIE-PIERRE RIXAIN** L'idée centrale de la loi n'était pas de priver les entreprises de talents masculins ! Il a certes fallu contraindre les entreprises à faire une place aux femmes mais l'objectif n'était pas de permettre aux femmes de prendre une revanche sur les hommes (sourires). En allégeant le poids qui repose sur les épaules des hommes dans la vie professionnelle, nous leur donnons la possibilité de prendre davantage de responsabilités dans la conduite de la vie domestique et familiale. Il s'agit en fait d'accorder une juste place aux femmes dans la vie économique.

**FNCE** Pourquoi dès lors souhaiter « accélérer l'égalité économique et professionnelle » pour reprendre les termes de votre proposition de loi ?

**MARIE-PIERRE RIXAIN** Avec la loi Copé-Zimmermann, c'est « l'escalier extérieur » qui a été ouvert, en accélérant l'accès des femmes aux conseils d'administration. Mais nous n'avons pas constaté le « ruissellement » espéré aux autres strates de l'entreprise. L'heure est venue de construire un « escalier intérieur » pour que les femmes puissent arriver réellement aux postes de direction. En 2021, tous les patrons sans exception des sociétés du CAC

40 sont des hommes ! Aux entreprises donc de revoir en ce sens leurs grilles de promotion, d'avancement. La philosophie de notre proposition de loi peut ainsi se résumer : les femmes doivent être accompagnées tout au long de leur vie, quel que soit leur âge, leur parcours, vers un emploi qui les satisfasse. Cela commence par l'enseignement où il faut revenir sur les stéréotypes tenaces qui réservent aux hommes certains métiers. Dans les entreprises, le plafond de verre reste très solide et s'oppose à la promotion des femmes qui comptent pourtant pour 42 % de la population des cadres. Aujourd'hui les femmes n'occupent que 22 % des postes dans les organes de direction des sociétés du secteur privé (les comités exécutifs -Comex- et les Comités de direction-Codir). Nous proposons que ce taux de représentation dans les sociétés de plus de 1 000 salariés monte à 30 % pour les 10 % de postes à plus fortes responsabilités dans les cinq ans suivant la publication de la loi et même 40 % huit ans après.

**FNCE** À ce rythme, est-il possible d'imaginer une équité femmes-hommes dans la vie économique ?

**MARIE-PIERRE RIXAIN** Il est indispensable d'avoir une vision à long terme, à l'horizon 2030. Nous devons par exemple aujourd'hui faire face à de réelles difficultés de recrutement dans certains secteurs. Ouvrir l'accès à des postes-clés à des femmes dans des domaines stratégiques comme les hautes technologies permettrait d'y remédier. Plus globalement, quand les entreprises accordent plus de responsabilités aux femmes, elles intègrent des talents supplémentaires, source de diversité et de richesse. Accroître la présence des femmes dans les entreprises, c'est non seulement un enjeu d'égalité entre les sexes mais aussi un enjeu de performance pour l'ensemble de notre économie.

A close-up portrait of Christine Fabresse, a woman with short dark hair and red lipstick, wearing a dark blue blazer. She is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression.

**Christine Fabresse**  
directrice générale  
Banque de proximité  
et Assurance, BPCE

## « L'envie d'entreprendre n'a pas de genre »

Historiquement engagées en faveur de leur émancipation, les Caisses d'Épargne agissent pour que les femmes occupent une place grandissante dans l'économie et la société. Elles sont notamment aux côtés de celles qui créent ou reprennent une entreprise. Le point avec Christine Fabresse, directrice générale Banque de proximité et Assurance du Groupe BPCE.

BIO

Diplômée de Montpellier Business School, **Christine Fabresse** intègre en 2008 le comité exécutif de la Caisse nationale des Caisses d'Épargne à la tête de la direction de l'animation commerciale. Puis, au sein du Groupe BPCE, elle devient en 2011 directrice du développement Caisse d'Épargne, membre du comité exécutif. En 2013, Christine Fabresse rejoint la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon en tant que présidente du directoire. Depuis octobre 2018, elle est directrice générale en charge de la Banque de proximité et Assurance, membre du directoire du Groupe BPCE.



# “ Aider à concrétiser un projet, c'est une vocation économique et sociale des Caisses d'Epargne depuis toujours. ”

## **FNCE** Les Caisses d'Epargne soutiennent l'entrepreneuriat des femmes depuis de nombreuses années. Pour quelles raisons ?

**CHRISTINE FABRESSE** C'est un sujet qui nous tient à cœur et sur lequel nous agissons depuis plus de 10 ans ! Nous pouvons dire que nous sommes la première banque à s'être intéressée aux femmes qui entreprennent. Pourquoi ? Il y avait à l'époque beaucoup d'idées reçues sur le fait que les banquiers ne prêtaient pas aux femmes et les statistiques montraient que moins de femmes se lançaient dans l'aventure entrepreneuriale. Nous voulions comprendre. Nous avons créé un observatoire pour en connaître la raison et la réponse a été sans appel : s'il y a moins de femmes, c'est qu'elles n'osent pas se lancer par crainte de l'échec. Dès lors, toute notre action s'est focalisée sur la mise en confiance de ces créatrices. « Aider à concrétiser un projet » c'est une vocation économique et sociale des Caisses d'Epargne depuis toujours.

## **FNCE** Quelles sont les principales actions qui concrétisent ce soutien et quels résultats peut-on mettre en avant ?

**CHRISTINE FABRESSE** J'en citerais 2 principales : être le partenaire

incontournable des principaux réseaux d'accompagnement au féminin qui se mobilisent pour faire en sorte que les femmes mûrissent leurs projets. Ensuite, former nos conseillers de clientèle pour accueillir les créatrices et leur donner les conseils essentiels pour faire de leur projet un succès. Sur ce deuxième item, préparer un business plan solide est un gage de réussite. Nous, en tant que banquier, sommes là pour aider à réussir cette étape.

## **FNCE** Qu'est-ce qui différencie les femmes et les hommes dans la démarche de création d'entreprise ?

**CHRISTINE FABRESSE** L'envie d'entreprendre n'a pas de genre ; en revanche les femmes mettent parfois un peu plus de temps à mûrir leur projet. Heureusement, elles sont de plus en plus souvent accompagnées par des professionnels de la création d'entreprise qui les aident à franchir le pas. Le regard extérieur est en cela essentiel.

## **FNCE** Que faut-il faire pour améliorer l'environnement entrepreneurial pour les femmes ?

**CHRISTINE FABRESSE** Il y a un point sur lequel je voudrais insister, c'est celui de l'envergure du projet. Je remarque trop souvent que les

projets portés par des femmes concernent des sujets pas suffisamment ambitieux. Elles s'auto-censurent. On les voit beaucoup dans les services ou les soins à la personne mais rarement dans des projets industriels. C'est pourquoi nous travaillons avec tout l'écosystème des start-ups dans le cadre de notre programme Néo-business pour permettre aux femmes de voir plus grand. D'autant que celles qui se lancent réussissent !

## **FNCE** Comment un réseau comme celui des Caisses d'Epargne peut-il favoriser l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes ?

**CHRISTINE FABRESSE** En finançant toujours plus de femmes. Et à ce propos, j'ai deux fiertés : la première est que, chaque année, les femmes créatrices d'entreprises sont de plus en plus nombreuses à ouvrir leur compte à la Caisse d'Epargne. Cela montre que nos efforts portent leurs fruits. Ensuite, dans une étude récente, nous avons constaté que nous accordions plus de crédits d'entreprises aux femmes qu'aux hommes à la Caisse d'Epargne. On ne peut donc vraiment pas parler de discrimination ! Ce qui compte, pour nous, c'est la qualité du projet.



# L'entrepreneuriat des femmes, enjeu économique et social

**La démarche d'engagement et d'accompagnement de la Caisse d'Epargne auprès des femmes entrepreneures participe à l'effet de levier indispensable à la croissance économique. Au-delà, il y a aussi l'enjeu de société : augmenter la proportion de femmes créatrices ou repreneuses d'entreprises en France.**

Aujourd'hui, 33 % des créateurs ou repreneurs d'entreprises sont des femmes. Mais elles sont majoritairement représentées dans le tissu micro-entrepreneurial et concentrées dans le secteur des services. 21 % uniquement sont des fondatrices de start-up et seulement 10 % des entreprises innovantes et de la Tech sont créées et gérées par des femmes. C'est pourquoi l'entrepreneuriat des femmes fait l'objet d'une politique volontariste des pouvoirs publics, à laquelle s'est associée la Caisse d'Epargne, signant dès 2014 avec l'État une première convention pour le développement de l'entrepreneuriat féminin en France. Objectif ? Porter à 40 % au moins le taux de création d'entreprises par des femmes. Reconduit en 2017, ce soutien a évolué en 2021 avec la signature d'une charte d'engagements, avec BPI France et Elisabeth Moreno, ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. La mise en place de partenariats avec les acteurs de la création d'entreprises et la participation aux plans

d'action régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF) sont deux des engagements pris.

En parallèle, à partir de 2012, la Caisse d'Epargne a réalisé et publié plusieurs baromètres des femmes entrepreneures, en collaboration avec ses partenaires spécialisés dans l'entrepreneuriat et la création d'entreprise, comme France Active ou Initiative France. Ces baromètres et autres études ont permis notamment de lever le voile sur ce qui peut freiner les femmes dans leur désir d'entreprendre, voire les empêcher de se lancer : écarts de répartition des responsabilités familiales dans les couples, précarité du statut d'indépendant.e... Certains freins socio-culturels peuvent être également mis en cause, comme l'intériorisation des stéréotypes de genre qui retient inconsciemment trop de femmes dans l'expression de leur audace et de leur ambition ou un défaut de mixité des filières de formation, les écartant de fait des secteurs et métiers qui représentent le plus haut potentiel de création de valeur ajoutée.



INTER-  
VIEW

## 3 questions à Sophie Courtin-Bernardo

co-fondatrice de L-Start.

### Quelles sont les attentes des candidates à la création d'entreprises ?

**SOPHIE COURTIN-BERNARDO** L'entrepreneuriat attire de plus en plus de femmes aux profils toujours différents. Pourtant, quels que soient leurs parcours, leurs attentes sont similaires. Elles recherchent des méthodes pour passer à l'action et aller plus vite. Souvent victimes du « syndrome de l'imposteur » (un sentiment d'illégitimité), elles ont besoin d'être encouragées et soutenues pour donner vie à leur projet.

### Parmi les réseaux existants, quelle est votre spécificité ?

**SOPHIE COURTIN-BERNARDO** En lançant L-Start en 2015, nous avons créé le réseau dont nous aurions eu besoin, le seul offrant un accompagnement 100% digital pour que chacune puisse puiser les ressources dont elle a besoin quand elle en a besoin où qu'elle soit. Nous avons réuni ce qui nous paraissait déterminant pour réussir : des outils, un collectif d'expertes, des formations ciblées, un parcours pour acquérir de la méthodologie et une communauté bienveillante d'entraide pour aller encore plus loin.

### Pourriez-vous définir une typologie de vos clientes ?

**SOPHIE COURTIN-BERNARDO** Notre communauté est constituée majoritairement de femmes en reconversion de toute la France mais aussi des expatriées entre 35 et 45 ans qui ne se reconnaissent pas dans les rôles modèles proposés par l'univers startup. Elles entreprennent pour donner du sens à leur vie professionnelle et souhaitent être accompagnées pour bâtir leur confiance en elles et trouver la bonne méthode pour avancer efficacement. Elles ne veulent pas construire le prochain Google mais veulent devenir rentables rapidement. Elles sont majoritairement dans les services mais certaines proposent aussi boutiques e-commerces, artisanat, commerce de proximité, éducation...

## EN CHIFFRES

**2,3** : c'est l'écart moyen entre les fonds levés par les startups féminines et masculines.

**48 %** : c'est la proportion des femmes dans la population active française.

**68,2 %** : c'est le taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans. Celui des hommes est de 75,6 %.

Plus de **300 actions** sont menées sur les territoires par les Caisses d'Épargne chaque année.

Il existe aujourd'hui près de **500 réseaux féminins** en France. Ils étaient 200 en 2007.



**Équipe de France féminine de handball**

# Les athlètes féminines font vivre nos valeurs

**Engagées de longue date dans le sport, les Caisses d'Épargne sont partenaires de Paris 2024. Un partenariat qui correspond aux valeurs qu'elles portent chaque jour : dépassement de soi, esprit d'équipe, solidarité.**

À Tokyo, cet été, les athlètes féminines soutenues par la Caisse d'Épargne ont brillamment porté les couleurs tricolores. Une moisson de médailles dans les sports collectifs aux Jeux Olympiques (l'or pour le handball, le bronze pour le basket-ball) et en individuel dans la compétition paralympique avec Marie-Amélie Le Fur, médaillée (l'argent en saut en longueur) pour la quatrième fois consécutive à cette épreuve-phare du sport mondial (cf entretien ci-contre). L'engagement de la Caisse d'Épargne auprès du sport féminin ne vise pas seulement à soutenir la performance des athlètes de haut niveau. Elle entend aussi favoriser la pratique du sport pour tous, dans une logique d'inclusion, de transformation de la société et d'épanouissement personnel. C'est là l'un des objectifs d'un programme, « Femmes de Talent » (voir en page 39). Une action ciblée qui s'inscrit dans une démarche globale en faveur du sport

entamée de longue date par la Caisse d'Épargne : au niveau national grâce au partenariat avec les fédérations de handball, de basket-ball et de ski comme au stade local avec une cinquantaine d'athlètes individuels soutenus par les Caisses d'Épargne au titre du dispositif du Pacte de Performance. Cette implication s'accélère désormais en prévision des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, concrétisée par le Pacte Utile, son programme d'engagement en tant que Partenaire Premium. Son ambition ? faire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, des Jeux Utiles à tous avec un projet « populaire, inclusif, au cœur des territoires » pour tous les Français. La Caisse d'Épargne déploiera ce programme sur plusieurs terrains : accompagnement des athlètes, création ou rénovation d'infrastructures sportives, soutien à des associations, développement de l'accessibilité au sport.





INTERVIEW



## 3 questions à Marie-Amélie Le Fur

Neuf médailles lors des quatre derniers Jeux Paralympiques (100 m, 200 m, 400 m, longueur), Présidente du Comité Paralympique et Sportif Français.

### Comment le sport a-t-il changé votre vie ?

**MARIE-AMÉLIE LE FUR** Je rêvais d'être sapeur-pompier professionnel, je suis devenue une athlète de haut niveau (rires). A 16 ans, à la suite d'un accident de scooter, j'ai été amputée de la partie inférieure de la jambe gauche. Le sport, qui était déjà une passion, est apparu comme le moteur de ma reconstruction. Quand il vous arrive un tel accident de vie, le risque est de se laisser emporter par la colère qui n'est pas du tout productive. Croyez-moi : derrière toutes les difficultés, il y a véritablement un champ d'opportunités qui est extraordinaire. Je suis de nature optimiste.

### Quelle est la clé pour conserver sa motivation ?

**MARIE-AMÉLIE LE FUR** La force de caractère ! J'ai un sale caractère (rires) et j'ai la chance d'être bien entourée. L'athlétisme a beau être un sport individuel, c'est toujours un collectif qui vous permet de réussir une performance, de vous épanouir. Et il faut également sortir de sa ligne de confort, prendre des risques, ne pas avoir peur de l'échec.

### Quel avenir voyez-vous pour le sport paralympique en France ?

**MARIE-AMÉLIE LE FUR** La France accueille en 2024 les Jeux. C'est une opportunité unique pour le sport paralympique. Il faut mettre à profit les trois ans à venir pour lever les freins existants au quotidien pour la pratique sportive des personnes en situation de handicap. Elles doivent pouvoir trouver une réponse de proximité quand elles souhaitent faire du sport. Paris 2024, ce n'est pas seulement une compétition de très haut niveau, c'est aussi la capacité qui nous est donnée de léguer un héritage durable pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

## EN CHIFFRES

**5 athlètes et para-athlètes** féminines soutenues par les Caisses d'Épargne ont été médaillées à Tokyo : Cléopâtre Darleux, handball, Marie-Amélie Le Fur, athlétisme, Valérie Ayayi-Vukosavljevic, basket-ball, Marine Johannès, basket-ball, Iliana Rupert, basket-ball.

**34 disciplines sportives dont 10 paralympiques** sont soutenues par les Caisses d'Épargne.

Plus de **40 %** des 87 médailles olympiques et paralympiques décrochées par la France à Tokyo ont été remportées par les athlètes et para athlètes soutenus par les entreprises du Groupe BPCE.

**50 projets de terrains de sport** seront développés en France par les Caisses d'Épargne d'ici 2024, en collaboration avec les Fédérations Françaises de basket-ball et de handball.

**1 500 athlètes** portent les couleurs des Caisses d'Épargne.



# Gouvernance, égalité professionnelle... la recherche d'un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes

**La place des femmes dans la gouvernance des entreprises et leur évolution professionnelle ont connu des avancées. Celles-ci sont souvent le fruit de la réglementation, voire de la législation : rien de mieux qu'un quota, un index ou un label pour faire bouger les lignes. Sur le chemin vers l'égalité, où en sommes-nous ?**

« Le progrès naît de la diversité des cultures et de l'affirmation des personnalités ». Cette phrase de Pierre Joliot-Curie éclaire une des questions les plus cruciales de notre époque : celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Partant, l'enjeu est aussi au cœur des préoccupations dans l'entreprise, qu'il s'agisse de parité dans la gouvernance, d'égalité professionnelle, de mixité... Il y a dix ans, en janvier 2011, entrait en vigueur la loi dite Copé Zimmermann, du nom de ses rapporteurs, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. À la fin des années 2000, les femmes étaient encore cruellement absentes dans la gouvernance des entreprises. Or, cette loi fixait un objectif à atteindre en 2017 d'au moins 40 % d'un des deux genres au sein des conseils d'administration et de surveillance. L'instauration des quotas obligatoires en faveur du genre sous-représenté a permis depuis de faire évoluer les choses significativement. Le 27 janvier 2021, le CAC 40 annonce





45 % de femmes dans ses conseils d'administration. Grâce à ces résultats, la France est sur la première marche du podium au sein de l'Union européenne (2<sup>e</sup> mondiale après l'Islande avec 46 %).

Au sein des Caisses d'Épargne, grâce à une politique volontariste, l'objectif a été dépassé dès 2017 avec un taux de 44 % de femmes dans les conseils d'orientation et de surveillance. Depuis, celui-ci a continué sa progression pour s'établir à 47 % en 2020. Les Caisses d'Épargne déploient également une politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations de travail et dans le management. Cette politique est animée par un réseau de correspondants mixité et se traduit notamment par un index de l'égalité femmes-hommes qui s'élève à 91 points sur 100 en moyenne pour le réseau des Caisses d'Épargne. De plus, 10 Caisses d'Épargne sont détentrices d'un label Égalité professionnelle (AFNOR ou autre), ce qui permet de garantir la vérification par un tiers externe de l'efficacité des processus mis en oeuvre.

## EN CHIFFRES

**91** points sur 100 : index (moyen) de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le réseau des Caisses d'Épargne.

**47 %** de femmes dans les conseils d'orientation et de surveillance de Caisse d'Épargne.

**40 %** de femmes administratrices dans le réseau Caisse d'Épargne.

**58 %** de femmes dans les effectifs collaborateurs Caisse d'Épargne.

**45 %** de femmes cadres dans les Caisses d'Épargne.



## 3 questions à Alain Fournier

directeur expérience collaborateur et politique d'emploi,  
DRH Groupe BPCE.



### Quelles sont les priorités et les principales actions du Groupe BPCE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

**ALAIN FOURNIER** Depuis sa création, le Groupe BPCE s'est engagé en faveur du développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes grâce à l'ambition clairement affichée de ses dirigeants. Cet engagement a été renouvelé avec la signature de la charte mixité le 8 mars 2021 par Laurent Mignon ainsi que Nicole Etchégoïnberry et Catherine Halberstadt puis, le 25 novembre, par l'ensemble des dirigeants du Groupe BPCE. Nos engagements se traduisent par des actions concrètes dans toutes les entreprises du groupe et certaines pratiques sont même entrées dans les mœurs. Parmi les plus marquantes, nous pouvons citer : présenter une candidature de chaque genre lors de la phase finale d'un recrutement, qu'il soit interne ou externe ; promouvoir l'évolution des femmes dans les viviers de cadres, cadres supérieurs et cadres dirigeants ; garantir l'évolution salariale à l'embauche, lors des promotions et mettre en place des mesures de résorption des écarts s'ils existent ; soutenir la parentalité en encourageant et facilitant la prise du congé paternité ; garantir pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

### Y a-t-il des enjeux spécifiques aux métiers du secteur financier ?

**ALAIN FOURNIER** Nous constatons une progression extrêmement positive de tous les indicateurs mixité dans l'ensemble du secteur financier. Cependant, plusieurs facteurs restent à améliorer. Certains métiers restent très genrés, avec des filières à dominante masculine comme le numérique,

l'ingénierie financière ou le management en banque de détail et d'autres filières à dominante féminine comme les RH, la communication, le juridique ou le marketing. Ceci a une incidence forte sur les gisements de talents car les femmes cadres supérieures sont peu représentées dans certaines fonctions et n'accèdent donc pas à des postes de dirigeantes. D'autre part, les promotions chez les cadres du secteur financier se font essentiellement de 25 à 40 ans, période durant laquelle se déroulent généralement les congés maternité, voire les temps partiels. Il faut donc être vigilant pour que les femmes aient un parcours de progression professionnelle qui prenne en compte ces éléments.

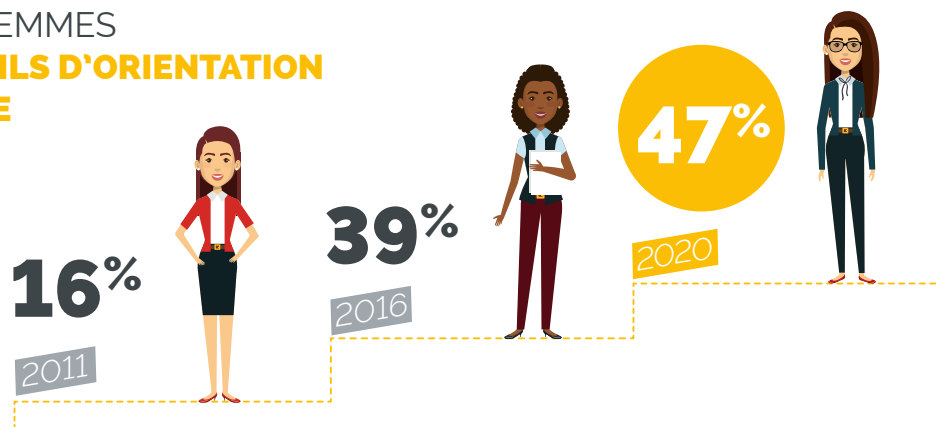
### Quels sont les freins à lever pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans nos entreprises ?

**ALAIN FOURNIER** Malgré toutes les actions de sensibilisation qui sont mises en place par les entreprises, les stéréotypes sexistes ont encore la vie dure. Il faut raisonner en termes de compétences et non en termes d'homme ou de femme. On entend encore trop souvent « tu cherches un homme ou une femme pour pouvoir ce poste ? » Et si on cherchait tout simplement des compétences adaptées au poste ! Même si de grandes avancées ont été réalisées au cours des 10 dernières années, la mixité n'est pas encore installée dans la société et dans nos entreprises, la situation reste fragile et les choses ne vont pas de soi. J'aime bien rappeler la citation de Simone de Beauvoir : "N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."

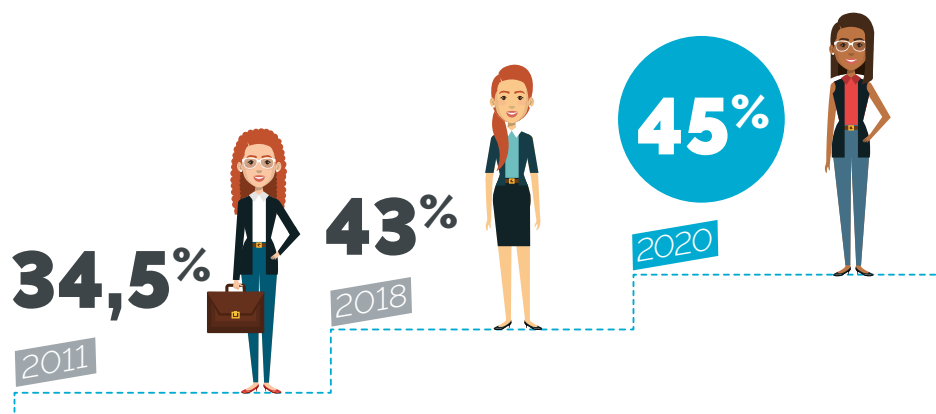


# LA MIXITÉ DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

POURCENTAGE DE FEMMES  
MEMBRES DE CONSEILS D'ORIENTATION  
ET DE SURVEILLANCE



POURCENTAGE  
DE FEMMES PARMI  
LES CADRES



**40%**

DE FEMMES  
ADMINISTRATRICES



**Mixity**

**10**

CAISSES D'ÉPARGNE  
LABELLISÉES ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

INDEX ÉGALITÉ  
FEMMES HOMMES



**91**

POINTS SUR 100

# Les talents féminins, au cœur des territoires.

Lutte contre le sexisme dans les relations de travail, soutien aux femmes qui entreprennent, aux sportives engagées, à celles qui se battent contre les violences conjugales, insertion, réseaux féminins... Les initiatives des Caisses d'Épargne foisonnent.







**CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES**

## Égalité et lutte contre les stéréotypes

Le respect de la diversité commence par l'égalité et la lutte contre les stéréotypes. C'est pourquoi la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes a mis en place, début juillet 2021, un dispositif d'animation afin de sensibiliser tous ses collaborateurs aux méfaits du sexisme ordinaire. L'objectif étant de libérer la parole et d'identifier les situations à éviter. Encore trop répandu, le sexisme dans les relations de travail doit faire l'objet d'une prévention permanente. Encore faut-il bien le cerner ! C'est l'exercice, loin d'être évident, auquel ont bien voulu se prêter plusieurs collaborateurs de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes en s'exprimant dans une vidéo, « face caméra », sur des situations réalistes de sexisme ordinaire : incivilités en réunions, remarques dégradantes ou « blagues », remise en cause des compétences, discriminations professionnelles... Nettement plus fréquentes vis à vis des femmes, les marques de sexisme à l'égard des hommes n'en sont pas moins existantes. Elles ont des conséquences sur l'individu, la qualité de vie au travail et peuvent être des freins à l'évolution professionnelle. Des formations et sondages viennent renforcer et compléter ce dispositif de sensibilisation.



“ Nous avons toutes et tous, en fonction de notre histoire personnelle, une sensibilité différente face aux stéréotypes. Ce dispositif ludique a permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, sans culpabiliser, en permettant à chacun d'affirmer sa personnalité tout en respectant les valeurs de diversité que nous défendons. ”

Laurence Martinez,  
directrice communication



LE  
CHIFFRE

8

femmes sur 10 affirment avoir déjà entendu un propos dégradant et 74 % des hommes s'en disent témoins.


**CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN**

# Exposition : nos entrepreneures ont du talent !

La Caisse d'Épargne Auvergne Limousin et France Active Auvergne ont co-construit une exposition-événement qui met en lumière des portraits de femmes entrepreneures sur le territoire auvergnat, parce que nous sommes fiers de nos talents régionaux ! Pendant 3 mois, d'octobre à décembre 2021, cinq femmes cheffes d'entreprise accompagnées par France Active Auvergne et soutenues par la Caisse d'Épargne Auvergne Limousin sont à l'honneur dans le showroom de l'agence Caisse d'Épargne Jaude-Blatin de Clermont-Ferrand. Un espace imaginé pour mettre « À l'affiche » les projets de nos clients et partenaires, et concrétiser ainsi notre signature : « Vous être utile ». Elles s'appellent Claire, Élisabeth, Hélène, Sandrine et Sabrina. C'est l'histoire de #FEMMESDETALENT passionnées, engagées et issues de divers horizons, qui nous racontent leur aventure entrepreneuriale. Retrouvez leur témoignage sur notre blog : <https://blog.caisse-epargne-auvergne-limousin.fr/>



“ **Entreprendre est une question d'audace, pas de sexe ! Telle est la devise de la CEPAL. Nous soutenons les projets de toutes les professionnelles et promouvons plus de mixité dans l'entrepreneuriat. Depuis 20 ans, notre banque régionale, mécène et membre fondateur de France Active Auvergne, s'engage à ses côtés pour soutenir la création et la reprise d'entreprise.** ”

Olivier Jacob,  
directeur marché des Professionnels et Prescription



LE  
CHIFFRE

5

**femmes** cheffes d'entreprise sont à l'honneur dans le showroom de l'agence Caisse d'Épargne Jaude-Blatin.





**CAISSE D'ÉPARGNE DE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ**

## Trois championnes bien accompagnées

Sarah (Break dance), Eugénie (Canoë) et Evita (Cyclisme) sont des athlètes reconnues dans leur sport respectif. Elles font aussi partie des Femmes qui font rayonner la Bourgogne Franche Comté dans le monde entier.

Nos valeurs, notre ancrage territorial et notre envie d'accompagner les talents de notre région nous ont naturellement poussés à soutenir ces 3 championnes. Leur être utile en leur apportant un soutien financier et aussi en étant présent pour les accompagner dans leurs projets de vie (carrière, vie personnelle...).

Intégrées au TEAM CEBFC avec 4 autres athlètes masculins, nous sommes fiers de partager les mêmes valeurs et de les voir porter nos couleurs !



“ Les collaborateurs de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté sont ravis de pouvoir accompagner nos talents régionaux et de partager avec eux des moments inoubliables. Nous sommes tous très fiers de vivre cette aventure à leurs côtés et de mettre en valeur notre belle région pour cet événement mondial ! ”

Michel Py,  
directeur Qualité Ambassadeur  
des Jeux de Paris 2024



Évita (Cyclisme)



Eugénie (Canoë)



Sarah (Break dance)

LE  
CHIFFRE

7

**athlètes.** Notre choix s'est porté sur 7 champions, accomplis ou en devenir, aux disciplines variées et originaires de départements différents. Cette diversité et cette richesse sont le reflet de notre territoire et de notre entreprise.


**CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE**

## Cléopâtre Darleux : grande gardienne et femme engagée

Dans la folie douce qui a emporté les sports collectifs français l'été dernier à Tokyo, le handball féminin a apporté son enthousiasme et sa différence. Dans la tradition des équipes de France de sport collectif, celle de handball féminin (médaillée d'or) a enchaîné les victoires jusqu'à se hisser en finale grâce à un atout déterminant : une défense de fer ! On doit celle-ci notamment à la gardienne Cléopâtre Darleux, soutenue par la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire dans le cadre du Pacte Utile. En stoppant net un nombre impressionnant de tirs à bout portant, elle a joué un rôle décisif dans l'équipe victorieuse. Cette alsacienne qui évolue à Brest est à la fois une joueuse de très haut niveau en même temps qu'elle mène son existence de femme. C'est assez remarquable pour être souligné, c'est-à-dire qu'elle ne sacrifie ni l'un ni l'autre mais mène tout de front. C'est ainsi que mère de famille elle a milité et obtenu que le handball français devienne le premier sport professionnel féminin français à signer une convention collective qui inclut la maternité des joueuses.



“ Nous sommes très heureux d'accompagner Cléopâtre Darleux dans sa progression et ses performances sportives mais aussi de la soutenir en tant que femme engagée en faveur de la condition des joueuses professionnelles de handball ”

Laurence Renaud,  
directrice de la communication



LE  
CHIFFRE

7

tirs arrêtés lors de la demi-finale face à la Suède à Tokyo, notamment l'un de très grande classe à 26-24 face à la redoutable Jamina Roberts alors que la France joue avec une joueuse en moins et que l'on s'achemine vers la fin du match.





**CAISSE D'ÉPARGNE CEPAC**

## Une entreprise inclusive

La Caisse d'Épargne CEPAC place l'égalité Homme/Femme au cœur de ses priorités avec un index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 94/100 et poursuit son engagement auprès des femmes à travers de nombreuses actions.

À titre d'exemple, la CEPAC et l'Union des entreprises de Guadeloupe (MEDEF) ont signé, en septembre dernier, une convention de partenariat pour la promotion et le développement de l'entrepreneuriat féminin auprès des entrepreneures de Guadeloupe.

La CEPAC a également renouvelé son partenariat historique avec KEDGE Business School. L'accord prévoit un dispositif « Entrepreneuriat au féminin » pour aider les femmes qui veulent lancer un projet à impact positif, créer une entreprise ou une association.



“ L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un axe majeur de notre plan d'actions « Devenir une entreprise plus inclusive ». Nous poursuivons nos engagements en matière de diversité et d'inclusion, avec par exemple, l'inscription de femmes à des parcours de formation et ateliers thématiques. Être une entreprise plus inclusive, c'est aussi lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes. ”

Hervé d'Harcourt,  
membre du directoire en charge du pôle Ressources



LE  
CHIFFRE

# 94/100

index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la CEPAC.



CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

## Margot Chevrier, toujours plus haut !

Margot Chevrier, athlète de haut niveau, bénéficie du soutien de la CECAZ. Sa discipline : le saut à la perche. Dans son enfance, Margot aimait déjà beaucoup de « sports casse-cou » : judo, équitation, escalade, accrobranche... Son père faisant du semi-marathon à un bon niveau, elle découvre alors à 12 ans la piste d'athlétisme. En 2015, elle se consacre totalement au saut à la perche. Ses efforts à l'entraînement sont récompensés : championne de France junior en 2018, vice-championne universitaire et espoir en 2019 et en 2020 ; elle a remporté en juin 2021 le titre de Championne de France Elite en franchissant 4,51 m ! Margot peut rêver plus haut, plus grand : participer aux Jeux Olympiques de Paris en 2024. Pour cela, elle peut compter sur le soutien de la CECAZ, dans le cadre du pacte de performance. Étudiante en 4<sup>e</sup> année de médecine, elle a toujours su concilier sa pratique du sport de haut niveau avec ses études. La jeune femme au mental solide est une battante : elle a obtenu l'accord de son université pour un cursus adapté. Dans le même temps, l'athlète sait la difficulté d'être rémunéré en pratiquant un sport peu médiatisé. Désormais, elle peut mener son double projet à 100 %.



“ Nous sommes fiers d'accompagner Margot dans sa carrière de sportive. Ce qu'elle réalise à son âge est impressionnant. Margot parvient également à s'astreindre à une sacrée discipline en menant en parallèle sa carrière dans le haut niveau et des études de médecine dont on connaît l'exigence, ce qui demande un investissement particulièrement conséquent. Elle est jeune et on sait qu'elle a de la ressource pour viser encore plus haut dans les années à venir. ”

Émilie Guérin,  
directrice de la communication



LE CHIFFRE

# 4,51

mètres. C'est sa meilleure performance au concours du saut à la perche aux Championnats de France d'athlétisme 2021 à Angers.





**CAISSE D'EPARGNE GRAND EST EUROPE**

## Une formation en IA\* pour les femmes

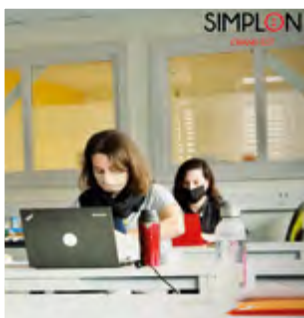
La Fondation de la Caisse d'Epargne Grand Est Europe a accompagné le lancement à Strasbourg et Nancy de deux formations « SaS Hackeuses spécial intelligence artificielle », dispositif destiné à favoriser l'insertion des femmes dans l'écosystème numérique. « Les femmes sont sous-représentées dans le secteur du numérique, et encore plus dans le domaine de l'intelligence artificielle. Nous devons y remédier et favoriser l'inclusion et l'insertion par le numérique », indique Caroline Scheidt, directrice territoriale de Simplon Grand Est. Sur 106 candidatures reçues à Strasbourg, 21 ont été sélectionnées. Durant six semaines, elles ont bénéficié de formations permettant de les acculturer aux environnements numériques, et spécifiquement à l'IA. Les apprenantes ont travaillé à la fois sur du développement web et approfondi quelques notions mathématiques et développement en langage Python. Pour conclure leur formation, elles devaient créer un site vitrine (sujet libre – réalisations épatantes). Trois écoles IA correspondant aux orientations de la Fondation de la Caisse d'Epargne Grand Est Europe sont aujourd'hui ouvertes par Simplon dans le Grand Est, à Strasbourg, Nancy et Reims. L'aventure continue !

\*Intelligence artificielle



“ Permettre à des femmes, pour certaines éloignées de l'emploi, d'acquérir une formation d'avenir, c'est apporter une nouvelle preuve concrète de notre utilité, qui s'inscrit dans une démarche volontaire de responsabilité sociétale d'entreprise sur l'ensemble du territoire Grand Est. ”

Christophe Caen,  
secrétaire général



LE  
CHIFFRE

21

**certifiées.** Parmi les 21 certifiées :  
6 en alternance en tant que développeuses en IA (dont 1 au Racing Club de Strasbourg) – 8 se sont tournées vers le développement web dont 2 viennent de créer leur entreprise de développement web et formation – 2 en BTS ...


**CAISSE D'ÉPARGNE HAUTS DE FRANCE**

# Le réseau des elles des Hauts de France lance son podcast, une initiative positive et inspirante

Alors que l'écoute de contenu audio digital a augmenté de 20 % depuis mars 2019, le réseau des elles des Hauts de France se lance dans l'aventure. Chaque mois depuis janvier dernier, il met en ligne un épisode de son podcast thématique, "Celles qui font bouger les Hauts de France". L'objectif ? Prolonger l'échange, communiquer différemment et mettre en lumière des destins de femmes en région. "Il nous semblait essentiel de rester proches de nos adhérents malgré la situation que nous avons vécue. Nous souhaitons les accompagner avec un podcast mensuel que chacun peut s'approprier", précise Delphine Chini-Segara, vice-présidente du réseau des elles des Hauts de France. Cette série de podcasts met en avant des femmes inspirantes du territoire, engagées dans l'économie sociale et solidaire, la data, l'entrepreneuriat ou encore la lutte contre le cancer avec Octobre Rose. Le podcast est disponible sur l'ensemble des plateformes en ligne (Ausha, Deezer, Spotify, Apple Podcast).



**“ Nous avons tous, à notre niveau, besoin de positivité. Le réseau doit impulser cet état d'esprit ! S'engager, découvrir et comprendre, c'est aussi ça le réseau des elles des Hauts de France. ”**

Delphine Chini-Segara,  
vice-présidente du réseau des elles  
des Hauts de France



**LE  
CHIFFRE**

**95**

**écoutes** en moyenne sur les 7 podcasts enregistrés depuis 1 an. Une belle audience au rendez-vous chaque mois pour la découverte d'un nouvel épisode.



**CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE-DE-FRANCE**

## Des femmes d'influence

« Il est plus que jamais essentiel de défendre et de promouvoir l'entrepreneuriat au féminin ». Cet engagement résume à lui seul la vocation du collectif « Génération Femmes d'Influence » fondé par Patricia Chapelotte en 2010. Ce club rassemble toutes les femmes qui se consacrent à l'entreprise : dirigeantes de TPE, « Top Managers » de grands groupes, ou bien issues de la haute administration. Véritable laboratoire d'idées et de solutions pratiques, il permet de cultiver un réseau, faire du business, créer des passerelles ou même simplement de partager une expérience... En parallèle, depuis huit ans maintenant, est organisé un « Prix de la Femme d'Influence » qui récompense des femmes aux parcours d'exception. La Caisse d'Épargne Île-de-France est fière de soutenir cette opération depuis 2019.



“ La Caisse d'Épargne Île-de-France renouvelle cette année encore son soutien au « Prix Femmes d'Influence », qui est parfaitement en accord avec les valeurs de notre entreprise. Il est primordial d'accompagner les femmes, de les valoriser et de rendre visibles celles qui réussissent. ”

François de Laportalière,  
membre du directoire, Pôle Ressources  
et Services Bancaires - membre du Jury  
Prix Femme d'Influence



LE  
CHIFFRE

**40 %**

**créatrices d'entreprises.** En 2019, 40 % des créateurs d'entreprises en France sont des femmes (contre 33 % en 2000).





## CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC-ROUSSILLON

# Avec Octobre Rose, un partenariat engagé contre le cancer du sein !

Depuis 4 ans, de nombreuses actions sont organisées par la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon aux côtés du Collectif Octobre Rose et de l'Institut du Cancer de Montpellier (ICM) pour sensibiliser le plus grand nombre au dépistage du cancer du sein. Un engagement fort qui fait plus que jamais sens aujourd'hui.

Le dépistage du cancer du sein a reculé de 13 % en Occitanie pendant la crise sanitaire. Face à ce chiffre alarmant, la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon s'est de nouveau mobilisée en 2021 et a mis en action son utilité à travers un vaste dispositif solidaire :

Avec le Collectif Octobre Rose et l'ensemble de ses salariés et collaborateurs ambassadeurs, la banque a mené une grande campagne de sensibilisation en agence (campagne d'affichage, sensibilisation du grand public, mise en place de parapluies roses<sup>(1)</sup> en relais du collectif...) mais aussi dans la presse et sur les réseaux sociaux. Elle a également organisé un challenge solidaire « Générose » avec ses équipes et ses sociétaires pour collecter des fonds et vendu des parapluies roses au bénéfice du Collectif Octobre

Rose dans ses points de contact.

Des actions qui en appellent d'autres dans les années à venir pour prévenir, sensibiliser et poursuivre la lutte contre le cancer du sein.



“ La Caisse d'Épargne est une banque responsable et investie dans le secteur de la santé. Il est ainsi tout naturel pour nous de soutenir cette cause d'une importance capitale pour toutes les femmes. ”

Séverine Ludarcy  
Directrice de la communication



LE  
CHIFFRE

# 5 000

euros. C'est le montant collecté grâce à la mobilisation des collaborateurs de la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon.

1. Pendant le mois d'octobre, à l'initiative du Collectif Octobre Rose, toute la ville de Montpellier se pare de parapluies roses, véritables symboles de la lutte contre le cancer du sein par le dépistage.



## CAISSE D'EPARGNE LOIRE-CENTRE

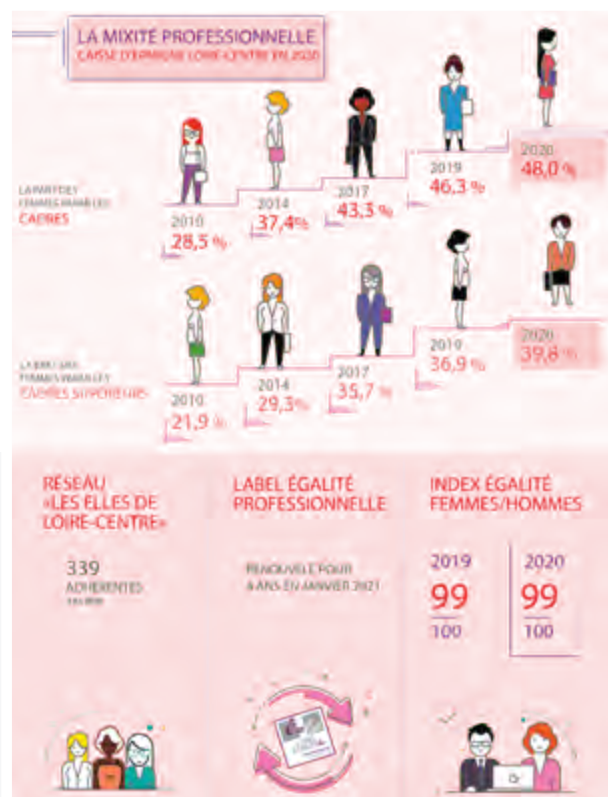
# Mobilisée pour promouvoir la mixité professionnelle !

À fin 2020, la part des femmes cadres à la Caisse d'Épargne Loire-Centre atteint 48 % et la part des femmes parmi les cadres dirigeants atteint 39,8 %, en progression constante depuis plusieurs années. La Caisse d'Épargne Loire-Centre reste mobilisée et poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité en intégrant ces principes dans toute sa politique de ressources humaines, en particulier, par l'accompagnement des femmes dans la gestion de leur carrière ou encore l'ouverture du Réseau féminin interne LES ELLES de Loire-Centre aux femmes non cadres. Enfin, pour renforcer son engagement et sa mobilisation sur ce sujet, la Caisse d'Épargne Loire-Centre a signé la Charte mixité du Groupe BPCE à l'occasion de la Journée internationale des Droits des femmes en mars 2021.



“ La Caisse d'Épargne Loire-Centre s'est toujours montrée en avance dans le domaine de la mixité professionnelle, cet engagement fort fait écho aux valeurs fondatrices de notre entreprise, l'ensemble des collaborateurs est fier d'œuvrer en ce sens. ”

Elise Paquet,  
membre du directoire, Pôle Ressources.



LE  
CHIFFRE

# 48 %

femmes cadres. L'effectif de la Caisse d'Épargne Loire-Centre compte 48 % de femmes cadres.



**CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE DRÔME ARDÈCHE**

## Regards de femmes sur la mutation sociétale

Quel sera l'impact de cette crise sanitaire majeure sur la situation des femmes ? La CELDA entend apporter sa contribution à ce débat ambitieux en soutenant, la rédaction d'un livre blanc : « Regards de femmes sur la mutation sociétale », initiée par EcoFémina, qui rassemble depuis 2013 des associations de femmes actrices de l'économie de la Loire. « L'évolution de la condition féminine dans l'histoire a toujours été liée à des crises majeures », observe Catherine Badin, membre du collectif et responsable des marchés économie sociale et logement social en CELDA. Le travail engagé au printemps porte sur tous les aspects de la mutation dans le champ du travail et de la vie domestique et familiale. Attendu d'ici la fin du premier semestre 2022, le Livre Blanc proposera des orientations sur la base des études et des témoignages de terrain recueillis auprès des femmes actives.



“ Nous souhaitons par cette étude présenter non seulement comment les femmes ont appréhendé la crise issue de la pandémie de la Covid 19 mais aussi comment elles se projettent concrètement dans l'avenir. ”

Catherine Badin,  
vice-présidente du réseau des Elles Avenir,  
trésorière d'EcoFémina



LE  
CHIFFRE

7

**femmes** animent le projet de Livre Blanc, toutes issues de réseaux associatifs dont Elles Avenir, soutenue par la CELDA, aux profils très différents et qui partagent la volonté de participer activement à la transformation sociétale.





**CAISSE D'ÉPARGNE DE MIDI-PYRÉNÉES**

## Un groupe de référents Entrepreneuriat par les Femmes

Sensibiliser et mobiliser l'ensemble des équipes aux demandes spécifiques des femmes entrepreneures. Tel est l'objectif recherché par la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées avec la création récente d'un groupe dédié composé de référent.es « Entrepreneuriat par les femmes ». Ces douze volontaires à ce jour forment un groupe mixte représentant plusieurs départements de la CEMP : des chargés de clientèle, responsables RSE, de communication interne et externe. Ils se fixent plusieurs missions : favoriser l'accroissement des financements accordés aux femmes gérantes d'entreprises, former les conseiller.es à l'accueil des femmes entrepreneures, faciliter la mise en réseau des femmes entrepreneures avec les partenaires utiles. Un travail de long terme qui est bien engagé et devrait s'accélérer en 2022.



“ Le groupe a été formé sur la base du volontariat. D'ores et déjà, nous constatons que cette démarche collaborative a conduit à optimiser nos actions envers les femmes entrepreneures ou qui souhaitent le devenir. ”

Laetitia Doillon,  
chargée d'affaires prescription professionnels



Ludovic Daudignan, référent "entrepreneuriat par les femmes" Haute Garonne forme et sensibilise les futurs chargés professionnels.



De gauche à droite, Laetitia Doillon, référente régionale, Éléonore Specchia, chargée de communication, Nicole Dupias, référente RSE, Anthony Durancet, chargé d'Affaires Grands Pros.

LE  
CHIFFRE

12

référents volontaires constituent actuellement le groupe « Entrepreneuriat par les femmes » provenant de différents services de la CEMP.


**CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE**

# Pionnière dans la lutte contre les violences conjugales

En signant la charte CEASE, la Caisse d'Épargne Normandie a rejoint le réseau européen des entreprises engagées contre les violences conjugales. Elle est la 1<sup>ère</sup> Caisse à l'avoir signée. Cette signature s'inscrit dans une démarche volontariste depuis déjà plusieurs années en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement s'est élargi à la lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et le harcèlement sexuel. Aujourd'hui, une nouvelle étape est franchie avec la mise en œuvre d'un plan d'action 2021/2022 contre les violences faites aux femmes. Celui-ci s'appuie sur de la communication et de la sensibilisation en interne, le relais vers des dispositifs d'écoute et d'aide ainsi que le développement de partenariats.



“ Les violences faites aux femmes sont une violation des droits humains, un problème de société face auquel les entreprises doivent agir car la vie professionnelle des victimes est souvent détruite et la sphère professionnelle peut être un soutien. Au travers de CEASE, la CEN, fidèle à ses engagements sociétaux, veut agir contre les violences conjugales car des moyens existent, et ne pas les utiliser constituerait déjà un premier pas vers l'acceptation. ”

Maryse Vépierre, membre du directoire en charge du pôle Ressources



Signature en juillet dernier de la Charte CEASE par Bruno Goré, Président du directoire, à l'occasion d'une visio-conférence de sensibilisation destinée aux collaborateurs et collaboratrices avec des intervenants du Centre d'information des droits de la femme et des familles (CIDFF) de Seine-Maritime et de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).

LE  
CHIFFRE

# 213 000

femmes victimes de violences conjugales (en 2019) dont seulement 18 % portent plainte. Une femme en couple sur 10 vit cette situation.

(Source CIDFF - Seine Maritime)



**CAISSE D'EPARGNE RHÔNE ALPES**

## Accompagnée par l'agence ESS, Minéka valorise les déchets.

Architecte de métier, Joanne Boachon est co-fondatrice de Minéka, la première structure dédiée au réemploi de matériaux de construction de la métropole lyonnaise. Accompagnée par Alter'Incub de l'Union régionale des Scop Auvergne-Rhône-Alpes, cette association est emblématique de l'écosystème de l'économie sociale et solidaire lyonnais. Créée en 2016, Minéka opère sur trois volets : la collecte de matériaux (non utilisés ou réutilisables) destinés à être jetés, leur redistribution à prix solidaires, et l'accompagnement des professionnels du bâtiment dans l'économie circulaire. Minéka a valu à Joanne Boachon et son équipe de recevoir de nombreuses récompenses, tel que le prix Impact Rhône Développement Initiative d'Initiatives « O » féminin en 2018, dont la Caisse d'Épargne Rhône Alpes est partenaire.



“ Minéka est un des premiers projets d'innovation sociale traités par l'agence ESS. Il est extrêmement représentatif de la richesse des initiatives qui voient le jour dans la Métropole de Lyon. Nous sommes très fiers d'avoir contribué à son émergence. ”

Frédéric Hello,  
directeur Agence économie sociale et solidaire

LE  
CHIFFRE

**3 000**

**tonnes.** Minéka a déjà sauvé 3 000 tonnes de matériaux via ses multiples actions. En 2021, 85 % des matériaux collectés proviennent de la déconstruction. L'objectif est de détourner 5 000 tonnes de matériaux à la fin 2021.





# Les Caisses d'Épargne actrices pionnières de l'autonomie financière des femmes

**La femme mariée a longtemps été mise à l'écart de la partie émergée de la réalité économique des ménages, le monde professionnel et bancaire ne lui étant accessible, jusqu'au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, qu'avec l'accord du chef de famille.**

Il faut attendre 1965 pour que la loi sur les régimes matrimoniaux mette fin aux dispositions du code napoléonien de 1804 qui actait (article 213 cc) de l'absence complète de droits de la femme mariée et la plaçait juridiquement sous la toute-puissance maritale. Elle permet désormais à celle-ci de travailler et ouvrir un compte en banque sans l'aval de son époux.

## Une brèche dans le Code civil

84 ans avant cette « révolution », la Caisse d'Épargne avait déjà donné à la femme mariée un premier outil d'autonomie. La loi du 9 avril 1881 l'autorise en effet à ouvrir et utiliser librement son livret d'épargne. Elle constitue une avancée révolutionnaire dans l'émancipation féminine sur le plan financier. Une brèche ouverte dans le Code civil qui n'est pas sans avoir fait force débats. À l'époque au Sénat, on peut alors entendre : « *Que peut posséder la femme si elle est mariée ? Rien incontestablement. C'est le mari qui est le maître*

*et l'administrateur de la communauté et toute somme qui est prélevée par la femme est [...] une soustraction [...]. Et vous voulez lui donner le droit de mettre à la Caisse d'Épargne quoi ? »* Et un de ses contradicteurs de rappeler : « *La condition des femmes a simplement changé. Si vous vous reportez au commencement du siècle, la femme ouvrière, la femme qui travaille, qui gagne de l'argent, n'existait pas ; la grande industrie n'existait pas ; par conséquent, on n'avait pas à statuer sur les intérêts propres de la femme. Aujourd'hui, au contraire, partout il y a des fabriques, la femme apporte dans les ménages des sommes qui valent quelquefois celles qu'y apporte le mari.* »

## « La condition des femmes a simplement changé »

Le sujet n'était pas neuf. Dès l'origine, de nombreuses tolérances avaient été faites par les Caisses d'Épargne pour permettre aux femmes mariées de déposer ou de retirer





REPÈRES

seules leurs économies, attestant déjà de la vision avant-gardiste de l'institution dans le domaine. À Paris, il n'avait ainsi pas été jugé nécessaire de rappeler les dispositions du Code civil dans le règlement. « *Les femmes valent mieux que les hommes et elles ont plus de soin de l'intérêt du ménage et du bien-être des enfants* » expliquait son Caissier général. En pionnière, la Caisse d'Épargne a donc permis, dès le XIX<sup>e</sup> siècle, d'offrir à l'épouse les moyens d'une première indépendance financière et défendu, très tôt, la place prise par les femmes dans la réalité économique des ménages, et plus largement dans celle du pays.

Fidèle à cette ambition, la Caisse d'Épargne continue aujourd'hui, au travers des différentes initiatives qu'elle mène pour valoriser l'entrepreneuriat au féminin et encourager les femmes de talent, à soutenir celles qui osent et font bouger les lignes.

**« Les femmes valent mieux que les hommes et elles ont plus de soin de l'intérêt du ménage et du bien-être des enfants. »**

#### **1804 – LE CODE NAPOLÉON**

La femme mariée passe par son mariage de la tutelle de ses parents à celle de son mari.

#### **1818 – CRÉATION DU LIVRET ACCESSIBLE À TOUS**

**1881**

La loi autorise les femmes mariées à ouvrir un livret de caisse d'épargne sans l'aval de leur mari et à retirer les fonds en toute autonomie.

**1938**

L'incapacité juridique des femmes est levée.

**1944**

Le droit de vote est accordé aux femmes françaises.

#### **1965 – RÉFORME DU RÉGIME MATRIMONIAL**

La femme peut gérer ses biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari.

**1970**

Suppression de la notion de chef de famille.

#### **1985 – NOUVELLE RÉFORME DU RÉGIME MATRIMONIAL**

Égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs.



## Amplifier la voix de l'économie sociale et solidaire est #ESSentiel

Premiers financeurs de l'économie sociale et solidaire, les Caisses d'Épargne accompagnent depuis de nombreuses années ce secteur en pleine croissance. Attentives au développement économique et sociétal de leurs territoires, elle nourrissent au quotidien l'ambition de soutenir ces acteurs engagés. Pour mettre en lumière leurs actions, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne a choisi de leur donner la parole avec un podcast au nom sans équivoque : ESSentiel. Treize épisodes répartis sur 2 saisons sont déjà disponibles à l'écoute. On y retrouve des femmes et des hommes qui partagent leurs parcours, leurs visions et leurs ambitions pour construire un monde plus inclusif, plus solidaire et plus durable. Ces témoignages permettent de découvrir des initiatives soutenues par les Caisses d'Épargne dans de nombreux domaines, tels que l'inclusion des jeunes issus de quartiers défavorisés, la lutte contre le gaspillage des denrées alimentaires, la mobilisation contre les violences faites aux femmes et à leurs enfants ou encore le soutien aux entrepreneur(e)s dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

### À (RE)DÉCOUVRIR SUR :

<https://podcast.ausha.co/essentiel>

## Cancer@Work : concilier maladie et travail

1 200 personnes apprennent chaque jour qu'elles ont un cancer : 400 travaillent. Touchée elle-même par le cancer du sein alors qu'elle était consultante RH, Anne-Sophie Tuszynski a créé Cancer@Work en 2012 avec comme ambition de contribuer à l'intégration des maladies chroniques dans les modèles économiques et sociaux des entreprises. Comment ? En fédérant un réseau d'entreprises autour de l'emploi des personnes malades. Depuis 2016, sous l'impulsion de collaboratrices et managers de BPCE touchées par le cancer du sein et soutenues par des dirigeantes de Caisses d'Épargne, le Groupe BPCE s'est engagé avec l'association. Aujourd'hui, outre une adhésion « groupe », 8 Caisses d'Épargne ont signé une charte avec Cancer@Work. Méthodologie d'intégration de la maladie avec notamment un baromètre pour mesurer les attentes des salariés et définir un plan d'action, plateforme de partage Cancer@Work Village, échanges en continu et colloque annuel, actions de solidarité et job dating pour les personnes malades... tel est l'éventail des services proposés dans cette charte. Les entreprises ont également la possibilité d'obtenir un label appréciant et valorisant leur niveau d'engagement, avec 3 niveaux possibles. Autant d'actions pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des personnes malades, au bénéfice du collaborateur, de son entourage professionnel et de l'entreprise.



**Cancer@Work**

Ensemble, apprenons à mieux vivre le cancer au travail





« Notre contribution aux travaux de l'AFNOR s'inscrivent dans la droite ligne de nos engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Cédric Turini, directeur RSE, FNCE



## Femmes de Talent : le podcast des parcours féminins inspirants dans l'univers du sport

C'est devenu un rendez-vous mensuel incontournable pour celles et ceux qui aiment le sport et ses valeurs : Femmes de Talent, un podcast proposé par la Caisse d'Épargne depuis le printemps, présente les témoignages de celles qui entreprennent dans l'univers du sport : athlètes, dirigeantes, entrepreneures ou bénévoles.

Au micro de la journaliste sportive Marina Lorenzo, plusieurs personnalités du sport de haut niveau ont déjà évoqué, en toute franchise, leur parcours, leurs craintes, leurs espoirs, leurs émotions. Première invitée, Marie-Amélie Le Fur, multi-médaillée paralympique, a expliqué comment son handicap et sa capacité de résilience l'ont conduite à se dépasser. Céline Dumerc, manager générale de l'équipe de France de basket-ball a traité de l'exemplarité et Estelle Nze Minko, handballeuse médaillée d'or aux Jeux Olympiques de Tokyo, du bien-être au service de la performance.

Dernières témoins à ce jour, Béatrice Barbusse, chercheuse-enseignante en sociologie, également vice-présidente déléguée de la Fédération française de handball, qui œuvre depuis longtemps pour la place des femmes dans le sport, et Aurélie Bresson, fondatrice à 25 ans du premier media 100 % dédié au sport féminin.

### À ÉCOUTER SUR :

<https://www.caisse-epargne.fr/votre-banque/nos-engagements/pacte-utile-femmes-de-talent/>

## Faire progresser l'égalité au niveau international.

Initié par ONU Femmes et co-présidé par la France et le Mexique, le Forum #GénérationÉgalité a eu lieu du 30 juin au 2 juillet derniers à Paris. C'est à l'occasion de ce rassemblement féministe mondial, le plus important de ces 25 dernières années, qu'a été annoncée la publication du guide AFNOR-SPEC en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Fédération nationale des Caisses d'Épargne a contribué à la réalisation de ce document de référence normatif français, à ambition internationale, qui vise à fournir des lignes directrices et des recommandations concrètes à toute organisation, publique comme privée, dans le but de les encourager à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein. Il s'inscrit plus largement dans le projet de création de la première norme internationale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, initiative ayant obtenu le haut patronage du président de la République en raison de « *l'amélioration des lois et cadres normatifs et du progrès durable et effectif auquel elle participe* ».

Outre son soutien à la publication du guide, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne a contribué aux travaux du gouvernement et de l'AFNOR en pilotant l'un des 5 groupes de travail, celui consacré à « *l'autonomisation économique des femmes et leur participation dans la vie politique et économique* ». Pour Cédric Turini, son directeur RSE, « *ce document est une véritable boîte à outil, qui donne un excellent panorama des actions concrètes qui peuvent être menées au sein des organisations pour avancer sur des causes comme la place des femmes dans l'économie, la prévention des violences, la santé ou encore l'éducation* ».

Vidéo L'AFNOR SPEC X30-020.



# Elles ont fait bouger les lignes



## **FLORA TRISTAN** l'engagement féministe au cœur

Flora Tristan, que le peintre Paul Gauguin, son petit-fils, qualifiait de « drôle de bonne femme », est une féministe engagée dans le débat social des années 1840. Ouvrière dans les filatures, mais aussi femme de lettres, elle compte parmi les premières déposantes de la Caisse d'Épargne de Paris. Dès 1820, avant un mariage désastreux qui ruina une partie de son existence et la poussera à militer pour la cause féminine et le soutien aux femmes seules, elle ouvre en effet un livret portant le n°90 706, 5<sup>e</sup> série, au nom de mademoiselle Tristan Moscoso Flora.



## **BARBE-NICOLE CLICQUOT** la grande dame de la Champagne

Barbe-Nicole Clicquot, veuve à 27 ans, prend les rênes de la maison de champagnes qui porte encore aujourd'hui son nom. Dotée d'un sens des affaires remarquable, elle construit en quelques années la renommée de son établissement. Faisant fi des tensions internationales, la Veuve Clicquot n'hésite ainsi pas à envoyer ses représentants à travers l'Europe pour vanter sa maison. Première à créer un « millésime », innovation en Champagne, première à apposer sa marque sur les bouteilles, cette femme d'exception compte parmi les grands noms de la notabilité rémoise. C'est donc tout naturellement qu'en 1823 elle souscrit à la création et devient administratrice de la Caisse d'Épargne de Reims, présidée par Irénée Ruinart, autre nom des grandes maisons champenoises. Sa mort en 1866 fait la Une de toutes les gazettes d'Europe. À cette date, cela fait déjà huit ans qu'une autre veuve a repris la direction de l'entreprise de son défunt mari : Jeanne-Alexandrine Pommery. Dans ce domaine-là aussi, « la grande dame de la Champagne » a ouvert la voie.

**Des femmes de talent, la Caisse d'Épargne en a croisé de nombreuses dans son histoire. Artiste, entrepreneure, scientifique ou sportive : portraits de quelques-unes de celles qui ont souvent ouvert la voie et ont osé.**



**MARIE CURIE**  
**la scientifique**  
**aux deux prix Nobel**

Qui aurait pu imaginer que Marya Skłodowska, cette jeune polonaise pauvre débarquée à Paris en 1891 sans attache ni soutien, décrocherait deux prix Nobel – en 1903 et 1911 – et entrerait au Panthéon ? Plus connue sous son nom de femme mariée, Marie Curie et le couple de chercheurs qu'elle forma avec son mari Pierre font partie des figures légendaires de la science moderne. Cette femme d'exception était aussi une cliente ordinaire de la Caisse d'Épargne. C'est en effet elle qui, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, s'occupe du budget du ménage. Avec la rigueur du scientifique, elle consigne l'ensemble des dépenses du foyer dans un carnet. Malgré des revenus encore modestes, les Curie arrivent ainsi chaque mois à réaliser quelques économies... qu'ils déposent à la Caisse d'Épargne.



**ISABELLE AUTISSIER**  
**la navigatrice**  
**au long cours**

Rien ne prédestinait Isabelle Autissier à devenir la première femme à boucler un tour du monde à la voile en solitaire, si ce n'est son opiniâtreté à réaliser un rêve d'enfance. C'est grâce à ce rêve qu'elle croise la Caisse d'Épargne en 1987. Ingénieur agronome, passionnée de voile, Isabelle Autissier s'engage, avec le soutien de la Caisse d'Épargne Poitou-Charentes, dans la mini transat où elle arrive troisième, puis en 1988 et 1989 dans la Solitaire du Figaro. Elle s'investit au cours des trois années suivantes dans la construction de son bateau baptisé Écureuil Poitou-Charentes, en l'honneur de son sponsor. À bord de son voilier aux couleurs Caisse d'Épargne, elle termine septième du BOC Challenge de 1993, après 139 jours passés en mer, devenant la première femme à réaliser le tour du monde en solitaire.





# ***Pour des Jeux utiles à tous.***

Partenaire Premium des Jeux de Paris 2024.

La Caisse d'Épargne s'engage :

- > 1500 athlètes soutenus, champions d'aujourd'hui et de demain.
- > Financement des infrastructures sportives : 50 terrains de basket 3x3 d'ici 2024.
- > Accompagnement des entreprises pour saisir des opportunités économiques autour de Paris 2024.
- > Rendre le sport accessible à tous.



PARTENAIRE PREMIUM



## **CAISSE D'ÉPARGNE**

*Vous être utile.*

Aurélié Chaboudez et Loïc Vergnaud sont soutenus par la Caisse d'Épargne.

BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 173 613 700 euros. Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 - RCS Paris n° 493 455 042, intermédiaire d'assurance immatriculé à l'Orias sous le N° 08 045 100 - ALTMANN + PACREAU - Crédit photo : Ronan Merot.