



Les équipes HF Management

HF Management

décrypte et explore les enjeux de la mixité Hommes/Femmes

Companios poursuit en 2009-2010 son ambition de former une génération d'étudiants aux questions soulevées par la RSE avec une approche centrée sur le management. La mixité Hommes/Femmes est devenue en quelques années un questionnement pour les organisations, conscientes notamment du potentiel inexploité que représentent les femmes. En multipliant les rencontres, les étudiants de HF Management explorent les enjeux de la mixité hommes/femmes dans l'entreprise : est-ce encore un combat ? Une chance ? Une utopie ?

Quelle réalité pour quel concept ?

La mixité hommes/femmes est un sujet qui ne va pas de soi. Comment accepter dans le pays qui affiche au fronton de ses mairies : « liberté, EGALITE, fraternité » que la mixité hommes/femmes soit encore un sujet de débat au XXI^e siècle ? Comment accepter que les chiffres révèlent aussi clairement des inégalités qui freinent et entravent l'accès des femmes aux postes à responsabilité alors qu'elles accèdent et réussissent dans tous les types de formations ?

Les rencontres que les étudiants ont vécues lors de l'édition 2008-2009 ont contribué à leur faire accepter que la mixité et l'égalité de traitement dont ils témoignent tout au long de leur cursus scolaire risquent d'être remises en cause dans leur futur professionnel proche. Dès lors comment s'emparer du sujet et comment convaincre ?

La mixité H/F : un concept mesurable et mesuré ?

La mixité hommes/femmes recherchée par les entreprises est celle qui permet aux hommes et aux femmes d'une équipe de s'exprimer sans contrainte, sans tabou et sans l'étiquette liée à leur sexe. Des études situent à 30 % le seuil qui fait oublier que les femmes sont des femmes (ou que les hommes sont des hommes) pour être simplement des collaborateurs ayant un point de vue différent, original, décalé ou innovant justifié par leurs seules personnalité et compétences.

Quels enjeux pour quelle efficacité ?

« La mixité représente énormément d'enjeux. Savoir les appréhender, c'est avoir une longueur d'avance » témoigne Camille, étudiante à Centrale Nantes. Les enjeux liés à la mixité hommes/

femmes se situent à plusieurs niveaux. Pour HF Management, au-delà des enjeux de justice sociale et de démocratie (plus d'égalité, meilleur dialogue social), au-delà d'un enjeu sociétal (nouveaux modèles familiaux, articulation vie professionnelle et vie personnelle), les enjeux que les étudiants sont amenés à découvrir touchent au domaine de la performance économique.

D'une part, les équipes mixtes sont plus créatives car elles rassemblent des personnalités plus diverses : « Jouer la carte de la différence peut être une grosse opportunité ; apporter un plus, une autre perspective, une autre façon d'aborder les choses » explique Katarina, étudiante à INSA Lyon.

D'autre part, les équipes mixtes sont plus performantes : de nombreuses études* ont tenté de chiffrer ce gain de performance à divers niveaux hiérarchiques et

selon des unités de mesure différentes. D'après Marion, étudiante à TMSP : « Les entreprises vont être de plus en plus désireuses de laisser leurs chances aux femmes et de mixer leurs équipes de direction. Vu le domaine très masculin des écoles d'ingénieurs et des métiers qui en découlent cela ne peut être qu'une chance pour moi. »



Réunion d'équipe

en place des indicateurs de mixité dans les entreprises, prendre des mesures qui permettront de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, faire évoluer les processus de gestion des ressources humaines et aider les Femmes à maîtriser les codes dominants et à cultiver l'ambition. » déclare Céline, étudiante aux Arts et Métiers ParisTech.

*L'étude de l'équipe de Michel Ferrary du CERAM s'est intéressée à la proportion de femmes parmi les équipes dirigeantes, la population cadre et l'effectif total. En comparant les résultats des 42 plus grandes entreprises françaises entre 2002 et 2006 il apparaît qu'employer plus de 35 % de femmes, c'est un CA qui progresse de 28,5 % de plus, une productivité supérieure de 48,6 % et un taux de rentabilité supérieur de 116,1 %.

L'étude 2008 de McKinsey a établi une corrélation entre la féminisation des équipes dirigeantes et la performance financière des entreprises.

Une étude conduite par Goldman Sachs affirme que l'égalité des sexes au sein de la population active pourrait doper le PIB de 9 % aux Etats-Unis, 13 % dans la zone Euro et 16 % au Japon.



Sensibilisation sur les campus

Par ailleurs, les entreprises qui affichent une réelle mixité à tous les niveaux sont plus attractives et susceptibles d'attirer tous les talents, facteur de performance à terme dans un contexte de pénurie annoncée.

« Aujourd'hui, les entreprises sont d'autant plus attractives, qu'elles montrent qu'elles ont conscience du problème, et mettent en place des systèmes pour essayer de les résoudre. » témoigne Caroline, étudiante à l'UPMC.

Enfin les entreprises qui ont su intégrer un nombre suffisant de femmes sont plus à l'écoute et répondent mieux à leurs besoins : la moitié de la population est féminine, les femmes détiennent un pouvoir économique qui ne cesse de croître et elles prennent la plupart des décisions d'achat dans tous les domaines (y compris l'automobile...). Elles sont à l'origine de 70 % des décisions d'achat des foyers en Europe.

Avec autant de promesses identifiées, l'évolution est inévitable !

Et bien non ! Car malgré toutes ces études, toutes ces tentatives de démonstrations, les progrès sont lents : la mixité hommes/femmes est aussi et surtout un



Remise des prix

enjeu culturel. Elle se heurte à nos représentations héritées de génération en génération où hommes et femmes étaient circonscrits dans des rôles séparés. Il s'agit de battre en brèche la croyance bien établie que les hommes sont toujours allés à la chasse alors que les femmes restaient au foyer...

Cette vision dichotomique des rôles enferme durablement chacun dans un rôle préétabli et freine la prise en compte des compétences des femmes. Ce qui se joue dans la force des stéréotypes et la prégnance des préjugés, c'est la condamnation d'une évolution rapide des comportements.

« Sans être trop féministe, j'essayerai de sensibiliser les gens autour de moi sur ce thème de la mixité. Je militerais pour quelques bonnes pratiques pour favoriser la mixité : créer la transparence en mettant

Favoriser une prise de conscience des étudiants par les étudiants :

En organisant un événement sur son campus, l'équipe HF Management crée les conditions pour que la mixité hommes/femmes devienne un sujet qui soit abordé sereinement, de façon positive et constructive par les managers de demain. L'enjeu managérial est là : devenir acteur volontariste de cette mixité, c'est accepter un questionnement sur ses propres représentations et être en mesure de débusquer les stéréotypes et d'argumenter. C'est ensuite être capable d'imaginer de nouveaux modes d'organisation et de réinventer les codes.

Contact Antoine de Gabrielli

01 30 71 26 64 / 06 07 06 10 11