

La Tribune

Rubrique :	Pge : 1,26
A la Une	1/3



Comblent le manque de femmes dirigeantes

■ Certaines entreprises mettent en place des programmes spécifiques.

Augmenter le nombre de femmes cadres dirigeants devient une priorité managériale pour certaines entreprises. Elles développent des programmes de « diversité » afin de prendre en compte « la spécificité féminine ». Il reste vrai que les femmes ont moins de chances d'accéder à des postes à responsabilités que leurs collègues masculins. Certaines entreprises, comme Schlumberger, tentent de combler ce déficit en se fixant des objectifs



quantitatifs. D'ici à 2010, 30 % des postes clefs seront occupés par des femmes. Chez France Télécom, c'est du coaching individuel et de l'accompagnement au leadership féminin qui est mis en place. Une étude de l'association Grandes Ecoles au féminin (GEF), qui réunit les anciennes des neuf plus grandes écoles françaises, stigmatise les obstacles qui jonchent le parcours des femmes cadres.

Expertises PAGE 26

La place de la femme dans l'entreprise devient une priorité managériale

■ Certaines entreprises mettent en place des programmes de diversité pour faciliter la vie des femmes cadres dirigeants sur leur lieu de travail et prendre en compte leur spécificité.
■ Schlumberger, France Télécom et d'autres s'y appliquent.

Les entreprises se soucient de leurs femmes cadres. Elles multiplient les programmes de « diversité » pour faciliter leur carrière, alors qu'a commencé hier la 91^e conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle s'intéressera aux discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail. L'organisation internationale souligne, dans un rapport présenté à cette occasion, qu'elles sont, plus que les hommes, menacées par le chômage, le temps partiel, les emplois précaires et déqualifiés. L'égalité salariale

entre sexes reste toujours un vain mot, malgré les efforts de certains pays, notamment les Etats-Unis et la France, pour combler ce gouffre béant. Elles ont aussi moins de chances que leurs collègues d'accéder à des postes de responsabilité. Elles ne sont que 27,6 % à occuper des postes de cadres dirigeants dans les pays développés.

C'est ce dernier déficit que certaines entreprises tentent de combler. Elles se fixent des objectifs quantitatifs. 30 % des ingénieurs recrutés par Schlumberger au plan mondial seront des femmes et 30 % des « postes clefs » du groupe seront de même occupés par des femmes d'ici à 2010. Pour atteindre ces quotas, la moitié des recruteurs seront des recruteuses. Un pourcentage identique de femmes et d'hommes à hauts potentiels par rapport à leur nombre respectif de cadres seront choisis. Et au moins une femme figurera dans chaque plan de succession destiné aux hauts dirigeants du groupe.

« Spécificité féminine. » Pour

les atteindre, les entreprises prennent en compte la « spécificité féminine », comme le souligne Accenture dans son programme « Great Place to Work for Women ». Le groupe de conseil offre notamment des préparations au départ et au retour de maternité, des offres de services et tarifs préférentiels pour faciliter la garde d'enfants. Dans le même état d'esprit, IBM a mis en place un parrainage pour préparer les congés de grossesse, tandis que le comité d'entreprise de « Big Blue » a signé un accord facilitant le recrutement de garde d'enfants.

La plupart, enfin, accompagnent les femmes dans leur course d'obstacles. France Télécom propose des coaching individuels et des « accompagnements dans leur leadership au féminin », suivis de parrainages au long cours. Ce coaching s'adresse aussi aux hommes, chez Accenture, afin de dédramatiser l'arrivée des femmes et leur faire découvrir les spécificités féminines.

Ces mesures permettront-elles d'augmenter le nombre de femmes parmi les cadres diri-

La Tribune

Rubrique :	Pge : 1,26
A la Une	2/3

geants ? Le chemin sera long dans la mesure où peu d'entreprises s'attaquent directement au nœud de la question : les procédures de détection des futurs dirigeants (*voir ci-dessous*). France Télécom a modifié les critères de détection des hauts potentiels, jugés discriminants pour les femmes. Mais le résultat sera atteint car les entreprises ont besoin de dirigeantes. Un seul indice, c'est Jack Welch, mytique patron de General Electric et gourou du management, qui a lancé, dès 1998, l'un des premiers programmes de féminisation.

Au-delà des lois antidiscrimination, de l'exigence sociale et de l'élargissement des viviers de talents, la vraie question est ma-

nagériale. Les entreprises « féministes » se trouvent confrontées à deux difficultés que les femmes peuvent les aider à résoudre. D'une part, elles aident les entreprises à répondre rapidement aux demandes d'un marché en constant changement. La créativité des femmes complète celle des hommes pour répondre rapidement et complètement aux questions posées. « Elles permettent d'aborder les problèmes de manière différente afin de trouver les meilleures solutions », affirme Isabelle Le Nir, de chez Schlumberger. « Dans ce monde changeant, les femmes sont souvent plus attentives à la gestion des risques. Elles prennent spontanément en compte cet aspect qui est devenu essentiel », remarque Sylvie Ouziel, de

chez Accenture.

Objectifs plus élevés. Deuxième point, les femmes s'adaptent mieux aux modalités de travail qui se sont imposées dans la dernière décennie, comme les équipes souples et autonomes, au détriment des organisations structurées, jugées plus « masculines ». De même, sont-elles jugées plus aptes à atteindre des objectifs toujours plus élevés dans un temps de travail qui se réduit, avec la demande sociale d'équilibre vie privée-vie professionnelle. Les programmes de diversité ont encore de beaux jours devant eux.

Pascal Junghans

- COMMENTAIRE -

Une affaire de femmes

Créer des réseaux dans l'entreprise, c'est le meilleur moyen pour les femmes cadres de réussir. « Je ne sais pas où trouver les femmes à haut potentiel en France. Aux Etats-Unis, je peux facilement les

contacter parce qu'elles sont structurées dans des associations », indiquait Jennifer Chase, chasseuse de têtes des deux côtés de l'Atlantique (*voir « La Tribune » du 18 juin 2001*). C'est aujourd'hui cette stratégie

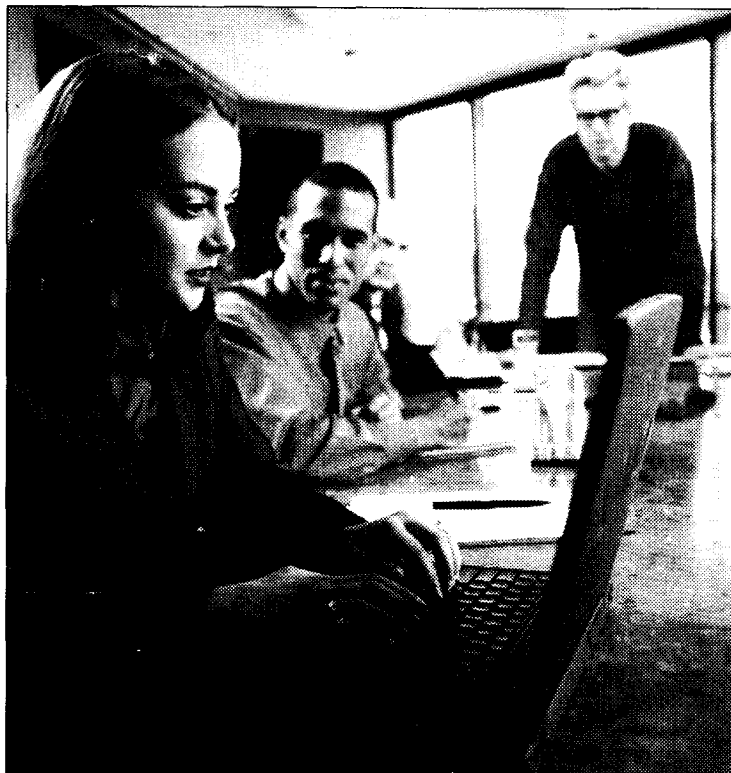
que semblent vouloir emprunter les fondatrices de Grandes écoles au féminin (GEF). C'est aussi l'objet de ces réseaux de brillantes cadres, qui se multiplient dans les entreprises. « Nous voulons gérer le

potentiel féminin à notre profit et à celui de nos employeurs », indique sans complexe GEF.

P. J.

La Tribune

Rubrique :	Pge : 1,26
A la Une	3/3



■ L'égalité salariale entre sexes reste toujours un vain mot, malgré les efforts de certains pays pour combler ce gouffre béant.