

Egalité homme-femme

LES STÉRÉOTYPES ONT LA VIE DURE DANS L'ENTREPRISE

POUR 29 % des managers, les différences de compétences entre hommes et femmes s'expliqueraient par... les gènes. Non, vous ne rêvez pas. Nous sommes bien en 2012 et la dernière étude d'IMS-Entreprendre pour la Cité en dit long sur l'état des mentalités dans l'entreprise, et a fortiori, dans la société. L'enquête réalisée auprès de 1 200 managers de neuf grandes entreprises (dont Capgemini, Accor ou Total) a été menée avec Patrick Scharnitzky, docteur en psychologie sociale. « Nous avons accompli ce travail avec de grands groupes parce que ce sont les premiers à s'être intéressés à la question, indique-t-il. Mais j'ai l'intuition que, dans les sociétés moins importantes, il n'y a aucune raison que ça se passe mieux. » Effectivement, si les stéréotypes homme-femme persistent dans les grandes entreprises où il existe généralement une politique de diversité et d'égalité homme-femme, comment pourrait-il en être autrement dans la majorité des PME ? L'étude nous apprend que, quel que soit le genre auquel le manager appartient, il adhère à une « vision très différentialiste des compétences ». Aux hommes l'intelligence cartésienne, le sens de l'action, la prise de risque, l'autorité naturelle.



Aux femmes la création et l'intuition, l'écoute et l'empathie, la rigueur et l'organisation. Un modèle en bleu et rose, que Patrick Scharnitzky tempère : « Ces représentations sont archaïques mais la bonne nouvelle, c'est que lorsqu'on les interroge sur les qualités idéales d'un manager, les sondés mettent en avant un manager androgyne, qui cumule les qualités attribuées aux hommes et aux femmes. » Aux organisations, donc, de promouvoir ce modèle transgenre.

L'importance de la mixité

L'enquête démontre que certains facteurs jouent sur la prégnance d'images préconçues dans l'entreprise. « Plus les hommes et les femmes se côtoient, plus leurs stéréotypes s'effondrent, affirme Patrick Scharnitzky. Et c'est toujours dans les entreprises où la mixité est la plus importante que les stéréotypes sont les plus positifs. On peut donc dire que la mixité impacte l'image de soi, et donc la performance. » Mais attention, pas n'importe quelle mixité. « Mettez trois hommes et trois femmes dans un bureau et faites-leur remarquer cette mixité, vous obtiendrez l'effet inverse, prévient le chercheur. La mixité est efficace uniquement lorsqu'elle n'est pas mise en avant. »

Gouvernance

40% D'ADMINISTRATRICES À L'HORIZON 2017

LA « LOI Copé-Zimmermann » oblige les sociétés françaises cotées à avoir dans leur conseil d'administration ou de surveillance au moins 20% de femmes administratrices d'ici à janvier 2014, et 40% en janvier 2017. Guy Le Péchon, associé-gérant de G & S, cabinet conseil spécialisé en corporate governance, attire l'attention sur le fait que les SA non cotées de plus de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros ont également à respecter le ratio de 40% en janvier 2017 sans qu'il y ait de palier intermédiaire d'ici à cette date. Cette loi a indéniablement fait progresser le quota de femmes car, selon une étude de G & S, elles sont 22,5% à occuper un poste d'administratrice dans les sociétés du CAC 40, contre 8% en 2006.



R.C.S. Nanterre B 313 536 939 - REDWORKS

Solutions American Express Corporate.
Maîtrisez vos paiements
pour optimiser les achats de votre entreprise.

POUR CONNAÎTRE LA SOLUTION DE PAIEMENT LA PLUS ADAPTÉE, APPELEZ LE

0825 00 56 56
(0,15 € TTC/min)

 **GLOBAL CORPORATE PAYMENTS**