

Atelier 2006 - 2007 « Mixité, des intentions à une réalité durable » ou « Comment agir au quotidien ? »

Nos entreprises ont mis en œuvre depuis les années 1990 des politiques et des actions pour augmenter le nombre de femmes recrutées et veiller à ce qu'elles aient les mêmes chances que les hommes de mener un parcours professionnel en développant leur potentiel.

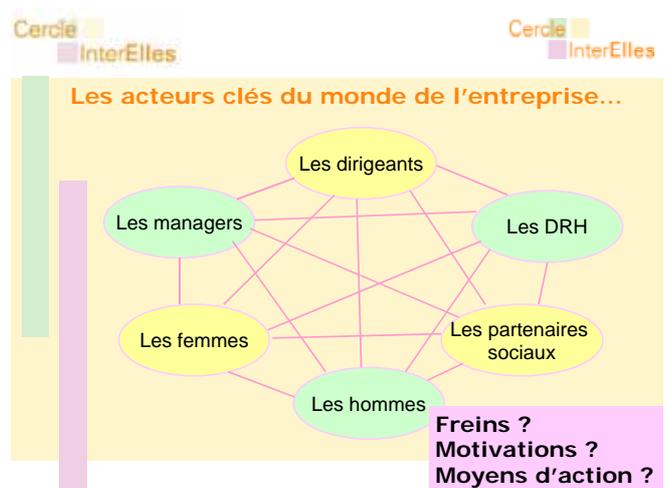
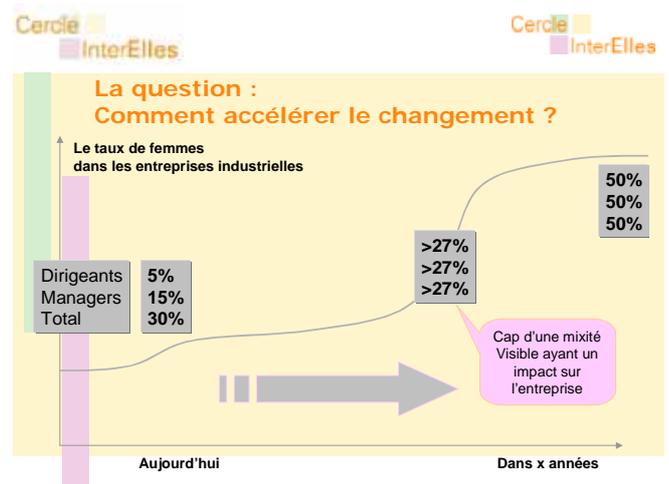
Il existe notamment aujourd'hui un réservoir de femmes de 30-40 ans permettant dans les 5 ans à venir de diversifier les équipes de direction: de sortir définitivement de la consanguinité et au contraire faire levier sur les différences pour une plus grande performance collective.

Il est donc urgent d'agir pour réduire au minimum les résistances pouvant subsister dans les mentalités et permettre à certaines de ces femmes d'être cooptées à tous les niveaux sur la base de leurs compétences et de leur engagement.

Les équipes mixtes ainsi constituées seront plus à même de faire face aux enjeux actuels, notamment d'accueillir la diversité croissante des interlocuteurs internes et externes.

Nous proposons une approche nouvelle, ne se nourrissant pas uniquement de principes de non-discrimination (culture anglo-saxonne) ou d'égalité professionnelle, mais prenant en compte également les logiques individuelles. Afin de mettre en mouvement une deuxième vague de changement via les réseaux informels de l'entreprise, nous incitons chacun à l'action, en fonction de son rôle et de son profil.

Les exemples d'actions ci-dessous ont été collectées par les membres du groupe de travail, à l'aide notamment d'une quinzaine d'interviews de dirigeants de nos entreprises réalisées entre décembre 2006 et février 2007. **Nous vous invitons à vous approprier celles qui font sens pour vous** et pas nécessairement dans la catégorie qui vous correspond ! Vous avez d'autres idées ? Merci par avance de nous les faire parvenir.



Femmes

- Réussir et le faire savoir : valoriser ses résultats. Oser mettre en œuvre des approches « féminines » Échanger avec d'autres femmes, se construire son identité de femme professionnelle et passer outre ses propres interdits.
- Se faire conseiller ou accompagner par un homme/une femme plus expérimenté(e)
- Adopter une attitude constructive face aux difficultés, exprimer ses besoins...
- Aider les autres (hommes et femmes) à réussir et le faire savoir !!
- Se créer un réseau, intégrer un réseau de salariés existant, pratiquer le mentoring au quotidien
- Améliorer en permanence la conciliation de ses vies, partager ses bonnes pratiques. Valoriser les compétences acquises en dehors de l'entreprise
- S'investir dans des actions solidaires. Participer à des groupes de travail

Hommes

- Observer son comportement en présence des femmes, identifier ses propres préjugés
- Comprendre les différences et les points communs avec ses collègues féminines: dépasser les éventuelles rivalités et construire un intérêt commun : se montrer solidaire avec des collègues qui souhaitent une efficacité de travail en réunion, un respect des horaires, d'autres modes de fonctionnement, ...
- Montrer l'exemple en conciliant performance et respect d'un temps de vie personnelle
- Détecter les préjugés exprimés (par les hommes et les femmes) ...et les rendre visibles avec humour !

Managers

- Manager plus par objectifs/résultats et moins par les horaires, les efforts et les signes de loyauté. Veiller à la bonne organisation du temps de son équipe. Se former au management de la diversité
- Montrer l'exemple, témoigner des bénéfices de son engagement ... vers le haut, le bas, sur le côté
- Détecter les préjugés sur le genre quand ils se manifestent dans l'équipe et les rendre visible
- Accompagner les femmes et les hommes pour leur faire prendre conscience de leurs propres "compétences féminines", aller à la rencontre de leurs ambitions cachées
- Veiller à l'efficacité des réunions, à la planification des événements et des missions
- Mettre en place des processus quand cela permet à chacun de gagner en efficacité dans ses missions

Partenaires Sociaux

- Se former, échanger avec des responsables d'autres entreprises. Analyser la situation de l'entreprise. Négocier un accord d'entreprise sur l'Égalité Professionnelle. Collaborer à un projet de Label Egalité ou à des groupes de travail internes, ...
- Se positionner comme relais entre les salariés et la Direction, expliquer les attentes des hommes et des femmes vis à vis de ce sujet. Veiller à faire profiter toutes les populations de l'entreprise des mesures envisagées pour favoriser le travail des femmes (garde d'enfant, travail mobile, aménagement du temps de travail...)

DRH

- Passer d'un objectif de « promotion des femmes » à un objectif d'intérêt général
- Définir/négocier un cadre officiel: charte, accord d'entreprise, politique groupe, Label Égalité
- Mettre en place des indicateurs pour fixer des objectifs et de suivre l'avancement du projet
- Veiller à ce que la performance soit jugée sur des faits et non sur des comportements
- Rénover les règles liées au temps de présence sur le lieu de travail, organiser le travail à distance

- Adapter les outils d'évaluation pour y inclure les compétences culturellement dites "féminines"
- Provoquer des « success stories » d'équipes mixtes et faire témoigner les managers concernés
- Créer un dialogue avec les managers, les partenaires sociaux, sponsoriser la création d'un réseau de salariés, favoriser des échanges avec d'autres entreprises

Dirigeants

- Se former sur le sujet, rencontrer des femmes, des hommes, des managers d'équipes mixtes, des DRH, des consultants. Faire un diagnostic objectif de la situation de l'entreprise
- Mettre en perspective les apports de la mixité et de l'apprentissage de la gestion des différences par rapport aux challenges de l'entreprise. Montrer que c'est utile, voire indispensable... créer un sentiment d'urgence
- Communiquer un objectif qui parle à tous, le rappeler et... l'incarner, c.a.d l'illustrer par ses propres décisions et attitudes
- Valoriser les leaders qui s'entourent de personnes différentes, ont créé des équipes mixtes, les encourager à témoigner sur leurs expériences, en faire des « role models »
- Mobiliser les DRH et les partenaires sociaux sur le sujet
- Encourager les hommes et les femmes à être proactifs sur le terrain pour le changement des mentalités (réseau, événements, démarche vers les écoles...)

Une idée simple pour contribuer au changement : proposez la lecture de ce document et accueillez avec bienveillance les réactions de votre interlocuteur...

Contacts :

frederique.dupont@orange-ftgroup.com; marianne.julien@airliquide.com; MBUCQUET@fr.ibm.com; Laurence.LeGoff@med.ge.com; annie.collin-david@wanadoo.fr; clunghi@gavand-consultants.com, marie-pascale.wyckaert@airliquide.com, joelle.juppeau@airliquide.com, sophie.laming@airliquide.com, fabienne.mignonac@airliquide.com, dominique.maire@airliquide.com, annie.cattan@pragmaty.com.