

La parité à petite vitesse

LES ACTIONS DES ENTREPRISES SONT JUGÉES INEFFICACES PAR UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS.

► POUR sept salariés sur dix, les efforts des entreprises pour promouvoir la parité homme-femme sont inefficaces, selon une enquête de Bain & Company (1). Et seulement 20 % déclarent que leur employeur utilise des indicateurs pour mesurer cette parité.

Mais il y a une grande différence entre les hommes et les femmes. Parmi les premiers, deux sur trois pensent que les femmes ont des chances équivalentes d'être promues. Parmi les secondes, 30 % seulement partagent cet avis.

« Pour les entreprises, le défi est de lutter contre l'évaporation progressive des femmes au fur et à mesure de la pyramide hiérarchique », estime Jean-Marc Le Roux, DG de Bain France. Un phénomène directement lié à la parentalité.

L'étude révèle que les femmes sont 1,5 fois plus nombreuses que les hommes à avoir refusé une évolution de carrière, au profit de l'équilibre entre travail et vie personnelle. « Il faut mener une réflexion sur l'organisation de l'entrepri-



Deux hommes sur trois pensent que les femmes ont des chances équivalentes d'être promues. Mais 30 % seulement des femmes partagent cet avis. Corbis

se », estime le directeur général de Bain France.

Situation familiale

C'est aussi l'avis de Florence Méaux, directrice générale de l'Afnor Certification. Depuis 2005, cet organisme délivre un label « égalité professionnelle ». De PSA à Axa, en passant par Randstad, La Poste, la Banque de France. Une cinquantaine d'entreprises l'ont obtenu. Une progres-

sion « honorable », selon Florence Méaux, mais bien moins rapide que le label diversité (lancé en 2008, il a été décerné à une centaine d'entreprises).

En vingt ans de vie active, dont dix-huit dans l'agroalimentaire, Isabelle Combes n'a pas observé de grand changement sur le front de la parité. « Une femme est plus observée qu'un homme et la situation familiale est toujours per-

çue comme quelque chose de gênant »

Travaillant depuis deux ans dans le conseil en management, elle a découvert un environne-

ment « moins machiste » mais estime que « le contexte économique actuel ne favorise pas la différence. Ce qui compte désormais, c'est de ne pas faire de vagues ».

Sur le plan législatif, le sujet est revenu sur le devant de la scène. Le 20 janvier dernier, les députés ont adopté la proposition de loi Copé sur la parité dans les conseils d'administration de 650 sociétés cotées. L'objectif est d'arriver à 40 % de femmes six ans après la promulgation de la loi, qui doit encore être votée par le Sénat. Cette loi sera la septième sur le sujet depuis 1978...

CAROLINE BEYER

(1) Enquête réalisée en janvier auprès de 1834 salariés, dans le monde entier.

GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE FRANCE 2010
BEST workplaces 2010

EVENEMENT
Semaine du 15 mars

Retrouvez le dossier spécial :
Great Place to Work®
Les entreprises où il fait bon travailler

Exclusivité 2010 :

- Classement des entreprises de moins de 500 salariés
- Classement des entreprises de plus de 500 salariés

T-Systems prend les choses en main

Nouvelle directrice des RH, Anne Bitz veut sensibiliser davantage les managers à la parité et faciliter la vie des collaboratrices.

► DEPUIS l'été dernier, le comité de direction de T-Systems en France a accueilli deux nouveaux membres. Nadine Pichetot, directrice administrative et financière, et Anne Bitz, DRH.

C'est le résultat d'une politique menée par la maison mère, Deutsche Telekom, pour faciliter le recrutement et la promotion des femmes. Mais sur le thème de la parité homme-femme, T-Systems (1 700 salariés) a encore des progrès à réaliser, l'encadrement ne comptant que 25% de femmes.

Anne Bitz fait partie depuis l'été dernier du comité de direction. DR



Nouveau siège

Pour la nouvelle DRH, qui s'est rapidement emparée du sujet, l'entreprise doit faire beaucoup mieux. Cela se traduit par de nouvelles attitudes très concrètes. Prochainement, T-Systems va quitter ses deux immeubles parisiens pour regrouper ses salariés sur un site unique dans la capitale.

« Faciliter la vie de nos collaboratrices au quotidien est un des critères que nous avons pris en compte

dans le choix du lieu de notre nouveau siège, assure Anne Bitz. La facilité d'accès aux transports en commun ou la possibilité d'une conciergerie d'entreprise, cela compte pour des mères de famille actives. »

Mais son principal objectif est de sensibiliser davantage les 150 managers de l'entreprise au thème de la parité.

Cela passera notamment par la création d'un « club des managers », en mai prochain, qui constituera « un espace d'échan-

ges et de rencontres autour des préoccupations communes des managers répartis sur huit sites en France ». Parmi les sujets traités, celui de la place des femmes sera forcément abordé. Une réflexion qui devrait déboucher sur des mesures concrètes.

Horaires de réunions modifiés

En attendant, le comité de direction a modifié ses horaires de réunion pour permettre aux deux dirigeantes, qui sont mères de

famille, de ne pas rentrer trop tard chez elles.

Dans ce comité, les nouvelles recrues ont apporté une manière plus simple et plus directe de parler business.

« Nadine et moi, nous challengeons facilement les autres dirigeants du comité. Notre approche est très pragmatique, affirme Anne Bitz. On aborde les vrais problèmes ouvertement sans tourner autour du pot pour trouver des solutions dans le consensus. »

BRUNO ASKENAZI

Marie-Pierre Beuparlant : « Être une femme est un atout »



Marie-Pierre Beuparlant est manager de transition

Quelle est la place des femmes dans votre profession ?

Elles représentent entre 2% et 4% des effectifs. Pour ma part, à 53 ans, je suis la seule femme dans l'association [Amadeus] qui regroupe 50 managers de transition.

Être une femme, est-ce un atout ?

Oui. Les femmes ont une manière de communiquer différente, basée sur l'écoute, le dialogue et l'explication.

Le « plafond de verre », vous l'avez vécu ?

Cela concerne les grands groupes. Moi, j'ai fait toute ma carrière dans de grosses PME. Ce sont mes compétences et ma personnalité qui ont été reconnues

Propos recueillis par

B. A.

Questions R.H.

Michel Jauslin, VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL CHEZ HYATT

Vous organisez depuis maintenant deux ans le Hyatt Student Prize pour élire le meilleur manager de demain.

Vous avez du mal à trouver de bons managers ?

On ne peut pas nier que dans l'hôtellerie haut de gamme les talents ne sont pas en excès. Nous avons effectivement besoin d'en identifier de nouveaux.

Quelles qualités attendez-vous d'un manager dans votre secteur ?

Un manager dans le groupe

Hyatt doit d'abord avoir la passion de son métier. Sans passion, il n'aura pas le parcours qu'il souhaiterait avoir. Ensuite, il doit avoir des qualités de leadership pour mener des équipes qui devront lui faire confiance, le reconnaître et l'écouter. Enfin, la créativité est indispensable dans notre métier. Nous ne sommes pas connus pour être une hôtellerie traditionnelle ; il ne suffit donc pas de faire du copier-coller de ce qui se fait ailleurs. Il faut avoir des idées et essayer d'anticiper.

Le secteur de l'hôtellerie haut de gamme est-il attractif pour les jeunes diplômés ?

Il devrait l'être encore plus. Il faut remettre en évidence qu'il y a des opportunités de carrières dans notre profession, qui n'existent pas dans d'autres branches. C'est la raison pour laquelle nous animons ce prix, qui s'adresse à des étudiants de grandes écoles européennes qui suivent un cursus de management hôtelier et touristique.



F. Bouchon/Le Figaro

Quels sont vos besoins de recrutement pour 2010 ?

Si je prends l'exemple de nos trois hôtels à Paris, nous avons un objectif de 300 recrutements cette année. Nous essayons de trouver des personnalités mobiles internationalement, ouvertes et intéressées par la culture mondiale. Ce sont clairement des profils qui auront pour objectif à terme d'être DG d'un hôtel de luxe quelque part dans une région du monde.

Propos recueillis par
Ch. L.