



Comment la mixité femmes-hommes renforcée contribue à l'évolution des modèles ?

Une femme qui a un poste de responsabilité a-t-elle une manière de manager différente ?

Interviennent lors de cette séance :

- *Christine NEGRE, Responsable du Patrimoine et des Services d'Information de Seramm ;*
- *Murielle PRINGEZ, Vice-Présidente de l'Entrepreneuriat Au Féminin (EAF), Présidente du club EAF 79, membre du CESER Ile-de-France et dirigeante d'ACCOFOR ;*
- *Sawsan WAZZAN, Fondatrice et dirigeante de l'entreprise Diet Center, élue de la Chambre de commerce de Beyrouth ;*
- *Françoise RASTIT, Déléguée régionale à la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).*

Laurence NHAN considère que la seconde question de cet atelier « une femme a-t-elle une manière de manager différente ? » constitue un faux débat. En effet, les échanges sur ce sujet risquent de générer des préjugés supplémentaires. Par ailleurs, les études prouvent que les méthodes de management ne diffèrent pas particulièrement en fonction du sexe. Dans la Direction d'une entreprise, il est important de disposer à la fois de qualités féminines et masculines. Les échanges se focaliseront donc sur les enjeux de la mixité hommes/femmes.

Les études prouvent que les entreprises dirigées par des femmes ou qui comptent une part plus importante de femmes au sein du Comité de direction sont plus résilientes, notamment en période de crise. La non-mixité hommes/femmes dans les entreprises entraîne un manque à gagner au niveau du PIB.

Les entreprises accueillent désormais des salariés issus de la génération Y, nés entre 1980 et 1995. Ces jeunes, dont les attentes diffèrent de celles de leurs aînés, constitueront les leaders de demain. Selon une étude réalisée auprès de 700 hommes dans le monde entier, 63 % des répondants préfèrent travailler au

sein d'une équipe mixte. 58 % pensent que les deux conjoints doivent s'occuper des enfants. 70 % de ces hommes assurent qu'ils sont prêts à mettre leur carrière entre parenthèses de façon temporaire. Les deux principales aspirations de cette génération Y sont l'indépendance financière et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Cette revendication, autrefois féminine, est devenue une revendication générationnelle.

I. Le témoignage de Sawsan WAZZAN

Sawsan WAZZAN est la cofondatrice d'un centre de thérapie nutritionnelle au Liban, créé en 1990. A cette époque, les programmes nutritionnels tels que Weight Watchers n'étaient pas largement reconnus dans le pays. Elle a fondé ce centre de thérapie nutritionnelle avec son époux, dans un esprit de parfaite égalité entre les sexes, et ce sur tous les plans.

Il s'agit du premier centre de thérapie nutritionnelle au Liban et au Moyen-Orient. Ce centre propose des prestations de conseil ainsi que des programmes nutritionnels. Il produit également des produits alimentaires pauvres en graisses, frais et livrés tous les jours aux clients. Globalement, ce centre aide les clients à atteindre leurs objectifs nutritionnels, notamment de perte de poids. Les clients souffrent de surpoids, mais également du diabète ou de maladies cardiovasculaires.

La profession de diététicien étant majoritairement féminine au Moyen-Orient, les employés de ce centre étaient exclusivement féminins à sa création, excepté son époux. A présent, le centre regroupe 100 employés au Liban, dont 20 % d'hommes. D'une manière générale, la séparation entre les sexes est particulièrement forte dans différentes professions au Liban.

Le Liban et d'autres pays arabes sont actuellement dans une période de transition pour apprendre à intégrer les femmes dans certaines professions, jugées masculines jusqu'à présent. De nombreuses actions ont été mises en œuvre afin de préserver les carrières professionnelles des femmes dans ces pays. Pour autant, certaines professions demeurent exclusivement réservées aux hommes, notamment en politique.

Son objectif n'est pas de parvenir à la domination féminine, mais à l'égalité entre les sexes. Il importe que les femmes aient accès au monde du travail et obtiennent un plus grand pouvoir dans ce domaine. Sa société promeut cet état d'esprit. D'autres centres de thérapie nutritionnelle adoptant le même concept ont d'ailleurs émergé sur le marché.

Elle tient ensuite à souligner avoir rencontré quelques difficultés dans sa carrière professionnelle. Conjuguer sa vie professionnelle et sa vie privée a été particulièrement difficile, mais elle y est parvenue à forte d'insistance et de détermination. Les employées de son centre rencontrent actuellement les mêmes difficultés. Elle veille à les soutenir afin que ces dernières atteignent, comme elle, leurs objectifs.

En résumé, elle insiste sur le fait que l'égalité entre les sexes permet aux femmes de s'épanouir et d'atteindre leurs objectifs. Il importe que chaque femme ait la possibilité de devenir qui elle souhaite, à l'instar des clients qu'elle traite dans son centre de thérapie. Permettre à ses clients d'atteindre leurs objectifs est, selon elle, la plus belle des récompenses.

II. Etre une femme dans un milieu professionnel très masculin : le témoignage de Christine NEGRE

Christine NEGRE, qui travaille depuis vingt ans pour le service d'assainissement de la ville de Marseille, explique que son milieu professionnel est très masculin. Elle a occupé différents postes et est actuellement adjointe au chef d'agence ingénierie, systèmes d'information et environnement. Christine NEGRE a

privilegié l'expérience sur le terrain, n'hésitant pas à « crapahuter dans le réseau » pour mieux comprendre les problématiques. Cette implication l'a aidée lorsqu'elle a démarré, à 26 ans, dans une équipe de douze hommes en 3X8, tous beaucoup plus âgés qu'elle. Christine NEGRE a également été amenée à diriger des suivis de chantier, un univers également très masculin. Etant la seule femme, elle a dû apprendre à s'imposer pendant les réunions.

L'engagement de la SERAMM s'avère important. L'entreprise a signé un accord sur l'égalité hommes/femmes, prévoyant notamment une rémunération égale à compétences égales. Des places en crèche ont également été réservées aux enfants des salariés. Les horaires de travail d'une partie du personnel s'étalant de 6 heures à 12 heures 40, il n'est pas évident de trouver une structure de garde. Par ailleurs, l'évolution des contrats et les nouveaux volets, tels que l'environnement, offrent aux femmes des potentialités nouvelles.

La SERAMM dépend du Groupe Suez. Au niveau du comité de direction régional, la parité est presque atteinte avec cinq femmes pour quatre hommes. Des femmes ont été recrutées sur tous les métiers. En 2012, le réseau comptait 45 femmes sur le réseau, elles sont aujourd'hui 104. Toutes ces données témoignent de la volonté de l'entreprise d'ouvrir cet univers très masculin aux femmes. En 2015, Suez a adopté une charte de dix engagements relatifs au recrutement afin de garantir l'égalité des chances lors de l'étude des candidatures.

Les femmes représentant 50 % de la population, il serait regrettable de se priver d'un tel potentiel dans l'entreprise. Par ailleurs, les femmes qui s'engagent dans des filières techniques le font souvent par rapport à un choix de carrière impactant ce qui s'exprime par leur forte implication au sein de l'entreprise. L'ambiance est souvent plus détendue lorsque les réunions regroupent des hommes et des femmes. La mixité favorise les synergies et la créativité.

Le fait que les femmes aient généralement moins de force physique que les hommes entraîne des innovations techniques qui profitent à l'ensemble des salariés.

L'entreprise doit tenir compte de l'évolution des schémas familiaux, notamment la garde alternée et les familles monoparentales. Les hommes sont désormais plus impliqués qu'auparavant dans la vie de famille, ce qui favorise le travail des femmes et la prise de responsabilités. La mixité des métiers doit également concerner l'ouverture des métiers traditionnellement féminins aux hommes.

La génération Y plus moderne, plus attachée à son épanouissement a des attentes différentes par rapport aux générations précédentes. Elle devrait donc contribuer à la transformation de l'entreprise.

L'industrie évolue, même si des marges de progrès demeurent. L'émancipation de la femme passe par la formation et les changements de mentalité, notamment lors de la phase de recrutement. L'entreprise est bien aujourd'hui l'avenir de l'homme mais aussi de la femme.

III. L'entrepreneuriat et les mandats au féminin : le témoignage de Murielle PRINGEZ

Chef d'entreprise depuis six ans, Murielle PRINGEZ possède aujourd'hui cinq entreprises dans des secteurs différents. Disposant à la base d'un diplôme de pharmacienne qualité, elle dirige aujourd'hui une société de formation, deux entreprises immobilières et deux sociétés de courtage pour les particuliers et les professionnels.

Un des salariés de l'entreprise où elle travaillait précédemment lui a fait savoir que c'était grâce à son exemple qu'il avait osé prendre son congé paternité. Les différences entre les sexes doivent être perçues comme un enrichissement mutuel. Murielle PRINGEZ souligne que c'est grâce à la mixité qu'elle a osé prendre un mandat au Conseil économique de la région Ile-de-France. Cette instance où le pourcentage de femmes est passé de 7 % à 33 % est beaucoup plus efficace. Ainsi, la durée de remises des rapports est passée de 36 à 18 mois. Par ailleurs, les femmes y sont moins souvent confrontées à des remarques misogynes. Cependant, elles doivent apprendre à gérer leurs émotions face à des propos déplacés. Le respect et l'écoute sont des prérequis indispensables.

IV. L'importance des lieux d'échanges pour les femmes : le témoignage de Françoise RASTIT

Françoise RASTIT souligne l'importance que les femmes se retrouvent dans certains lieux afin de prendre conscience de différentes choses. A l'exception de la Journée de la Femme, les différences entre les hommes et les femmes n'apparaissent pas de façon évidente. Les lieux de réflexion comptent généralement une majorité de femmes, ce qui est normal, attendu que ce sont elles qui portent ces problématiques. Ces échanges se passent plus facilement entre femmes.

Un participant invite les femmes à prendre le pouvoir dans le monde associatif, particulièrement puissant dans le domaine sociétal.

Une participante insiste sur le fait que le travail sur la mixité est favorable aussi bien pour les femmes que pour les hommes.