

Ateliers de travail n°3 et n°5

« Comment identifier et mettre à profit les valeurs féminines dans le management au sein de l'entreprise ? »

et

« Comment respecter l'équilibre hommes - femmes au quotidien ? »



Intervenants :

- M. Vincent COMMENNE, coordinateur du Réseau Européen pour une Consommation Responsable
 - M. Michel DE KEMMETER, homme d'affaires et auteur de "La valeur du Temps"
 - M. Benoît PROOT, Directeur Général de Reprobel (Belgique)
- Et
- M. Christian SCHARFF, Président de l'Institut pour le Mouvement Sociétal (IMS) au Luxembourg, et Directeur de Dexia BIL, grande banque luxembourgeoise.

L'objectif de ces 2 ateliers très participatifs était de montrer en quoi une entreprise a intérêt à respecter un équilibre hommes-femmes au sein de ses équipes et à adopter des valeurs féminines dans son mode de fonctionnement au quotidien.

Pourquoi est-ce important ? Parce que l'ouverture des marchés, le développement économique et le vieillissement de la population ont ouvert le marché du travail aux femmes et aux autres catégories socioprofessionnelles qui y avaient peu accès jusqu'alors. Parce que la diversité de son personnel permet à l'entreprise de répondre efficacement aux besoins de clients très différents et de plus en plus exigeants. **Les entreprises gèrent aujourd'hui une population de plus en plus hétérogène, ce qui implique de devoir adapter leurs méthodes de management.**

Les hommes et les femmes apportent des compétences complémentaires à l'entreprise. En effet, lorsqu'on observe les cerveaux, on constate que **les femmes ont 10 fois plus de matière blanche** (capacité de faire plusieurs tâches en même temps) **tandis que les hommes ont 6,5 fois plus de matière grise** (ils ont plus de capacité pour se repérer dans l'espace et sont capables de se battre sur un même sujet plus longtemps). Les femmes sont meilleures lorsqu'elles négocient pour les autres et sont plus strictes que les hommes notamment en terme de sanctions. Elles sont de plus en plus mobiles car elles retardent leur maternité afin de pouvoir évoluer dans leur carrière.

Les femmes dans l'entreprise ont amené de nouveaux modes de fonctionnement. Les valeurs dites « féminines » font leur apparition dans les relations de travail et peuvent d'ailleurs être portées aussi bien par des hommes que par des femmes.

Les valeurs masculines, que sont la confiance, l'ambition, l'affirmation de soi, l'indépendance, la compétitivité, la dominance régissent, encore aujourd'hui, notre environnement du travail.

Les valeurs féminines, que sont notamment l'intuition, la compassion, la sensibilité pour autrui, l'affectif, apportent une autre dimension dans les relations de travail, dans **la recherche de sens**.

Ces valeurs féminines sont essentielles pour toute entreprise souhaitant se projeter dans l'avenir et trouver une reconnaissance aux yeux de ses publics internes et externes. C'est à travers ces valeurs que s'intègrent d'ailleurs par exemple les engagements des entreprises en faveur de la Responsabilité Sociale et Environnementale.

En tant que Directeur Général d'une grande entreprise belge, M. Benoît PROOT a souligné les limites des valeurs masculines, fondements de beaucoup d'entreprises : manque de communication et personnalités souvent difficiles à gérer dans un groupe. Il donne l'exemple de sa propre expérience : **le développement de valeurs féminines dans le management de son entreprise a largement contribué à l'amélioration de l'environnement et de l'ambiance au travail**. Il cite les six valeurs féminines les plus importantes selon lui, conseillant aux managers de les faire vivre afin d'assurer le bien-être des salariés et une meilleure performance globale de l'activité économique de l'entreprise. Il s'agit de: l'écoute, le soutien, le respect des autres, la proximité, la recherche d'un consensus et le « plaire ». Afin de renforcer ces valeurs au sein de son

entreprise, M. PROOT a organisé des séminaires de développement personnel qui ont été vécus très positivement et ont permis d'instaurer de meilleures relations entre les employés.

L'atmosphère sur le lieu de travail est essentielle pour parvenir à de bons résultats. L'entreprise peut décider de **mettre en place des services pour favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle, mesures qui touchent tout particulièrement les femmes**. Ainsi Dexia Bil propose une crèche d'entreprise dans ses propres locaux, des services à la personne (repassage, coiffeur), des programmes de préparation pour le retour de congé maternité...

Mais la diversité hommes/femmes est l'affaire de tous dans une entreprise et pas seulement des ressources humaines. Un juste équilibre entre valeurs féminines et masculines doit être trouvé par chaque structure pour mettre en œuvre un mode de management équilibré. En effet, le manager du XXIe siècle devra savoir jongler avec toutes ces valeurs pour être performant : être attentif, communiquer, gérer de manière efficace, le tout dans le respect des hommes.

Quelques repères :

Philippines : 50%
Brésil : 42%
Thaïlande : 39%
Russie : 34%

} ... des managers sont des femmes

→ L'écart de salaires entre hommes et femmes est de 12 à 13% en France. En Europe, les différences les plus importantes sont à Chypre et en Slovaquie (environ 25% de différence) et les différences les moins importantes se trouvent à Malte.

→ Très peu de pays sont ou ont été gouvernés par des femmes (Allemagne, Chili, Philippines, Nouvelle-Zélande, Finlande, Irlande, Royaume uni, Canada)

→ Le pourcentage des femmes parlementaires le plus important se trouve dans les pays nordiques et le moins important se trouve dans les pays arabes

→ 16% des femmes en 1985 travaillaient à temps partiel en France, en 2005 il y en a 38%