

MIXITÉ, quand les hommes s'engagent

Vous vous demandez ce que vous avez à gagner à davantage de mixité ? Vous hésitez à vous exprimer sur le sujet ? Vous vous interrogez sur la meilleure manière d'encourager les autres hommes à s'engager pour la mixité ? Vous voulez être acteur d'une transformation majeure ?

La mixité, les hommes s'engagent : parce que les hommes ont beaucoup à y gagner ! Dans sa vie perso ou dans sa vie pro, le manager moderne peut tirer des bénéfices réels d'un leadership plus mixte. Les patrons le disent : la mixité est un outil de performance et d'avantage concurrentiel et les aspirations des hommes à se réaliser aussi en dehors de l'entreprise trouvent une solution dans l'émergence d'un nouvel équilibre hommes/femmes.

Cet ouvrage propose de clarifier le « **business case** » de la mixité, de comprendre ce que les hommes ont à y gagner, d'acquérir les bases nécessaires pour s'exprimer sereinement sur le sujet et de découvrir comment encourager les hommes à s'engager.

12 patrons expliquent pourquoi ils se sont personnellement engagés.

Cet ouvrage aidera les hommes – et les femmes – à mieux comprendre les piliers de l'identité masculine et les enjeux de la mixité du point de vue des hommes. Il souhaite ainsi rééquilibrer un débat trop souvent confiné aux femmes, au politiquement correct ou au respect de lois perçues comme une contrainte de plus.

Ont collaboré à cet ouvrage : Marie-Christine Mahéas, Jérôme Ballarin, Armelle Carminati, Laurent Depond, Sandrine Devillard, François Fatoux, Antoine de Gabrielli, Alexandre Jost, Cécile Kossoff, Margaret Milan, Kunal Modi, Jean-Michel Monnot, Marie-Claude Peyrache, Valérie Rocoplan, Patrick Scharnitzky, Catherine Vidal, Avivah Wittenberg-Cox.

Les patrons engagés : Henri de Castries, Carlos Ghosn, Gérard Karsenti, Michel Landel, Noël Le Graët, Christophe de Margerie, Gianmarco Monsellato, Frédéric Oudéa, Guillaume Pepy, François Pérol, Franck Riboud, Stéphane Richard.

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

TOTAL
COMMITTED TO BETTER ENERGY

PWNGLOBAL
PROFESSIONAL WORK NETWORK

20 €
www.editions-eyrolles.com
Groupe Eyrolles | Diffusion Geodif

Illustration d'Églantine Chesneau
Studio Eyrolles © Éditions Eyrolles

Code éditeur : 056147
ISBN - 978-2-212-56147-0
9 782212 561470

MIXITÉ, quand les hommes s'engagent

Sous la direction de
Marie-Christine Mahéas

EYROLLES

Sous la direction de
Marie-Christine Mahéas

Préface de
Michel Landel

MIXITÉ, quand les hommes s'engagent

Explications • Propositions • Actions



EYROLLES

**MIXITÉ,
QUAND LES HOMMES
S'ENGAGENT**

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05
www.editions-eyrolles.com

Illustrations de l'intérieur : Églantine Chesneau

Révision des articles : Frédéric Georges



Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée, notamment dans l'enseignement, provoquant une baisse brutale des achats de livres, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2015
ISBN : 978-2-212-56147-0

Sous la direction de Marie-Christine Mahéas
Préface de Michel Landel

MIXITÉ, QUAND LES HOMMES S'ENGAGENT

Explications - Propositions - Actions

EYROLLES



PRÉFACE

MICHEL LANDEL,
DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE SODEXO



La mixité, c'est avant tout une question de performance !

Depuis plusieurs années, la mixité hommes-femmes est devenue un enjeu stratégique dans des entreprises de plus en plus nombreuses. Une multitude de programmes ont été mis en place pour accroître la représentation des femmes parmi les dirigeants, le cadre législatif a également évolué et les femmes elles-mêmes se sont mobilisées pour changer la donne... Pour autant, malgré ces efforts, les chiffres ne sont pas encore au rendez-vous et le fameux plafond de verre ne semble pas prêt à céder.

Je fais partie de ceux qui sont intimement persuadés que les enjeux liés à la mixité sont plus qu'un impératif moral et qu'une « affaire de femmes ». À mes yeux, la mixité est un puissant levier de performance, d'innovation et d'efficacité pour les organisations quelles qu'elles soient. Quand on sait que 6 diplômés sur 10 sont des femmes et que près des trois-quarts des décisions d'achat des ménages sont directement prises par les femmes, on comprend pourquoi il est déraisonnable de se priver des talents et des regards féminins.

Actuellement, le comité exécutif de Sodexo compte 43 % de femmes et je vois que, grâce à cette mixité, nous bénéficions d'une plus grande pluralité de points de vue et d'un meilleur esprit critique. Et ce n'est pas qu'une impression personnelle : plusieurs études internationales corroborent le lien entre performance et présence

féminine au plus haut niveau des entreprises. Une étude de Millward Brown¹ portant sur les 100 marques les plus puissantes du monde montre même que sur les cinq dernières années la croissance des entreprises avec des femmes dans leur board s'établit en moyenne à 66 %... contre 6 % quand le comité de direction est intégralement masculin.

Aujourd'hui, bon nombre de dirigeants comprennent la nécessité de faire bouger les lignes. Cela dit, la prise de conscience ne suffit pas : il faut que les hommes – qui occupent encore 89 % des positions de pouvoir en Europe² – s'investissent concrètement pour faire progresser la mixité hommes-femmes à tous les niveaux de l'entreprise, jusque dans leurs comités de direction. D'expérience, je sais que la mixité n'arrivera pas toute seule ! Comme pour tous les enjeux majeurs, il est essentiel de mesurer les progrès en fixant des objectifs ambitieux et en identifiant les bons indicateurs de succès. Mais, avant tout, il faut convaincre les dirigeants de s'engager personnellement, avec détermination et fermeté, parce que sans leur impulsion, la situation n'a que peu de chances d'évoluer. Une utopie ? Non, car à la lecture de cet ouvrage, j'ai acquis la conviction qu'une dynamique nouvelle est en train de prendre son essor qui verra de plus en plus de patrons s'inscrire en véritables « champions » de la mixité.

1 Étude contenue dans le palmarès 2012 établi par Millward Brown (BRANDZ Top 100 most valuable global brands, 2012).

2 Global Gender Balance Scorecard, 20 First, 2014.

AVANT-PROPOS

■ Pourquoi ce livre ?

Un peu partout dans le monde et depuis des années, de nombreuses organisations, entreprises, réseaux et think tanks œuvrent pour la mixité dans les instances dirigeantes. Pour autant, nous sommes encore loin du but ; c'est un fait, les progrès en matière de mixité restent très lents.

Quelle est l'explication d'une telle inertie ? Les raisons en sont nombreuses mais force est de constater l'existence d'un frein majeur : le peu d'engagement des hommes qui représentent pourtant 89 % (Europe) ou 83 % (US) des postes de pouvoir dans les entreprises¹.

C'est donc aux hommes surtout que nous nous adressons dans ces pages. En réunissant des auteurs experts du sujet de la mixité, *Mixité, quand les hommes s'engagent* a vocation à devenir un véritable outil d'aide à la compréhension du sujet, ainsi qu'un guide conduisant à une action efficace en faveur des instances dirigeantes mixtes.

Nous verrons dans la première partie pourquoi la mixité n'est pas uniquement une question d'équité, aussi importante soit celle-ci. Pourquoi elle est également un outil de transformation et d'efficacité des entreprises dans un monde en profond changement, de plus en plus concurrentiel.

¹ *Op. cit.*

La deuxième partie traite de ce que les hommes ont à gagner de la mixité, sur le plan professionnel et personnel. Et pourquoi la mixité ne doit plus être considérée uniquement comme une « question de femmes ».

La troisième partie donne, en quelques concepts clés, les bases à acquérir pour comprendre les freins à la mixité.

La quatrième partie propose les pistes d'action les plus efficaces pour agir, côté hommes.

Enfin, la cinquième partie laisse la parole à des hommes engagés, patrons de sociétés au sein desquelles ils ont réussi à faire avancer la mixité.

Depuis quinze ans, les réseaux féminins et les « programmes diversité » concentrent leurs énergies sur le versant « femmes », pour mieux les armer à progresser dans les hiérarchies. Il est maintenant temps d'agir sur le versant « hommes » et d'avancer ensemble pour inventer un nouveau leadership mixte, plus équilibré.

C'est un ouvrage collectif, écrit par autant d'hommes que de femmes, issus pour la moitié du monde des affaires, et qui cherchent simplement à rendre les entreprises plus performantes, à décoder les incompréhensions, et à permettre à chacun, homme et femme, de mieux se réaliser dans sa vie professionnelle comme dans sa vie tout court.