

Pourquoi œuvrer pour l'égalité hommes/femmes dans la vie professionnelle ?

Il y a deux niveaux quand nous parlons des inégalités hommes/femmes, le premier est le pourcentage beaucoup moins important de femmes dans certaines fonctions notamment dans les instances de gouvernances des entreprises, dans certains métiers, le deuxième niveau d'inégalité porte sur les inégalités de traitement qui restent importantes comme les salaires, les choix à l'embauche...

Nous nous apercevons sur ce point que lorsqu'un métier se féminise, il est parfois dévalorisé aux yeux des hommes.

Quelles sont les conséquences de ces inégalités ? Qu'apporte le développement de l'égalité des genres dans la vie économique, politique et sociale ? Après tout nous pouvons nous poser la question, car s'il n'y a pas de conséquences, pourquoi agir ?

D'après diverses études des Nations Unies, de l'OCDE, du FMI, les inégalités hommes/ femmes ont des conséquences économiques importantes : cela coûterait environ 3 milliards de dollars par an à l'économie mondiale, des entreprises perdent des marchés lorsqu'elles ne peuvent pas démontrer qu'elles sont des entreprises égalitaires, des clients quittent certaines entreprises pour les mêmes raisons. Le critère égalité des genres devient de plus en plus un critère de sélection lors des appels d'offre. De plus cela offre moins de choix lors des recrutements, les entreprises se privent de 50 % des ressources notamment dans certains secteurs où il y a pénurie de talents.

Ces études montrent aussi que l'augmentation de la participation des femmes dans le travail pourrait réduire le PNB de plus de 2 % par an. Des études différentes estiment que les Etats Unis, l'Europe et le Japon pourraient développer fortement leur PNB de 13 à 16 % en diminuant l'écart entre les sexes et en améliorant le statut économique des femmes.

Le plus intéressant dans ces études est d'analyser ce qu'apporte une plus grande égalité hommes/femmes dans le monde du travail.

Les bénéfices de l'égalité des genres sont à deux niveaux essentiellement : l'image des entreprises et surtout l'amélioration de la performance économique.

La corrélation directe entre le taux de féminisation de l'encadrement et l'amélioration des performances de l'entreprise en termes de compétitivité, de croissance et de création d'emplois est aujourd'hui démontrée.

Les entreprises qui ont de femmes en fort pourcentage dans les instances de gouvernance ont des résultats nettement supérieurs aux autres pour 84 % d'entre elles sur les bénéfices sur les ventes, pour 60 % sur les rendements du capital investi et pour 46 % pour le rendement des fonds propres.

Pour les pays eux-mêmes, ces études montrent aussi que plus le nombre de femmes qui travaillent augmentent plus le PNB augmente. Selon le FMI, réduire les écarts hommes/femmes sur le marché du travail permettrait d'augmenter le PNB de 5 % aux USA, de 12 % dans les Emirats d'Arabe Unie, de 9 % au Japon et de 34 % en Egypte.

L'égalité a aussi un impact sur l'organisation de l'entreprise et ainsi d'augmenter et l'efficacité de l'entreprise, le dialogue social et la qualité de vie au travail, par exemple l'arrivée des femmes comme facteur à la poste a permis de mettre en place les caddy dont les hommes ont profité et ainsi diminuer le nombre de maladie du travail.

Dans ces temps où le mot RSE devient un des axes stratégiques majeurs du monde de l'entreprise, la mixité consolide cet aspect sociétal et responsable aux yeux des clients et des candidats à

l'embauche.

Enfin selon une étude de McKinsey (étude "Women Matter", 2010), le développement de la mixité oblige à supprimer les stéréotypes et donc à avoir une vision du monde plus ouverte ce qui a des conséquences sur la créativité au sein même des entreprises.

Il n'est plus possible aujourd'hui de ne pas développer l'égalité des genres, tant vis-à-vis de ses collaborateurs, que vis-à-vis de l'externe, clients, partenaires sans prendre de risque sur le développement de son chiffre d'affaires.

Dernier exemple, une analyse de la décision d'achat a démontré, que contrairement aux idées reçues, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix final pour le foyer (c'est le cas pour l'achat d'une voiture). Quelles sont personnes les mieux placées pour connaître les femmes autres que des femmes elles-mêmes? Se priver des femmes dans l'élaboration de ces offres peut considérablement réduire leur attractivité.