

Dirigeantes et dirigeants : engagez-vous pour accélérer la mixité femmes-hommes !

Le think tank Observatoire de la Mixité (« pour un progrès durable l'équilibre femmes-hommes dans les organisations ») a travaillé à déterminer les 6 actions en faveur de la mixité dans les organisations, actions qui ont un impact réel et qui peuvent accélérer de manière déterminante la progression de l'équilibre femmes-hommes. Parmi ces 6 mesures, l'une est déterminante : l'engagement du dirigeant est essentiel à tout progrès.

Les 6 mesures recommandées par l'observatoire de la mixité sont les suivantes :

- Présenter un engagement fort de **des dirigeant(e)s**
- Opérer un **changement durable de culture d'entreprise** vers une culture de **l'inclusion**
- Prendre en compte la **différence entre les cycles** de carrières féminins et les cycles de carrières masculins
- Fixer des **objectifs Mixité individuels précis et ambitieux**
- Partager le **tableau de bord** des indicateurs Mixité
- Généraliser l'usage d'un **langage inclusif**

S'il est constaté qu'il n'y a pas de hiérarchie dans ces « 6 mesures qui marchent », reste néanmoins que la première action, **l'engagement fort de la dirigeante ou du dirigeant**, est celle sans laquelle tout projet de progression durable de la mixité est totalement vain.

Pourquoi ?

Il est démontré que dans tous les classements d'entreprises sur des critères Mixité, les entreprises obtenant les meilleurs résultats ont toutes une dirigeante ou un dirigeant engagé. L'engagement et l'exemplarité de la dirigeante ou du dirigeant est requis pour atteindre tout résultat, car il est la condition *sine qua non* à :

- L'engagement de l'équipe dirigeante et de tous les managers ;
- La justification et la légitimation des actions en interne ;
- La motivation des équipes et au nécessaire élan pour la Mixité.

Comment ?

Que veut dire concrètement, pour une patronne ou un patron, d'être engagé(e) en faveur de la mixité femmes-hommes ? comment cela se traduit-il au quotidien ?

L'observation des attitudes de différentes patronnes et patrons a amené l'Observatoire de la Mixité à dresser la liste des actions ou postures qui « marchent » :

- L'inscription de la Mixité dans la **stratégie de l'organisation** et sa **déclinaison opérationnelle**.
- **L'exemplarité de la dirigeante ou du dirigeant dans** : son vocabulaire et celui prôné dans ses équipes, les nominations prononcées, son refus de participer à des tables rondes uniquement masculines (#JamaisSansElles), le *sponsoring* de femmes de l'organisation, son soutien fort et sa collaboration avec le réseau Mixité de l'organisation lorsqu'il existe, sa discipline et son autorité, les sanctions appliquées.
- **La nomination par la dirigeante ou le dirigeant d'une personne en charge de la Mixité** qui rapporte de préférence à la Direction Générale (titre : Directeur ou Directrice ou EVP – Executive Vice President) et qui travaille en coordination avec toutes et tous (divisions / métiers, syndicats, et réseau Mixité s'il existe).

- L'attribution d'un **budget significatif** pour concrétiser cet engagement, symboliquement et de manière pratique.
- L'inscription régulière – plusieurs fois par an – de la Mixité à l'**agenda des Comités Exécutifs** des grandes entreprises.
- **Le recours à une formation / sensibilisation** de la direction et de son équipe, qui peut se faire par exemple sous la forme d'un *cross coaching* entre Comex de différentes entreprises, ou *peer coaching* au sein d'une même organisation.
- **La production d'un chapitre sur le lien entre Mixité et performance dans les publications institutionnelles** de l'organisation (rapport annuel, rapport développement durable, document de référence), systématiquement validé par l'équipe dirigeante.
- **Un plan de communication interne et externe** ponctué de prises de paroles régulières de l'équipe dirigeante sur la thématique de la Mixité.

Alors patronnes, patrons, engagez-vous aujourd'hui pour la mixité femmes-hommes, engagez-vous pour une entreprise moderne et voyez votre organisation croître, de manière inclusive !

Michel Landel, parrain de l'Observatoire de la Mixité

Caroline de La Marnierre et Marie-Christine Mahéas, coordinatrices de l'Observatoire de la Mixité

Les entreprises partenaires et leur représentant(e) : Engie (Elisabeth Richard), Legrand (Jérôme du Bot), Arkea (Marc Gosselin), Sodexo (Bernadette Giard), Suez (Isabelle Calvez) et Sanofi ([Bruno Laforge](#))

Les expertes et experts : Viviane de Beaufort (ESSEC), Ingrid Bianchi (AFMD, Club XXIe s), Arnaud de Bresson (Europlace), Agnès Bricard (BPW), Armelle Carminati (MEDEF), Sylvie Gladioux (DFCG), Brigitte Grésy (Ht commissariat à l'égalité FH), Cristina Lunghi (Arborus), Hortense de Roux (Grandes Ecoles au Féminin), Agnès Touraine (IFA), Olga Trostiansky (Labo de l'égalité) et Hélène Valade (ORSE)

L'Observatoire de la Mixité (*pour un progrès durable l'équilibre F/H dans les organisations*) est un think tank de l'Institut du Capitalisme Responsable.

« Les 6 mesures concrètes pour accélérer la mixité dans les organisations » font aujourd'hui l'objet d'un « livre vert » qui détaille ces mesures et donne des exemples très concrets d'application.