



Chaque mois, retrouvez dans les *Dossiers du PDG* une présentation synthétique d'un thème sur lequel CEO Europe vous fait partager son expertise.

*Dossier réalisé par
Annie Chaloyard,
iCEO #29686, France*

Retrouvez-nous
sur le web :

www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998

Diversité vous avez dit Diversité

Cette réflexion s'adresse plus particulièrement aux Directeurs des Ressources Humaines et aux CEO qui ont en fait le pouvoir de faire évoluer notre modèle de management et surtout de construire celui qui est le mieux adapté à leur environnement.

Nous devons toujours garder à l'esprit qu'il faut dominer l'évolution de notre monde et ne pas se laisser porter par elle. Dans son dernier livre « Penser l'Océan » L'Amiral Labouerie nous dit que l'on ne conduit pas les Hommes comme on gouverne les choses et à chosifier les Hommes on aboutit à l'échec.

Il est inutile de rappeler que l'évolution technologique transforme rapidement notre environnement. Nous sommes tous impliqués dans cette transformation. L'innovation technologique est au cœur de l'évolution de notre économie, mais ceci n'est pas suffisant, pour être à la pointe de ces transformations, il faut aussi changer notre modèle de management.

En fait on peut même se poser la question, évolution technologique et évolution du management pourquoi avoir deux modèles ?

Dans son livre "the world is Flat" Thomas Friedman explique que la technologie Internet, les logiciels compatibles font que le monde n'a plus de frontières ; de ce fait des opportunités inexistantes jusqu'alors s'ouvrent pour permettre aux marchés et aux pays de s'engager dans un commerce global inimaginable il y a une dizaine d'années

Si on examine le modèle d'évolution de la technologie, ne devons nous pas nous poser la question

« quelles sont les barrières qui nous empêchent de faire évoluer notre vision des équipes de management sur un mode *horizontal* et de mettre en place des équipes d'exécutives complémentaires, éliminer les frontières et avoir une approche globale de nos équipes basée sur la compétence et la complémentarité et de ce fait éliminer de nos critères tout autre paramètre lié en partie à l'histoire et relevant d'un modèle ancien.

Le succès d'un nouveau modèle de management dépend d'une vision claire définissant la contribution de cette nouvelle approche (Il n'y a pas une formule magique) nous devons mettre en place des équipes d'exécutives qui sauront se différencier et montrer une valeur ajoutée dans un monde économique de plus en plus exigeant

Ma philosophie est la suivante, aucune équipe de management ne peut se priver de la complémentarité apportée par des "partenaires féminins"

51,4 % de la population française soit 31,5 Millions de personnes



Gabriel Garcia Marquez, Prix Nobel de Littérature, ose dire

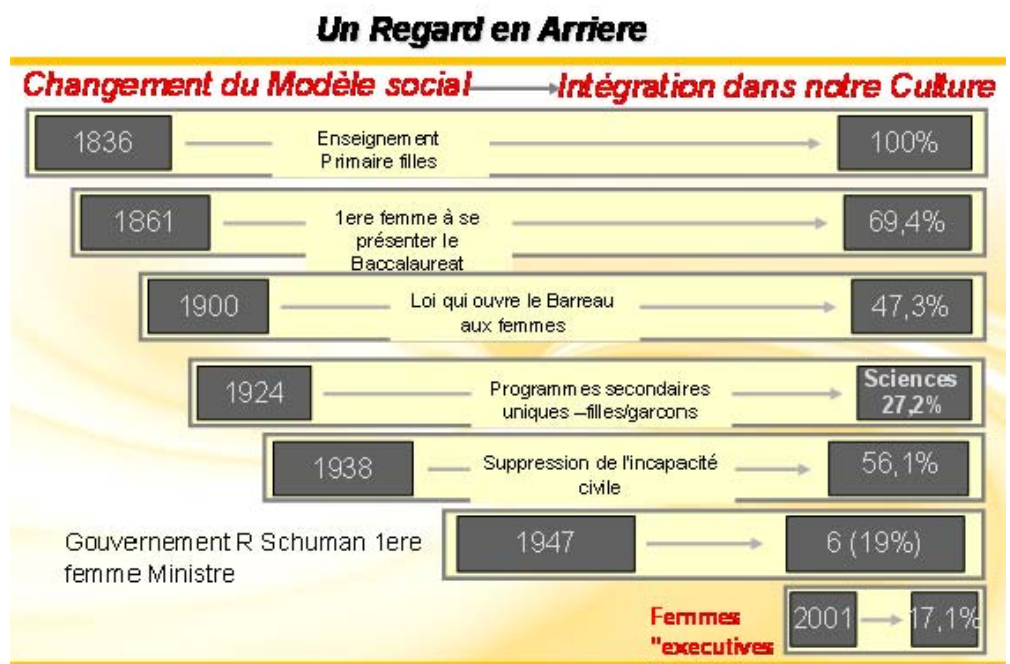
« La seule nouvelle idée qui pourrait sauver l'Humanité dans le XXI ème siècle serait que les femmes dirigent le monde »,

Affirmation excessive sans doute, mais peut-on l'utiliser pour identifier ce qui serait différent dans notre modèle décisionnel si les femmes étaient plus présentes.

Si on se penche sur notre passé il est vrai que notre modèle social a beaucoup évolué au cours des 150 dernières années. En effet en 1836 l'enseignement primaire des filles devient obligatoire et aujourd'hui pratiquement 100% des fillettes accèdent au cours préparatoire, 1861 voit la première femme à se présenter au baccalauréat, aujourd'hui 69,4 % des jeunes filles arrivent à ce niveau. Plus proche de nous en 1900 une loi est promulguée et qui ouvre le barreau aux femmes, en 2001 47,3 % des avocats étaient des femmes. Ce n'est qu'en 1924 que les programmes de l'école secondaire sont identiques pour garçon et filles aujourd'hui 27,2% des étudiants en sciences sont des femmes. Une étape importante à ne pas oublier 1944, le droit de vote est accordé aux femmes, 1947 voit la première femme ministre. En 2001 on comptait 17,1 % de femmes à des postes de cadres dirigeants alors que la population féminine représente 54,1 % de la population française.

La dernière date à retenir est bien sur en 2007, sur le plan politique, avec la candidature d'une femme à la Présidence de la République Française.

Ce schéma résume quelques dates clé de cette évolution au travers d'un changement drastique de notre modèle social :



Dossier réalisé par
Annie Chaloyard,
iCEO #29686, France

Retrouvez-nous
sur le web :

www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998



Historiquement nous avons développé une idée du « Travail Féminin » qui nous a conduit à mettre en place une intégration verticale, que l'on pourrait définir comme « *au service des autres* », des femmes dans le monde professionnel, et a de fait mis en place un carcan dont-on a du mal à briser les chaînes.

Carcan Culturel? Carcan social?

Le schéma suivant montre bien ces domaines professionnels « réservés » aux femmes :

Le “Travail Féminin” – Intégration Verticale

“Au Service de”



- Agent d'entretien : 74%
- Enseignement: 64%
- Assistant Maternelle : 99%
- Secrétaires : 97%
- Infirmiers : 87%
- Aide Soignant : 91%

Pendant de nombreuses années ce Modèle était approprié car il était à la base d'une profonde évolution sociale.

Mais ce schéma de « travail réservé » n'est plus une option dans le monde d'aujourd'hui.

Je n'ai pas pu résister au plaisir d'utiliser le monde de l'image, à titre de comparaison, dans lequel nous avons trois couleurs primaires (Cyan, Magenta et Jaune) pour vous demander ce que vous ressentiriez en évoluant dans un monde monochrome (le Cyan/bleu) couleur des garçons comme nous l'ont appris nos grand-mères. C'est pourtant ainsi que vous définissez vos équipes de management.

Raisonnement au féminin, Raisonnement au masculin, différence ne veut pas dire erreur.

Dossier réalisé par
Annie Chaloyard,
iCEO #29686, France

Retrouvez-nous
sur le web :

www.ceo-europe.com

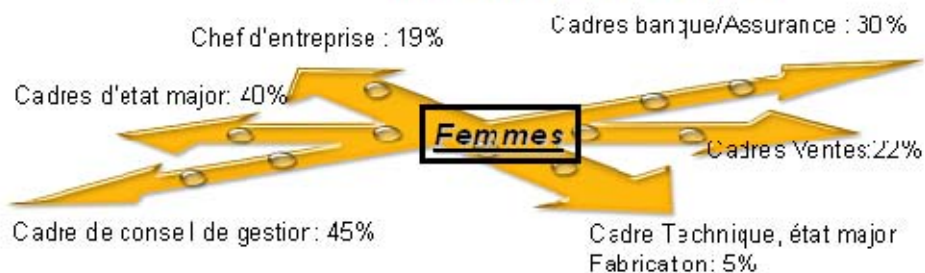
+33 (0)147 701 998



Nous devons avoir une Vision Horizontale du travail féminin de façon à bénéficier totalement de la complémentarité apportée par les femmes dans le monde du travail et ceci n'a rien à voir avec le "Féminisme». Aujourd'hui cette vision horizontale dans le domaine managérial est encore bien déséquilibrée dans certain domaine comme nous le montre l'image suivante :

Travail Féminin

Vision Horizontale



Chiffres 2001

Dans le monde d'aujourd'hui, l'âge du Numérique et de l'économie mondiale, les sociétés réinventent leur stratégie industrielle et commerciale pour s'adapter à ce nouvel environnement.

Cet environnement est caractérisé par la créativité et l'adaptabilité, que faisons-nous pour adapter le profil de nos équipes Exécutives ?

Garder nos schémas anciens dans la dynamique d'un marché global n'est pas envisageable, les Sociétés qui veulent réussir doivent mettre en place des équipes dirigeantes complémentaires, ceci doit être un élément clé de la stratégie des entreprises qui désirent évoluer rapidement et qui vont se différencier de leur concurrents.

*Dossier réalisé par
Annie Chaloyard,
iCEO #29686, France*

Retrouvez-nous
sur le web :

www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998



Vous travaillez à innover votre « Business Modèle » quelque soit l'industrie à laquelle vous appartenez, car vous êtes conscient que c'est le facteur de réussite dans nos marchés aujourd'hui, ce n'est pas suffisant vous devez également réfléchir à ce que doivent être les équipes dirigeantes de votre Société. Vous devez être des innovateurs dans ce domaine comme vous êtes des innovateurs dans les technologies attachées à votre métier.

*« It is not the strongest or the most intelligent that survive but those who can adapt to change »
(C. Darwin)*



***A propos de l'auteur:** Annie Chaloyard a un doctorat de Chimie physique, elle était Directeur Industriel pour une Multinationale américaine. Annie Chaloyard est très expérimentée dans la gestion des changements que ce soit au niveau industriel ou au niveau organisationnel et ce dans un environnement complexe. Son expérience en France, en Chine (ou elle a crée et managé une filiale industrielle) et aux USA lui permet d'avoir une approche équilibrée même dans des situations difficiles. Elle a par ailleurs participé à des projets de fermetures d'activités et des opérations de divestitures.*

*Dossier réalisé par
Annie Chaloyard,
iCEO #29686, France*

Retrouvez-nous
sur le web :

www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998
