

Les femmes dans le milieu du conseil en management

Autor(en): **Lachat, Florian**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **1 (2001)**

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352131>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les femmes dans le milieu du conseil en management



Florian Lachat
Senior Consultant
chez Arthur Andersen

Florian Lachat, Senior Consultant, est spécialisé dans la gestion du changement organisationnel. Il donne des conférences à ce sujet dans le cadre de cours universitaires postgrades.

danflorian.lachat@ch.arthurandersen.com

Au moment où j'ai rejoint la division de conseil d'Arthur Andersen en 1998, il n'y avait que deux femmes parmi les 50 consultants que comptait la division à l'époque. Et la situation était à peine meilleure dans les autres divisions (Audit, Services juridiques et fiscaux, ...) avec un pourcentage de femmes ne dépassant jamais les quinze.

Aujourd'hui, la situation a bien changé.

Ma division présente un pourcentage de femmes qui approche les trente.

Ce pourcentage augmente de manière linéaire depuis deux ans et il est important de mentionner que l'on trouve des femmes aux différents niveaux de la hiérarchie et pas seulement au premier niveau (consultant junior).

Cette situation nouvelle est liée à la réorientation que nous avons apportée à notre politique de recrutement. Pourtant ce lien n'est qu'indirect! En effet, nous n'avons pas lancé d'action telle que celles rencontrées par exemple dans le secteur public et consistant à favoriser – à qualité égale – une candidature féminine.

La modification de notre politique de recrutement a simplement consisté à décentraliser totalement la fonction recrutement du département Ressources Humaines vers les personnes du terrain, à savoir les consultants.

Ce changement a permis de mieux mettre en valeur les qualités spécifiques des candidatures féminines lors des entretiens d'embauche.

La décentralisation du recrutement s'est concrétisée par des entretiens beaucoup plus orien-

tés sur ce que l'on appelle dans notre jargon les «soft skills» (capacité d'écoute, gestion des conflits, communication, dialogue, négociation, flexibilité, ouverture d'esprit, nuance, faculté d'adaptation, créativité, intuition, capacité à coopérer...).

Ces compétences «douces» deviennent prépondérantes dans le domaine du conseil en management. Et elles sont mieux détectées par les personnes du terrain qui vont privilégier des questions très pragmatiques («Je fais face à telle problématique sur l'un de mes mandats, que feriez vous concrètement à ma place pour aller de l'avant?»).

Si l'intégration d'un nombre croissant de femmes n'occasionne pas de résistance à l'intérieur d'Arthur Andersen, il en va parfois autrement chez nos clients.

Une partie importante de nos clients est constituée par des grands groupes avec des structures hiérarchiques assez lourdes et où les femmes sont sous-représentées aux niveaux les plus élevés. Et... c'est justement à ces niveaux-là que nous intervenons et que nous sommes les plus exposés. Dans certaines industries, il est parfois difficile pour ces top managers ne côtoyant presque jamais de femmes à leur niveau de devoir travailler d'égal à égale avec l'une de nos consultantes, en particulier si celle-ci est cheffe de projet ou a un rôle d'expert.

Mais globalement le mouvement est lancé et cette dynamique va se poursuivre.

En effet, les qualités féminines mentionnées auparavant vont devenir de plus en plus importantes dans la nouvelle économie.

Mon expérience professionnelle chez Arthur Andersen m'a ouvert les yeux sur les trois qualités suivantes que j'ai retrouvées chez plusieurs de mes collègues femmes et que j'aimerais développer brièvement:

1. La communication

Les femmes sont des excellentes communicatrices dans le sens où elles ne se perdent jamais dans des circonvolutions verbales, pour privilégier un style direct et synthétique, mais non dénué de nuances.

2. La capacité à coopérer

Mes collègues féminines sont en général de meilleures team players que les hommes, contribuant directement à rendre une équipe efficace et ne perdant pas de temps avec les jeux de pouvoir. Le fait que les femmes aient en général un égo plus modeste que celui des hommes n'est pas sans importance dans le contexte du travail d'équipe.

Les femmes ont aussi un style plus participatif qui contribue à mieux exploiter les talents de chaque membre d'une équipe.

3. L'efficacité

Bien qu'il soit difficile de généraliser ce propos, je suis souvent surpris de voir mes collègues femmes quitter le bureau en début de soirée après une journée très productive, alors que plusieurs de mes collègues masculins se plaignent de devoir travailler tard alors qu'ils n'ont objectivement pas plus de travail à accomplir que leurs collègues féminines.

Il est évident que ces trois qualités résultent d'un choix arbitraire et qu'elles ne résument pas les qualités spécifiques des femmes au travail.

Il ne s'agit pas non plus de tomber dans le piège de la généralisation, même si j'ai pu témoigner de ces qualités à de nombreuses reprises et chez la majorité des mes collègues femmes.

Avec le développement de la nouvelle économie, il faut souhaiter que la prise de conscience des qualités féminines s'accroisse encore dans le monde du travail et que des actions concrètes soient prises à plus large échelle pour permettre aux femmes de rejoindre puis de grimper les marches des organisations économiques.

Bibliothèque du BEFH

Nouvelles acquisitions

Chaque année, notre bibliothèque s'enrichit! Voici nos dernières nouveautés. Le service de prêt est gratuit alors n'hésitez pas à les emprunter!

Titre	Auteur	Descripteurs
Repenser l'inégalité	Sen Amartya (traduit de l'anglais par Chelma Paul)	Inégalités sociales et lutte des classes
Bridget Jones: l'âge de raison	Fielding Helen	Littérature anglaise: femme célibataire
Histoire oubliée	Gosteli Marthe	Chronique illustrée du mouvement féministe
Mobbing	Wennubst Gabriella	Mobbing analysé sur le lieu de travail
Égalité	Grisel Etienne	Égalité: droit constitutionnel de la Constitution fédérale du 18.04.1999
L'invention du naturel	Gardey Delphine	Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin
Commentaire de la loi sur l'égalité	BIGLER Margrith	Égalité des sexes: législation
Parent de fille, parent de garçon	Montarde Hélène	Éducation: discrimination
Le choix d'Hillary	Sheehy Gail	Clinton Hillary: politique
Quand votre conjoint vous ment	Forward Susan	Mensonge: conjoint
InforMaternité	Confédération des syndicats chrétiens de Suisse	Droit du travail, égalité entre femmes et hommes

Cette liste peut également être consultée sur notre site internet: www.jura.ch/services/befh