

pemsa[®]
Human Resources



Gestionnaire de talents
www.pemsa.com free call 0800 811 011

Cadres	2-3	Juridique	6
Banque/Assurance	3	Restauration/Hôtellerie	6
Finance/Comptabilité	3	Médical, paramédical et social	6-7
Industrie/Ingénierie	3-4	Commerce/Administration	7-8
Bâtiment/Construction	4-5	Enseignement	9
Informatique/Télécoms	5	Vente/Représentation	9
Marketing/Communication	5	Emplois divers	9-13
Arts et métiers	5-6	Petites annonces	13

300 NOUVELLES OFFRES CHAQUE JOUR

TROUVEZ LE JOB QUI VOUS CONVIENT.

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

Emploi

Tribune
de Genève

182
offres

Féminité rime avec compétitivité

Un taux important de femmes dans une entreprise influe positivement sur ses performances

Fabrice Breithaupt

«La femme est l'avenir de l'homme», disait le littéraire français Louis Aragon. Elle semble être aussi celui de l'entreprise. C'est ce qu'on peut comprendre à la lecture d'une recherche menée actuellement par Michel Ferrary, professeur à la section des hautes études commerciales (HEC) de l'Université de Genève, et par une doctorante, Nelly Burrin.

L'enquête étudie le rapport entre le nombre de femmes (en particulier leur proportion dans les postes de management) dans les banques et les résultats de celles-ci. Pour l'heure, 62 grands établissements internationaux ont été sondés, qui emploient au total plus de 4,1 millions de collaborateurs dans le monde et comptent, en moyenne, plus de 52% de femmes dans leurs effectifs globaux (dont plus de 35% dans l'encadrement).

Les premiers résultats montrent qu'il y a de grandes disparités entre pays s'agissant du nombre moyen de femmes dans les banques. Ainsi, le Canada est l'état où les établissements financiers sont les plus féminisés (68,1%). A l'inverse, la Suisse est celui où ces entreprises comptent le moins d'éléments féminins (40,2%).

Autre résultat: plus il y a de femmes au sein des banques étudiées, plus elles sont nombreuses dans l'encadrement.

Corrélations positives

Les chercheurs ont surtout mis en évidence des corrélations positives entre, d'une part, l'évolution du chiffre d'affaires, la rentabilité et l'évolution du cours de Bourse et, d'autre part, le pourcentage de femmes (managers notamment).

«Mais corrélation ne signifie pas explication», nuance Michel Ferrary. L'universitaire avance dès



Les entreprises qui sont le plus féminisées ont, notamment, une rentabilité supérieure. CORBIS



lors quatre hypothèses: «D'abord, la diversité des sources de recrutement permet d'embaucher les meilleurs talents, ce qui contribue à améliorer la performance des banques. Et cette même diversité au sein d'un groupe de travail améliore la créativité et la performance lors de la prise de décision. Ensuite, une grande partie des clients des banques est féminine: avoir plus de femmes dans ses rangs permet ainsi de mieux comprendre cette clientèle et de mieux répondre à ses besoins. La troisième hypothèse est hélas plus cruelle: les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes. Or, dans le domaine bancaire, la masse salariale représente 60% environ des coûts opérationnels. Avoir plus de femmes dans ses effectifs, qu'on paie moins cher, contribue à réduire les charges, et donc à améliorer ses marges. Enfin, il a été démontré que les femmes managers

prennent moins de risques que les cadres masculins. Nous nous sommes aperçus que les banques qui ont le mieux résisté à la crise financière sont celles qui sont le plus féminisées; c'est le cas des banques françaises, étasuniennes et canadiennes. Inversement, en Suisse, UBS, qui compte parmi les banques les moins féminisées de notre échantillon, a été particulièrement impactée par la crise».

Impact mitigé à la Bourse

Le rôle manifestement positif des femmes sur leurs entreprises n'apparaît pas qu'en période de crise. De telles corrélations se font aussi jour lorsque la conjoncture est favorable. C'est ce qu'a constaté Michel Ferrary, dans une enquête similaire réalisée entre 2002 et 2006, et qui portait sur 42 grandes entreprises françaises cotées à la Bourse de Paris. Les sociétés de cette étude qui étaient alors les plus féminisées sont celles qui ont connu les plus forts taux de croissance du chiffre d'affaires, celles aussi qui ont enregistré les meilleures rentabilités et productivité du travail, et celles encore qui ont créé le plus d'em-

ploi. «Lorsqu'un groupe social, en l'occurrence les femmes, atteint une taille critique, alors cela a un impact réel sur la nature des interactions sociales au sein de l'organisation et, à terme, sur les performances de l'entreprise», analyse le professeur.

L'impact des femmes (surtout celles qui sont managers) sur le cours de Bourse de leur entreprise diffère selon la conjoncture. «Lorsqu'ils sont cadres, les hommes ont généralement des discours d'entreprise plus optimistes sur les perspectives de croissance et de profits que ceux des femmes, tente d'expliquer Michel Ferrary. En période de croissance, d'euphorie, les marchés prêtent plus d'attention aux performances prévues qu'à celles réellement réalisées, quitte à investir dans des entreprises moins rentables, qui apparaissent comme étant les moins féminisées. En revanche, en période de crise, d'incertitude, les marchés sont davantage attentifs aux performances concrètement réalisées plutôt qu'à celles qui sont prévues. Cela conduit à investir dans des entreprises plus rentables. Or, celles-ci se trouvent être les plus féminisées».

La chronique

Annoncer une maternité

Françoise Piron
Directrice de Pacte



Trop de femmes encore craignent d'annoncer leur grossesse à leurs supérieurs, surtout lorsqu'il s'agit du premier enfant. De peur de se voir refuser une baisse de taux d'activité, attribuer des tâches moins gratifiantes, voire, de se faire licencier, elles hésitent à en parler. Le climat de confiance est alors involontairement rompu. Quelques pistes pour éviter une telle situation.

Gardez à l'esprit que vos supérieurs vous ont fait confiance jusque-là. Faites-en de même en leur parlant ouvertement, mais sans précipitation, tout en montrant que vous tenez à ce poste et ne les laisserez pas «tomber» dès la naissance de votre enfant. Il est possible que vous soyez une des seules femmes du groupe; votre employeur n'a

alors pas l'habitude de ce type de situation. Prenez alors les devants pour anticiper votre retour avec votre employeur. Mais n'oubliez pas pour autant vos collègues avec lesquels il faudra organiser la répartition de votre travail pendant votre absence, pour éviter qu'ils ne se retrouvent sous l'eau.

Pour le retour, difficile de présupposer, avant l'arrivée de l'enfant, de vos réactions et de votre envie en matière de reprise d'activité. Le passage du statut de femme à celui de mère est un changement identitaire profond: prenez le temps de la réflexion et envisagez plusieurs solutions. Si vous songez au temps partiel, évitez d'emblée de demander une diminution trop importante de votre taux.

Rappelez-vous que ces éléments permettront de rassurer votre patron et vos collègues et vous aidera également à vivre une grossesse sereine.

www.pacte.ch

Entreprise Le SPEG propose diverses manifestations utiles pour les entrepreneurs. Le programme de cette rentrée **Page 2**

Formation Un programme de mentorat facilite la transition entre l'Université de Genève et le monde du travail **Page 14**

Emploi Tribune de Genève

Votre cahier emploi disponible 7j/7 sur le web!



A découvrir sur www.tdgemploi.ch

Les compétences en environnement sont appréciées

Les spécialistes formés par sanu ont été interrogés sur les bénéfices qu'ils ont tirés de leurs études

Basé à Bienne, sanu propose, depuis plus de vingt ans, la formation de «spécialiste de la nature et de l'environnement». Celle-ci prépare au brevet fédéral correspon-

dant. Dans une étude menée conjointement avec la Haute école du nord-ouest de la Suisse, l'organisme de formation a interrogé les 400 spécialistes de la nature et de l'environnement formés jusqu'ici, sur leurs compétences et leur expérience pratique. Quel que 266 d'entre eux ont répondu. Différents employeurs ont aussi été sondés.

D'après l'enquête, plus de 80% des anciens étudiants déclarent avoir une bonne, voire une très bonne impression de la formation, même a posteriori. Plus de 70% des sondés jugent que les diverses compétences techniques et connaissances acquises au cours de leur cursus sont importantes pour leurs activités actuelles.

Au début de la formation, les futurs spécialistes de la nature et de l'environnement ont souvent des fonctions opérationnelles. Une personne sur cinq assume des tâches de gestion de projet ou d'autres tâches de direction peu après la fin du cursus déjà. Et, deux ans après l'obtention du brevet fédéral, 35% des spécialistes travaillent dans la gestion de projet. **F.B.**