



SH/dm - 27 mars 1995

Contribution à la discussion du Comité de Direction à Budapest

ooooo

La modernisation de la SCET et la féminisation de son encadrement.

1 - L'état des lieux

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	%
Echelle 6	104	3	107	2,8
Directeurs SEM	139	3	142	2,1
Echelle 5	98	39	137	28,4
Echelle 4	125	143	268	53,3
Echelle 3	31	146	177	82,5
Echelle 1 + 2	25	134	159	84,3
TOTAL	522	468	990	

1 - En 1993, six femmes exerçaient des fonctions de cadres supérieures à la SCET (échelle 6 et directeurs de SEM) soit 2,5 % des effectifs. Cette situation est stable depuis plusieurs années.

2 - 39 femmes étaient classées "échelle 5" soit environ 28,4 % de l'effectif.

3 - 143 femmes sont en échelle 4, soit plus de la moitié de l'effectif.

2 - Interprétation

On peut donc faire l'hypothèse - cela doit être vérifié - que l'effectif de l'échelle 5 constitue à court terme un vivier pour les années qui viennent parmi lequel on pourra identifier des personnes à potentiel susceptibles d'occuper des fonctions de directeurs de SEM ou de cadres dirigeants, et à terme que l'équilibre hommes-femmes en échelle 4 est prometteur...

6, PLACE ABEL GANCE
92652 BOULOGNE-BILLANCOURT CEDEX

TELEPHONE : 46 94 40 11 - LIGNE DIRECTE : 46 94 ...
S.A. AU CAPITAL DE 133 080 000 F
RCS NANTERRE B 562 000 349
SIRET 562 000 349 01271

CAISSE DES DEPÔTS

3 - Proposition pour l'an 2000 : l'encadrement de la SCET doit se féminiser ; cela constitue l'un des corollaires de la modernisation.

L'état actuel du rapport hommes-femmes frôle le ridicule dans les proportions caricaturales de femmes dans les échelles 1 et 2 et d'hommes dans les échelles 6 et directeurs de SEM.

Les catégories intermédiaires fourniront le bassin d'emplois duquel peuvent émerger les futurs managers-femmes de l'entreprise. L'expérience prouve que le mouvement de prise de responsabilité des femmes se fait difficilement de manière "spontanée". Les femmes se dirigent (ou sont dirigées) plutôt vers des fonctions d'expertise que d'encadrement.

Je propose donc que la direction prenne la décision d'accroître le nombre de femmes dans les postes de responsabilité afin d'atteindre une *taille critique* (vraisemblablement autour de 10 % minimum) en-deça de laquelle la présence des femmes reste anecdotique.

Cette proposition est tout à fait réaliste. Elle est en phase avec l'évolution du milieu professionnel et des commanditaires collectivités locales.

Un axe de la GPE

La féminisation de l'encadrement de la SCET d'ici 5 ans doit se faire grâce à une gestion dynamique des ressources humaines de l'entreprise, en orientant ou/et en accompagnant les jeunes femmes récemment embauchées vers des fonctions d'encadrement et de management (DSEM, DR, Adjoint projet, directeur du siège,.) et non pas uniquement ou principalement vers des fonctions d'expertises ou de "second" comme cela se fait spontanément.

La DRH peut et doit accompagner cette évolution. La population des femmes cadres, chargées d'études ou experts, peut s'évaluer (entre les échelles 5 et 4) à environ 80 personnes.

L'objectif de 10% de l'encadrement occupé par des femmes en l'an 2000 implique d'identifier 20 femmes parmi ces 80 à orienter dans cette direction. Cela est tout à fait possible. Il suffit de le décider.

Sylvie HARBURGER.