BAIN & COMPANY

Communiqué de presse

Comment aider les entreprises à promouvoir les femmes jusqu'au sommet ?

Une nouvelle étude de Bain & Company démontre que peu d'entreprises analysent la mixité hommes/femmes aux étapes clé de la gestion des talents

Paris, le 16 octobre 2008 : Si les entreprises font des efforts notables pour améliorer la diversité hommes/femmes au sein de leurs équipes dirigeantes, il leur faut adopter une démarche plus scientifique pour y parvenir selon une étude de Bain & Company, cabinet de conseil en stratégie et management. En effet, l'étude qualitative révèle que même si la plupart des entreprises maîtrisent leurs statistiques hommes/femmes aux différents niveaux hiérarchiques, la majorité d'entres elles ne pilote pas les leviers qui engendrent les écarts de mixité tels que le recrutement, la fidélisation ou la promotion.
Enfin, 4 entreprises sur 5 n'ont pas établi d'objectifs chiffrés pour leur mixité.

Bien comprendre ses chiffres et leur évolution pour améliorer vraiment la parité « au sommet »

« *Les entreprises ne peuvent plus gérer la diversité de façon approximative. Méconnaitre les chiffres, c'est risquer de se tromper d'objectifs et de priorités* » déclare Bertrand Pointeau, Partner de Bain & Company et co-auteur de cette étude. « *Les bonnes intentions doivent désormais laisser la place à des analyses très précises pour la gestion des talents* » ajoute Sophie Serratrice responsable des ressources humaines de Bain & Company à Paris.

Les entretiens qualitatifs menés dans le cadre de l'étude montrent que les entreprises ont tout à gagner à gérer de front la gestion de la diversité et le développement des futurs dirigeants. Les départs en retraite massifs des dirigeants baby-boomers prévus dans les 5 à 10 prochaines années ne feront que renforcer la nécessité de conjuguer simultanément ces deux enjeux.

Adopter une démarche en trois temps

Bain & Company propose aux entreprises d'adopter une démarche en trois étapes :
- Dans un premier temps, les entreprises doivent établir **le bon diagnostic** en connaissant parfaitement la mixité par niveau de séniorité.

- Ensuite, il convient d'observer **la dynamique d'évolution** des hauts potentiels en mesurant le pourcentage hommes/femmes sur le recrutement, la fidélisation et la promotion. Ces éléments permettent, par exemple, de comprendre comment l'équipe dirigeante s'est constituée : est-ce par promotion interne ou recrutement ?

- Lorsque les leviers réels ont été identifiés, on peut alors fixer **les objectifs** qui doivent être réalistes et qui peuvent être différents par pays.

BAIN & COMPANY

Il ne reste plus qu'aux entreprises à choisir et mettre en place **des actions** suivant leurs réelles priorités, leur environnement et leur stratégie d'entreprise : doivent-elles recruter plus de femmes ? Tout faire pour les garder ? Se pencher davantage sur la carrière des femmes ou le nombre de promues ? Se concentrer sur les plus jeunes ou les plus expérimentées ? Ces choix doivent naturellement prendre en compte la stratégie de l'entreprise et l'environnement culturel et légal dans chaque pays. C'est donc une solution sur-mesure que chaque entreprise doit mettre en place.

Une fenêtre de tir unique

Les entreprises disposent d'une fenêtre démographique de 10 ans pour faire évoluer la mixité de leurs équipes dirigeantes. A titre d'exemple, d'ici à 2015, 37 % des cadres dirigeants du secteur services financiers partiront à la retraite. Gérer la diversité de pair avec le remplacement des équipes dirigeantes permettra de tirer le meilleur parti de cette situation démographique. Enfin, pour que cette méthode porte ses fruits, il faut qu'elle soit impulsée par le PDG et s'appuie sur une culture d'entreprise ouverte au changement et à la mixité.
Les résultats complets de cette étude seront présentés au Forum des Femmes de Deauville du 15 au 18 octobre 2008 et sont disponible sur demande.

Au sujet de l'étude

Bain & Company, cabinet de conseil en stratégie et management a mené une étude qualitative pour mieux comprendre les enjeux des entreprises au sujet de la gestion de la diversité hommes/femmes et du développement des futurs dirigeants. L'objectif étant de pouvoir proposer une méthodologie pratique et concrète pour résoudre les défis de gestion des ressources humaines rendus critiques par le départ en retraite des baby boomers que sont la gestion de la diversité hommes/femmes et la gestion des hauts potentiels.
Pour conduire cette étude, Bain a mené des entretiens qualitatifs auprès de directeurs des ressources humaines et de responsables de la diversité de 25 groupes internationaux.

Bain & Company est un des leaders mondiaux du conseil en stratégie et management, présent sur les cinq continents. Depuis sa création en 1973, Bain privilégie la mise en œuvre de ses recommandations et l'obtention de résultats concrets. Bain a travaillé avec plus de 3 900 groupes ou entreprises et a acquis une vaste expérience des problématiques stratégiques auxquelles sont confrontées les entreprises de tous les secteurs d'activité. Créativité, rigueur de l'analyse, pragmatisme des recommandations développées avec ses clients sont les éléments clés de l'approche de Bain & Company. Symbole de son engagement auprès de ses clients, Bain propose, lorsque la nature de la mission le permet, de lier une partie de sa rémunération aux résultats obtenus. Cette approche a propulsé Bain dans le trio de tête du conseil mondial.
Le succès de Bain se mesure uniquement à l'aune de la réussite de ses clients.

Pour un complément d'information, visitez notre site : www.bain.com

Contacts: **Ingrid Fey** Ingrid.fey@bain.com
Caroline Detalle Caroline.detalle@bain.com
Bain & Company Tél : 01 44 55 75 75

Flore Larger flarger@image7.fr
Image 7 Tel 01 53 70 74 91