

Mazars participe au Women's Forum et présente une étude sur les femmes russes

Pour la quatrième année consécutive, Mazars est partenaire du Women's Forum ayant lieu à Deauville du 14 au 16 octobre 2010. Egalement sponsor de la saison France - Russie, Mazars a cette année choisi d'inviter une délégation de 7 influentes femmes russes à participer aux débats du Women's Forum.

"Carrières féminines: la situation russe"

Débat le vendredi 15 à 10h20, avec :

- **Elena Fedyashina**, directrice générale du comité des 20,
- Et **Philippe Castagnac**, co-CEO du Groupe Mazars et Président de Mazars en France.

MAZARS ET LE WOMEN'S FORUM, UNE AVENTURE INTERNATIONALE

- En **2007**, Mazars a sponsorisé la participation d'une délégation de 50 femmes asiatiques ayant des responsabilités dans différents univers : media, business, politique, culture...
- En **2008**, Mazars a organisé deux événements en partenariat avec le Women's Forum: l'un en Russie et l'autre en Chine.
- En **2009**, le groupe a sponsorisé la venue de délégations des femmes égyptiennes et turques.
- **Cette année**, Mazars invite 7 femmes russes ayant de l'influence à participer au rendez-vous et présente une étude conduite par le *comité des 20*, une association créée par d'influentes femmes russes.

LE WOMEN'S NETWORK INTERNATIONAL DE MAZARS

Etre une vraie plateforme d'échanges et de débats sur des thèmes pour les femmes développés par les femmes, voilà l'objectif de **Mazars Connecting Women**, réseau qui permettra aux femmes Mazars de partager leurs expériences à travers le monde (56 pays). Le but est de réfléchir ensemble à des solutions qui accompagneraient l'évolution des femmes dans l'entreprise et qui leur permettraient de construire des carrières où un équilibre entre vie privée et vie professionnelle serait respecté. Mazars Connecting Women a déjà été lancé sur le site intranet du groupe.

L'ETUDE*

La grande majorité des études sur le leadership en Russie inclue des statistiques générales. Le résultat est un portrait démographique détaillé et quantitatif mais malheureusement souvent trop léger en matière d'analyse de situations. En effet, les conseils à l'égard de ceux qui désirent construire une carrière avec succès sont généralement absents de ce type d'études. Ce n'est pas le cas de celle-ci qui **permet d'avoir un regard plus précis sur l'évolution professionnelle dans la Russie d'aujourd'hui** et de suggérer ainsi un certain nombre de choses qu'il serait judicieux de garder à l'esprit lors de l'évolution de la carrière de chacun.

PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ETUDE

Les objectifs:

- Identifier les facteurs influant sur les carrières des hommes et des femmes en Russie ;
- Comprendre la motivation poussant chacun à atteindre les postes les plus importants;

- Déterminer les barrières, internes et externes, entravant l'évolution professionnelle ;
- Identifier plus précisément les obstacles au développement des carrières féminines;
- Déterminer le rôle que peuvent jouer les principaux stéréotypes sociaux liés au genre.

Trois conclusions principales :

- L'étude montre clairement que les cadres russes, hommes ou femmes, considèrent le **professionnalisme et la compétence (97%)** comme les principaux atouts pour bâtir une carrière, les qualités personnelles (91%), l'engagement (89%) et l'éducation (77%) viennent ensuite.
- **L'étude a mis en lumière des différences considérables entre les entreprises nationales et les autres au sein même du territoire russe**, et ceci au niveau de l'approche du business, de la sélection des managers et de l'évolution de carrières.
- Nous remarquons malheureusement que les stéréotypes concernant les femmes continuent à jouer un rôle important en Russie, notamment dans l'univers du business. En effet, **45% des personnes interrogés répondent qu'il est strictement impossible pour une femme de combiner une brillante carrière avec une vie de famille toute aussi réussie.**

LES FACTEURS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Notons que les femmes plus souvent que les hommes relèvent l'importance des qualités personnelles dans l'évolution d'une carrière, mais prennent en revanche plus rarement en compte le rôle déterminant des connections professionnelles. Les enquêtes révèlent que cela provient d'un manque d'implication flagrant des femmes russes dans des réseaux professionnels: il leur semble en effet difficile d'entretenir des contacts, surtout lorsqu'ils sont bâtis sur des « valeurs / occupations masculines » telles que le sauna, la pêche ou le football.

Le rôle de l'éducation dans l'évolution des carrières :

Presque tous les managers interrogés (98%) ont un niveau d'éducation élevé. La plupart des cadres (77%) reconnaissent que les diplômes représentent des facteurs clés de l'évolution professionnelle. Aussi, 36% des sondés considèrent qu'une éducation insuffisante entrave souvent le développement professionnel. Seuls 11% d'entre eux ne voient pas l'éducation comme un facteur déterminant permettant de pouvoir gravir l'échelle professionnelle dans les compagnies russes.

Le leadership, un choix délibéré :

Il apparaît dans cette étude que la majorité des cadres travaille tout d'abord en vue d'obtenir une position clé dans l'entreprise, et que l'argent est donc rarement la motivation première. En effet, dans la plupart des cas, le salaire est plutôt perçu comme la « cerise sur le gâteau », le gâteau étant ici la reconnaissance de la réussite professionnelle.

Les points suivants sont considérés comme les facteurs majeurs de l'évolution professionnelle:

- Indépendance financière (93%);
- Indépendance professionnelle (91%);
- Réalisation de soi (91%);
- Développement professionnel (91%).

Puis, moins cités mais tout de même relativement présents:

- Respect/admiration des collègues (75%);
- Volonté de prendre le contrôle (74%);

L'intérêt financier est cité par 61% des sondés.



MAZARS

LES OBSTACLES A L'EVOLUTION D'UNE CARRIERE

Les considérations personnelles sont souvent à prendre en compte lorsque l'on étudie le développement professionnel. Pression familiale, attentes des collègues, faible confiance en soi et nombreux stéréotypes sont des éléments pouvant affecter les carrières des uns et des autres, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Certaines barrières sont donc communes aux deux sexes, c'est le cas par exemple d'une trop faible éducation. Cependant, il ressort de cette étude que le business en Russie est très orienté vers les hommes et que la grande majorité des obstacles touche en priorité les femmes.

L'étude montre que la plupart des sondés, quelque soit leur sexe, reconnaissent qu'il existe de nombreuses barrières internes (pression familiales par exemple) ou externes (stéréotypes dégradants des femmes puissantes), qui entravent particulièrement les carrières féminines.

Les personnes sondées considèrent les obstacles suivants comme les plus aptes à entraver les carrières des femmes:

- Le fait que les femmes aient comme conviction que la famille soit leur priorité première et que le travail vienne seulement ensuite (42%);
- Le fait qu'elles soient conscientes de leur potentiel non seulement au travail mais aussi à la maison (40%);
- Les multiples aléas pouvant retarder une carrière (congé maternité) (40%);
- La sous-estimation de leur propre potentiel de leader (40%).

On remarque dans de nombreux cas que la volonté de réussir une « carrière à la maison », plutôt qu'au travail, ralentit très largement l'évolution professionnelle des femmes.

POURQUOI LES FEMMES RUSSES SOUS-ESTIMENT ELLES LEUR POTENTIEL ?

La phase qualitative de cette étude confirme que les carrières féminines rencontrent de sérieux obstacles, dont l'état psychologique des femmes elles-mêmes, leur manque de confiance ainsi que leur incapacité à présenter leurs idées d'une façon adaptée au business.

Les résultats de cette étude permettent donc de conclure que les femmes ne sont pas toujours prêtes à se battre contre les stéréotypes existant dans la société. Du fait de l'existence de ces clichés, leurs attentes professionnelles varient et seules celles qui sont préparées au combat pourront tenter de faire tomber les barrières.

STEREOTYPES LIES AU GENRE ET LEADERSHIP

Le cliché de la femme au foyer :

Les stéréotypes liés au genre ainsi que les attentes sociales des hommes et des femmes jouent un rôle d'une extrême importance dans l'évolution professionnelle des uns et des autres car ils touchent directement à leur motivation. Les femmes cadres ressentent la forte pression des stéréotypes tous les jours, notamment dans leurs rapports avec collègues, subordonnés ou encore associés. Chaque entretien de cette étude témoigne clairement de l'existence de tels stéréotypes, comme la façon dont les femmes sont perçues par leur supérieur par exemple.

Selon le sondage, les stéréotypes les plus courants sont les suivants :

- Les femmes ne peuvent pas cumuler carrière brillante et vie de famille (45%) ;
- Les femmes qui se battent dans le monde professionnel perdent leur féminité (36%) ;
- La règle est le patron ; la patronne l'exception (31%).

Moins de 20% des sondés ont évoqué les stéréotypes ci-dessous :

- Les femmes n'ont pas le courage suffisant pour prendre des décisions difficiles (13%) ;
- Les femmes ne sont pas assez sévères pour diriger une équipe (18%).

QUELLE PERCEPTION DES FEMMES DIRIGEANTES ?

Plus de la moitié des personnes interrogées (60%) se disent favorables à la présence de femmes dans les hautes équipes de managers d'une entreprise. Cette idée est plus fortement soutenue par les moscovites (71%) que par le reste du pays (49%). Cependant ce soutien provient majoritairement des femmes (74%) et non pas des hommes (38%).

Quand bien même l'étude souligne le fait qu'hommes et femmes s'accordent relativement sur l'idée que les femmes devraient être en charge de tâches plus stratégiques en entreprise, 40% des sondés souhaitent travailler pour un supérieur masculin. En effet, seuls 4% des répondants préféreraient avoir une femme comme supérieure hiérarchique.

Enfin, les sondages révèlent tout de même que les cadres masculins se montrent de plus en plus aptes à travailler avec des femmes managers, du moment qu'elles soient sous leur supervision (donc au moins un niveau en dessous d'eux).

Situation dans des équipes plus équilibrées :

Selon les participants interviewés, les équipes mixtes sont toujours plus efficaces que celles qui ne le sont pas (peu importe le genre).

Les principaux facteurs qui augmentent l'efficacité sont :

- L'équipe à une vision plus étendue, ce qui lui permet d'avoir des estimations plus justes et de prendre des décisions plus adaptées aux différentes situations.
- La façon d'appréhender les tâches professionnelles est plus variée, d'où l'efficacité des décisions prises.

QUELQUES CONSEILS POUR LES FEMMES MANAGERS

La plupart des femmes qui sont parvenues à un poste à responsabilité élevée reconnaissent que les conditions dans lesquelles elles travaillent sont loin d'être idéales et de favoriser leur efficacité. Le manque de confiance ainsi que les attentes de la famille et des proches (c'est à dire le fait de devoir être mère avant d'être cadre) influent directement sur leur carrière. Il existe donc un besoin évident de se détacher des stéréotypes faisant passer les femmes des « inadaptées » au monde de l'entreprise. L'image négative de femmes cadres souvent mal organisées à qui l'on ne peut pas vraiment faire confiance ne contribue pas à l'amélioration de la situation.

Comment briser le fameux plafond de verre ?

En terme de recommandations, la phase quantitative de cette étude confirme que les personnes interrogées optent surtout pour des recommandations « émotionnelles » telles que : « Ayez confiance en vous » (26%) ou encore « N'ayez peur de rien » (14%). Les conseils plutôt « rationnels » comme: « Soyez logique et respectez vos principes » (7%) viennent après.

***Méthode de cette étude**

141 personnes provenant de 11 régions russes ont participé à cette étude. En terme de composition, on trouve parmi les sondés des cadres, des managers haut placés, ainsi que des dirigeants... Le ratio hommes/femmes était de 40/60. L'étude a été réalisée entre le 22 juin et le 13 juillet 2010. Une étude en profondeur a été menée avec 7 participants (3 hommes et 4 femmes, tous des business leaders), à la tête d'importantes entreprises et donc avec une grande expérience. Ces participants sont de brillants exemples de carrières à succès. Cette étude en profondeur a elle été réalisée entre le 15 mai et le 9 juillet 2010.

Site web: <http://www.kom20.ru/>

MAZARS est une organisation **internationale, intégrée et indépendante**, spécialisée dans **l'audit**, la **comptabilité**, la **fiscalité** et les **services** aux entreprises.

Mazars fédère **12 500 professionnels**, dans les **56 pays** qui composent son partnership intégré, sur les cinq continents.

CONTACT PRESSE

Sandrine Verdelhan

Tel: + (33) 1 49 97 46 54/ + (33) 6 61 54 10 69

E-mail: sandrine.verdelhan@mazars.com