

Quand l'Asie montre des voies à explorer

Aux Philippines, la question homme / femme... n'en est pas une

Souvent cités en exemple en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les pays scandinaves ont peut-être leur équivalent en Asie du Sud-Est. Aux Philippines en effet, les mentalités semblent avoir dépassé la question du genre au travail. Retour d'expérience avec une dirigeante d'entreprise de ce pays, Beth Lui, présidente d'Accenture aux Philippines. Elle dirige près de 16 000 personnes dont la moitié sont des femmes.

Par Laurent Campagnolle et Sandrine Weisz

« **L**es hommes ne se posent jamais la question du genre sexuel dans leur travail. Pourquoi les femmes devraient-elles le faire ?... » D'une voix douce et d'un sourire avenant, Beth Lui pose d'emblée le cadre. Voilà trente ans que cette manageuse travaille au sein de la filiale philippine de la société de conseil et de services informatiques Accenture, dont elle a pris les rênes en 2002. Voir une femme diriger une entreprise de 16 000 personnes n'est pas si étonnant dans un pays qui a déjà élu deux présidentes (Corazon Aquino entre 1986 et 1992, Gloria Macapagal-Arroyo depuis 2001). « Dans l'entreprise que je dirige, il y a autant d'hommes que de femmes et ce à tous les niveaux hiérarchiques. Ainsi, sur 24 membres, notre comité exécutif compte douze femmes, dont plusieurs concilient vie au travail et vie de mère. La barrière du genre ne se retrouve pas dans les faits mais dans les têtes. D'ailleurs, dans notre pays, la notion de "sexe faible" n'existe pas. »

Primauté donnée au professionnalisme

Le parcours de Beth Lui est un exemple du dépassement possible du fameux « plafond de verre ». Diplômée en comptabilité, elle entre chez Accenture comme programmeuse informatique, par défi intellectuel. Elle y monte en responsabilités avec un axiome : toujours recevoir les remarques de ses responsables comme une source d'amélioration professionnelle, en mettant de côté sa susceptibilité. C'est un credo auquel elle tient particulièrement : « Je pense qu'aux Philippines, ce qui importe avant tout c'est le développement des compétences et des capacités de la personne au travail. En tous les cas, dans l'entreprise que je dirige, c'est là-

dessus que se fondent nos choix pour faire monter en responsabilité nos managers à qui l'on demande de la force mentale (brain power) et non pas de la force musculaire (muscle power) ».

« Les hommes en début de carrière se montrent souvent moins impliqués que les femmes. Il y a quelques années, ma directrice RH m'avait proposé d'abaisser le seuil d'exigence de nos tests de recrutement pour les hommes, ce que j'ai refusé ! »

D'autres facteurs expliquent cette féminisation de l'encadrement et de la direction : le soutien des familles qui interviennent si nécessaire dans la prise en charge des enfants, mais aussi des services au sein de l'entreprise tels que crèche, nurserie, groupe de discussion. Même si elle estime les femmes plus studieuses et aptes à gérer en parallèle les différentes facettes de leur vie (professionnelle, personnelle, relationnelle), Beth Lui met un point d'honneur à ne pas faire de sexisme

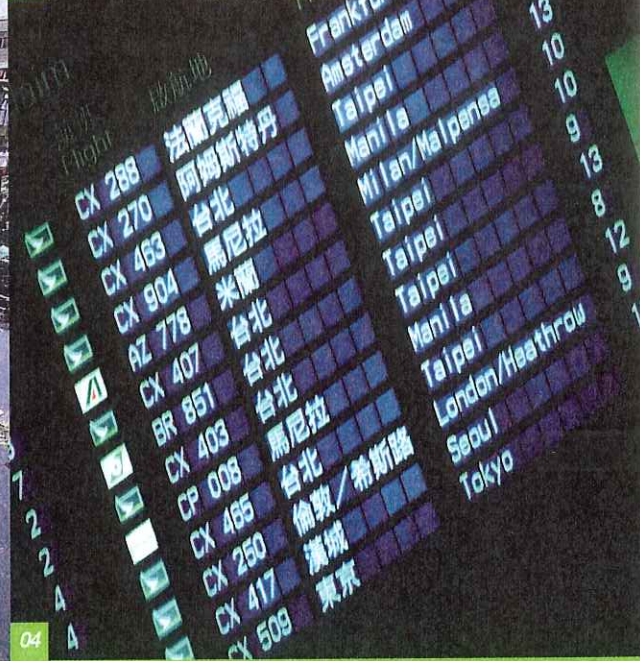
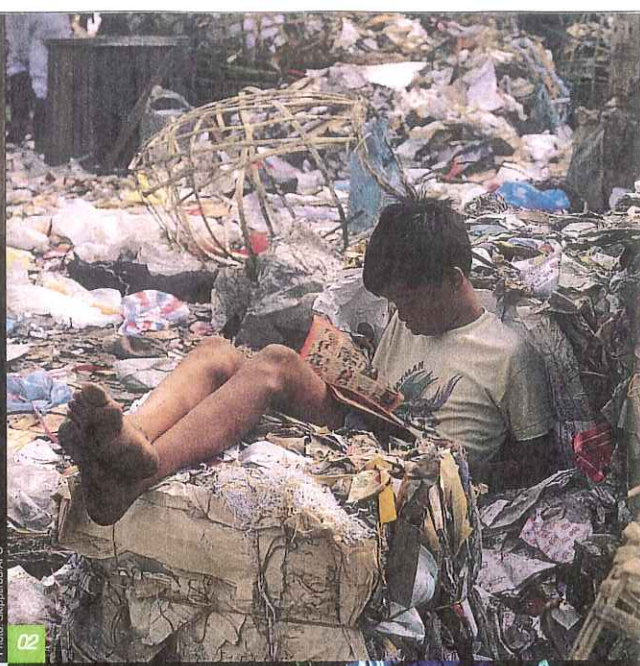
anti-masculin. « Les étudiants et les hommes en début de carrière se montrent souvent moins impliqués que leurs homologues féminins. De fait, il y a quelques années, ma directrice RH m'avait proposé d'abaisser le seuil d'exigence de nos tests de recrutement pour les hommes, ce que j'ai refusé ! »

Écart générationnel

Pour Beth Lui, les défis sont à chercher ailleurs. Par exemple, dans la transparence, l'honnêteté et le rapport aux salariés. « Je réponds personnellement à tous mes emails. Il est fondamental d'avoir la relation la plus directe possible avec toute personne dans l'entreprise ». La politique de ressources humaines de son entreprise cherche l'équilibre entre des outils électroniques en libre-service et une relation personnalisée avec les employés. Les responsables RH consacrent du reste leur vendredi à des ateliers ou des séminaires durant lesquels ils échangent avec des universitaires sur les questions de fond de ce métier.

Autre enjeu : combler l'écart de générations entre le management et 95% de salariés qui ont moins de 25 ans... « Travailler avec de jeunes personnes implique que nous sachions adapter nos actions et façons de faire. Par exemple, ne pas leur imposer un code vestimentaire, mais leur faire comprendre que cela véhicule une image de l'entreprise. Dans les programmes de responsabilité sociale que nous menons, il nous faut aussi innover pour sensibiliser ces jeunes collaborateurs. Nous avons ainsi lancé des concours de chant, de photographie ou encore des ventes aux enchères en ligne pour récolter des fonds ensuite versés à des associations. »

Enfin, Beth Lui défend ardemment la valeur de la fonction RH, trop souvent limitée selon elle à un rôle opérationnel. « Entre RH et divi-



01 - Beth Lui, présidente d'Accenture aux Philippines. 02 - 35% des Philippines ont moins de 14 ans. 03 - Bilan de la tempête tropicale Ketsana et du typhon Parma : les inondations qui ont touché les Philippines et sa capitale Manille en septembre et octobre ont généré près de 400 000 sans abri. 04 - Les Philippines présentent un double visage : moderne par ses infrastructures et son insertion dans l'économie mondiale... inégalitaire avec un tiers de la population sous le seuil de pauvreté. 05 - Avec la tertiarisation de l'économie (plus de 50% de la population active philippine), la force mentale (brain power) se substitue à la force physique (muscle power).

sions fonctionnelles, le but est pourtant commun : faire en sorte que nos collaborateurs restent, qu'ils soient à la fois efficaces et épa-

nous. Pour cela, il faut que les services RH bénéficient de formations continues et que les managers permutent régulièrement leurs

fonctions pour avoir une vue d'ensemble de ce métier et pouvoir en renouveler l'approche. » ■