La féminisation doit être vecteur de changement et apporter aux entreprises et aux organisations plus de diversité (de genre) donc une meilleure efficience. Promouvoir les femmes à des postes de pouvoir, n'a cependant de sens que s'il est permis aux femmes d'apporter leur valeur ajoutée, en termes de compétences et de valeurs « féminines ».

À cet égard, « *le discours qui dépeint une égalité des sexes comme une évolution naturelle est en contradiction avec la réalité que vivent les femmes et les hommes… Instaurer une plus grande culture de l'égalité implique un changement de mentalités… en luttant contre la persistance féroce de stéréotypes liés au genre* » nous dit Françoise Holder . Parmi les stéréotypes persistants, le rapport des femmes au pouvoir est à interpeller en priorité.

Un modèle de pouvoir mixte

C'est tout l'objet de cette étude qui procédant par analyse qualitative tente de confirmer ou infirmer un certain nombre d'hypothèses émises dans de trop rares études menées sur le sujet et, peut-être de combattre quelques idées reçues (stéréotypes). L'analyse a été menée en France, mais aussi à travers le monde afin d'être en mesure de capter un éventuel biais culturel. Il s'est agi finalement de formuler quelques hypothèses quant à la construction d'un modèle de pouvoir mixte intégrant le quotient féminin au sein de l'entreprise et des organisations (Agnès Arcier) dans le futur.

Pour accèder à l'integralité de l'étude : http://www.economieetsociete.com/downloads/files/129633/