

Avant-propos

Je suis une femme dirigeante et une féministe engagée dans une association qui milite et agit pour l'accèsion des femmes aux postes de pouvoir dans les entreprises : Grandes Ecoles au Féminin. Il se trouve que je suis diplômée d'une grande école, mais que l'on ne s'y trompe pas : aucun diplôme, aucun statut, aucun métier ne protège les femmes des inégalités de carrière.

Mon expérience et mon engagement auprès de cette association m'ont conduite à observer les fonctions d'encadrement et de direction des entreprises, mais ce schéma se retrouve partout, pour toutes les fonctions.

Ces inégalités naissent en grande partie, je pense, de ce que les entreprises ont été construites sans les femmes. Pas CONTRE elles, SANS elles, par clonage. C'est ainsi qu'on y retrouve, génération après génération, les hommes et les femmes dans les mêmes rôles : le pouvoir pour les premiers, les fonctions support ou intermédiaires pour les secondes.

Par ailleurs, les entreprises, comme la société toute entière, ont intégré des stéréotypes de genre. Les qualités dites féminines de douceur et d'empathie ne sont guère compatibles avec le stéréotype du leader charismatique, et les femmes dans les comités de direction occupent massivement les fonctions de directrice des ressources humaines, ou de directrice de la communication. L'école, les familles n'encouragent que trop peu les filles à cultiver leur leadership, leur ambition : les petites filles ne doivent pas s'agiter, pas parler trop fort, etc. Des études récentes

ont pointé qu'elles n'occupent qu'une petite partie de la cour de récréation.

Dernière touche au tableau : les tâches et préoccupations domestiques incombent encore surtout aux femmes. Aux âges où l'on détecte les potentiels dans les entreprises, elles sont tournées vers la maternité, l'organisation de la vie familiale, moins concentrées sur leur carrière, moins disponibles.

Les inégalités de carrière, on le voit bien, sont multifactorielles et trouvent leur origine dès la petite enfance, dans les différences d'éducation, dans les stéréotypes de genre si difficiles à éliminer, dans l'entre-soi des comités de direction. C'est tout un système auquel les femmes ambitieuses doivent faire face.

Pour faire évoluer la situation, et permettre aux femmes qui le souhaitent de réaliser leur ambition, le système doit évoluer, depuis la maternelle jusqu'aux comités exécutifs. La loi Copé Zimmermann⁴ et l'engagement volontariste de nombreuses entreprises permettent un début de transformation du système. Un début seulement, et les femmes doivent toujours batailler ferme pour mener leur carrière.

Cela passe à mes yeux par la revendication toujours recommencée d'une prise de conscience des acteurs économiques et d'actes forts, y compris législatifs. Grandes Ecoles au Féminin a plaidé auprès de Mme Zimmermann pour l'instauration des quotas dans les conseils d'administration, en tant que marqueurs forts de l'objectif et de la nécessité de se donner les moyens de l'atteindre. Croyez

.....
 4 Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 qui a fixé un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration au 1^{er} janvier 2017.

bien que rien ne se fera spontanément, par une évolution naturelle du système. Les femmes font les mêmes études et ont les mêmes diplômes que leurs camarades masculins depuis bientôt cinquante ans, sans occuper les mêmes postes !

Au-delà de la nécessité de changer le système, il faut, comme le suggère cet ouvrage, se changer soi-même, oser, réclamer, jouer selon les règles du jeu. C'est injuste, parce que c'est un poids de plus : non seulement le système n'est pas favorable aux femmes, mais en plus elles doivent s'y adapter. C'est injuste mais c'est aujourd'hui inévitable.

Les obstacles auxquels elles se heurtent ne sont pas de leur fait, ils résultent du système, de l'éducation, des stéréotypes que nous avons tous, hommes comme femmes, intégrés. Le savoir déculpabilise les femmes, et doit leur permettre de laisser sans complexe s'exprimer leur ambition.

Ne manquent plus que quelques clés simples pour comprendre ce qui se joue dans les entreprises, et adopter les comportements qui permettent aux femmes d'obtenir ce qu'elles veulent. Isabelle Calvar-Madec et Régine Jean-Rabéchault nous les livrent, de façon simple et claire.

J'y ajouterais un autre conseil : mesdames, rejoignez des réseaux de femmes. Partager son expérience, donner et recevoir des conseils, des suggestions, des contacts pour son job et sa carrière, sont autant de moyens d'atteindre ses objectifs.

Patricia Delon
*Directrice marketing, commercial
et expérience clients à la RATP*