



*Véronique Richard,
Directrice du CELSA
Paris-Sorbonne*

Un avenir durable : quel rôle pour les femmes ?

Les déroulements de carrière ne correspondent pas toujours aux attentes de jeunesse. Ceci est encore plus vrai pour les femmes que pour les hommes.

Et pourtant, “responsables”, “professionnelles”, “organisées”, “à l’écoute”..., les qualificatifs ne manquent pas pour louer l’apport et l’originalité des femmes dans le monde du travail. Les témoignages de la réussite professionnelle et sociale des femmes abondent. Elles recomposent la carte professionnelle ; elles sont ingénieures, magistrates, avocates..., tout en assurant vie personnelle, vie maternelle et vie professionnelle. Elles conquièrent souvent les premières places dans les filières universitaires. L’enseignement supérieur forme des jeunes filles studieuses et brillantes, souvent plus performantes lors des examens que leurs collègues masculins.

Et pourtant, pour une ou quelques femmes pionnières mises en avant dans l’industrie, les médias, le monde politique, la communication, l’université ou les grandes écoles, combien de femmes non citées, cantonnées ou auto-cantonnées dans des postes non décisifs ou simplement sorties de la vie professionnelle, faute d’organisations permettant de concilier parcours professionnels et garde des enfants, et sans doute encore assez souvent sous l’effet de l’idéologie de la “femme-mère” dénoncée par Elisabeth Badinter ?

De fait, malgré la présence importante des femmes dans la société, le défaut de parité au plus haut niveau est flagrant. Sans aller jusqu’au Conseil constitutionnel ou à la Cour des comptes, mis en avant ces jours derniers pour la constance dans leur composante masculine que leur assurent les nouvelles nominations, les femmes semblent être absentes des postes de pouvoir : deux femmes directrices d’UFR à Paris-Sorbonne sur 17 unités, 14 femmes directrices de grandes écoles sur les deux cents que compte la CGE, une femme à la tête d’un des plus grands groupes de communication : des exceptions qui confirment une règle non énoncée mais efficace.

Les femmes investissent le domaine scolaire, font des études plus longues et souvent plus brillantes que les hommes, elles entrent en nombre dans la vie active, mais elles acceptent des salaires régulièrement plus faibles à poste égal et à qualifications égales. Leurs emplois sont souvent à temps partiel et/ou plus précaires. Le chômage les touche plus que les hommes. Quand elles accèdent au statut de cadre, le fameux “plafond de verre” les arrête dans leur ascension dans l’entreprise. Elles sont moins de 10% dans les instances dirigeantes des grandes entreprises françaises. ■ ■ ■



La mise en place d'une loi "correctrice" semble être aujourd'hui la solution consensuelle. La société ne saurait se réformer sans cadrage et surtout sans obligation sur ce point. En France, les entreprises se mobilisent doucement pour nommer des administratrices, comme Mireille Faugère à EDF et Guylaine Saucier chez Danone. Mais une ou deux femmes ne veulent pas dire parité. Seules des politiques volontaristes, comme celle qu'envisage Anne Lauvergeon, qui souhaite imposer au moins 20% de femmes dans tous les comités de direction d'Areva, pourraient inverser sinon bouleverser le système. Une enquête Ipsos rappelle tristement que pour 63% des dirigeants interrogés : "sans politique volontariste de la part des entreprises ou administrations, il y a peu de chance de voir des femmes accéder en nombre au top management".

Cela est d'importance et ces démarches sont louables et souhaitables, mais elles resteront lettres mortes si les acteurs de la formation et, parmi eux, cet ensemble d'excellence que représentent les grandes écoles, ne prennent pas la mesure du rôle qu'elles ont dans la formation à des métiers mais aussi à des carrières. Les exemples de femmes exceptionnelles ne suffisent pas. Il est tout à fait d'actualité de mettre dans l'agenda de la CGE des réflexions d'urgence sur quelques thèmes tels que ceux évoqués dans le cadre de la future loi : formations mixtes sur les différences de comportement hommes-femmes, mesures en faveur des réseaux féminins et mixtes, organisation de rencontres entre femmes expérimentées et juniors, communication dans les écoles pour encourager les femmes à suivre des filières considérées comme plutôt "masculines", féminisation des instances de sélection, système de détection des haut(e)s potentiel(le)s.

Confortées dans la perspective d'un avenir social d'importance et d'intérêt au même titre que leurs camarades masculins, les jeunes étudiantes sont assurément des professionnelles impliquées, pour qui la maternité est un enrichissement personnel et ne devrait pas être un obstacle.

Nous avons besoin d'un développement durable ; il ne sera assuré que par un avenir durable, dont 50 % de la population ne sauraient être exclus parce qu'ils sont nés femmes.

Gageons que l'esprit des grandes écoles par son ouverture et sa sensibilité à la diversité déjà démontrées ne néglige jamais ce nécessaire partage qui fait et fera la richesse et le bonheur de nos sociétés.

Véronique Richard
Directrice du CELSA
Paris-Sorbonne