

Par Anne Bretel et Marie-Solange Doncieux, co-fondatrices de Femmes & Managers. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'a jamais occupé autant de place dans le débat public et médiatique que ces 10 dernières années. Et pourtant en France, si près de la moitié de la population active de l'hexagone est féminine, les femmes ne représentent que 8 % des dirigeants des entreprises de plus de 200 salariés (source INSEE).

Or il y a urgence... Urgence parce que les entreprises qui sauront se positionner aujourd'hui façon volontariste sur la féminisation seront les entreprises gagnantes de demain. La mixité est facteur de compétitivité, de créativité et de performance durable. Très récemment, une étude de Michel Ferrary, professeur en gestion de ressources humaines à la Business School du Ceram (Ecole supérieure de commerce à Nice-Sophia Antipolis) a même été jusqu'à mettre en évidence une corrélation positive entre le nombre de femmes cadres dans les entreprises du CAC 40 et la meilleure résistance de leur cours de bourse face à la crise !

Alors qu'attend-on pour bouger ?

Les freins à l'évolution des femmes dans l'entreprise sont avant tout socioculturels, liés au modèle patriarcal qui a ancré très profondément la division sexuelle des rôles sociaux.

L'entreprise elle-même a un rôle non négligeable dans le maintien de cet état de fait : culture du présentisme, refus ou mauvaise perception du temps partiel, gestion des carrières uniforme, manque de visibilité génèrent trop souvent culpabilité et frustration de beaucoup de femmes. Soumises à cette empreinte inconsciente, les femmes ont parfois du mal à revendiquer leur place et finissent par renoncer à exprimer leurs souhaits en abandonnant leurs ambitions professionnelles quand elles ne vont pas jusqu'à quitter l'entreprise pour gagner en autonomie et liberté...

Une évidence s'impose aujourd'hui : si l'entreprise veut fidéliser et faire monter les femmes dans la hiérarchie, il faut qu'elle accepte de gérer leurs carrières autrement.

1. Les carrières des femmes doivent être gérées autrement parce que trois grandes phases rythment leur cycle de vie professionnelle :

La phase de développement qui correspond au démarrage de carrière, période pendant laquelle l'implication et l'investissement personnel se font sans compter. Puis vient la phase de recul ou la « quête de sens ». Cette phase démarre souvent avec l'apparition du premier enfant. C'est la période où se posent des questions sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et sur les perspectives professionnelles. Les femmes se remettent en question et recherchent du sens au rythme effréné qu'elles mènent. Or c'est à cette période que les décisions de carrière importantes se prennent et que l'entreprise ne joue pas son rôle d'accompagnement ; résultat, c'est à ce moment là que beaucoup de femmes décrochent ... Enfin, les contraintes passées, elles imaginent très bien reprendre ou développer une activité avec une motivation et un

dynamisme nouveaux. Ces femmes là ont l'expérience et la soif d'apprendre, de progresser et surtout, une envie de nouveaux challenges...

2. Les carrières des femmes doivent être gérées autrement à travers des outils leur offrant la possibilité de réapprendre à s'affirmer, à se valoriser et à demander. On dit souvent qu'une femme attend de posséder 100% des compétences requises pour postuler à un poste quand les hommes, avec 50% des compétences pensent qu'ils sont la personne de la situation....Ne nous cachons plus derrière une quelconque discrimination positive et AGISSONS. Gérons les carrières des femmes de façon individualisée. Mettons en place des systèmes de détection plus rapide des femmes à potentiel et offrons de vraies perspectives de carrière aux femmes de plus de 40 ans. Flexibilisons le temps de travail et acceptons plus facilement le travail à domicile. Le temps partiel peut être considéré comme une variable d'ajustement tout au long de la carrière. S'il n'est pas forcément judicieux d'accorder un temps partiel au moment d'une prise de fonction, pourquoi ne pas le faire quand le poste est bien maîtrisé? Et si une femme souhaite un temps partiel à 30 ans pour s'occuper de ses enfants, pourquoi ne reviendrait-elle pas à temps plein une fois les contraintes derrière elles ? Améliorons les conditions de travail en offrant des services aux salariées sous forme d'aides qui facilitent la vie quotidienne (conciergerie, aides financières à la garde d'enfants...). Accompagnons individuellement les femmes pour les faire travailler sur leur confiance, la place qu'elles se donnent dans l'entreprise et leur leadership. Mettons en place des actions de mentoring et de valorisation des succès féminins en interne, Développons les réseaux féminins et incitons les femmes à y prendre part....

Essayons et nous y gagnerons....Un jour les hommes demanderont à bénéficier des mêmes mesures de gestion de carrière que les femmes. Celles que nous sollicitons aujourd'hui. Et ce jour-là, on pourra vraiment parler d'égalité professionnelle. Rendez-vous dans 10 ans.

Source: [Femmes&Managers](#)