

Les stéréotypes sur les femmes les plus courants en entreprise



© REA

La mixité en entreprise progresse, mais les stéréotypes ont encore la vie dure. Telle est la conclusion de l'étude publiée par le réseau Grandes écoles au féminin, qui fédèrent 42.000 diplômés de 10 écoles. Sa présidente, Clarisse Reille, elle-même diplômée de l'ENA et de Centrale Paris, ébauche de nouvelles pistes pour féminiser les équipes, à commencer par le comité exécutif.

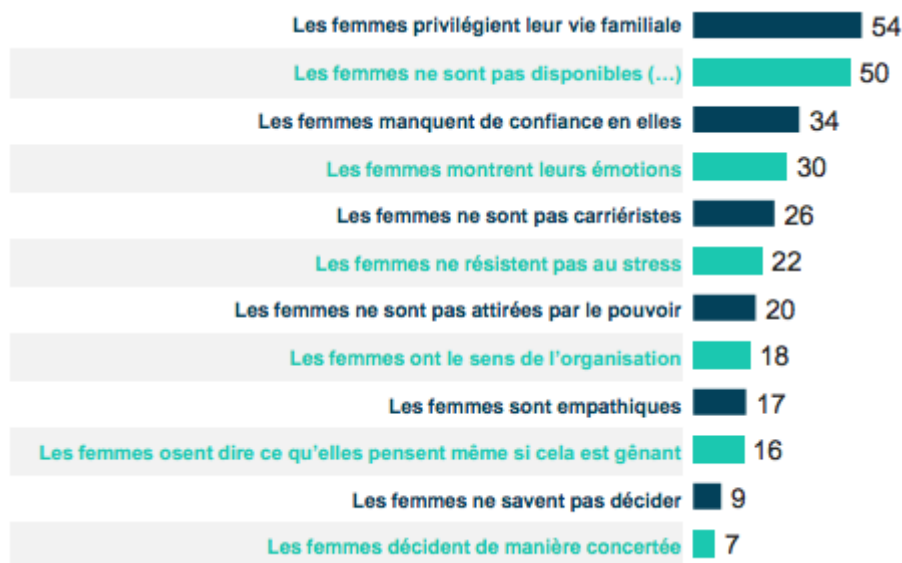
Capital.fr : Quels sont les principaux enseignements de votre observatoire de la mixité hommes-femmes en entreprise ?

Clarisse Reille : Pour 96% des 4.035 hommes et femmes diplômés des 10 grandes écoles de notre réseau (ndlr, Centrale Paris, ENA, ESCP Europe, Essec, HEC, Insead, Mines Paris Tech, Polytechnique, Ponts, Sciences Po. Paris), la mixité est une richesse pour l'entreprise. 88%affirment désormais que la diversité permet de faire face aux changements.

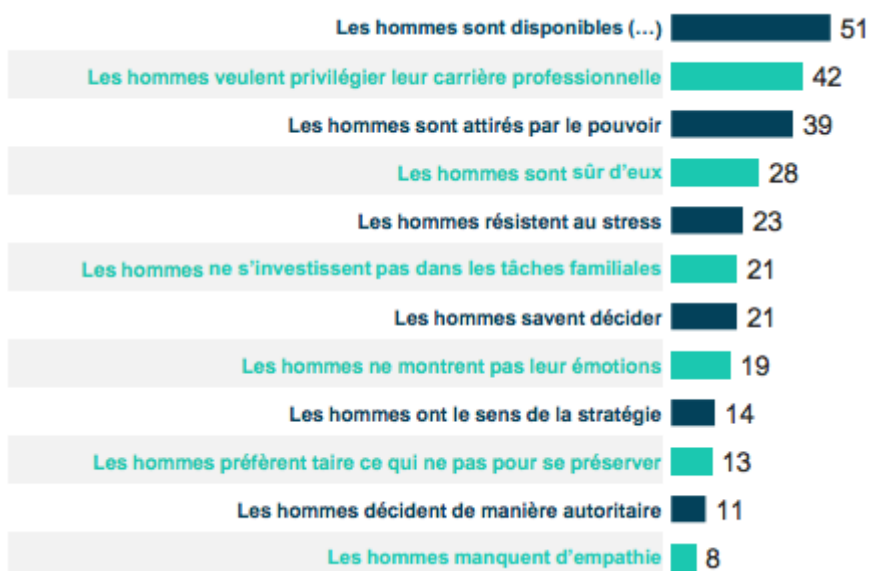
Capital.fr : Il semble difficile de nier les bienfaits de la mixité. Mais, dans les faits, beaucoup d'entreprises restent dirigées par des hommes...

Clarisse Reille : Effectivement, les règles de cooptation des dirigeants et leur mode de management très traditionnel freinent l'accession des femmes aux postes de direction. Le clonage tourne encore à plein. L'autre frein très puissant, ce sont les stéréotypes. 90% des personnes que nous avons interrogées affirment avoir été témoin de stéréotypes dans leur entreprise, qu'ils concernent les hommes ou les femmes, d'ailleurs. La gent masculine est par exemple réputée plus ambitieuse, plus avide de pouvoir. Leurs homologues féminines plus soucieuses de leur vie familiale et moins disponibles.

Les stéréotypes concernant les femmes les plus courants en entreprise
(en % des 4.035 répondants du sondage réalisé par Grandes écoles au féminin)



Les stéréotypes concernant les hommes les plus courants en entreprise
(en % des 4.035 répondants au sondage réalisé par Grandes écoles au féminin)



Capital.fr : Comment faire changer les mentalités ?

Clarisse Reille : Eh bien, en commençant par élargir le recrutement des femmes dans toutes les filières de l'enseignement supérieur. Les écoles de commerce ont énormément progressé en matière de mixité avec parfois plus de 50% de filles dans les promotions. Dans les écoles d'ingénieurs, en revanche, seuls 15% des effectifs sont féminins. Ce monde n'attire pas les jeunes filles, qui ont peu de modèles à la tête d'entreprises industrielles auxquels elles peuvent s'identifier et qui pourrait susciter des vocations. Il existe le même phénomène aux Etats-Unis où le nombre de femmes qui suivent des études d'informatique est tombé de 38% à 17%.

Capital.fr : La loi impose depuis 2014 un quota de 20% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées en bourse, et 40% d'ici 2017. La solution est-elle d'imposer ce type de quotas de femmes dans les comités exécutifs ?

Clarisse Reille : C'est la seule méthode qui soit efficace pour faire bouger les lignes. Il semble plus délicat d'intervenir dans la gouvernance même des entreprises. La seule solution est que les comités de direction et les DRH prennent conscience qu'ils doivent s'imposer un quota de femmes dans leurs recrutements et dans les mouvements de promotion interne. Il faut par exemple systématiquement proposer une femme dans la liste des candidats à un poste, faire entrer des femmes au comité exécutif. Cela passe par la mise en place d'un "fair process" qui évalue objectivement les compétences de chacun des candidats. Ouvrir le champ des profils permettra au passage à des hommes et des femmes ayant un parcours atypique d'émerger. Il s'agit de favoriser la mixité en général dans l'entreprise. Les organisations syndicales ont aussi un rôle d'exemple à jouer en mettant en place des équipes et des instances dirigeantes beaucoup plus mixtes.

Capital.fr : Une meilleure parité passe-t-elle par une reconnaissance du rôle des pères par les employeurs ?

Clarisse Reille : Effectivement, il faut accepter que les hommes ne travaillent pas le mercredi pour s'occuper de leurs enfants, partent plus tôt le soir ou s'absentent lorsqu'ils sont malades. Les hommes ont aussi une place à gagner dans les familles.

Capital.fr : Comment lutter contre les freins que les femmes s'imposent à elles-mêmes ?

Clarisse Reille : C'est ce que nous appelons le "syndrome de la bonne élève". Depuis la maternelle, les filles sont attendues sur l'excellence de leurs résultats qui leur permet d'accéder à de bonnes études, mais ce schéma ne fonctionne plus dans les entreprises. Leurs bons résultats ne leur permettront pas forcément de progresser. Il faudrait faire en sorte qu'elles osent enfin demander des postes de direction, plutôt que de faire un trait sur leurs ambitions professionnelles.

Propos recueillis par Sandrine Chauvin