

# Grilles de fer et plafond de verre

Béatrice Majnoni d'Intignano

*Conférence prononcée à InterElles, mars 2006*

Où en sont donc les femmes ? Les féministes françaises restent bizarrement silencieuses dans les grands débats les concernant. Est-ce par peur d'être étouffées par les revendications des corporations, des communautés ou des groupes religieux, toujours d'expression masculine depuis le départ de Nicole Notat, et qui ont relégué la question féminine au rang des querelles historiques ? N'osent-elles pas affirmer que le foulard islamique est la marque de la soumission des filles plutôt qu'un signe religieux ? Ont-elles peur de faire remarquer que « Les junes » difficiles sont des garçons, alors que les filles issues de l'immigration s'intègrent peu à peu en silence par le mariage ou le travail ; seul le groupe « Ni putes ni soumises » a eu le courage de s'ériger contre la violence. Aucune association de femmes n'a pris position sur la Constitution européenne, alors que l'Europe et sa Cour de Justice protègent activement leurs droits. Pourquoi ont-elles raté le coche du débat sur les 35 heures et de la RTT qui auraient pu bénéficier en priorité aux jeunes parents, lesquels surtout manquent de temps, plutôt qu'aux salariés des grandes entreprises et du secteur public ? Silencieuses elles restent enfin devant une publicité de plus en plus agressive, sexuelle et possessive à l'égard du beau Sexe.

Aujourd'hui, les femmes ont acquis les mêmes droits que les hommes, et même des droits supérieurs sur la famille. Peuvent-elles s'en contenter ? Les professionnelles agissent en silence pour faire de l'égalité au travail une réalité concrète au sein de leurs entreprises. Des réseaux solides et efficaces se constituent. Le cercle InterElles, promeut la féminisation de grandes entreprises dominées par la technologie, donc par tradition masculines, comme Air Liquide, Total, EADS, IBM, EDF...en partageant les pratiques ayant fait leur preuve pour favoriser la mixité à tous les niveaux. Le Club Femmes forum réunit à Paris et à Bruxelles des femmes d'expérience diverse pour partager l'enthousiasme de la réussite. Femmes Leaders, bien structuré et très actif en Auvergne, comme d'autres réseaux en province, fournit des modèles d'identification très positifs aux jeunes candidates à la réussite. Les objectifs de féminisation, l'obligation de présenter un candidat de chaque sexe lors de certains recrutements, de faire le point sur l'avancement des femmes dans l'entreprises, améliorent les conditions concrètes de déroulement des carrières. Ces réseaux aident les jeunes femmes à s'adapter aux codes propres à leur entreprise : comment s'habiller, s'adresser à ses supérieurs ou ses collaborateurs, construire sa personnalité professionnelle sans pouvoir s'identifier aux modèles actuels, dominés par la virilité ? Tuteurs et des *coachs* peuvent les encourager, comme ils soutiennent les créateurs d'entreprises. Enfin certaines les grandes entreprises offrent des gardes d'enfants, des aides pour savoir embaucher ou conserver du personnel familial en cas de difficulté, parfois des crèches d'entreprises.

Certes le fameux Plafond de verre des féministes anglo-saxonnes bloque encore l'accès des femmes aux fonctions de direction dans les grandes entreprises et même les administrations. Peu de femmes chez nous accepteraient, comme les Allemandes, de renoncer à avoir des enfants pour tirer plein parti de leurs études supérieures. Là n'est plus la question d'aujourd'hui pour le plus grand nombre qui entend réussir leur vie plutôt que réussir tout court.

Deux grilles de fer restent encore trop dures à pousser pour la majorité. Première grille : lors du choix des filières d'études et de formation professionnelle. Les filles renoncent toujours à s'orienter vers les filières scientifique, technique et même informatique ; leur nombre stagne en classes préparatoires et même bizarrement décroît à Polytechnique. Auto-censure ou désintérêt ? Grave question à l'heure où l'Europe souffre d'un manque flagrant de scientifiques et de techniciens. Y a-t-il une perception innée de la contrainte de temps qui pèsera sur elles et leur ferait perdre leur

investissement intellectuel ou professionnel dans ces voies ? Les femmes restent-elles plus attirées par les situations de médiation et sociales, qui correspondraient mieux à leurs aspirations humaines ? Deuxième grille : celle qui retarde l'avancement, la promotion des femmes, par rapport aux hommes, aux échelons charnières de leurs carrières, leur interdisant une progression égale. Il leur faudrait donner le gage du temps, si important dans notre pays, pour les réunions tardives ou les séminaires de week-end ; les formations professionnelles ne leur sont pas toujours offertes ; les séjours à l'étranger ou en province, si valorisants dans tout cursus masculin, peuvent ne pas s'articuler avec leurs obligations familiales. Alors leur carrière prend du retard, un retard qui ne se rattrape pas.

Dans les deux cas, les femmes ne poussent pas, n'osent pas pousser la grille de fer. Tout le monde y perd : les entreprises qui renoncent à des potentiels prometteurs, les enfants dont la scolarité et l'avenir dépendent de plus en plus de la situation de leur mère avec qui ils vivent dans les familles recomposées ; l'éducation nationale qui les aura formées sans que la société en tire tout le fruit.

Pourtant, heureux paradoxe, ces femmes portent aujourd'hui les préoccupations et les attentes de la majorité d'une nouvelle génération d'hommes, qui aspire à avoir des enfants, à s'en occuper plus et mieux, à réaliser aussi ses projets personnel et professionnel, sans être contraint d'exclure l'un ou l'autre. Justement ce à quoi réfléchissent les femmes depuis si longtemps. Leur force pourrait leur venir du soutien silencieux certes, mais puissant, d'une grande partie des hommes. Chut, ils n'osent pas l'exprimer ! Mais, oui, ils le pensent fort. Et beaucoup se félicitent en silence que les femmes mettent cette question à leur place sur le tapis ! En même temps, la revendication minoritaire des femmes rencontre celle des jeunes issus de l'immigration pour la mixité : faire, eux aussi, reconnaître et intégrer leurs capacités professionnelles dans les entreprises.

Les temps sont donc venus pour un nouveau dialogue. Pour organiser mieux le temps de travail : plus longtemps dans la vie, autrement selon les époques familiales, moins longtemps lorsque les enfants l'exigent. Après-tout, la maternité au sens technique – grossesse et bébé dépendant – dure à peine deux ans, en moyenne deux fois, soit quatre ans au plus, dans une vie active de 40 à 45 ans, en espérant survivre en moyenne jusqu'à 84 ans ! Ne serions-nous pas capables de mettre tout cela sur la table pour relancer la croissance qui passe par une plus forte participation active des femmes ? Le modèle nordique d'égalité professionnelle, qui a diffusé plus vite le progrès technique et accuse un fort taux d'emploi, le tout allant avec une plus forte croissance potentielle, nous y invite.