



IDÉES



MA VIE EN BOÎTE | CHRONIQUE

PAR ANNIE KAHN

L'avenir est aux hommes à femmes

On a beaucoup glosé ces dernières années sur certains comportements, jugés typiquement féminins, qui expliqueraient, en partie, nos difficultés à faire carrière. Nous manquerions de confiance en nous, adopterions trop souvent l'attitude de la bonne élève qui s'abstient de revendiquer, attendant d'être récompensée puis se désolant de ne rien obtenir, ni hausse de salaire ni promotion souhaitée, etc. Il en a été à nouveau question cette semaine du 8 mars, Journée de la femme.

Ces explications sont fondées. Mais elles en occultent une autre, dévastatrice : la prévalence des stéréotypes. Ces certitudes ancrées dans les esprits selon lesquelles les femmes seraient moins matheuses que les hommes, plus sujettes à des sautes d'humeur... On en passe et des meilleures. J'entends déjà vos réactions, messieurs les lecteurs. « Mais non, tout cela est du passé. Et en tout cas... moi pas ! » Vos dénégations sont sans doute sincères, mais malheureusement dénuées de toute réalité. Deux études récemment publiées le confirment. Les stéréotypes de genre

– tout comme les stéréotypes ethniques et raciaux – ont la vie dure.

Benjamin Schmidt, professeur à la Northeastern University (Etats-Unis), a analysé la façon dont les étudiants américains notent leurs enseignants – une pratique courante aux Etats-Unis – à partir d'une base de 14 millions d'appréciations du site RateMyProfessors.com. Stupeur : les femmes enseignantes sont en moyenne nettement plus mal notées que leurs collègues masculins.

JUGEMENTS FALLACIEUX

Un esprit frustré en déduirait que c'est ainsi, donnant raison aux machistes de la pire espèce. Si ce n'est qu'une autre étude prouve que ces jugements sont fallacieux tant ceux qui les profèrent ont intégré les stéréotypes de genre. Lillian McNeill, doctorante en sociologie à la North Carolina State University (Etats-Unis), l'a vérifié. Elle a fait noter des enseignants par plusieurs groupes d'étudiants suivant des cours sur Internet, sans voir l'enseignant. Il est apparu que le même professeur avait systématiquement de meilleures no-

tes s'il se faisait appeler John plutôt que Jennifer.

L'étude « Mixité hommes-femmes : le secret des organisations qui savent changer », publiée le 2 mars par Grandes Ecoles au féminin (GEF), en partenariat avec Ipsos et l'agence de philosophie « Thaé », confirme cette persistance nuisible et pernicieuse des stéréotypes, qui bloquent tout changement d'envergure. Pour 59 % des plus de 4 000 diplômés de grandes écoles interrogés, les stéréotypes sont le principal frein au développement de la mixité. Et plus des deux tiers estiment que ce fait est préjudiciable à l'entreprise. De très nombreux travaux de recherche l'ont effectivement prouvé. Une récente étude du Credit Suisse portant sur la présence de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises du monde entier le confirme à nouveau. Les groupes d'un secteur donné, ayant une ou plusieurs femmes à leur conseil, affichent de meilleures performances financières.

Les lois qui imposent une « représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'admi-



nistration et de surveillance », avec l'instauration de quotas – comme c'est le cas en France –, ont contraint ces organisations à devenir plus paritaires.

Mais dans les autres instances dirigeantes, la situation stagne. En France, aucune femme n'est PDG d'une entreprise du CAC 40. Et, en Europe, seulement 29 % des entreprises ont deux femmes ou plus dans leur comité exécutif, rappelle le livre *Mixité, quand les hommes s'engagent*, publié le 5 mars sous la direction de Marie-Christine Maheas (éd. Eyrolles, 264 p., 20 €).

Pour faire bouger les lignes et les chiffres, il faut que les hommes prennent parti et agissent en faveur de la parité, explique cet ouvrage. Car c'est l'intérêt de l'entreprise, mais aussi des intéressés, affirment les nombreux dirigeants coauteurs de ce livre. Si l'on a ainsi beaucoup parlé du plafond de verre, qui bloque la carrière des femmes, il faut désormais aussi « mettre des mots sur ce plancher de verre qui tend à isoler les hommes dans le monde professionnel, les privant indûment de leur rôle de conjoint, de père, de fils ou d'ami », insiste Antoine de Gabrielli, fondateur et as-

LES GROUPES AYANT UNE OU PLUSIEURS FEMMES À LEUR CONSEIL D'ADMINISTRATION AFFICHENT DE MEILLEURES PERFORMANCES FINANCIÈRES

socié de Companieros, un organisme de formation sur les enjeux managériaux liés à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et à la diversité.

« Sachez que votre entreprise est condamnée d'avance si elle ne se met pas à l'égalité. D'ici à 2020-2025, les entreprises qui n'auront que des leaders masculins seront tout simplement hors jeu », affirme Gianmarco Monsellato, directeur général de la société d'avocats TAJ. Tandis que pour Henri de Castries, PDG d'Axa, un homme qui n'ouvrirait pas les yeux aux avantages de la mixité « verrait la vie en noir et blanc, alors qu'elle est en couleur... Quel dommage ! », s'exclame-t-il ! ■

kahn@lemonde.fr