

IDÉES

MA VIE EN BOÎTE CHRONIQUE

PAR ANNIE KAHN

Pourquoi j'irai à la manif pour toutes de Deauville



En France, nous avons la chance d'avoir deux manifs pour toutes. Non seulement celle, internationale, du 8 mars, la Journée des femmes dans tous les pays du globe. Mais aussi le Women's Forum, né à Deauville en 2004 et qui rassemblera, du 15 au 17 octobre, dans cette même ville, et pour la dixième année, des femmes de tous les continents. Et pas mal d'hommes finalement. De plus en plus même. La parité est devenue un sujet dont les entreprises doivent montrer qu'elles se préoccupent. Leur image en dépend.

Chacun jurera la main sur le cœur que son entreprise est championne en la matière ou, du moins, aspire à l'être. Et pourtant une étude présentée en août, à Philadelphie, lors du congrès annuel de l'Academy of Management, fait froid dans le dos. Signée de David Hekman, Maw Der Foo et Wei Yang, trois chercheurs de l'université du Colorado, elle prouve que les femmes dirigeantes – mais aussi les dirigeants issus des minorités visibles comme il se dit pudiquement – qui prônent des mesures pour accroître la diversité des équipes au plus haut niveau de la hié-

rarchie sont systématiquement pénalisées. « Nos recherches suggèrent que les dirigeants de couleur et les femmes dirigeantes accroissent leur chance de gravir l'échelle hiérarchique en s'engageant le moins possible en faveur de la diversité. Ils doivent minimiser les allusions à leur race ou à leur genre, s'ils veulent être perçus comme méritant une promotion au plus haut niveau. »

POUR RÉPONDRE AUX PETITS MALINS

Une raison de plus pour expliquer la densité du « plafond de verre » qui bloque la carrière des femmes ? De fait, les chiffres sont têtus. Les filles poursuivent davantage leurs études que les garçons (90 % des filles entrées dans l'enseignement supérieur en sortent avec un diplôme, mais seulement 87 % des garçons, selon le ministère français de l'éducation nationale). « Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes perdurent, quasiment inchangées depuis le début des années 1990 », note Dominique Meurs, professeur à l'université Paris-Ouest-Nanterre, dans *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ?* (Editions ENS Rue d'Ulm, 106

pages, 8 euros). Cette différence s'établit à 20 % dans le privé et 15 % dans le public, pour un salaire équivalent temps plein.

Les petits malins pourront rétorquer que l'on mélange des choux et des carottes, en comparant deux populations n'occupant pas les mêmes postes, alors qu'à fonction équivalente il n'en serait pas de même. Ce qui est faux, parce qu'à qualification égale une femme perd deux rounds d'augmentation annuelle par enfant. L'année de sa grossesse ; et celle suivant la naissance de l'enfant. A comparer au fait qu'un homme gagne au contraire en moyenne 6 % de plus quand il est père, selon la société d'études Catalyst.

Il est malheureusement aussi avéré que les femmes n'obtiennent effectivement pas les mêmes promotions que les hommes. En France comme dans le reste du monde. Non faute d'ambition, comme certains stéréotypes veulent le faire croire. Toujours selon Catalyst, 95 % des Européennes titulaires d'un master of business administration (MBA) visent le sommet de la hiérarchie (contre 97 % des

hommes). Elles sont plus nombreuses que les hommes à se faire coacher, conseiller, à se porter candidates pour des postes nécessitant de développer de nouvelles compétences... Rien n'y fait. A peine un quart d'entre elles se voient confier la gestion d'une activité ayant un budget conséquent (supérieur à 8 millions d'euros), contre 40 % des hommes. L'étude, publiée en mai, *Parcours croisés : trajectoires de quatre générations de diplômés d'HEC* le confirme.

Veulent-elles créer une société ? Elles seront aussi pénalisées en ayant beaucoup moins de chance de trouver un financement qu'un homme, selon quatre chercheurs américains, Alison Wood, de la Business School de Harvard, Laura Huang, de la Wharton School, Sarah Wood Kearney et Fiona Murray, du MIT, dans un rapport publié en mars.

Et pourtant. Les entreprises qui comptent au moins 30 % de femmes dans leur conseil d'administration (ce qui est donc maintenant le cas pour les sociétés cotées françaises) ont un résultat d'exploitation supérieur de 53 % aux autres, avait prouvé le cabi-

LA PARITÉ EST DEVENUE UN SUJET DONT LES ENTREPRISES DOIVENT MONTRER QU'ELLES SE PRÉOCCUPENT

net d'études McKinsey en 2009 ; et un retour sur investissement de 66 % supérieur selon la London School of Economics.

Il semble qu'aucun raisonnement ne vienne à bout des stéréotypes, « ces légitimeurs d'inégalités, qui figent femmes et hommes dans la cire des préjugés et nous paralysent dans des injonctions inexorables », comme le dit superbement Brigitte Grésy, membre du Conseil supérieur français de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'étude publiée par ONU Femmes et Mazars, quelques jours avant l'ouverture du Forum de Deauville. ■

kahn@lemonde.fr