

INTERVIEW

ANNE SAÛT

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE DIVERSITY CONSEIL

« Une femme n'a pas le droit à l'erreur »

Les femmes et les diplômés appartenant à une « minorité » se heurtent encore à de nombreux obstacles pour progresser. Mais les choses bougent, estime Anne Saût.

Est-il possible d'évoluer dans sa carrière lorsqu'on appartient à une « minorité » ?

Dans certaines firmes, on se heurte au « plafond de verre », qui empêche de progresser dans sa carrière. Cela concerne toutes les « minorités » – qu'elles soient liées au handicap, à l'apparence physique, aux préférences sexuelles... Mais les choses évoluent, notamment dans les grands groupes, grâce au label Egalité et aux obligations sur l'égalité des salaires.

Ce « plafond de verre » concerne-t-il les femmes en particulier ?

Bien sûr. On trouve toujours des excuses pour ne pas confier un poste à responsabilités à une femme : la crainte des réactions en interne, le regard du client, de l'actionnaire... La question du premier enfant demeure très fréquemment un frein à la carrière. Il est plus difficile pour une femme que pour un homme de progresser. Elle n'a pas droit à l'erreur. Aussi sont-elles peu nombreuses à percer. Celles qui y parviennent portent une lourde responsabilité : en cas d'échec, il y a peu de chances pour qu'on confie le poste à une autre femme ensuite.

Comment les femmes peuvent-elles se prémunir contre ce type de discrimination ?

Avant tout, il est important pour elles de se constituer un réseau d'alliés. Les femmes pratiquent en général davantage le « savoir-faire » que le « faire-savoir », au contraire de beaucoup d'hommes. Elles ne cultivent pas assez leur réseau, elles ne sont pas assez « politiques ». Au demeurant, les autres minorités sont dans le même cas : par définition, les gens qui en font partie ont peu d'alliés dans l'entreprise... Autre solution, quand on ne



Florence David

Anne Saût.

parvient pas à progresser : changer de service ou quitter l'entreprise, voire partir à l'étranger, où les évolutions sont souvent plus simples. S'expatrier permet ainsi de percer le « plafond de verre » – quitte à revenir par la suite travailler dans l'Hexagone.

Dans certains cas, la diversité ne peut-elle pas être un atout ?

Oui, et on commence à le réaliser. Aux yeux de certains groupes d'actionnaires ou des fonds de pension, notamment outre-Atlantique, la diversité des instances dirigeantes constitue un critère de performance et de bonne gestion. L'ouverture aux minorités – notamment aux femmes – est aussi perçue comme un facteur positif. Recruter des personnes de minorités ethniques, par exemple, peut être une façon pour les sociétés de montrer qu'elles s'adaptent à la mondialisation, qu'elles sont « dans le coup ».

Certaines firmes américaines réclament d'ailleurs la même ouverture pour leurs filiales en Europe. Les choses bougent, mais lentement. Les nominations de directeurs généraux de sexe féminin demeurent rares. Des firmes comme L'Oréal ont bien avancé sur ce sujet.

Pour notre part, nous avons décerné récemment les « Trophées de la diversité », qui ont récompensé quatre firmes : PSA, Air France, Casino et les Eaux de Paris.

PROPOS RECUEILLIS PAR J.-C. L.