



S'EMPARER DU LEADERSHIP : QUELS LEVIERS POUR LES FEMMES ?

EN 2021, MOINS DE 7%
DES CHEFS D'ÉTAT ET GOUVERNEMENT
DE LA PLANÈTE SONT DES FEMMES.
ELLES SONT ENCORE PEU PRÉSENTES
DANS LES SPHÈRES DU POUVOIR.

POUR ACCÉLÉRER LEUR ACCÈS AU LEADERSHIP,
IL EST NÉCESSAIRE D'IDENTIFIER ET D'ACTIONNER
LES LEVIERS QUI LEUR PERMETTRONT DE
SURMONTER LES OBSTACLES.

En politique, dans l'économie et les grandes entreprises, la culture, les sciences, le sport ou les médias, les femmes se cognent au « plafond de verre » et accèdent trop rarement aux fonctions de numéro "une". Comment les aider à comprendre les stratégies de pouvoir, d'influence, et à construire leurs réseaux ? Comment les inciter à s'emparer du leadership ?

* Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) rassemblés dans l'Agenda 2030 ont été adoptés en 2015 par 193 pays membres de l'ONU.

En premier lieu, une question de volonté politique

Il est indispensable qu'il y ait plus de femmes leaders au pouvoir pour faire changer le monde et la société, pour lever les obstacles structurels et personnels qui les entravent. Doit-on rappeler l'ODD5 des Objectifs de Développement Durable (ODD)* qui priorise l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles ? Il concerne notamment "l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision".

Cet objectif peine à se concrétiser et dépend de la décision politique des États.

Bel exemple, la loi française Copé-Zimmermann - dont on fête cette année les dix ans -, qui impose 40% minimum de femmes dans les conseils d'administration et comités de surveillance des grandes entreprises, a profondément changé la donne, ouvrant à une plus grande diversité des profils et une meilleure qualité des décisions. Il a fait de la mixité femmes-hommes une norme dans ces instances de gouvernance. Preuve que la volonté politique est le premier levier vers le leadership féminin. Mais il n'est pas le seul.

Des leviers structurels

Parmi les leviers structurels possibles, la prise de conscience par les hommes que prendre le leadership n'est pas seulement une question de compétences et de savoir-faire, mais que s'ajoutent, pour les femmes, des obstacles sexospécifiques. **Devenir femme leader n'est qu'au prix d'un**

parcours d'obstacles périlleux à surmonter.

Quelques exemples :

- **L'invisibilité des femmes** : le Louvre ne compte qu'une trentaine de peintures de femmes artistes dans ses collections ; et que dire de ce journaliste audiovisuel produisant une émission sur l'interruption volontaire de grossesse qui invite 5 hommes et... aucune femme ! L'invisibilisation des femmes se décline ainsi dans tous les domaines.
- **Les biais sexistes** intégrés inconsciemment par tous et toutes, une illustration : alors que les femmes étaient en première ligne lors du premier confinement dans la lutte contre le coronavirus (soignantes, caissières, institutrices...), elles furent les grandes absentes des tables de décision, au point que même dans le Conseil scientifique créé spécifiquement furent nommés 11 membres dont... seulement 2 femmes.
- **Les violences sexuelles et sexistes, le sexisme ordinaire** découragent nombre de femmes de se porter candidates à certains postes, ou leur font renoncer à certaines promotions.



- Enfin, **la difficile articulation des temps de vie** entraîne un sentiment de culpabilité des femmes, néfaste à leur épanouissement.

Tous ces obstacles peuvent être réduits par une prise de conscience de chacun et chacune, via une sensibilisation dans les lieux de travail et, pourquoi pas, des campagnes de communication pour le grand public.

L'éducation est aussi un levier décisif, qui peut favoriser des choix d'orientation non stéréotypés chez les filles et les garçons, et d'en finir avec les poncifs (sciences/garçons, littérature/filles) et, surtout, l'éducation ne doit plus brider les filles dans leurs "rêves de grandeur" !

Enfin, un dernier levier structurel et pas le moindre : **appliquer le principe d'égalité-conditionnalité dans la distribution de l'argent public**, c'est-à-dire s'assurer qu'il bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes.

Des leviers personnels

Parallèlement, il faut activer les leviers personnels des femmes vers le leadership. Pour cela, il faut déconstruire les stéréotypes de genre que nous avons intériorisés depuis notre naissance.

Selon le magazine américain *Forbes*, **quatre leviers sont essentiels pour que les femmes accèdent au leadership : cultiver le 'champion' qui est en vous ; passer à l'action ; abandonner le besoin d'être parfaite ; adopter des valeurs.**

En effet, **le premier levier est de se sentir légitime et d'avoir confiance en soi**, « ne pas écouter ceux qui vous disent que vous n'y arriverez pas » a dit Kamala Harris, ce qui semble lui avoir réussi ! **Oser, aller de l'avant, ne pas s'autocensurer** sont déjà un grand pas car cela implique de "détricoter" une bonne partie de notre éducation.

Eh non, nous ne sommes pas parfaites ! Il suffit de l'assumer, aucun être humain ne l'est. On ne peut pas tout faire, donc on fait des choix, on décide des priorités, on délègue, on organise son temps. On partage et discute avec sa famille des conséquences de son engagement sur l'organisation de la vie familiale et domestique, afin de mieux partager les tâches et de pouvoir se décharger d'une partie de la charge mentale. Le soutien des proches est souvent nécessaire. Rappelons-nous que même s'ils peuvent souffrir des absences de leur mère, les enfants sont fiers de leur réussite. **Faisons-nous confiance** pour résoudre

les problèmes au fur et à mesure qu'ils arriveront et ne pensons pas à l'avance à toutes les difficultés qui pourraient survenir et donc nous paralysent. **Rendons-nous visibles** : trop souvent les femmes attendent d'être reconnues, mais qui viendra les chercher si on ne sait pas qu'elles existent et ce qu'elles veulent ? Alors oui, il faut apprendre à faire notre propre promotion pour montrer tout notre potentiel.

Les réseaux

Au-delà de nos ressources propres, les réseaux sont un levier essentiel.

Les réseaux « professionnels » mixtes sont des espaces où les femmes doivent prendre le temps d'être présentes, visibles, de faire remarquer leurs contributions : on y apprend les codes du pouvoir, comment influencer.

Précieux, **les réseaux de femmes** permettent d'échanger et de parler sans crainte de tous les sujets, de se ressourcer, se soutenir, s'organiser pour se faire entendre. Il en existe de plus en plus tant ce besoin est partagé. Si vous n'en trouvez pas selon vos affinités, eh bien, créez-en un !

Le mentorat est un autre levier utile. De multiples initiatives ont été mises en place par des femmes leaders ou des organisations, qui conseillent et accompagnent dans leur parcours vers le leadership des femmes jeunes et moins jeunes de tous horizons.

Enfin, **les rôles modèles**, ces femmes leaders qui nous inspirent et dont le parcours, le rayonnement, la force nous persuadent que nous pouvons faire comme elles.

En conclusion, certes il reste beaucoup à faire pour développer le leadership féminin, mais si nous utilisons ces leviers, ces ressources personnelles et collectives, et surtout si nous sommes et restons solidaires, alors devenir leaders, "Yes, we can !".

Jocelyne Adriant Mebtoul

Présidente de la CLEF

Fondatrice et Présidente

de Femmes du Monde et Réciproquement

Armelle Danet

Pilote de la Commission Parité

Politique Leadership de la CLEF

Vice-présidente d'Elles Aussi