

LE POINT DE VUE DE MARTINE LIAUTAUD

Femmes : les quotas sont inévitables

En tant qu'entrepreneur, je crois profondément à l'intérêt d'une présence marquée des femmes dans les entreprises. Ce fut d'ailleurs le cas dès la création de Liautaud et Compagnie lorsque je décidai la parité au conseil d'administration : trois hommes et trois femmes.

Nous devons absolument toutes (et tous) lutter contre le principe hypocrite de « l'excellence » toujours mis en avant pour la sélection des femmes. Il serait difficile, objecte-t-on communément, de trouver autant de femmes compétentes que d'hommes et les femmes auraient les mêmes chances qu'un homme. Mais c'est faux : pourquoi cette compétence n'est-elle pas reconnue d'emblée pour les femmes comme elle l'est pour les hommes ? En confiant un bataillon à un élève officier de vingt ans à l'X on préjuge de sa capacité de bon élève et de sa compétence pour le diriger. Pourtant, tous ceux (et toutes celles) qui ont aujourd'hui la cinquantaine et ont accompli une carrière réussie savent très bien qu'une bonne part de leur réussite vient moins de leur talent que des opportunités qu'ils et elles ont eues, très jeunes, de prendre des responsabilités.

Je suis convaincue non seulement du professionnalisme des femmes, mais encore de leurs qualités propres d'intuition, de désintéressement et de leur capacité à dire.

Les inégalités constatées (différences de salaire à tous les niveaux, nombre insignifiant de femmes dans les comités exécutifs et les conseils d'administration) ne peuvent plus durer, d'autant que, grâce à la transparence nouvelle qu'il faut saluer, de nombreux indicateurs dans les entreprises les rendent plus visibles et, partant, plus insupportables. Nous avons la chance en France d'avoir dans la vie sociale des relations épanouies entre hommes et femmes. Transformons cet avantage en une vraie force dans l'entreprise et cessons de considérer que le respect de l'interlocuteur, le goût du dialogue et du consensus, ces valeurs traditionnellement « féminines », sont autant de marques de faiblesse ou d'inefficacité.

Huit femmes sur dix travaillent en France mais, selon une étude d'Accenture, une femme cadre sur deux seulement estime que ses responsabilités sont à la mesure de ses compétences.

Alors pourquoi un tel mauvais résultat ? Jack Francès, fondateur du groupe Suez qui m'a fait l'honneur de s'intéresser à ma carrière, au long de sa vie, me disait qu'au départ j'aurai forcément des difficultés dans les premières nominations parce qu'il était banal et naturel qu'un groupe d'hommes choisisse

un autre homme, mais après, m'assurait-il, ce serait plus facile, une fois admise dans et par le club. Et c'était vrai. Cependant ma génération pensait alors naïvement qu'elle ouvrirait ainsi une voie royale pour les femmes plus jeunes. Forcée est de constater que ces marathoniennes que nous étions n'ouvraient que leur propre voie et que beaucoup de femmes aujourd'hui encore se découragent. Le poids des habitudes, le conservatisme de la société française, le caractère encore très masculin des instances de pouvoir dans notre pays sont des freins bien plus efficaces que le prétendu manque d'ambition ou de combativité des femmes.

Il est ainsi, je pense, de notre responsabilité de bousculer avec le gouvernement ces obstacles socio-culturels qui ne sont pas que français si l'on regarde les statistiques américaines ou bien encore la sous-représentation des femmes dans

En confiant un bataillon à un élève officier de vingt ans à l'X, on préjuge de sa capacité de bon élève et de sa compétence pour le diriger.

l'exécutif européen, tout récemment dénoncée par José Manuel Barroso. Nous sommes à la croisée des chemins : il faut vraiment agir concrètement et débloquer la situation. Les lois sur l'égalité professionnelle n'ont eu jusqu'ici que peu d'effet, faute de sanctions. Certes, toutes les concertations sont utiles mais, même si c'est regrettable, il faut désormais préconiser non seulement des incitations, mais aussi et surtout des contraintes et des quotas dans les comités de direction et les conseils d'administration. Ils peuvent être progressifs, modulés et différenciés par branches mais si, comme je le crois, le gouvernement veut un résultat, ces quotas sont malheureusement inévitables.

Alors, et alors seulement, la France pourra espérer voir à la tête d'une, sinon plusieurs, de ses entreprises un « Obama » femme sans que cela soit une surprise mais une évidence acceptée et partagée.

Martine Liautaud est présidente de Liautaud et Compagnie.

➤ Retrouvez le texte intégral de ce point de vue sur www.lesechos.fr/lecercle