

Plus de femmes parmi les cadres – mais comment?

En Suisse, entre 4 et 5 pour-cent de femmes arrivent à faire partie des plus hauts dirigeants d'une entreprise. Et même parmi les cadres moyens et inférieurs, les femmes sont largement sous-représentées. Mais alors, comment les femmes peuvent-elles augmenter les chances de faire carrière?



Photo: Inmagine

«Le monde du travail ne sera favorable aux femmes que si la culture et les valeurs changent radicalement.»

Les chiffres sont implacables: la part des femmes atteint tout juste 6 pour-cent à la direction des 100 plus grandes entreprises de Suisse. C'est ce que révèle le rapport Schilling 2013 de l'entreprise de recherche homonyme. Alors que la part des femmes cadres croît lentement dans de nombreux pays européens, en Suisse elle stagne à un bas niveau. Pour Guido Schilling, Executive Searcher et président du conseil d'administration de schilling partners ag, nous sommes toutefois sur

la bonne voie: «Ce sujet est à l'ordre du jour dans la majorité des entreprises. Il est indéniable que les équipes diversifiées sont plus efficaces et productives, donc qu'il y va de l'intérêt des entreprises d'avoir des femmes à la direction», tel est l'avis de ce recruteur expérimenté.

Mettre le turbo!

Malgré une éclaircie se profilant à l'horizon, le chemin sera encore long: les enfants sont encore et



Foto: In imagine

Vie professionnelle et familiale: trop souvent, les enfants sont considérés comme briseurs de carrière.

toujours considérés comme obstacles à la carrière, et la crainte de voir les femmes quitter l'entreprise pour raisons familiales ne pousse pas les responsables des RH à choisir une femme pour un poste cadre. Les différences salariales font aussi partie de cette discrimination largement répandue. En 2010 dans l'économie privée, les femmes gagnaient globalement en moyenne 23,6 pour-cent de moins que les hommes. Et plus le niveau salarial est élevé, plus les différences sont marquées, ce qui ne peut être que partiellement expliqué par le niveau de formation. Il y a clairement discrimination, c'est aussi à ce résultat qu'a abouti l'Office fédéral des statistiques dans une étude publiée en 2012 qui analysait les chiffres de 2010.

Les femmes fonctionnent autrement

La faible représentation des femmes à la direction est toutefois aussi due au fait que beaucoup d'entre elles ne s'engagent pas sur cette voie. Déjà lors du choix de métier, elles n'ont pas en tête de faire carrière. Dans de nombreux cas, la culture d'entreprise n'attire pas les femmes. Elles réproouvent aussi les rituels typiquement masculins, les petits jeux de pouvoir et d'influence, la rhétorique guerrière et les combats de coqs. Et elles s'en détournent, pensant ne pas y arriver sans cela. D'autres malentendus subsistent sur le sujet «Concilier vie professionnelle et vie familiale». Même si les places d'accueil pour enfants sont essentielles et que l'engagement des entreprises est en jeu, ce qui est primordial pour un climat plus favorable au travail des femmes, c'est un changement radical de culture et des valeurs. Petra Jenner, directrice de Microsoft Suisse, vient de publier un livre à ce sujet. Elle y défend un changement de paradigme dans la direction. Cependant et même si les quotas sont de plus en plus exigés, beaucoup d'eau coulera sous les ponts d'ici à ce que plus de femmes prennent les grandes décisions dans l'économie.

Faire carrière, c'est aussi renoncer

Guido Schilling rappelle un autre aspect facilement omis dans le feu des discussions. «Un engagement professionnel hors du commun exige obligatoirement des sacrifices. Les femmes désirant faire carrière ont avantage à choisir un partenaire qui n'attribue pas la même importance à grimper les échelons», voici l'avis de Schilling. Mais finalement, en fin de journée, il en va de même que pour les collègues masculins: soigner un bon réseau, s'acquitter des tâches usuelles sans oublier de travailler à la prochaine étape de carrière.

Michael Zollinger