

# Pour accéder aux sphères dirigeantes, les femmes doivent apprendre à se vendre

La Suisse affiche un faible taux de femmes dans les directions et les organes stratégiques des entreprises. Une méconnaissance de la problématique de genre ne peut en être la cause, ce thème faisant l'objet d'un débat permanent dans l'opinion publique. Comment s'explique donc la sous-représentation des femmes dans les sphères dirigeantes?

Pendant longtemps, il semblait normal que des hommes se trouvent au sommet de la hiérarchie dans les entreprises et que les femmes leur soient subordonnées ou même qu'elles n'exercent aucune activité professionnelle. Grâce à leur formation, ces dernières ont aujourd'hui au moins autant de capacités que des candidats masculins pour occuper des postes à hautes responsabilités. Malgré cela, la plupart des entreprises restent dirigées par des hommes. Il est toujours aussi rare de trouver des femmes aux commandes.

Au cours des dernières années, l'intérêt pour la question a grandi dans l'opinion publique et ceux qui demandent davantage de femmes dans les organes dirigeants sont toujours plus nombreux. En Suisse, l'instauration de quotas féminins – tels qu'ils existent déjà dans d'autres pays européens – a suscité de vifs débats.

## Trois explications à la sous-représentation des femmes

Comment expliquer le décalage évident entre l'omniprésence de ce thème dans le débat public et la lenteur du changement?

La structure sociale fournit une première explication possible: traditionnellement, les fonctions dirigeantes ont toujours été exercées par des hommes. La société a des a priori bien arrêtés sur les professions et les positions assumées par l'un ou l'autre sexe. Ainsi, rares sont les personnes qui associent directement la notion de «direction» aux femmes, contrairement à celle de secrétariat. Ces stéréotypes sont des obstacles dès le niveau de recrutement. De ce fait, les femmes ont de la peine à s'imposer face aux candidats masculins.

Une deuxième explication pourrait être le manque de visibilité des femmes. Les hommes disposent de réseaux professionnels beaucoup plus larges qu'elles. Quand un poste est à repourvoir dans les instances dirigeantes, chaque décideur connaît une multitude d'hommes susceptibles de briguer la succession. En revanche, seule une poignée de femmes sont connues de beaucoup de dirigeants. Elles ne sont pas assez nombreuses pour occuper tous les postes vacants – en particulier dans les conseils d'administration. Cela fait naître l'impression qu'il n'y a presque pas de candidates et que les rares femmes entrant en ligne de compte ne sont pas intéressées par une telle fonction.

La troisième explication possible est liée à la précédente. Elle concerne la retenue que beaucoup de femmes ont acquise par leur éducation. Les hommes sont habitués à se vendre et à exposer clairement leurs ambitions aux décideurs. Ils résistent également mieux aux déconvenues. Les femmes, elles, font preuve de fausse modestie et d'une certaine réserve. Cela peut avoir deux conséquences: soit les recruteurs les sous-estiment et ne prennent pas leur candidature au sérieux pour un poste de direction, soit ils ne les remarquent même pas.

## De nombreuses femmes sont hautement qualifiées

L'entreprise GetDiversity (voir encadré 1) place depuis 2008 des femmes dans les conseils d'administration ou de fondation. Comme le prouvent ses activités, il y a en Suisse bien plus qu'une poignée de femmes aptes à exercer ces fonctions. GetDiversity dispose d'un important réseau de cadres supérieures, d'entrepreneuses, de scientifiques et d'expertes qui ont les capacités d'assumer des mandats stratégiques et qui sont prêtes à le faire.

Encadré 1

### À propos de GetDiversity

GetDiversity a été fondée en 2007 par Michèle Etienne et Barbara Rigassi. Cette agence de placement aide des entreprises et des organisations à repourvoir des sièges dans leurs conseils d'administration. Elle s'est fait une spécialité de présenter, pour chaque poste vacant, des listes comportant au moins autant de femmes que d'hommes. Ces candidates et ces candidats se sont qualifiés en amont au terme d'un processus de sélection en plusieurs étapes. Cela permet à l'entreprise de proposer rapidement des candidatures appropriées pour chaque poste.

Informations complémentaires sur [www.getdiversity.ch](http://www.getdiversity.ch).



**Michèle Etienne**  
Fondatrice  
et codirectrice  
de GetDiversity, Berne