

MARCHÉ DU TRAVAIL Dans un monde hypercompétitif, la place des femmes au sein de l'économie et de l'entreprise n'est pas suffisamment valorisée.

Il faut oser la carrière au féminin

Lexigence de retour sur investissement et de productivité du travail va en s'accroissant. Les employeurs calculent scrupuleusement le risque de «manque à gagner» au moment d'engager un collaborateur. Dans ce contexte, les femmes sont de facto défavorisées vis-à-vis de leurs collègues masculins.

Toute femme est potentiellement une mère. Dans la société telle qu'elle est organisée, ce statut péjore de facto les perspectives de carrière professionnelle: organisation de réunions tardives impossible, difficultés liées au manque de structures et aux coûts astronomiques dans le système des gardes d'enfants, problèmes de garde d'enfants malades...

Les femmes s'exposent à «la double peine» du stress au travail et du challenge permanent de la conciliation avec leurs responsabilités familiales et éducatives. Tout cela a un impact négatif sur les possibilités de développement de carrière.

Une inégalité parfaitement assimilée

Il est entendu que les femmes sont parfois mal à l'aise face à la compétition, car elles préfèrent

«arranger» quand c'est possible et renoncer aux choses qui leur paraissent mineures. Elles prennent également moins de risques, ce qui peut les pénaliser parfois dans leur parcours professionnel et personnel. On dit même que les femmes consacrent moins de temps à s'informer sur les opportunités et les évolutions professionnelles, à faire valoir leurs compétences ou encore à se constituer un réseau.

Une femme qui pense ne pas posséder au moins 80% des exigences pré-requises d'une offre d'emploi ne postulera pas, au contraire d'un homme qui enverra sa candidature, même s'il ne correspond qu'à moitié au profil du poste.

Les femmes savent qu'au fond, pour prétendre aux mêmes chances professionnelles que les hommes, elles doivent davantage faire leurs preuves et surtout qu'en cas d'échec, elles risquent de s'entendre reprocher de s'être lancées sans avoir fourni tous les efforts et les garanties indispensables. Ce qui pousse ces talents féminins à parfois jeter l'éponge et à renoncer à valoriser pleinement leurs qualifications et leurs compétences, voire même à quitter le



Les femmes doivent faire reconnaître leurs compétences. ARCHIVES

marché du travail. Le monde professionnel renvoie souvent aux femmes des messages négatifs et peu encourageants. Celles

qui osent affirmer une volonté de développement professionnel ou qui affichent leur désir de «grimper» dans la hiérarchie

suscitent de la méfiance, autant de la part de leurs collègues masculins que féminins.

Une femme qui s'affirme ou se met en colère sera perçue comme une personne arrogante ou dépassée, incompétente. Les pressions et les stéréotypes qu'elles subissent les conduisent à ne pas se sentir à l'aise ou à leur place dans les tâches ou fonctions traditionnellement masculines. Dans ces conditions, l'estime de soi et l'affirmation des femmes se désagrègent.

Pas de fatalité, une prise de conscience!

Cette situation conduit à un formidable gâchis pour les femmes, les entreprises et la société en général. Au lieu de se poser la question de ce que l'engagement d'une femme peut leur coûter en termes de rentabilité, les employeurs devraient s'interroger sur ce que les femmes apportent: elles ont un système de valeurs qui se soucie davantage des autres, de l'ouverture et du partage. Cet apport doit être valorisé, et cela à un prix.

La société et le fonctionnement des entreprises doivent être réorganisés de façon à permettre aux talents féminins

d'assumer leurs responsabilités professionnelles tout en séparant dans leurs rôles de femme et/ou mère. Et leurs conjoints ont à assumer leur part de responsabilité dans ce processus.

Les femmes doivent prendre conscience qu'une carrière au féminin n'est pas linéaire. Elles doivent regagner leur estime d'elles-mêmes, apprendre à s'affirmer, à négocier, à valoriser leurs compétences, notamment par la pratique généralisée du bilan de compétences.

DAVID GIRARDIER
CAP - Conseil & Accompagnement
professionnel
Femme et Travail

AMBITIONS LÉGITIMES

Mesdames:

- N'ayez pas peur ni honte de vos ambitions, elles sont légitimes.
- Identifiez vos compétences et osez les valoriser.
- N'attendez pas de satisfaire tous les critères d'un profil de poste mis au concours avant de postuler.
- Réfléchissez avant de prendre un poste pour lequel vous êtes surqualifiée sous prétexte qu'il offre l'avantage d'être à temps partiel.