

ELLES ONT BRISÉ LE DOUBLE PLAFOND DE VERRE

En dépit des stéréotypes sexistes et racistes, elles ont atteint un poste à leur mesure. Une victoire qu'elles entendent bien partager.



SANDY BEKY
Fondatrice de KyoSei Leadership,
une entreprise de conseil.

Sandy Beky ne s'en est pas rendu compte immédiatement. Cadre dans un groupe international d'informatique, elle s'était investie à fond. « Eduquée dans l'illusion de l'égalité, j'ai mis du temps à prendre conscience que, pour les postes que je visais, le choix se portait rarement sur une femme et jamais sur une femme de couleur », raconte-t-elle. Sa couleur de peau, cette fille d'un Malgache, cadre chez Renault, et d'une Française n'y avait jamais été confrontée au cours de son enfance et de ses études en Angleterre. « C'est en entrant dans l'entreprise que j'ai découvert que j'étais noire », dit-elle. Une minorité dans une minorité. Mais ce n'est que passé 35 ans, alors qu'elle était directrice des programmes Développement durable et Diversité, qu'elle a dû se rendre à l'évidence : « J'étais face à un double plafond de verre. Soit j'acceptais de rester sur ce plateau, un poste intéressant mais sans espoir d'évolution, soit j'osais aller chercher ailleurs une nouvelle énergie. » Après un Executive MBA, elle a finalement décidé de fonder sa propre entreprise de conseil. « Pour changer les règles. » Et non les subir.

FINIE L'AUTOCENSURE, les « arrête de te plaindre, c'est déjà bien d'être arrivée là ». Finie l'incapacité de se mettre en avant, dictée par le sentiment d'être déjà trop en vue, seule femme d'une minorité dite visible au milieu d'hommes blancs. Finie l'obligation de ronger son frein et de tempérer son ambition. Comme Sandy Beky, elles sont de plus en plus nombreuses à ne plus se contenter d'être des pionnières et à vouloir ouvrir grandes les portes pour les autres. En partageant leur expérience, en témoignant de leur parcours, en accompagnant les plus jeunes pour qu'elles ne se résignent pas, ne tombent pas dans les mêmes travers en remettant en cause leur légitimité, leurs compétences, sans toujours réaliser ce qui se joue malgré elles. « Il faut souvent que quelqu'un vous donne cette grille de lecture pour que vous ouvriez les yeux sur les freins à votre carrière : être femme et d'une origine ethnique différente, ce sont des handicaps qui ne s'additionnent pas mais qui se multiplient », souligne Ingrid Bianchi, à l'origine d'un programme original de mentoring (parrainage) lancé par le réseau de femmes Professional Women's Network (PWN) et le Club du XXI^e Siècle (lire son interview page 63). Ces femmes qui ont brisé le double plafond de verre sont d'autant plus motivées pour jouer un rôle de modèles que, loin de se fissurer, ce dôme est encore plus présent pour les nouvelles générations de filles issues de la diversité. « C'est le syndrome de la beurette à qui l'on attribue



AISSATOU BASSENE-DIAGNE

38 ans, chargée de mission au ministère de l'Intérieur.

« J'ai cumulé les diplômes pour qu'on ne remette jamais en question mes compétences : une thèse sur les parcours d'intégration des étrangers au Canada

et en France, un master sur les politiques de l'égalité et de la diversité à Sciences Po Lille...

Aujourd'hui, je suis en charge de l'intégration des femmes immigrées au ministère de l'Intérieur. Quand on me lance : "On a de la chance de t'avoir pour traiter ces sujets-là car tu les comprends", je réponds que je comprends les enjeux non pas parce que je suis d'origine étrangère mais parce que j'ai étudié ces problématiques ! Il me faut sans arrêt déconstruire les stéréotypes. Je veux en finir avec la fausse représentation de la femme immigrée, victime et misérabiliste. »

d'emblée un emploi sous-qualifié, avec le sentiment qu'on la sauve du pire parce qu'"elle ne pourra pas trouver mieux", commente la sociologue Nacira Guénif, professeure à Paris-VIII, dont les travaux portent sur les questions de discrimination, de genre et d'ethnicité. Le simple fait de minorer ses attentes sans tenir compte de son diplôme l'inscrit dans une dynamique de plafond de verre. » Dans ces conditions, revendiquer son ambition dès le départ requiert une sacrée confiance en soi. Surtout quand vos parents ne sont pas diplômés ni d'un milieu favorisé et qu'on ne sort pas d'une grande école. « Il est hélas très fréquent de voir une jeune fille de 23 ans, issue des quartiers populaires et diplômée d'un master en marketing, s'enliser dans un job étudiant parce qu'elle ne possède ni le réseau ni les codes sociaux pour naviguer dans l'entreprise », remarque Estelle Barthélémy, directrice générale adjointe de Mozaïk RH, un cabinet de recrutement spécialisé dans la promotion de la diversité.

LA FAUTE À QUI ? A la société française, d'abord, qui a tendance à ne pas voir ces jeunes femmes. « En France, on n'aime pas dire que l'égalité républicaine ne fonctionne pas, reconnaît Estelle Barthélémy. Mais il suffit d'un prénom à consonance étrangère ou d'une adresse en banlieue pour être discriminé à l'embauche et ne pas obtenir d'entretien. » La représentation du « jeune à capuche » occulte la réalité de ces diplômés ultra motivés ou ultra qualifiés. Selon le Bureau international du travail, près de quatre fois sur cinq, un employeur préfère ►



FATIHA GAS

directrice de l'ESIEA Paris, une grande école d'ingénieurs.

« Je suis ingénieure en électronique, spécialisée en reconnaissance de formes. Je voulais faire de l'innovation. Mais, après ma thèse, je n'ai pas trouvé de poste. Quatre ans de chômage ! Je faisais des vacations dans une école d'ingénieurs où j'ai réussi à me faire embaucher. J'y suis restée quinze ans, j'en suis devenue la directrice. En 2012, j'ai créé ma boîte – un échec à cause de la crise –, puis j'ai pris la tête de l'ESIEA. J'ai dû me battre contre un racisme pas toujours conscient, mais j'encaisse. Car, bien que je sois femme et algérienne, les résultats sont là. »

« J'ai dû davantage me battre en tant que femme qu'en tant que membre d'une minorité ethnique parce que l'aéronautique est un milieu très masculin. J'ai tout de suite été confrontée à des réactions sexistes. Avec ma petite voix, je ne savais pas comment me poser, on me prenait pour une stagiaire ! J'aurais aimé trouver un modèle féminin, mais tous mes supérieurs étaient des hommes. J'ai pris alors la décision de tracer mon chemin, sans me poser de questions. »



BEENA PARADIN

40 ans, fondatrice de l'entreprise Beendhi, qui propose des produits indiens bio.

« J'ai fait l'Essec et, à 32 ans, j'étais directrice de la stratégie et au comité exécutif d'un grand groupe de distribution. Pour me dépêtrer des clichés sur la femme indienne "illettrée et pauvre", j'ai misé sur l'humour et le sens de la répartie. Mais j'ai quand même fini par en avoir assez de me battre contre un système de clones : homme blanc + costume gris. Alors, j'ai monté ma boîte, qui s'inspire de la cuisine végétarienne indienne. Je recrute qui je veux et j'espère faire bouger les mentalités. » J.D. ET I.D.



TRAN PHAM

Ingénieure aéronautique, directrice du développement régional chez Thalès à Bordeaux.