

[...]

La part importante conférée aux femmes dans les effectifs dirigeants du groupe *Supra* est une donnée sociale dont nous sommes fiers. Cette caractéristique emblématique n'est probablement pas étrangère à notre parcours. Pourtant elle n'a jamais été le fruit d'une politique systématique. Nous avons toujours refusé d'appliquer des quotas, car de telles mesures nous paraissent insultantes pour les intéressées. Notre parité naturelle est au contraire une question de principe, placée au cœur de notre stratégie humaine, dans laquelle je revendique d'avoir porté ma contribution.

Les données sociales du groupe *Supra* établissent que nous sommes probablement l'entité économique nationale bénéficiant de la plus forte proportion de femmes dans son encadrement supérieur. Au-delà de 50% dans certaines branches. Mais que l'on n'aille pas voir là les effets d'un quelconque militantisme féministe ! Avouons-le, notre motivation est avant tout celle des intérêts bien compris de nos entreprises ! Peu importe, en effet, qu'un postulant dans nos rangs soit femme ou homme. Seule sa valeur compte au moment de lui proposer un contrat de travail. Il n'y a donc aucune idée préconçue de notre part.

Les femmes sont un atout majeur pour les entreprises. Il en va là d'une évidence entrepreneuriale. En effet chaque recruteur doit essentiellement viser à s'assurer le meilleur des concours possibles. Dès lors, il n'y a aucune raison d'exclure à priori la moitié de l'humanité, sous prétexte de la difficulté à remplacer pendant quelques mois une collaboratrice en congé maternité, ou pour tout autre motif encore moins avouable. Que l'on n'aille pas pour autant s'égarer dans les formalismes, pétris de bonnes intentions mais souvent contreproductifs, que sont les politiques de quotas. Prenons garde d'éviter l'écueil de la discrimination positive, qui peut terriblement nuire. En effet, recruter une candidate incompétente au seul motif de son sexe, et prendre ainsi le risque d'un échec, c'est tuer dans l'œuf le futur recours à des femmes de talent.

Allons donc, ouvrons plutôt les yeux sur les plus belles réussites ! Les établissements les mieux gérés sont ceux qui accordent leur confiance de façon indéterminée aux hommes et aux femmes. C'est du moins mon opinion, que je n'ai cessé de faire partager alentour, et sur laquelle je tiens particulièrement à insister envers vous, lecteurs et lectrices. D'où me vient cette tranquille assurance, cette acceptation affichée de l'évidence ? Tout d'abord elle résulte du constat (indigné) des injustices de traitement commises dans nos entreprises, qui rendent si souvent les femmes « transparentes » pour leurs collègues. On ne les voit pas, on ne les écoute jamais. On reste entre hommes. À croire que les décibels de la voix féminine ne peuvent faire vibrer les lourds tympanes masculins... J'aime à penser, aussi, dans un registre plus personnel, que le souvenir de mon père écoutant les conseils avisés de maman, le soir alors qu'il planchait sur ses dossiers, a beaucoup œuvré pour l'émergence de cette intime conviction, devenue un fait avéré dans ma vie d'acteur économique et social.

Est-il utile de préciser que cette parité vaudrait peu, si elle continuait de buter sur le fameux plafond de verre qui plombe l'égalité des sexes en matière de salaires. Je me permets de donner en référence la situation de mes entreprises : là du moins, la parité des feuilles de paye est systématique et incontournable. Comment peut-il en être différemment, dans un monde moderne ouvert à la nécessité d'excellence pour développer ses activités ! La même règle vaut d'ailleurs entre les nationalités de nos salariés. Nous tenons, ici et là, le même raisonnement :

si cette personne est profitable à notre entreprise, il faut à tout prix faire en sorte qu'elle souhaite rester chez nous plutôt que d'aller voir ailleurs. Si elle ne figure pas encore dans nos effectifs, nous devons tout tenter pour l'y faire entrer, quels que soient son sexe et ses origines ethniques.

Ce bel équilibre femmes-hommes, qui a été une image constante des entreprises que j'ai dirigées, a parfois donné lieu à de pitoyables réactions individuelles. Bien que ces attaques aient souvent été révoltantes, les principales intéressées ont toujours su faire preuve de réserve face aux racornissements sociaux exprimés par leurs partenaires. Nombre de nos collaboratrices ont en particulier rencontré, en se présentant, des commentaires du type « Bonjour Madame, je suis M. X, pourriez-vous s'il vous plaît me présenter à votre patron... ». Quand cessera-t-on de prendre des dirigeantes pour leur secrétaire ? Ces situations restent malheureusement classiques de la part de la gente masculine. Pis encore, elles peuvent même s'exercer dans un esprit féminin. Il m'est arrivé de connaître une telle circonstance paradoxale face à une avocate européenne, alors que j'étais accompagné par la directrice générale du groupe Supra. Cette dernière n'apprécia pas, on le comprend, que son interlocutrice s'étonne lourdement de sa position si élevée, allant jusqu'à l'interroger sur la nature de son diplôme. À l'évidence cette grande avocate était gênée ; probablement aurait-elle apprécié que sa propre réussite reste inégalée, soit une exception. Elle était passée de l'autre côté. Attitude assez détestable, ne croyez-vous pas ? Sortons donc de tous ces préjugés, et extrapolons plutôt : si la gouvernance féminine s'étendait jusqu'au champ politique, le monde – tout particulièrement notre continent africain – serait-il tailladé par autant de guerres fratricides ?

[...]