



> **ANGELA ENRIQUEZ**
Rédactrice en chef

L'édito

Parité chérie

Après des siècles de discriminations, l'égalité hommes/femmes peine à se concrétiser pleinement. La carrière professionnelle demeure fortement inégalitaire, en particulier dans le secteur de l'assurance, réputé misogyne. Rappelons que l'abolition des discriminations est récente, c'est seulement depuis un demi-siècle qu'elle a connu une accélération sans précédent : le droit de vote féminin est acquis en 1944, l'autonomie financière date de 1968 (où une femme peut détenir un carnet de chèques sans l'autorisation de son mari). Les écoles qui forment les dirigeants ne sont ouvertes que depuis quelques décennies aux femmes, comme Polytechnique et HEC respectivement en 1972 et 1973 ⁽¹⁾. Enfin, depuis les années 1980, le législateur s'évertue à promouvoir l'égalité professionnelle.

Mais cette évolution paritaire semble ne toucher qu'à la marge les états-majors de l'assurance, qui demeurent des bastions masculins quasi inexpugnables (lire notre enquête p. 6). Les rares femmes à être admises sont cantonnées le plus souvent aux ressources humaines ou à la communication. Le fameux plafond de verre qui leur bloque l'accès aux saints des saints perdure tant en raison des traditions – les cooptations et autres réseaux demeurent l'apanage de la gent masculine –, que d'une autocensure émanant des femmes elles-mêmes.

Une femme ne postulera au comité de direction ou au comité exécutif que si elle a 120 % des compétences requises, alors qu'un homme se présentera avec 80 % des compétences ⁽²⁾ !

Faut-il pour autant imposer des quotas, pour que les choses bougent ? Que nenni ! déclarent d'une seule voix les dirigeants de la place, car cela risquerait de démotiver les cadres masculins, obligés de passer leur tour. Les femmes elles-mêmes sont divisées sur la question, certaines préférant devoir leur leadership uniquement à leur mérite, d'autres estimant que la contrainte est indispensable au changement. Mais il est clair qu'avec ou sans quotas, les assureurs ont encore de gros efforts à fournir en matière d'égalité dans le top management. D'autant plus que les conseils d'administration devraient comporter 40 % de femmes à horizon 2016, selon une proposition de loi adoptée en octobre dernier par le Sénat. De quoi insuffler une dynamique vertueuse en faveur de la parité ?

L'évolution vers la parité semble ne toucher qu'à la marge les états-majors de l'assurance, qui demeurent des bastions masculins quasi inexpugnables.

(1) Comme le rappelle la coach Eléna Fourès dans son ouvrage *Leadership au féminin*, aux Editions Progressor, www.editionsprogressor.com, voir p. 72.

(2) Lire l'interview de François Fatoux, délégué général de l'Orse, p. 69.