

Opinion | Double plafond de verre des femmes de la diversité : l'engagement révélateur !

INGRID BIANCHI : 15/03/2019

Un certain nombre d'études démontre que les femmes issues de la diversité culturelle ont une plus grande difficulté à évoluer dans leur carrière professionnelle, par rapport aux hommes de même origine et aux autres femmes.

Le résultat de discriminations sur le marché de l'emploi, mais aussi de limites individuelles inconscientes. Une meilleure intégration professionnelle de ces femmes et une évolution plus juste pour elles au sein des entreprises sont de véritables enjeux de société.

Double peine pour les femmes issues de la diversité

Selon le Défenseur des Droits*, une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisants dans l'environnement professionnel, dont 54 % des femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches.

L'Insee** révélait en 2017 que les femmes issues de l'immigration, notamment maghrébine, sont particulièrement freinées dans leurs trajectoires professionnelles. On observe une chute du taux d'activité

(de 77 % à 71 %) chez ces femmes avant dix ans d'ancienneté, alors qu'il reste plutôt stable (autour de 86 % et 87 %) pour les femmes sans ascendance migratoire. Elles ont 12 % de chances en moins (que les femmes sans ascendance migratoire) d'accéder à un salaire de 3 000 euros.

Plus souvent déclassées à l'entrée du marché du travail, les femmes de la diversité sont amenées à accepter un poste sous-qualifié par rapport à leurs compétences. Or, comment rattraper le retard lorsqu'on démarre sa vie professionnelle avec un poste qui ne correspond pas à son niveau de formation ? Comment ne pas perdre confiance et pénaliser ses chances d'accéder aux plus hautes responsabilités ?

Quand les discriminations extérieures se doublent de représentations auto-limitantes

Les freins que subissent les femmes en général pour évoluer dans l'entreprise et qui constituent "le plafond de verre" sont sensiblement aggravés par les représentations liées à la diversité culturelle. Or, la combinaison de ces 2 critères de discrimination est difficile à appréhender.

En plus de ces phénomènes de discrimination dont elles sont parfois victimes, ces femmes intériorisent des limites inconscientes et ressentent un manque de confiance en elles ou un sentiment d'illégitimité. Cette autocensure peut prendre la forme de croyances inculquées par l'éducation, la culture d'origine et l'environnement familial qui nourrit certaines attitudes stéréotypées auto-limitantes et restreint leur ambition professionnelle.

Ainsi, des femmes diplômées aux débuts de parcours professionnel prometteurs peuvent avoir tendance à minimiser leur rôle dans la hiérarchie et à ne pas oser se positionner pour évoluer, quand d'autres n'osent pas s'affranchir de leur éducation pour s'affirmer dans leur choix, et restent alors en retrait.

S'appuyer sur l'accompagnement humain pour transmettre les codes !

À ce manque de confiance en soi vient se greffer une méconnaissance des codes du leadership, parfois éloignés de leur milieu d'origine, qui conduit à un sentiment de décalage et renforce le syndrome de l'imposteur. Résultat : une véritable difficulté à progresser, car la marche paraît bien trop haute à gravir ! Le diable est dans les détails, et certaines connaissances déterminantes ne s'acquièrent pas avec un diplôme.

Au-delà des aides publiques pour favoriser l'embauche des jeunes sans qualification des quartiers défavorisés, il est urgent de se pencher sur une population invisible, celle des femmes de la diversité à haut potentiel, dont la carrière stagne alors qu'elles n'ont pas de problème de qualification !

C'est alors que la transmission humaine et collaborative trouve sa plus belle expression. Le rôle des aînées, passées bien souvent par les mêmes difficultés, est essentiel, en incarnant d'abord des *role models* inspirants qui leur ressemblent, pour les encourager à se faire confiance et éveiller une ambition parfois étouffée.

En portant sur elles un regard bienveillant, sans misérabilisme ni moralisation, partageant son expérience et ses conseils, pour permettre à ces femmes prometteuses d'évaluer ses atouts et de croire en soi. Faire évoluer sa posture pour gagner en impact, décrypter les codes sociaux pour se projeter sur les fonctions à responsabilité, sont des ajustements indispensables pour être perçus comme leaders et se révéler pleinement. Et c'est justement par l'humain que se transmettent ces savoir-être, donnant tout son sens et sa puissance à l'engagement.

Il est d'intérêt général de permettre à notre économie de révéler la France de tous les talents, à l'heure où de nombreuses entreprises peinent à recruter et où les cerveaux cherchent un avenir à l'étranger.

** 11e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, septembre 2018, réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation*

internationale du travail (OIT)

*** Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017 de l'Insee*

@Club21Siecle