

Les femmes doivent trouver un chemin qui leur soit propre, loin des modèles masculins pour concilier travail et famille.

Pour un nouveau pacte?

Interview
de Françoise Piron
Présidente de Pacte,
de la Parole aux actes
Par Nadine
Reichenthal



Qu'est-ce qui caractérise PACTE par rapport aux autres clubs et associations féminins ? Pacte, de la Parole aux actes veut favoriser l'égalité des chances au sein de la société.

Pour permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilités, elle regroupe des outils concrets, un encadrement professionnel et un partage d'expériences.

Si elles entendent accéder à des responsabilités, les femmes doivent trouver un chemin qui leur soit propre, loin des modèles masculins peu adéquats pour concilier travail et famille.

Elles doivent aussi valoriser leurs qualités et compétences féminines.

Le parcours est difficile. Les sentiments d'isolement, de doute, de frustration et de culpabilité apparaissent. Le doute s'insinue et trop souvent encore les ambitions sont bridées. C'est précisément cette logique que PACTE entend enrayer par un appui constant à ses membres.

Nous avons trois domaines d'activités :

• **Réseau de femmes de tout horizon :**

PACTE favorise les contacts entre les femmes qui assument ou veulent assumer des responsabilités au niveau professionnel. L'association organise des visites d'entreprise suivies de débats axés sur les

échanges d'expériences. Ces rencontres permettent aux femmes de mieux connaître le tissu économique et de partager leurs expériences. Nous coordonnons également des réunions de petits groupes de membres qui poursuivent un intérêt commun, par exemple sur la création d'entreprises (comment se vendre, élaborer un *business plan*, fixer ses tarifs...)

- **Mentoring ou marrainage :** des professionnelles expérimentées appuient et conseillent d'autres femmes qui veulent accéder à des postes supérieurs ou créer leur propre entreprise. Un soutien personnalisé, centré sur les besoins réels et basé sur la solidarité entre femmes.
- **Conseil en entreprise :** PACTE se propose d'être le partenaire privilégié d'entreprises qui souhaitent mieux intégrer les femmes dans leur hiérarchie et favoriser une meilleure harmonie entre carrière et famille.

Quelles sont en général les attentes de vos membres ?

Ce sont des femmes qui veulent évoluer professionnellement. Nous proposons des modèles accessibles auxquelles elles peuvent s'identifier accompagnées d'une démarche réelle et réaliste. Ces femmes sont convaincues que l'évolution se fera par l'éducation et la reconnaissance de modèles auxquels les petites filles pourront s'identifier. Les études et professions scientifiques et techniques sont sans doute marquées par une



construction historique au masculin, de compétition et d'investissement personnel intense, précoce et durable laissant peu de place aux autres investissements dans la famille et les loisirs. L'entrée des femmes dans ces milieux masculins et leur coopération avec les hommes, dans le travail mais aussi dans leurs couples (souvent les femmes scientifiques épousent des scientifiques) conduit à la remise en cause de ce modèle.

Les carrières féminines peuvent être la conséquence de choix positifs et bien vécus : choix du « métier » plutôt que de la « carrière », choix de vie permettant de libérer du temps pour la famille, mais aussi pour soi. Mais elles sont souvent la conséquence de leur exclusion du pouvoir.

Qu'est-ce qui, selon vous, est le plus important pour vos membres ?

Les femmes savent que la valorisation des carrières féminines se gagne par des actions dans la famille, à l'école et dans les entreprises et nous nous engageons sur les trois fronts.

Notre programme de mentoring romand soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité a démarré avec une trentaine de filleules. Cette initia-

prise. Les marraines, elles, sont des professionnelles expérimentées qui souhaitent soutenir d'autres femmes et contribuer ainsi à créer un réseau de solidarité. Elles le font à titre bénévole. Souvent ces dernières ont dû faire face à des remarques qui mettaient en doute leurs compétences de mère et leurs qualités au travail. Elles espèrent être de bon conseil pour celles qui passent par là.

C'est au moment où une femme se décourage qu'une professionnelle expérimentée doit pouvoir lui dire : « N'abandonne pas, moi aussi je suis passée par là. »

Elles offrent le partage de leurs connaissances et de leurs expériences, la possibilité d'échanger des idées sur leur trajectoire et sur la réalisation d'objectifs concrets, un soutien pour la création d'un réseau de contacts et surtout une meilleure connaissance des règles formelles et informelles qui régissent leur milieu.

Par cette action, nous poursuivons des objectifs tant au plan personnel qu'au niveau de la société.

Nous voulons promouvoir la place des femmes au sein de l'entreprise, de manière à convaincre les dirigeants de la nécessité d'élaborer d'autres schémas organisationnels, en

garantisant un réservoir de femmes aptes à gravir les échelons, à augmenter

la présence des femmes dans les fonctions dirigeantes et donc à renforcer la notion de modèles pour les petites filles.

Quelques remarques au niveau de la situation actuelle ?

Lorsqu'il m'est arrivé de donner des conférences dans les écoles, la plupart des élèves ne se sentaient pas vraiment concernés par l'ouverture des métiers aux femmes.

En revanche, en donnant des exemples concrets, comme la difficulté à laquelle une jeune fille voulant faire un apprentissage dans

l'automobile s'est heurtée (il lui a fallu plus de deux ans pour trouver un maître d'apprentissage), leurs réactions évoluent et ils sont tous féministes à la fin de la conférence, prêts à se battre pour l'égalité des chances.

De plus, nombre de pères commencent à trouver injuste que leur fille qui a fait les mêmes études que ses petits camarades et parfois est même plus brillante, aura un salaire en moyenne 20% inférieur à celui des garçons.

L'éducation et la formation continue sont fondamentales pour permettre aux filles d'évoluer dans leur carrière. Un exemple étonnant parmi d'autres : les métiers du bâtiment comptent moins d'ouvriers qualifiés et de techniciens femmes que d'ingénieurs femmes. L'accès à la profession d'ingénieur s'avère en effet plus facile pour elles par la voie directe des études supérieures que par celle de la formation continue et de la promotion interne dans l'entreprise.

Un dernier mot ?

Le transfert de la connaissance, ce n'est pas nouveau, il y a toujours eu des maîtres qui transmettaient leurs savoirs aux élèves, quel que soit le métier. Ce qui réunissait les membres d'une confrérie professionnelle était le partage du savoir partagé et la solidarité entre les initiés et les novices. Ce qui est nouveau, c'est de promouvoir le marrainage afin de valoriser les carrières féminines et de donner les moyens aux écolières et aux étudiantes de réaliser leurs ambitions professionnelles.

« Les femmes savent que la valorisation des carrières féminines se gagne par des actions dans la famille, à l'école et dans les entreprises. »

tive est inspirée de mesures semblables déjà en vigueur dans les mondes politique et académique. Le partenariat dure une année. Le programme combine des cours et ateliers de formation, des visites d'entreprise, des rencontres. Une convention écrite définit les objectifs poursuivis et les modalités des rencontres entre marraine et filleule (*mentoring*).

Les filleules sont soit des femmes qui souhaitent accéder à plus de responsabilités au sein d'entreprises privées ou publiques, soit qui désirent créer ou développer leur propre entre-