



» Céline Gris, Directrice générale de Gris Découpage à Pont à Mousson (54)

Être un PDG en bas noirs

Être à la fois une mère, une femme active, une femme cadre, une femme dirigeante : Michel Sardou a magnifiquement chanté le « vivre le drame d'être une femme » des années quatre-vingt. Merci mais non merci.

Plus de drame ! Être une femme dans l'industrie, dirigeante et repreneuse familiale dans mon cas, serait aujourd'hui comparable à un homme qui prend son congé paternité... ce n'est plus incongru, c'est même devenu tolérable, voire acceptable et même parfois admirable ! En 2018, ces questions font l'actualité. Le devraient-elles ? Cela en dit long sur le chemin parcouru et à parcourir pour une équité réelle. Si les mauvaises langues persistent à croire que les femmes veulent prendre le pouvoir, c'est bien mal les connaître. Je ne crois pas qu'il y ait foncièrement une recherche d'égalitarisme mais au contraire une recherche de singularisme liée aux différences intrinsèques entre les soi-disant « sexe fort » et « sexe faible ».

Une question de complémentarité

Contrairement à leurs aînées, les femmes d'aujourd'hui ne se cachent plus d'être des « femmes ». Elles aspirent à une société où existe la différence et où être une femme ou un homme comporte d'un côté comme de l'autre des avantages et des inconvénients. Oui, les hommes sont physiquement plus forts, c'est ainsi.

Oui, les femmes ont une intelligence émotionnelle plus manifeste, c'est ainsi.

Alors pourquoi ne pas chercher la complémentarité ? N'est-ce pas ce à quoi nous aspirons quand nous recrutons des compétences et des talents différents, nécessaires au bon fonctionnement de nos entreprises ? Il faut bien des aventuriers pour entreprendre, des

Le magazine des entrepreneurs
de l'UIMM Lorraine



INDUSTRIELS ENGAGÉS

Le magazine des entrepreneurs de l'UIMM Lorraine

innovants pour développer, des promoteurs pour commercialiser, des formateurs pour transmettre, des manuels, des intellectuels, des matheux... autant de personnalités dont nous ne saurions nous passer.

La mixité, un facteur de performance économique

Certes, un plafond de verre envers les femmes existe encore mais il se fissure progressivement. Car si le « c'était mieux avant » est plus sécurisant, on ne peut plus nier que la mixité est un facteur de performance économique évident. C'est encore plus flagrant dans l'industrie. Quand les egos et la testostérone se confrontent à plus d'empathie, de coopération et à moins de compétition, les relations sont plus constructives et plaisantes. Les hommes acceptent un certain lâcher prise visant à réduire le poids des responsabilités qu'ils portent sur leurs épaules depuis des millénaires, quand les femmes apprennent la confiance, ambitionnent et expérimentent une certaine dose d'autorité nécessaire, quoi qu'on en dise, à une fonction de direction.

À l'heure actuelle, pour être une femme dans l'industrie, il faut encore parfois faire face à des présomptions d'incompétence. Mais la crédibilité s'acquiert, pour une femme comme pour un homme, avec les mêmes recettes : courage, honnêteté, conviction tout en restant fidèle à soi-même. Car finalement, toutes ces questions de mixité ne sont-elles pas simplement l'affaire d'une poignée de personnes en manque de confiance qui se sentent menacées à tort ?

Céline Gris