

L'indispensable sensibilisation des acteurs aux mécanismes psychosociaux qui construisent les inégalités hommes/femmes

Par **Brigitte LALOUPE**,
pilote de projets à l'EN3S



Brigitte LALOUPE, directrice de l'URSSAF de l'YONNE jusqu'en 2009, depuis coach et pilote de projets MOOC et e-learning pour l'EN3S. Auteure de « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? » (Pearson, 2011) et d'un webdoc « L'école du genre », 2016.
<http://www.ecoledugenre.com/>

La répartition des femmes et des hommes travaillant dans l'institution Sécurité sociale, en France, est tout à fait similaire à celle que l'on observe dans l'ensemble des secteurs économiques en France, politiques ou sociétaux : syndicats, associations etc.

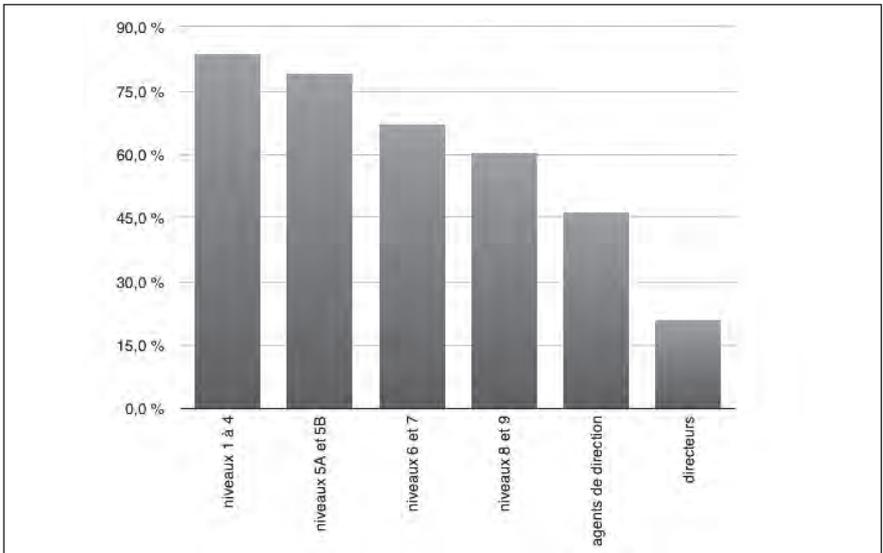
La Sécurité sociale présente cependant la particularité supplémentaire d'un recrutement massivement féminin aux emplois de techniciens, qui aboutit à 85 % de femmes aux premiers niveaux de classification. Ce n'est certes pas un choix, tous les directeurs d'organismes le savent : il n'y a quasiment pas d'hommes candidats à ces postes. Il serait probablement intéressant de se pencher sur les raisons d'un tel constat et imaginer à côté des campagnes visant à encourager les femmes à s'engager dans de nouvelles filières, d'autres campagnes qui rendraient attractives ces métiers administratifs pour les hommes.

Pour le reste, comme partout ailleurs, dès que l'on s'élève dans la hiérarchie, plus les postes deviennent décisionnaires et moins les femmes y sont présentes. Au niveau des directeurs d'organismes, les femmes ne sont guère plus de 20 %.

Cette courbe de progression selon les niveaux hiérarchiques prend la forme d'un escalier. Un escalier glissant pour les femmes, puisqu'à chaque marche, elles sont moins nombreuses. C'est que l'expression « plafond de verre », désormais couramment usitée, n'est pas la plus adaptée. Plutôt qu'un obstacle auquel se heurteraient les femmes à partir d'un certain niveau, c'est tout au long du parcours qu'elles se raréfient progressivement.

Ce phénomène est désormais bien connu. Il a fait l'objet de multiples études universitaires qui décrivent ces inégalités, la façon dont elles se construisent et, moins souvent, proposent des remèdes. Pour changer quelque chose, ce qui est une volonté officiellement prônée par l'État et l'institution, puisque les conventions d'objectifs et de gestions des différentes branches comportent des objectifs en la matière, il convient, bien entendu de mettre en œuvre des politiques offensives, visant à veiller à la façon dont sont attribuées les promotions et décidées les nominations, visant à comparer les salaires et traquer les écarts injustifiés. Mais

Évolution du pourcentage de féminisation selon le niveau hiérarchique



l'expérience montre que cela n'est pas suffisant. Rappelons que des années et une accumulation de lois n'ont pas suffi à amener plus de 27 % de femmes à l'Assemblée Nationale et 23 % au Sénat et ce, malgré leur durcissement au fil des mandatures (parité des candidats, puis parité imposée des exécutifs, précision sur l'établissement des listes devant obligatoirement alterner les candidats des deux sexes).

Pour comprendre, il faut remonter très en amont et observer ce qui se passe aux niveaux psychologique et sociologique.

Il n'y a aucune volonté de qui que ce soit, de pénaliser les femmes et de privilégier les hommes et il y a désormais suffisamment longtemps que des femmes occupent des postes de direction pour que leurs compétences ne soient plus mises en doute. Et depuis le temps que les promotions de l'EN3S sont paritaires, la courbe aurait dû sensiblement se rétablir.

La réalité est que les hommes et les femmes ne disposent ni des mêmes armes, ni des mêmes atouts, dans un milieu concurrentiel comme l'est celui de l'entreprise. Et cela pour une raison simple à comprendre : ils ne sont pas socialisés de la même façon, n'apprennent pas les mêmes choses et ne sont pas regardés exactement de la même façon.

Les enfants apprennent dès la naissance et même avant, à se comporter différemment selon leur sexe. Ils n'est pas seulement question de vêtements bleus ou roses, la façon dont on leur parle, dont on les encourage à telle ou telle activité,

les jeux qui leur sont proposés et de façon générale, tout ce qu'ils voient de la société, que ce soit à la maison, à l'école, dans la rue, à la télévision etc., tout leur apprend ce qu'est, socialement, un homme ou une femme.

Un exemple, mais il y en aurait mille :

Des chercheurs¹ ont proposé à des enfants de onze mois de descendre un toboggan dont l'inclinaison peut être réglée. Ils ont vérifié auparavant qu'il n'existe aucune différence significative des performances selon le sexe, en moyenne les bébés filles et les bébés garçons obtiennent les mêmes.

Ils ont demandé à des mères d'évaluer la pente la plus raide que pourrait descendre leur enfant sans aide et sans tomber. Ils leur ont aussi demandé d'évaluer la pente la plus raide que leur bébé allait tenter de descendre.

Les mères des garçons avaient à peu près bien évalué leurs capacités d'explorations, celles des filles les avaient sous-estimées de 11 %.

À l'inverse, les mères des filles avaient à peu près bien estimé leurs capacités de descente alors que celles des garçons les avaient sur-estimées de 13 %.

Dans la vraie vie, cela signifie que l'on s'attend à plus de témérité et plus de capacités motrices de la part des petits garçons et qu'ils seront incités à prendre plus de risques alors que l'on retiendra les filles, qui n'auront donc pas les mêmes occasions de tester leurs limites et deviendront moins habiles dans ce type d'activités.

Dans cette expérience, les mères ont été influencées par un préjugé qui veut que les filles soient moins casse-cou et moins aptes à l'escalade. C'est ce qui s'appelle une prophétie auto-réalisatrice puisqu'elles vont amener la réalité à se conformer à leur croyance.

Les mêmes mécanismes pourraient être décrits dans tous les domaines. Lorsque les enseignants, cela a été démontré, pensent que les filles sont moins douées que les garçons dans les matières scientifiques ou que, lorsqu'elles réussissent, c'est davantage grâce à leur travail. Alors que les réussites des garçons sont attribuées à leur génie, ils ancrent des modalités d'estime de soi qui ne sont pas les mêmes et génèrent plus ou moins d'appétence pour certaines matières.

Arrivés dans la vie professionnelle, ces schémas, déjà parfaitement installés sont amplifiés par le fait que la présence, somme toute récente des femmes dans de très nombreux métiers, y paraît moins « naturelle ». L'image que construit notre cerveau lorsque nous parlons d'un « manager » ou d'un « directeur » reste masculine, il est donc plus facile pour un homme d'y paraître conforme.

¹ Journal of Experimental Child Psychology 77, 304-316 (2000) - <http://www.idealibrary.com> on Gender Bias in Mother's Expectations about Infant Crawling. Emily R. Mondschein, Karen E. Adolph and Catherine S. Tamis-Le Monda.



Des formations pour prendre conscience

Pour lutter contre ces schémas, profondément enracinés, il convient en premier lieu d'en prendre conscience. Ce qui peut être fait à l'occasion des formations, spécifiquement destinées aux femmes cadres, mises en œuvre par de très nombreuses entreprises². Dans l'institution, elles ont été proposées par l'UCANSS dès 2009, reprises par l'EN3S depuis 2013 et jusqu'à cette année. En tout, 76 femmes en ont bénéficié, dont 14 directrices.

Il n'est pas anodin de souligner qu'une formation mixte, sur le thème « Travailler en mixité » a été proposée par l'EN3S en 2015. Il s'agissait de réunir un nombre égal d'hommes et de femmes afin d'échanger sur ces thèmes et de découvrir comment l'autre sexe voyait le monde du travail. Elle a compté... ZÉRO inscrits masculins. Ce qui tendrait quand même à prouver que les hommes, malgré toutes les déclarations officielles, ne se sentent guère concernés par une problématique qui n'est pas pénalisante pour eux, au contraire.

L'objet de telles formations est, bien sûr, de faire connaître la situation en France et dans l'institution, ce dont les personnes qui s'inscrivent sont généralement informées, mais sans avoir toujours conscience de la situation réelle à la Sécurité sociale, ou dans leur branche.

Le partage d'expérience

Le second objectif de ces journées est de partager les expériences des participantes. Partages qui font habituellement apparaître que beaucoup de problématiques qui semblent individuelles, et sont traitées comme telles, sont en réalité collectives.

Le premier sujet, celui que toutes les jeunes femmes évoquent, est celui des maternités et de la conciliation vie privée/vie professionnelle. Cela reste un sujet d'intérêt pour les plus âgées, mais évidemment moins crucial. Elles ont eu à gérer, ou envisagent un arrêt maternité qui dure plusieurs mois et n'est pas sans incidence sur leur engagement professionnel. Les questions qui reviennent sont toujours les mêmes et tournent autour de la programmation des maternités, sachant qu'il n'y a évidemment jamais de bon moment : c'est toujours trop tôt parce qu'on vient de prendre un poste, pas le moment parce qu'on s'est impliquée dans un projet qui nous tient à cœur, ou trop tard parce qu'on envisage de changer de poste. Sans compter que lorsque la décision d'avoir un enfant est prise le calendrier n'est pas maîtrisable. Mais il n'y a pas dans leurs inquiétudes que des considérations objectives. Elles s'inquiètent également, et peut être plus encore, de la réaction de leur hiérarchie. Elles craignent que leur loyauté (elles n'avaient pas dit qu'elles envisageaient une grossesse) ou leur motivation soient mises en doute.

2 C'est le cas de toutes les entreprises du CAC 40. On peut citer à titre d'exemple le programme EVE qui réunit dans une même démarche des entreprises aussi diverses que Danone, L'Oréal, Orange, le groupe Caisse des Dépôts, SNCF, Crédit Agricole et KPMG. <http://www.eveprogramme.com/>

Leur appréhension n'est souvent pas fondée. On peut penser qu'en 2016 la grande majorité des directeurs se réjouissent sincèrement de l'annonce d'une maternité. Il serait utile qu'ils le fassent mieux savoir.

Un autre sujet de forte tension est celui des horaires journaliers. Les femmes cadres et agents de direction ont intégré les nombreux déplacements qu'exige le fonctionnement réticulaire de l'institution, mais elles voudraient davantage de latitude au quotidien et critiquent les horaires extensibles qu'elles n'estiment pas toujours justifiés. Qui s'est occupé de jeunes enfants sait qu'il est deux moments critiques dans la journée : la mise en route du matin et le retour à la maison en fin de journée. Deux moments extrêmement chargés pendant lesquels il faut tout enchaîner : trajets, courses, repas, récupération des enfants à la crèche ou à l'école, toilette, surveillance des devoirs, câlins, coucher etc... Et même si les pères d'aujourd'hui s'impliquent bien davantage dans ces tâches que ceux des générations précédentes, on sait que les mères continuent d'assumer 65 % des tâches parentales³. Elles ne se plaignent pas de la fatigue ou de la surcharge mais s'interrogent sur la façon d'aborder l'idée qu'elles ne souhaitent pas rester après une certaine heure. Car si la plupart des règlements intérieurs prévoient que les réunions ne se tiennent pas après 16H il semble que dans de nombreux organismes, cela ne concerne pas les agents de direction. Qui ont pourtant aussi une vie privée. Nul doute que les jeunes pères, qui n'osent encore moins faire des demandes en ce sens en bénéficieraient également.

Parmi les thèmes abordés de façons récurrentes figure également en bonne place celui du ressenti des femmes dans des assemblées où elles restent encore fréquemment minoritaires, voire très minoritaires. Elles sont aguerries mais en parler ensemble permet de se rendre compte combien s'y imposer exige d'efforts. Cela semble anodin mais c'est une énergie inutilement dépensée. Pas facile de se sentir tout à fait à l'aise, détendue, sûre de soi alors que l'on n'a pas forcément la même vision, ni les mêmes centres d'intérêt que la majorité des collègues. Pendant la coupe du monde de football par exemple.

Il est utile, enfin, de partager des anecdotes. Tous ces moments dont Brigitte GRÉSY nous dit que, sous des apparences légères, à travers quelques remarques déplacées ou condescendante, on peut pister le sexisme qui blesse ou rend prudente. Ce sont par exemple les compliments sur son charme ou son sourire, à qui voudrait plutôt entendre qu'elle a été convaincante, les blagues sexistes, même si cela ne semble pas vraiment fréquent, où un collègue masculin qui a repris une idée en réunion et a été mieux entendu.

Le fonctionnement des stéréotypes

Le troisième objectif est d'analyser le fonctionnement des stéréotypes et leur impact sur les carrières des femmes, de décrypter les mécanismes créateurs d'inégalités et surtout la façon dont les femmes adaptent leurs propres comportements, à leur détriment.

On s'attend, par exemple, à ce que les femmes montrent davantage d'empathie mais qu'en contrepartie elles soient plus émotives, qu'elles soient plus travailleuses mais moins brillantes, tout aussi compétentes mais moins ambitieuses. Et l'on voit tout de suite que dans une perspective de carrière, ces préjugés ne jouent pas en leur faveur.

3 « Données détaillées de l'enquête Emploi du temps 2009-2010 », INSEE Résultats, n° 130 Société, juin 2012.



Dans les métiers qui nous concernent, les inquiétudes les plus fréquemment exprimées concernent la capacité des femmes à pouvoir s'imposer d'une part, et à pouvoir résister d'autre part à de fortes pressions. Ont-elles les épaules assez larges ? Les caractéristiques physiques elles-mêmes accentuent ces effets ; la taille, la carrure aident à en imposer, la gravité de la voix aussi. À la moindre anicroche, elles sont alors cataloguées, au choix comme trop fragiles, trop émotives ou au contraire comme trop rigides. Ce que l'on pourrait nommer « effet Thatcher ». Être premier ministre d'un grand pays, dans une situation économique difficile exige une personnalité forte et résistante, ce qu'était Margaret Thatcher. Pour l'Histoire elle reste « la Dame de fer » mais on a pu voir lors de son décès des déchainements de haine rarement observés envers une personnalité politique démocrate et qu'on peut attribuer grandement au fait qu'elle ait transgressé les normes relatives à son genre.

Par le passé, les premières générations de directrices d'organismes ont été sélectionnées pour leur force de caractère, leur capacité à faire front en toutes circonstances et à imposer leur point de vue, ce qui a pu leur être reproché comme de l'autoritarisme. C'est que tout autre comportement amenait automatiquement une suspicion de fragilité et les femmes aux profils moins affirmés n'ont pas été promues, ni même incitées à briguer de tels postes.

Et comme, dans le même temps, on reconnaît volontiers que les femmes sont travailleuses, moins brillantes mais persévérantes, elles sont tout à fait bien pour des fonctions d'adjointes, d'assistantes, d'attachées. Celles qui prépareront les dossiers, déblaieront le terrain mais laisseront les autres décider.

De façon générale, il est toujours davantage demandé à une population minoritaire et/ou dominée, de donner davantage de preuves de ses capacités. C'est particulièrement le cas pour les femmes. On connaît le mot fameux de Françoise GIROUD qui disait que l'égalité serait atteinte le jour où des femmes incompetentes seraient nommées à des postes importants. Ce n'est pas qu'une boutade. Pour les mêmes fonctions, les femmes sont statistiquement plus diplômées que les hommes. Le rapport de l'ADCAM de 2014 confirme que c'est le cas pour les élèves de l'EN3S⁴.

Dans le même ordre d'idée, on peut également noter que ce que font les femmes paraît toujours moins important. Ce qui explique, en partie, le fait que les métiers féminins soient moins bien rémunérés. BOURDIEU l'a résumé en écrivant⁵ que « tout ce que font les femmes est affecté d'un coefficient négatif ». Cela est vrai de façon générale, mais c'est également vrai dans chaque situation particulière. Il est plus difficile pour une femme de faire reconnaître ce qu'elle fait, ou dit, comme ayant de la valeur.

4 Assurance maladie. Les femmes dans les métiers de dirigeants. Rapport du groupe de travail ADCAM février 2014.

5 Pierre BOURDIEU, La domination masculine, Seuil 1998.

Un condensé de tous ces phénomènes peut être observé lors d'une activité qui occupe énormément du temps des managers : les réunions. De très nombreuses études montrent que les femmes y parlent moins. Spontanément, elles gardent moins longtemps la parole et quand on leur demande qu'elle en est la raison, elles en évoquent plusieurs : elles ne veulent pas faire perdre de temps au groupe, elles ne voient pas l'intérêt de répéter quelque chose qui aurait déjà été dit, elles ne sont pas sûres d'être écoutées jusqu'au bout. De toute façon, les mêmes études prouvent qu'on leur coupe plus fréquemment et plus facilement la parole. C'est donc un exercice intéressant, et utile, que d'observer ses propres prises de paroles en réunion, d'être consciente de ce qui s'y joue et d'admettre que les réunions ne sont pas que des lieux d'élaboration de processus. Elles ont beaucoup d'autres enjeux, notamment de représentations, de réputations, de confrontation et toutes les règles du jeu ne sont pas ouvertement énoncées.

Il existe enfin un mécanisme psychologique, normal et compréhensible d'un point de vue évolutionniste, qui nous fait ressentir plus d'affinités avec des personnes qui partagent certains de nos caractéristiques ; on le sait bien « qui se ressemble, s'assemble ». Or, les nominations sont généralement faites par les hommes. Rappelons que depuis 1945, il n'y a eu qu'une seule fois, une femme directrice d'une caisse nationale. Les hommes ont tendance à projeter plus facilement sur d'autres hommes des qualités qu'ils estiment eux-mêmes posséder et donc à parrainer d'autres hommes.

De tout cela, il ressort que tout changement ne peut que passer par une prise de conscience de ces mécanismes, notamment de la part des femmes qui les ont tellement bien intégrés qu'elles sont les premières à les actionner. Ce n'est cependant pas aussi facile qu'il n'y paraît car sortir des cadres habituels actionne automatiquement des mécanismes de contrôle visant à remettre les impétrantes à leur place. Mécanismes souvent basés sur la moquerie et le dénigrement. Les femmes sont donc confrontées à ce que l'on appelle en socio-psychologie des doubles injonctions : pour être légitime dans certaines fonctions, il faut par exemple démontrer que l'on a de l'autorité ; mais toute femme qui démontre de l'autorité est vite qualifiée d'autitaire. Il n'existe pas de recette miracle pour sortir de ces dilemmes, mais les reconnaître permet au moins de ne pas se rendre responsable de nos difficultés.

Des formations pour réfléchir à ses propres comportements

Compte-tenu de tout cela, il n'est pas surprenant de constater que les femmes ressentent un fort déficit du sentiment de légitimité. L'étape suivante consiste donc à s'intéresser aux limites que s'imposent, inconsciemment, les femmes, et à les dépasser.

Christian BAUDELLOT et Roger ESTABLET avaient été frappés à l'occasion d'une étude sur les collégiens et lycéens de la moindre confiance en soi des filles alors que les garçons se surestimaient plutôt⁶. C'est la résultante logique de tout ce qui vient d'être énoncé. Il ne paraît pas naturel aux femmes d'être là, puisqu'elles ne correspondent pas au modèle attendu dès que l'on sort des activités ayant un rapport biologique avec le féminin, les soins aux jeunes

6 BAUDELLOT C, ESTABLET R, Le Monde, 8 septembre 2009.



enfants étant l'une des rares où les femmes se sentent plus compétentes que les hommes.

Elles se sentent donc, beaucoup plus que les hommes, obligées de faire leurs preuves, parce que la société le leur demande. Mais aussi parce qu'elles ont besoin qu'on reconnaisse leurs mérites et qu'en conséquence, on les encourage. Une attitude connue sous le terme de « syndrome de la bonne élève ». Qui existe aussi, bien sûr, chez les hommes mais beaucoup moins fréquemment. Il s'agit de bien faire, de rendre le dossier le plus parfait possible, et d'attendre une bonne note. Or, nous savons que le faire-savoir est tout aussi important que le savoir-faire.

On peut compléter cette observation avec des recherches universitaires qui démontrent que, si les hommes ont plus tendance à surestimer leurs réalisations, ils le font encore davantage en public, alors que c'est l'inverse qui se produit pour les femmes. On comprend facilement en quoi cela est préjudiciable dans la vie professionnelle. Les femmes doutent toujours plus de leur légitimité à briguer un nouveau poste, une nouvelle fonction et, comme elles font moins étalage de leurs réussites, on les y incite moins. C'est notamment vrai dans les métiers de management, et c'est l'une des raisons pour lesquelles beaucoup moins de candidatures féminines sont enregistrées pour les postes de directeurs.

Il appartient donc aux femmes de réévaluer leur propre estime pour l'amener au même niveau que celle de leurs collègues, et concurrents, dans la course aux postes et promotions. Cela implique également qu'elles prennent davantage de risques, car c'est un fait que les femmes prennent moins de risques : ce qui est une bonne chose quand il est question de conserver son intégrité physique - elles ont beaucoup moins d'accidents - mais se révèle plutôt un frein dans la gestion d'une carrière.

Viennent ensuite les nombreuses peurs qui paralysent les femmes. Elles savent qu'elles ne doivent pas paraître trop autoritaires, trop sûre d'elles, trop ambitieuses... et la critique ultime « pas féminine » pour celles qui voudraient faire comme leurs collègues masculins.

Des qualités normalement valorisées et recherchées chez les hommes mais qui apparaissent comme mal venues ou exagérées chez des femmes.

C'est le cas par exemple de la colère, qui, à condition bien sûr de rester dans des limites socialement acceptables, est, chez un homme un signe d'autorité, de quelqu'un qui sait remettre ses interlocuteurs en place en cas de nécessité. Chez une femme, elle est perçue comme un signe d'arrogance, de perte de contrôle émotionnel. C'est le cas de l'ambition qui devient vite chez une femme « pour qui elle se prend ». Il leur appartient alors de naviguer entre le pas assez, qui les fait paraître fades et fragiles et le trop qui les rend suspectes d'être arrogantes ou caractérielles.

Pas facile !

Dans un autre registre, l'avancée en âge ne procure pas les mêmes bénéfices aux uns et aux autres. Pour les hommes elle est signe de maturité et d'expérience et se trouve corrélée avec la croissance de leur statut social. Pour les femmes, elle peut signer le début de la relégation. C'est particulièrement visible en politique. Ayant quitté le champ de la séduction et du paraître, plutôt que de les considérer pour ce qu'elles sont, c'est-à-dire des personnes au summum de leurs compétences, on les trouve facilement « acariâtres » ou « rigides ».

Il est d'autres aspects que l'on pourrait considérer sous un angle positif, mais qui ne sont généralement pas reconnus comme tels. La vision qu'ont de la vie hommes et femmes diffèrent en plusieurs points. Ils ne conçoivent pas la réussite de la même façon. Enfants, ils n'ont pas pratiqué les mêmes jeux, ni reçu les mêmes modèles. À eux les aventures et l'action sur le monde, quitte à prendre des risques, à elles le souci de leur apparence et l'attention aux autres. Leur mission à eux est de subvenir aux besoins de leur famille en menant tous les combats éventuellement nécessaires, leur mission à elles est de créer un cadre de vie chaleureux pour tous. De ce fait, les enquêtes montrent que les femmes ont une conception plus étendue de la réussite. Elle concerne la vie dans sa globalité et est moins exclusivement centrée sur la réussite professionnelle. En conséquence, elles acceptent plus facilement de renoncer à une mission ou une promotion si elles craignent que les incidences soient trop importantes pour leur vie privée et, tout particulièrement, pour leur famille.

Par ailleurs, elles se sont beaucoup moins entraînées à la compétition et y trouvent ensuite beaucoup moins d'intérêt. L'observation par des sociologues des cours de récréation a montré que les jeux traditionnels des filles sont rarement des jeux de confrontations directes. Sauter à la corde l'une après l'autre et décréter qui est la gagnante est bien une forme de compétition, mais beaucoup moins engageante, physiquement et moralement, qu'enlever le ballon des pieds de son adversaire voir, qu'une bagarre. De plus, elles conservent une sorte de culpabilité à gagner vis-à-vis des concurrentes et ont peur de blesser ou perdre leurs camarades de jeux. La victoire doit se faire la plus gentille possible. Les filles en gardent l'illusion de pouvoir gagner sans enlever quelque chose à l'autre, ce qui est évidemment une erreur dans un monde pyramidal où les places se raréfient à mesure que l'on monte.

Enfin, et c'est un peu la résultante ultime de tout ce qui vient d'être vu, elles investissent de façon bien moindre dans les réseaux. Or, on connaît l'importance de ceux-ci. D'une part, parce qu'elles ont moins de temps à y consacrer. D'autre part, parce que les réseaux professionnels ne les ont guère accueillis à bras ouvert, c'est le moins que l'on puisse dire. Et certains ont ouvertement rechignés à devenir mixtes. Depuis quelque années, les réseaux de femmes se sont multipliés avec l'idée qu'il fallait, d'une part, inciter les femmes à s'y investir et d'autre part, que ces réseaux pourraient jouer, comme les autres réseaux traditionnels, des rôles de promoteurs, ce qui n'est pas certain et enfin, qu'il y avait un intérêt à se réunir entre femmes pour partager des expériences similaires.

Parmi ces réseaux, citons tout particulièrement Grandes Écoles au Féminin, qui réunit les associations d'anciens élèves de dix grandes écoles : Centrale Paris, ENA, École des Ponts ParisTech, ESCP Europe, ESSEC, HEC, INSEAD, Mines ParisTech, Polytechnique et Sciences



Po Paris. Il organise de multiples réunions, produit des études et fait du lobbying auprès des employeurs ou sur le web. On peut regretter que l'EN3S n'en fasse pas partie mais toutes les tentatives de créer un réseau féminin au sein de l'institution, et il y en a eu plusieurs, ont rapidement avorté.

Le mieux ne serait-il pas que ces réseaux deviennent inutiles ?