

\_\_\_\_\_ Il s’agit d’un combat que j’ai le sentiment d’avoir toujours mené et souvent gagné tout au long de ma carrière dans un milieu contrôlé et dirigé par des hommes. Maintenant, je ressens le besoin de partager les outils et la méthode qui m’ont permis de construire et de réussir un plan de carrière individuelle malgré un rapport de force *a priori* défavorable aux femmes. La Fédération des femmes administrateurs, créée en juillet 2012 sur mon initiative, constitue une excellente tribune pour catalyser toutes les idées nouvelles en faveur de la parité et accompagner toutes celles qui, aujourd’hui encore, pensent que ce n’est pas possible.

Dans les prochaines années, une chose est sûre, il ne sera pas possible de faire machine arrière ! Les lois sur la parité ont permis de créer une véritable dynamique. L’encadrement de la participation des femmes dans les conseils d’administration est une garantie de la pérennité de cette dynamique. Dans les années qui viennent, les entreprises ne pourront pas se passer des talents féminins dans leur board. Je suis toujours optimiste et je ne vois pas de raisons objectives pour m’inciter à ne plus l’être. La finalité de la parité, voilà ce que les femmes doivent s’attacher à argumenter. Être en veille permanente pour éviter les stéréotypes. Démontrer la capacité des femmes à porter une expression différente, non par opposition mais par construction, pour améliorer la gouvernance des entreprises et des administrations, mais aussi pour enrichir le débat politique. Nous devons faire reconnaître l’apport de nos différences, notre capacité à dialoguer, à écouter, à remettre en question des situations établies, à faire preuve de pragmatisme. C’est une véritable démarche d’éducation qui doit commencer au sein même de la cellule familiale. D’un point de vue pragmatique, je suis pleinement convaincue de l’aboutissement de toutes les démarches engagées en faveur de la parité. D’abord, parce que les femmes sont persévérantes et qu’elles vont toujours au bout de leurs combats. Ensuite, parce qu’il y a désormais des marqueurs indélébiles, des indices pour mesurer les progrès de la parité dans l’entreprise, des obligations à négocier sur la thématique de la parité, des démarches systématiques comme celle imposée désormais à tous les gouvernements qui consiste à évaluer l’impact de tout nouveau dispositif législatif en matière de parité. En conclusion, j’y crois passionnément.

**“LA FINALITÉ DE LA PARITÉ,  
VOILÀ CE QUE LES FEMMES  
DOIVENT S’ATTACHER À  
ARGUMENTER.”**