

INTERVIEW EUROPA NOVA



# ANNE THIBAULT

## GENDER & DEVELOPMENT SPECIALIST

#ELLESFONTBOUGERLEUROPE

Interview conducted as part of the #ellesfontbougerleurope project

## CONTEXTE

En Europe, les écarts entre les femmes et les hommes restent très présents. Si les femmes sont légèrement plus éduquées que les hommes, l'écart se creuse considérablement dans le milieu professionnel, milieu d'action et d'influence.

Ces conditions ne semblent pas faciliter la tâche des femmes qui souhaitent agir et décider pour construire l'Europe de demain. C'est pour cela que EuropaNova a décidé de créer le conseil scientifique des femmes qui agissent pour l'Europe de demain. Ecologie, finances, entreprises, professions académiques ou encore institutions nationales et communautaires... Partout, de nombreuses femmes se hissent au plus haut niveau de décisions, il est important de valoriser leur action.

“Elles font bouger l'Europe” est un programme à la fois d'études et d'actions, menées par et avec l'aide d'étudiants et de doctorants du réseau d'Europanova, qui fait le choix de mettre en valeur les profils féminins qui agissent en Europe et pour l'Europe.

CONTEXTE



**Quel a été votre parcours pour parvenir jusqu'aux fonctions que vous occupez actuellement ? Et avez-vous senti, au cours de votre carrière, que le fait d'être une femme pouvait constituer un obstacle, ou a minima avoir une influence sur votre parcours ? Si oui, comment avez-vous dépassé cela ?**

J'ai commencé à m'intéresser professionnellement aux questions d'égalité femmes-hommes il y a environ cinq ans lorsque je travaillais au bureau d'Amérique Latine du Laboratoire d'Action contre la Pauvreté (J-PAL). En particulier j'ai dirigé un projet avec le Ministère de la Femme du Pérou visant à réduire les violences basées sur le genre (VBG). Dans le même temps, une vague de mobilisation sans précédent contre les VBG a secoué tout le continent, avant #MeToo. Il faut savoir que 14 des 25 pays du monde qui enregistrent le plus de féminicides sont situés en Amérique Latine et les Caraïbes, selon un rapport de la CELAC. Cela a été une vraie prise de conscience, et j'ai décidé de réorienter ma carrière pour m'engager dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

Cette aspiration a également été alimentée par les situations auxquelles - comme beaucoup de femmes - j'ai moi-même été confrontée dans ma carrière, témoignant du fait que la route était encore longue pour atteindre l'égalité femmes-hommes au travail. Entre les questions inopportunes qu'on me posait souvent en réunion - « est-ce que vous êtes mariée ? », « est-ce que vous avez un petit copain ? » - et qu'on ne posait évidemment pas aux hommes, les rendez-vous où l'on s'adressait à mon analyste (homme) sans me diriger un regard puisqu'il était évident qu'il devait être le preneur de décision, ou la promotion qui me passait sous le nez pour récompenser un homme moins diplômé et expérimenté que moi ; c'est le monde du travail qui malgré moi m'a fait me connecter avec mon identité de femme.

J'ai néanmoins eu la chance, notamment à J-PAL, d'avoir été dirigée et inspirée par des femmes extrêmement brillantes - comme la Prix Nobel d'Économie Esther Duflo par exemple - qui ont vu en moi un potentiel que je sous-estimais sans doute. C'est d'ailleurs grâce à leur soutien que j'ai décidé de postuler à un Master à la Harvard Kennedy School - une opportunité qui paraissait hors de portée pour la jeune fille éduquée à l'école publique en Seine-Saint-Denis que j'avais été !

C'est lors de mon passage à Harvard que l'idée de créer une organisation consacrée à accroître le potentiel des femmes en développant leurs capacités en négociation est née. Suadela, dont le nom s'inspire de la divinité gréco-romaine de la persuasion, travaille principalement à former à la négociation des jeunes femmes et adolescentes en Afrique Francophone pour qu'elles puissent influencer les décisions de leurs familles concernant leur éducation et le mariage précoce.

## **Quel conseil pourriez-vous donner à une jeune femme qui craindrait de se lancer dans ce secteur ?**

Je dirais aux jeunes femmes de négocier leurs conditions de travail. Cela paraît une évidence, et pourtant lorsque j'ai commencé à me former à la négociation, j'ai réalisé que de toute ma vie professionnelle, je n'avais jamais vraiment négocié mon salaire ni conditions de travail, en pensant que je devrais simplement être reconnaissante pour ce qu'on m'offrait. Mais j'étais loin d'être un cas isolé. La recherche sur la négociation et les dynamiques de genre montre en effet que les femmes négocient systématiquement moins que les hommes, ce qui peut avoir des conséquences à long terme sur leur carrière. Par exemple, une étude sur les diplômés du MBA de l'Université américaine Carnegie Mellon a montré qu'environ 90% des diplômés femmes acceptaient leur offre de salaire initiale sans négocier, alors que c'était le cas pour seulement 40% des diplômés hommes.

Et même lorsqu'elles négocient, les femmes ont tendance à demander moins que les hommes, à niveau d'études égal.

Cela ne veut pas dire que les femmes sont moins bonnes négociatrices que les hommes, bien au contraire. Ce que montre la recherche, c'est plutôt que les femmes qui négocient sont en quelque sorte pénalisées. Par exemple, elles sont moins susceptibles d'être embauchées que les hommes qui négocient, car elles sont perçues comme trop exigeantes, plus agressives et moins sympathiques. La principale explication est que les normes de genre tendent à associer la négociation à une caractéristique masculine, alors qu'on attendrait plutôt d'une femme qu'elle soit conciliante, qu'elle cherche à maintenir l'harmonie dans une équipe et éviter les conflits. Une femme qui négocie paie cette transgression des normes de genre. Les femmes ont d'ailleurs bien intériorisé ce risque, ce qui explique leur moindre propension à faire entendre leur voix et défendre leurs intérêts individuels.

Dans mes formations en négociation, j'aide non seulement les femmes à acquérir les techniques de négociation, mais j'essaie aussi de leur faire prendre conscience des dynamiques de genre qui ont cours dans les processus de négociation et de leur enseigner comment en éviter les pièges.

**Pour vous, quels grands axes l'Union européenne devrait explorer à l'avenir ? Quelles sont les valeurs clés que vous souhaiteriez voir portées par ses représentants ?**

L'Europe - en particulier les pays scandinaves - est un des fers de lance de la diplomatie féministe, qui consiste pour un État à promouvoir des idéaux et bonnes pratiques d'égalité entre les femmes et les hommes et à garantir que toutes les filles et les puissent jouir de leurs droits fondamentaux.

Impulsé à partir de 2014 par la Ministre des Affaires Étrangères suédoise Margot Wallström, ce virage politique propose d'employer les nombreux canaux de la politique étrangère pour promouvoir ces valeurs, ainsi que soutenir l'accès des femmes à des postes diplomatiques décisionnels, et veiller à tenir compte des effets sur les filles et les femmes de chacun des choix géopolitiques.

Malgré ces belles avancées, l'Union Européenne est encore à un stade initial de ce virage et pourrait aller plus loin, par exemple en se fixant des objectifs encore plus ambitieux de ciblage de l'aide au développement vers des programmes favorisant l'égalité des sexes. Par ailleurs, des recherches menées par le think tank américain Council on Foreign Relations suggèrent que les femmes sont plus susceptibles de poursuivre une approche de collaboration dans la construction de la paix, en suivant une approche allant au-delà des clivages traditionnels.

Ainsi, selon le CFR, lorsque les femmes participent aux négociations de paix, les accords qui en résultent ont 35% plus de chances de durer au moins 15 ans. Associer plus de femmes aux négociations et accords de paix et de coopération est un autre axe dans lequel l'Europe pourrait s'engager.