Coach en leadership féminin, Chine Lanzmann aide depuis près de 10 ans les femmes à booster leur carrière professionnelle. Affirmation de soi, vision de l'argent, retour de congé maternité... Beaucoup de barrières proviennent d'après elle encore de l'inconscient collectif.

Vous coachez régulièrement des femmes pour leur carrière. A quelles difficultés sont-elles confrontées ?

" POUR MONTER EN RESPONSABILITÉ, LES FEMMES DOIVENT PRENDRE EXEMPLE SUR LES HOMMES"

Le plus grand problème, c'est le **modèle féminin véhiculé par l'inconscient collectif**. Dès l'enfance, les jeunes filles doivent être sages, réservées et aider les autres.
Les femmes doivent apprendre à s'affirmer sans violence
, ce qui est beaucoup plus ancré chez les hommes. Pour monter en responsabilité, les femmes doivent
prendre exemple sur les hommes
: elles doivent apprendre à dire « non », à avoir une bonne estime de soi, à penser un peu plus à elles qu'aux autres et à ne plus avoir honte d'afficher leurs ambitions professionnelles.

Les sociétés du CAC 40, comptent seulement 5 dirigeantes d'entreprise . Comment l'expliquez-vous ?

Les grandes entreprises restent un monde d'hommes : beaucoup de femmes évoluent à la base, mais peu accèdent à la direction. Elles ont peut-être plus conscience qu'avant que le système est misogyne et baissent les bras plus rapidement qu'avant. Il y a eu beaucoup d'avancées, surtout dans les petites entreprises, mais pour les grandes la situation n'évolue pas

rapidement. Les grandes décisions sont toujours prises le soir à partir de 9 heures, autour d'une bière, entres hommes et célibataires. Pour que les femmes deviennent réellement les égales des hommes, il faudrait avant tout **en finir avec ce système hiérarchique pyramidal**, supprimer le middle management et les laisser s'organiser comme elles le souhaitent.
Il faudrait en quelque sorte que chacun devienne l'entrepreneur de son travail
. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si
plus de Françaises s'orientent vers l'entrepreneuriat
: elles ont compris que ce choix leur permettrait de mieux concilier leur carrière et leur vie privée. Mais je reste pleine d'espoir : chaque génération fait bouger les choses et le modèle pyramidal doit changer pour pouvoir durer.

" LES FEMMES DOIVENT RÉUSSIR À PERCEVOIR L'ARGENT DE MANIÈRE PLUS NEUTRE"

Une étude de l'Insee révèle un écart de salaire de 28 % entre les hommes et les femmes du privé . Qu'est-ce que cela vous inspire ?

Cela ne m'étonne pas : dans l'inconscient collectif, une femme qui demande de l'argent est mal perçue et elles ont moins besoin d'argent que les hommes. Une de mes clientes, qui exerce de hautes fonctions au sein d'une grande entreprise, s'est vue refusée une voiture de fonction au titre que son mari en avait une. D'autre part, à l'embauche, **les femmes négocient très peu, voire même pratiquement pas leur salaire**
. Elles savent parfaitement le faire pour les membres de leurs équipes, mais se montrent beaucoup plus réticentes à leur faire pour elles-mêmes. Elles doivent donc travailler ce blocage pour
réussir à percevoir l'argent de manière plus neutre
.

La maternité est-elle toujours un frein important dans la carrière des femmes en grandes entreprises ?

Le congé maternité marque en général le début des problèmes. Tout d’abord parce qu’il perturbe l’organisation de l’entreprise : soit la femme est remplacée, soit le travail est réparti autrement. Une fois rentrée, la femme doit **oser reprendre sa place et ses dossiers**, ce qui signifie parfois déloger la personne qui l’a remplacée. Une manœuvre d’autant plus difficile que la **matern**
ité reste un grand moment de fragilité
pour la femme, qui a tendance à se dévaloriser. De plus, si la paternité déclenche souvent une augmentation de salaire pour les hommes,
beaucoup de nouvelles mères se voient misent au placard
, notamment dans les grandes entreprises. En effet, les femmes des dirigeants de ce type de société ne travaillent souvent pas. C’est d’ailleurs aussi souvent ce qui leur a permis d’accéder à ce niveau de responsabilité. Inconsciemment, ils ont donc du mal à envisager qu’une femme puisse avoir envie de continuer à progresser dans sa carrière car cela entre en conflit avec leurs propres choix personnels.

Comment gérer cette période de transition ?

" AVANT D'INTÉGRER UNE ENTREPRISE, DEMANDEZ QUEL MÉTIER EXERCE LA FEMME DU PATRON !"

Mon conseil aux femmes : **préparer son retour à l’avance, montrer que l’on est motivée**, afficher sans complexe ses ambitions et ne pas hésiter à
se faire aider par un coach ou part un réseau de femmes
. Et avant d'intégrer une entreprise, pourquoi ne pas demander quel métier exerce la femme du patron !