



**Interview de Mme Anne – Marie Idrac, Présidente de la SNCF, ancien ministre des transports.**

**Propos recueillis par Isabelle Antoine et Martine Kubler Mamlouk, le 28 mars 2007.**

***Les femmes peuvent-elles apporter un plus dans des fonctions d'encadrement ?***

Dans des fonctions de manager, du type de mes fonctions actuelles, on engage toute sa personne, avec ses différences, y compris ses différences de genre. Pour les femmes, celles-ci se caractérisent probablement par le recul et la distance.

***Le fait d'être une femme est-il un frein ou un atout dans une carrière ?***

J'ai mené pendant longtemps une carrière de fonctionnaire. Quand je suis sortie de l'ENA, ce n'était pas un atout. On n'était pas encore à l'époque du « politiquement correct ». C'était simplement une exigence de performance plus forte, en particulier quand on était mère de famille.

Aujourd'hui, c'est peut-être bien devenu une chance. Quand j'ai pris la Présidence de la RATP – dont j'ai d'ailleurs féminisé le titre - le fait d'être une femme était une chance pour moi mais sans doute aussi pour l'entreprise.

***La parité dans la haute fonction publique vous paraît-elle réalisable ?***

S'il y a un endroit où cela me paraît réalisable, c'est bien dans la haute fonction publique, notamment parce qu'il n'y a guère d'exigences de mobilité internationale. La parité dans les systèmes d'avancement, de rémunération y sont plus faciles à mettre en œuvre qu'ailleurs.

***Quels conseils donneriez-vous à des jeunes femmes énarques et à des collègues en « blocage de carrière » ?***

Elles doivent savoir ce qu'elles veulent. C'est le conseil que je donne toujours à beaucoup de celles qui viennent me voir et auxquelles j'ai servi de « marraine ».

Il ne faut pas être complexée, il faut prendre du recul. Si on veut une carrière dynamique, il faut en avoir envie et accepter les renoncements et la charge de travail qui vont avec.

Je dirais la même chose à des collègues qui rencontrent des difficultés. En cela je ne donnerai d'ailleurs pas de conseils différents à un jeune homme ou à une jeune femme : quand il y a des incidents de parcours, c'est aussi difficile pour un homme que pour une femme. La question est moins « quel métier voulez-vous ? » que « quelle vie voulez-vous ? ».

Il est vrai que c'est dans la trentaine que l'on détecte les bons et vers 40 ans qu'on leur confie des postes à risques. Or, c'est une période peu favorable aux femmes car c'est celle où elles ont des enfants en bas âge, mais ceci est vrai dans le privé comme dans le public. Il faut choisir son type de vie sachant que les priorités peuvent évoluer avec la vie.

Je pense aussi que l'on peut tirer un grand profit d'un coaching personnalisé. Il faut, le plus possible, objectiver ses atouts et ses faiblesses, savoir en quoi on est bonne.

***Y – a – il des secteurs plus « women friendly » que d'autres ?***

Il faut choisir des choses qui vous intéressent, rechercher la bonne adéquation entre personnalité et poste. Il faut prendre, du moins quand on a le choix, ce dont on a envie. Certains ont un tempérament plutôt de réflexion, d'autres préfèrent le consultatif, d'autres enfin sont plutôt des décisionnels.

***Mais n'arrive – t-il pas que l'on évolue ?***

Oui, bien sûr, on peut rechercher des choses différentes à diverses étapes de la vie mais il faut toujours rechercher l'adéquation entre le métier et la personnalité.

***Qu'est ce qui compte le plus pour réussir ? Les qualités professionnelles sont-elles vraiment le critère déterminant ?***

Le travail, de bons collaborateurs - je cherche toujours des collaborateurs plus forts que moi - , de la chance – la chance des relations - et, aussi, de bons patrons (j'en ai eu plusieurs dans ma carrière qui ont eu un rôle déterminant).

***Quelle est l'importance des solidarités de réseaux dans une carrière ?***

Le problème des femmes est qu'elles ont, en général, des contraintes familiales et n'ont pas le temps de s'occuper de leurs réseaux, qui se soignent plutôt le soir et le week-end, au moment où elles sont accaparées par d'autres tâches. De plus, il n'y a pas beaucoup d'endroits où travaille une masse critique suffisante de femmes pour que la solidarité de réseaux soit efficace. Donner « une main pour aider à accéder » exige une masse critique, c'est la même problématique que pour la promotion de jeunes des banlieues.

De plus, les réseaux de femmes n'ont pendant longtemps même pas existé et sont de création récente en France. Dans la fonction publique, Agnès Arcier a joué à cet égard un rôle important avec la création d'Administration Moderne, il y a quelques années. C'est avec la masse critique que les choses pourront évoluer.

***Auriez-vous parfois souhaité consacrer davantage de temps à votre famille ?***

Je consacre beaucoup de temps à ma famille. Récemment, mes filles ont donné une interview et j'ai été sensible au fait qu'elles me caractérisaient comme attentionnée.

***Pour revenir sur les facteurs de réussite, les carrières sont-elles aussi une affaire de « couple »?***

Oui, certainement. La plupart des femmes qui ont une carrière active disent que le soutien de leur compagnon est important, un peu d'ailleurs comme pour les hommes : vous avez probablement

remarqué que dans les discours de remise de décorations officielles, ils ne manquent en général pas de saluer le rôle joué par leur épouse....

***Quel est le message particulier que vous souhaiteriez nous transmettre ?***

Ne pas être complexée, ni dans un sens, ni dans un autre, que l'on ait envie de faire carrière ou de donner la priorité à autre chose.