

Pourquoi des hommes participent aux travaux de la commission femmes de l'association des anciens élèves de l'ENA ?

Tout d'abord parce que des camarades femmes leur ont fait l'honneur de les y inviter, démonstration s'il en était encore besoin, que les combats des femmes, plus encore qu'hier, concernent les hommes et que les hommes ne peuvent que saluer cette preuve de très grande maturité des femmes d'aujourd'hui et les en remercier. Les hommes qui répondent à cet appel seraient-ils « masos » d'accepter, n'auraient-ils qu'à perdre dans cette mutation inéluctable de l'atteinte par les femmes des postes de responsabilité en bien plus grand nombre qu'actuellement? Ne seraient-ils qu'une caution ou des « cobayes » complaisants d'une cause qui ne serait pas la leur ? Non, car la plupart de nos camarades hommes, s'ils sont de bonne foi, peuvent aujourd'hui se reconnaître très facilement à travers les constats suivants :

De nombreux anciens élèves hommes de l'ENA sont attachés à la place de la civilisation française dans le monde, depuis au moins deux siècles porteuse de l'idéal universel de démocratie et de progrès des droits humains. Particulièrement à une époque où certains pays sombrent dans la régression traditionaliste, ceci doit nous inciter à agir pour que notre pays rattrape son retard par rapport à d'autres, notamment les pays anglo-saxons et scandinaves, en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes dirigeants de l'administration. Aller dans cette direction est l'un des enjeux particulièrement actuels de l'approfondissement et du renouvellement de l'idéal démocratique, tant il est vrai que la mixité, sous toutes ses formes, est aujourd'hui l'un des nouveaux visages de l'égalité.

L'adhésion des hommes à ce projet est donc éminemment possible et peut devenir un atout pour rendre l'accès des femmes aux dignités publiques égal à leur représentation dans les viviers d'emplois concernés. En particulier, les hommes qui occupent professionnellement des positions importantes dans le recrutement ou le déroulement de carrière des hauts fonctionnaires se doivent d'être tout particulièrement sensibilisés à cette problématique.

Car il est nécessaire de s'attaquer avec volontarisme au faible taux de féminisation des équipes de direction des organisations publiques, sauf à voir cette situation, que le niveau des qualifications ne peut aujourd'hui en rien justifier, perdurer pendant encore longtemps. La trop faible transparence, les risques de cooptation, qui règnent trop souvent encore aujourd'hui dans les nominations aux postes de responsabilité, sont éloignés de l'idéal républicain du concours ou des principes de concurrence saine et loyale qui doivent régir la sélection des compétences. Du fait des tendances à la reproduction sociale, qui s'aggravent en période de remises en cause économiques, les femmes pâtissent encore plus que d'autres de l'absence de mise en concurrence équitable pour l'accès aux postes de responsabilité.

D'une manière générale, les associations d'anciens élèves de grandes écoles constituent un cadre légitime et même indispensable pour faire naître des réflexions ouvertes et prospectives sur la contribution des femmes dans la société. Au sein de ce concert des associations des anciens élèves de grandes écoles, qui sont actuellement et à juste titre toutes mobilisées sur cet objectif et s'agissant d'un thème particulièrement d'intérêt

général, l'association des anciens élèves de l'ENA se doit de jouer un rôle emblématique. Mettre les femmes en position d'atteindre des postes de responsabilité à la tête des services publics, c'est mettre ces organisations en meilleure position pour réussir leur nécessaire adaptation. Les dirigeants, hommes ou femmes, devraient s'intéresser davantage à la diversité des origines de leurs collaborateurs et en particulier au regard différent que peuvent apporter les femmes dans la modernisation de la culture administrative. A niveau professionnel égal, un collaborateur qui a fait la preuve qu'il a réussi à surmonter des difficultés particulières (cas notamment des femmes mais aussi des personnes issues de minorités), ou qui sait gérer un nombre supérieur de contraintes, a non seulement un plus grand mérite moral mais fait la preuve de son ressort particulier et de sa capacité managériale, gages d'une meilleure réussite sur des postes de responsabilité plus élevée

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été impulsée par les femmes. Les hommes ne peuvent qu'en bénéficier également en tant que collègue, conjoint ou père, notamment dans les relations avec les enfants et par le rééquilibrage, à terme, des rythmes de vie.

En plus de l'objectif d'équité de recherche de l'égalité de traitement hommes/femmes à qualification égale, il convient de ne pas priver l'administration de la richesse et de la complémentarité des atouts féminins et masculins, notamment en cette période d'adaptation et de modernisation indispensable des entités publiques.

Parmi les atouts comportementaux décisifs qui sont en général reconnus à la majorité des femmes on peut notamment citer :

- en tant que collègue, la plus grande capacité à travailler de façon responsable en équipe, en réseau ou encore en mode projet ; la faculté à s'abstraire d'une relation purement hiérarchique ou coupée de la réalité, bref la facilité à mieux coopérer;
- en tant que manager, la plus grande capacité à gérer de façon intégrée l'ensemble des objectifs d'une organisation et à transcender les vaines logiques de pouvoir.

Dans ces conditions, l'objectif de voir davantage de femmes accéder aux niveaux de direction est bien un objectif que de très nombreux hommes, anciens élèves de l'ENA peuvent et même doivent impérativement faire leur.

Alain LEGEAI (Promotion Léonard de Vinci). alainlegeai@free.fr