

## Directrices juridiques : Inspirez-vous !



**De Armelle Bresson-Trichard**  
**directeur**  
**juridique**  
**Corporate,**  
**Schlumberger**  
**France**  
**membre du Cercle**  
**Montesquieu,**  
**coprésidente de**  
**la commission**  
**«DJ au Féminin»**

La première commission «DJ au Féminin» du Cercle Montesquieu, s'est tenue le 9 septembre dernier. Pour son lancement, les objectifs de cette commission y ont été rappelés, axés tant sur le renforcement du réseau entre directrices juridiques et des discussions autour de thèmes visant à accompagner le développement de ses membres, que sur la prise d'actions concrètes à travers des groupes de travail (ex : cartographies des cabinets d'avocats et des directions juridiques sous l'angle de la parité, actions de communication auprès des jeunes sur le métier de directeur juridique ou travail sur la promotion des juristes administrateurs, dont les femmes...). Les échanges ont ensuite été organisés autour de deux thématiques :

- «Des Lectures qui nous stimulent» avec une discussion autour du livre de Sheryl Sandberg, COO de Facebook – Lean In», présenté par Claire Olive-Lorthioir, directrice juridique adjointe d'Oracle ;

- «Des Femmes qui nous inspirent : soyons nos propres Role Models !» avec la présentation par Nathalie Debeir, secrétaire générale de Adisseo, de son parcours professionnel.

### **Pourquoi ce thème sur les «Role Models» ?**

Parce qu'être pionnière dans un domaine implique un certain degré de solitude et de questionnements liés à la nécessité de s'inventer. Parce que savoir que des consœurs occupent des postes importants dans l'entreprise, identifier et observer des personnes avec lesquelles vous avez des points communs et étant parvenues à un certain niveau de responsabilités, constituent une source d'inspiration par l'exemple.

Sur le plan du développement personnel, identifier un ou des «Roles Models» nourrit l'inspiration, permet de se projeter, ouvre des options, aide à définir des objectifs à atteindre et à imaginer le chemin pour y parvenir. La construction de l'identité passe par la confrontation à l'autre et l'observation de l'autre. Comme il est plus facile de s'identifier à quelqu'un qui nous ressemble, un «Role Model» féminin pourra plus directement inspirer une femme qu'un «Role Model» masculin, ce qui n'exclut évidemment pas d'observer également nos confrères. Se construire en tant que dirigeante ou directrice de département sera plus aisé pour une femme si elle peut observer autour d'elle des exemples de femmes occupant ces fonctions. Pendant longtemps, les programmes de formation en leadership n'ont pas pris en compte les spécificités féminines, jusqu'à ce qu'il soit largement reconnu qu'avoir des exemples féminins de réussite était un plus dans la construction de leur identité professionnelle pour les femmes. Sur un plan plus sociologique et collectif, identifier des «Role Models» féminins montrent, tant aux hommes qu'aux femmes, que les postes à responsabilités leur sont aussi ouverts, que

«c'est possible», et qu'il nous faut surmonter les stéréotypes de genre dont nous sommes tous et toutes imprégnés dès le plus jeune âge, les dépasser pour n'accorder d'importance qu'à la compétence. «Impose ta chance, serre ton bonheur et va vers ton risque. A te regarder, ils s'habitueront», écrivait René Char dans Rougeur des Matinaux. Les femmes ayant accédé aux responsabilités montrent aux autres que ces postes à responsabilité ne sont pas réservés aux hommes, et qu'elles peuvent nourrir l'ambition d'en prendre la charge. Pourquoi y a-t-il si peu de directrices juridiques de groupes du CAC 40 ? Et si ces pionnières venaient témoigner et nous inspirer ? Cela peut également contribuer à lutter contre le syndrome d'imposture et de décalage que certaines peuvent ressentir quand elles se retrouvent seules dans une équipe de direction à dominante masculine. Ainsi, plus les conseils d'administration compteront de femmes, plus il apparaîtra normal à tous de coopter des femmes à des postes d'administrateurs et plus les quotas deviendront superflus. Plus aussi les femmes seront présentes au sein des comités exécutifs ou des comités de direction, plus elles s'accorderont le droit d'intervenir selon leurs propres codes plutôt qu'en adoptant les codes de la majorité masculine. Finalement, toutes celles qui réussissent ouvrent la voie de la réussite à leurs consœurs.

Alors, regardons autour de nous et inspirons-nous. Chacune gagnerait à identifier ces exemples. Chacune gagnerait à elle-même servir d'exemple à ses cadettes. Nous commençons tous très tôt en érigeant nos mères ou certains membres de notre famille, puis des professeurs et des leaders en exemples, ou contre-exemples. Ce peut être des personnes de notre entourage ou plus éloignées, des personnalités connues, des collègues de même niveau ou à des postes plus élevés. A tout âge, on gagne à s'enrichir de l'exemple de nos pairs.

Les meilleurs exemples sont ceux et celles qui pensent et agissent en grand, qui diffusent une influence positive d'autres qui les observent ou les côtoient, qui mettent en harmonie actes et paroles, qui agissent avec cohérence.

Choisissez vos «Role Models» avec soin : choisir une personne qui est trop différente de soi peut au contraire amener à mettre l'accent sur des différences infranchissables et à démotiver.

C'est convaincues de la puissance de l'exemple, que les membres de la commission «DJ au Féminin» du Cercle Montesquieu ont lancé cette initiative selon laquelle chacune exposera aux autres les étapes clés de sa carrière, visant, au-delà du plaisir de se connaître mieux et de tisser des liens entre elles, à inspirer et à s'inspirer de ses consœurs. ■