**Présentateur – Isaïe :**

Bonjour à toutes et à tous, bienvenue dans le podcast du Service universitaire d'information, d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle, y compris par l'entrepreneuriat, de l'Université d'Angers. Dans ce podcast, nous donnons la parole à des collègues, experts et professionnels, qui nous ont inspirés afin qu'ils se présentent, exposent leur parcours et puissent vous délivrer leurs conseils de pro.

Aujourd'hui, pour aborder la thématique du leadership au féminin, nous recevons Lénaïck Le Gratiet et Marjorie Margoux, qui sont respectivement fondatrice, dirigeante et consultante au sein du cabinet Galiléa.

Chère Lénaïck Le Gratiet, pouvez-vous nous présenter le cabinet Galiléa et évoquer votre parcours ?

**Lénaïck Le Gratiet :**

Merci. Donc je suis effectivement fondatrice du cabinet. On va bientôt dans quelques jours fêter nos 22 ans. Mon Dieu, ça passe vite. Notre vocation est d'accompagner les entreprises et dirigeants dans leur transformation humaine. C'est notre raison d'être, on va dire ça comme ça. On accompagne du coup toutes les entreprises dans leur accompagnement du changement, dans tous les cycles de vie du capital humain dans l'entreprise. Ça va de l'évaluation de potentiel et de coaching individuel et d'équipes, les séminaires, les TEAM building, les formations. Et on a aussi tout un pan autour de l'orientation, sur les bilans de compétences. Et plus globalement aussi la QVT, la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux. Donc, on est un cabinet généraliste avec 5 consultants. Et on intervient dans tout type de secteurs d'activité. Ça peut être le tertiaire, petites et moyennes entreprises, l’ETI, grands groupes comme des grands comptes industriels de la région.

**Présentateur – Isaïe :**

Alors, votre parcours personnel, est-ce que vous avez fait des études qui correspondaient à ce métier ? Comment vous êtes arrivée à fonder le cabinet Galiléa ?

**Lénaïck Le Gratiet :**

Alors pas du tout. J'ai un parcours un peu atypique, comme beaucoup de personnes que j'accompagne d'ailleurs. J'ai fait des études en information et communication, j'ai fait ASSAS Paris 2. J'ai fait donc un master d'information et de communication, il y a quelques années, et après donc, une école de journalisme à l'Institut français de presse, toujours à ASSAS. Donc au début, je souhaitais être journaliste. Vous voyez à votre place quoi derrière un micro ou devant une caméra, que sais-je ? Et puis bah la vie en a décidé autrement, donc j'ai ma carrière à Paris dans des agences de communication, où j'ai travaillé dans plusieurs filiales d'un groupe américain, Léo Burnett, où j'ai fait à peu près tout ce qui touche à la communication, publicité, événementiel, relations presse, relations publiques… enfin, voilà tout ce qui touche la comm’ pendant 5 ans. Et je peux dire que c'est important ces 5 premières années parce que je pense que ça a été à l'origine et on est déjà dans le sujet, qui nous rassemble aujourd'hui, parce que ça a été vraiment à l'origine de ma vocation aujourd'hui. J’ai vu les pratiques managériales alors assez improbables. Bon, on est dans le début des années 90, pour resituer. Donc là, le sexisme, le harcèlement, voilà toute la panoplie et je pense que j'ai été en contact avec ça, très jeune et que c'est probablement à l'origine de ma vocation.

Donc, le métier que je fais aujourd'hui, je l'ai rencontré par hasard lors d'une réorientation. Puisque à 30 ans, je suis arrivée à Angers et lors d'une rencontre, j'ai été en contact avec un cabinet de conseils RH qui cherchait quelqu'un pour organiser un événement. Et voilà, je me suis approchée des RH par ce biais-là, puisque c'était une de mes compétences. Je leur ai organisé un colloque sur l'employabilité, déjà à l'époque c’étaient déjà des termes qu'on utilisait. Et puis voilà, au final, je suis restée. J'ai découvert ce métier et c'est devenu une passion. Voilà donc du coup, je suis resté salariée dans cette entreprise. Malheureusement, c'est un cabinet qui a fait faillite et en 2000 avec une ancienne personne de ce cabinet et moi on a décidé de fonder le cabinet Galiléa. Voilà le parcours.

Donc je me suis formée au fil des années, bien sûr en formation continue, je dirais un peu sans arrêt, au coaching, formation de formateurs. On fait au cabinet en ce moment un gros parcours de formation là aussi. Enfin, voilà, dans notre métier « d'expert » avec des guillemets (parce qu'on n'est jamais totalement experts, mais en tout cas un peu plus, peut-être, que les gens que nous accompagnons en tout cas), c'est ce qu'on met à profit dans leur accompagnement. On doit nous-mêmes se nourrir intellectuellement, donc on se forme souvent à plein de choses. Et puis moi, je suis assez boulimique des nouvelles approches. Je me suis formée aux neurosciences aussi plus récemment. Enfin voilà. Le parcours j'espère que je n’ai pas été trop dispersée.

**Présentateur – Isaïe :**

Très bien. Merci. Aujourd'hui, vous êtes une femme dirigeante, est-ce que ça a une signification particulière et notamment dans votre style de leadership ?

**Lénaïck Le Gratiet :**

Alors c'est une belle question. Alors non seulement je suis une femme dirigeante, mais j'appartiens aussi à un groupe associatif qui s'appelle « Femmes, chefs d'entreprises », que je salue d'ailleurs s'il y en a qui m'écoute. Je peux témoigner à titre personnel de comment je ressens ce leadership, parce que c'est quelque chose d'assez personnel comme ressenti. Évidemment, ça ne résume pas ce que peut être le leadership pour une femme dirigeante, mais je croise aussi dans les accompagnements que je peux avoir, au coaching. Parce que j'accompagne beaucoup de dirigeantes également. En tout cas moi, à titre personnel, est-ce que j'ai une façon de diriger qui soit propre au fait que je sois une femme ? Je ne pense pas. Je pense que c'est propre au fait de ma personnalité d'abord. Mais si j'étais un homme, je pense que ce serait la même chose. Petit bémol, quand même, c'est une anecdote mais j'ai créé le cabinet, j'étais enceinte de mon 2e enfant. Je l'ai dit parce que je trouve que c'est important de le dire aux jeunes femmes. Alors ce n’était pas l'idéal. Je pense que si c'était à refaire, peut-être je ferais un peu différemment, pour plus de confort, mais en tout cas, ça s'est présenté comme ça. Et puis c'était très bien comme ça et ça veut dire qu'on peut faire avancer un projet qui est créer une entreprise et puis une maternité. Et même si ce n’est pas toujours simple. Alors j'avais un associé, je n’étais pas toute seule. Voilà, il y a plein de choses qui sont possibles. Donc pour en revenir à votre question, je pense qu'effectivement je suis peut-être, je vais dire, plus sensible à certains sujets quand mes salariés s'emparent de ces sujets avec moi. Et en même temps, j'ai des contre-exemples de dirigeantes qui peuvent être très dures justement avec les maternités et avec les choses comme ça. Donc en fait, à chaque fois que j'avance une idée, je peux vous donner le contre-exemple dans la minute qui suit. Donc voilà, je pense que c'est plus propre à ma personnalité qu’au fait que je sois une femme.

**Présentateur – Isaïe :**

Donc là c'est un message pour vos collègues dirigeants, dirigeantes. Pour les personnes que vous accompagnez, est-ce qu’il y a des candidats à certains emplois, des candidates, qui vous ont marquée par un positionnement par rapport à ces questions-là ? Est-ce que je suis légitime ? Est-ce que je peux y aller ? Est-ce que c'est ma place ? Etc.

**Lénaïck Le Gratiet :**

Oui, j'ai une galerie de portraits bien sûr qui tourne dans ma tête, parce que ça fait des années que je coache et j'ai coaché beaucoup de femmes ; pourquoi, je ne sais pas. C'est peut-être le hasard ? J'ai pas mal d'exemples qui me viennent en tête. Ce que j'ai remarqué -j'essaye de ne pas être dans le stéréotype, mais quand même. Statistiquement, ce que j'ai remarqué, c'est que à un certain niveau de responsabilité, lorsque l'on propose une promotion à une femme, avant d'accepter il y a toujours ce mouvement de doute qui les habite (j'ai encore eu une séance la semaine dernière avec une femme qui a finalement accepté un gros poste au niveau national). La première réaction, c’est de dire : « Pourquoi ils me proposent ça à moi ? » Donc ça, c'est quand même, je trouve, j'ose le dire, quand même un mouvement fréquent : le doute sur la compétence, le doute sur la légitimité, ce que j'appelle l'élastique dans le dos. J'ai envie d'y aller mais y a quelque chose qui me retient. Est-ce que c'est bien moi ? Le complexe d'imposture, hein, dont on parle beaucoup. Alors après, bien sûr que les hommes peuvent l'avoir, mais je trouve quand même finalement de toutes les personnes que j'ai coachées depuis 20 ans, ça s'exprime plus chez les femmes, ça ne veut pas dire que ça n'existe pas chez les hommes (on a eu une conversation très récente avec Marjorie là-dessus). Les hommes ne peuvent être habités par le doute, mais peut-être s'autorisent moins à l'exprimer. J'ai l'impression que c'est plus de cet ordre-là. Cela étant, il y a aussi tout ce qu'on voit sur ce que j'appelle l'intériorisation du sexisme chez les femmes. C’est-à-dire, j'ai un exemple plus collectif. J’accompagnais il y a quelques années un CODIR. Il se trouve qu’il y avait une femme dans ce CODIR, une seule. Je fais le tour pour que chacun se présente, et cetera et la façon dont elle s'est présentée, témoigne là aussi d'un exemple typique d'intériorisation du sexisme. C'est-à-dire que parfois on est nos pires ennemies Mesdames. C'est-à-dire qu’elle s'est présentée en disant : « Ben Moi, voilà, je suis la seule femme, je suis petite, je suis blonde ». Je la regardais et je me disais, mon Dieu, comment peut-on se présenter comme ça ? Elle s'est tiré un peu une balle dans le pied. Voilà, donc ça, c'est typique d'une personne qui a tellement intériorisé le fait d'être une femme qu’elle se met en position minoritaire et en plus j'ai intériorisé le fait que je suis une petite chose et donc du coup les autres vont me regarder comme ça. Il peut y avoir ce conditionnement chez certaines femmes. Donc, en coaching, c'est sûr qu'on travaille beaucoup ça. Pour dire (il ne s’agit pas d'écraser les autres et surtout pas les hommes, je vais y revenir tout à l'heure) mais pour dire : il s'agit de prendre sa place tout simplement et toute sa place. Voilà, ça, c'est vraiment souvent un sujet chez certaines femmes, pas toutes. Mais voilà, statistiquement. Ce sont des petits exemples qui me viennent en tête.

**Présentateur – Isaïe :**

Merci pour ce message fort. Marjorie, je vais vous donner la parole pour peut-être opiner du chef. Là je vous regardais, vous étiez visiblement en accord avec Lénaïck Le Gratiet. Est-ce que vous pouvez à votre tour vous présenter et présenter votre parcours ? Je rappelle que vous êtes donc consultante et psychologue du travail aussi, c'est important à préciser, au sein de Galiléa.

**Marjorie Margoux :**

Je suis Marjorie Margoux. Déjà je voulais vous remercier de nous donner la parole sur un sujet aussi intéressant et important. Je suis psychologue du travail au cabinet Galiléa. C'est un cabinet que j'ai intégré en 2016. Et avant ça, j'ai fait des études de psycho. Donc je suis venue à Angers pour faire mes études et la psychologie, ça a été très rapidement une vocation pour moi. J'ai une histoire de famille qui est un petit peu complexe et qui m'a obligée à m'interroger sur les relations, à analyser mon environnement et notamment mon environnement interpersonnel presque pour survivre. J'ai eu besoin de comprendre et j'ai eu la chance d'avoir des parents qui m'ont toujours tout dit. Même si, comme dans toute famille, il y a eu des non-dits et ça m'a toujours intéressée. Donc dès la 3e, j'ai décidé d'être psychologue. Et quand je dis « j'ai décidé », c'est que je l'ai décidé et on ne m’a pas mis de bâtons dans les roues pour l'être, ou en tout cas, je ne les ai pas intériorisés. J'ai pu faire mes études et j'ai adoré mes études. En parallèle, je m'intéresse énormément à l'art qui cultive aussi ce besoin d'analyser, de comprendre notre société.

J'ai intégré le cabinet en 2016, à la suite d’un an d'alternance. Et donc moi, j'interviens sur tous les types de prestations du cabinet : des accompagnements individuels, des accompagnements collectifs. Donc, en accompagnement individuel, ça peut être par exemple des bilans de compétences, des formations individuelles pour des managers hommes et femmes, collectives aussi, de la prévention des risques psychosociaux. Donc on intervient dans les entreprises pour accompagner les dirigeants à mettre en place des actions de qualité de vie au travail qui sont plus pérennes et qui sont gagnantes-gagnantes pour l'entreprise, la pérennité de l'entreprise et pour les salariés. Et j'interviens aussi sur l'évaluation de profils et de potentiels, donc ce qui ce qui se rapproche, je dirais, du recrutement.

La question du leadership au féminin ou en tout cas de l'équité homme-femme, c'est un sujet depuis pas très longtemps. Je pense qu'on en parle de plus en plus, mais j'ai eu l'impression que ça n’avait jamais été un sujet pour moi avant. Peut-être parce que je suis une femme blanche, que je rentre bien dans certaines cases, on va dire, et on sait très bien que quand on cumule certains critères de discrimination, par exemple qu'on est une femme, qu'on est noire et qu'en plus on est homosexuelle, ça peut être plus compliqué. Moi je n’ai pas tout, je n’ai pas autant de critères donc peut-être que je suis un petit peu moins maltraité que d'autres personnes. C'est aussi je pense parce que j'ai eu la chance de pouvoir faire des choix, les assumer et encore aujourd'hui je fais des choix de vie que j'assume dans ma vie professionnelle et personnelle. Voilà donc pour mon parcours. Et puis, je continue aujourd'hui de me développer chez Galiléa et avec tous ces questionnements sur l'équité homme-femme qui font partie des valeurs du cabinet. Donc ça fait partie de notre quotidien de se questionner sur ces sujets-là. On a la chance de pouvoir en parler en équipe. Quand on a une femme, par exemple, qui va s'interroger sur ses compétences pour aller sur un poste. On peut aussi en parler en équipe pour se demander : est-ce que c'est vraiment un frein objectif qu'elle se met ou est-ce que c'est une croyance auto-limitante ? Et comment peut-on faire pour accompagner cette personne-là ? Après, c'est vrai aussi chez certains hommes bien sûr, mais comme disait Lénaïck, on voit beaucoup ça chez des femmes. Et pour travailler aussi avec l'université et accompagner les étudiants, je vois beaucoup ça chez des jeunes femmes qui ont du mal à se valoriser, qui émettent beaucoup de doutes. Et pourtant, des jeunes femmes qui sont absolument brillantes. Donc voilà, moi la question que je me pose dans mon métier c'est : comment donner sa place à chacun, c'est vrai que tu en parlais tout à l’heure Lénaïck. Et comment faire pour que chacun puisse prendre sa place ? C'est vraiment le fil rouge, je dirais, de mon métier.

**Présentateur – Isaïe :**

Alors on a parlé des années 90. Là, on est en 2016, on voit qu'il y a plein d'évolutions, des prises de conscience par rapport à ces sujets. Mais ils restent sensibles, ils restent présents. Vous avez donné l'exemple de questions intersectionnelles où il peut y avoir un cumul d'éléments qui pourraient pousser à de la discrimination. Est-ce que y a d’irréductibles difficultés féminines dans le monde du travail ? On a parlé tout à l'heure de la maternité à un moment clé de votre carrière, avec Lénaïck Le Gratiet. Est-ce que c'est encore un sujet ? Comment on aborde ça ? Sachant que le congé paternité a augmenté récemment, il y a des évolutions là-dessus.

**Marjorie Margoux :**

Je pense que déjà la grande différence entre ma génération, moi je suis née en 92, et ma petite sœur (j'en ai parlé avec elle hier) qui a 5 ans de moins que moi, me rejoins un peu là-dessus. On en parle beaucoup plus déjà. On se questionne vraiment plus. Et pour moi, c'est la clé en fait : se questionner. C'est une première phase pour prendre conscience des choses et pour ensuite les remanier, les remanipuler et engager des changements. Donc, déjà, c'est super qu’on en parle.

Après, c'est un sujet qui est saisi par énormément de personnes, énormément de médias et du coup, ce qu'on voit, c'est différents féminismes, en fait, qui peuvent avoir tous leur place, mais différentes façons de faire changer les choses. Et entre féministes parfois, des violences aussi. Donc moi, c'est un peu quelque chose contre quoi je lutte et en même temps je me pose la question : est-ce que cette colère qu'on peut voir en ce moment, elle n’est pas un peu nécessaire pour faire changer les choses ? C'est une vraie question que je me pose. Et puis pour en revenir à ta question, oui, je pense qu’il y a des contraintes physiques. Enfin, je vais appeler ça des « contraintes ». Voilà la preuve : j'appelle ça encore une contrainte. Ça signifie quelque chose. Ce sont les femmes qui tombent enceintes et structurellement dans la société, tout n'est pas toujours adapté pour que ce ne soit pas justement une contrainte. J'ai une jeune femme qui me disait hier : je souhaite être avocate. Et qui me disait - alors c'est un peu choquant comme propos - mais je sais que le fait d'avoir un enfant ça va porter préjudice à ma carrière et j'en suis consciente. Et elle m'a dit ça et bon, voilà, ça se questionne. Alors moi, ma pratique quand j'accompagne des jeunes femmes, c'est de leur demander pourquoi, et puis de les pousser à essayer de pousser les murs justement pour que l’on puisse lever ces contraintes. Mais structurellement, c'est vrai que la société n’est pas toujours adaptée. Donc, il peut y avoir pour certaines fonctions un ralentissement. Parce que tu es obligée de prendre un congé maternité de 3 mois et qu’il n’y a personne qui va te remplacer, là où les hommes n'ont pas forcément cette contrainte-là. Mais je pense qu'il peut y avoir des aménagements et ce sont toujours ces aménagements qu'il faut rechercher. Et si on ne va pas questionner les choses, si on ne va pas s'interroger sur comment faire et si on ne va pas oser dire ce n’est pas normal, ça ne changera jamais les choses. Et notre génération, je pense, ose plus dire et c'est plutôt une bonne chose.

J'encourage les femmes à questionner et à oser dire quand elles ont l'intuition que ce n’est pas normal, de poser les choses et d'alimenter les débats. Vraiment, c'est hyper important.

**Présentateur – Isaïe :**

Merci. En préparant cet entretien, Lénaïck Le Gratiet, vous avez eu des paroles lumineuses sur la conciliation possible entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Est-ce que vous pouvez nous rappeler cette vision de la possibilité de ne pas opposer ces deux dimensions d'une vie.

**Lénaïck Le Gratiet :**

Alors, je ne sais pas si c'était lumineux, en tout cas, c'était sincère. Ça, c'est sûr.

Alors moi, dans tous les accompagnements que j'ai pu faire, et en évoluant aussi avec la maturité, quand on m’interroge et j'aime beaucoup venir dans les écoles par exemple, témoigner de mon parcours d'entrepreneur, je trouve qu'on oppose trop, c'est un peu une vieille idée-là qui traîne. On oppose encore trop la vie professionnelle et la vie personnelle. Alors que pour moi, c'est vraiment un tout et que je rebondis sur ce que vient de dire Marjorie, c'est-à-dire qu'on devrait pouvoir mettre en place des choses pour que ce ne soit justement pas un souci. Et ça, c'est l'affaire de tous, des hommes comme des femmes. Mais je vais y revenir. Ne renoncer à rien parce qu’on peut réussir les deux. J'ai encore déjeuné avec une femme incroyable qui est directrice générale d'une grande entreprise de la région ce midi qui témoigne de ça. Trois enfants, ils sont tous très épanouis. On a le même âge toutes les deux, on est amies. Et elle a un parcours mais prodigieusement talentueux. Je vois plein d'exemples et ce sont des femmes qui se sont données les moyens, malgré leurs doutes, qui ont quand même choisi de se saisir des responsabilités qu'on leur proposait. En posant certaines conditions, ça, c'est aussi la liberté qu'elle s'est donnée. Je pense à son parcours à elle, par exemple, en aménageant des choses. Bon, moi, j'avais la liberté comme j'étais à mon compte d'aménager des choses quand mes enfants étaient petits. Par exemple sur la stratégie du cabinet, j'ai toujours voulu rester sur le territoire parce que je ne voulais pas partir du lundi au vendredi et ne pas voir mes enfants. Donc avec un peu de malice, je disais au client qui me recevait : moi, j'ai calé la stratégie du cabinet en fonction de l'âge de mes enfants. Je ne pense pas qu'un homme dirait ça. Je m'amusais, parce que je suis un peu rebelle, de voir la réaction de mes clients hommes surtout. Tout ça pour dire qu’il faut renoncer à rien et que cette opposition qu'on met dans faire pro/sphère perso devient insupportable, faut arrêter. Et souvent, ce sont les femmes qui s’autocensurent là-dessus. J'ai encore entendu l'autre jour, une jeune femme que je questionnais, qui me dit : « oui, mais moi j'ai mis ma carrière entre parenthèses ». Imaginez-vous l'expression. « Parce que c'est mon mari qui passe d'abord, on a décidé ça en couple ». Et elle avait 30 ans. Vous imaginez les paroles comme ça ? C'est OK, évidemment, je suis en coaching, je n’expose jamais mon point de vue, donc je n'ai pas réagi. Mais je me suis dit : « Wow, on en est encore là quoi ». Donc, il y a encore des schémas très ancrés sur le plan sociologique très, très ancrés, qui témoignent de cette croyance qui est de dire : il faut que tu choisisses entre les deux, ma fille, tu ne peux pas tout réussir. Il faut soit que tu aies une vie familiale épanouie. Sois-tu t'éclates dans ton job ce qui ne veut pas dire forcément responsabilité, mais si tu as envie d'en prendre qui peut t'en empêcher. Comme s'il y avait encore à demander l'autorisation à quelqu'un. Il y a encore des stigmates là-dessus et effectivement je pense que du coup, c'est une affaire de tout le monde cette histoire, des hommes comme des femmes. Mais on va peut-être y revenir tout à l'heure.

**Présentateur – Isaïe :**

Le message est passé, Messieurs. Il va falloir se mobiliser. Alors on dit « alliés » maintenant.

**Marjorie Margoux :**

C'est ça. Enfin, si je peux rebondir. Je pense que le souci qu'il peut y avoir, c'est que si structurellement la société, elle, ne change pas ce qui se passe et ce qui va se passer, ce qui se passe déjà, c'est que les femmes prennent en charge à la fois la vie familiale et à la fois le travail, ce qui fait qu'elles vont avoir une charge mentale énorme. Alors, il y a certaines personnes, hommes ou femmes, on n’a pas tous le même bagage par rapport au niveau d'énergie, mais pour celles qui et ceux qui ont un niveau d'énergie peut-être moindre ou qui ont peut-être des fragilités, ça va être très compliqué de faire les deux, et du coup ça va amener des niveaux de stress et parfois des niveaux de souffrance au travail. Donc effectivement, il faut que tout le monde se mobilise, les entreprises, les hommes, pour permettre vraiment cette équité là en fait.

**Présentateur – Isaïe :**

Pour être très concret parce que là on parle d'évolution sociale, d'état d'esprit, de conscience, etc. Est-ce qu'il y a des éléments dans la loi qu'on peut rappeler ? Quelques éléments qui sont méconnus, intériorisés comme des choses normales, mais qui sont de mauvaises pratiques, qui, sur la base desquelles on peut préparer les candidats, passer un message aux entreprises pour dire mais ça n'est plus possible, c'est inscrit dans la loi.

**Marjorie Margoux :**

Oui, alors nous, on a de plus en plus de demandes chez nos clients, sur des formations qu’on appelle « recruter sans discriminer » qui viennent, je dirais, jouer sur la discrimination, ou en tout cas permettent aux entreprises de moins discriminer, consciemment ou inconsciemment d'ailleurs. Parce qu'il y a beaucoup de discriminations qui sont inconscientes lors des recrutements. Donc, ça va jouer sur tous les critères de discrimination qui rentrent dans la loi, mais notamment sur le genre. Je dirais la clé, c'est, je dis ça aux recruteurs et aux dirigeants, aux managers recruteurs aussi : on ne recrute pas sur des a priori, on recrute sur la compétence et c'est vraiment ça qui compte. Donc le fait d'être une femme, ça n'est pas une compétence. Il faut recruter vraiment sur la compétence, donc il faut aller chercher la compétence. Il faut aller chercher des preuves de la compétence et ne pas recruter sur des a priori. J’ai déjà eu en formation des personnes, c’est arrivé plusieurs fois, qui me disent : « Ah, moi, en 10 minutes, je sais si il ou elle va convenir pour le poste ». Ça déjà, ce n’est juste pas possible parce qu'on a tous des intuitions et des êtres humains. Il faut savoir les écouter, ces intuitions, c'est hyper important, mais derrière, il faut aller les vérifier. Si on ne les vérifie pas, on risque d'être discriminant. Il y a un très gros risque qu'on le soit. Donc attention à ça ! C’est normal d'avoir des préjugés ou des stéréotypes. En fait, c'est comme ça qu'on comprend notre environnement. On apprend à réagir, à avoir peur de certaines choses qui nous ont blessées, par exemple, par le passé. On apprend à en avoir peur et ça peut nous protéger. Mais les stéréotypes et les préjugés, on les a surtout parce que le cerveau, il est feignant, donc il fait des raccourcis entre les choses. Et du coup, il peut y avoir des raccourcis discriminants du style : c'est une femme. Le Poste nécessite beaucoup de déplacements. Elle a 35 ans, elle a 2 enfants. À mon avis, ça ne va pas le faire parce qu’il va falloir qu'elle aille le chercher à la crèche le soir, donc bon on ne va pas prendre le risque. Et puis bon, on n'a pas de temps à perdre, donc on va plutôt recruter un homme. On est tous plus ou moins feignants mais ça non, ce n’est juste pas possible, c'est discriminant donc attention à ça. Et surtout pour les recruteurs, n'hésitez pas à en parler si vous avez un doute, si vous avez même eu l'impression d'être discriminant parce que ça peut tous nous arriver. Moi je sais que ça a pu m'arriver au tout début de potentiellement pouvoir être discriminant, donc faut faire très attention à ça. Et en parler avec ses collègues pour lever ça.

**Présentateur – Isaïe :**

Très bien, merci. On arrive à l'issue de cet entretien. Je vais vous demander votre conseil de pro Lénaïck Le Gratiet, si vous voulez démarrer. Votre conseil de pro pour nos auditeurs/auditrices.

**Lénaïck Le Gratiet :**

Alors moi, tout simplement, c'est un peu le conseil du coach parce que c'est mon métier en fait. C'est de dire aux hommes : on a besoin de vous. C'est aussi à vous de faire votre révolution parce que je pense que c'est un mouvement sociétal majeur, de fond, etc. Moi, j'ai une fille et un fils et j'ai essayé de les élever pareil et pas avec des choses genrées. En tout cas, j'ai tenté le coup. On est vraiment sur un leadership plus humaniste que féministe, pour moi. C'est-à-dire que c'est d'embarquer tout le monde pour que chacun puisse trouver sa juste place. Essayer dire aussi, on ne doit renoncer à rien et que si c'est un sujet pour les femmes, ça va être un sujet pour les autres, alors que si ça n'est pas un sujet pour chacune d'entre nous, ben ce ne sera pas un sujet pour les autres. Et on pourra avancer tranquillement, sans agressivité, mais juste en creusant son sillon. C'est vraiment l'affaire de tous. Et puis voilà, en petit clin d'œil de conclusion, j'avais fait sur le blog de Galiléa il y a quelques années, j'avais écrit un petit billet qui s'appelait fromage et dessert. En disant : on ne renonce pas, ni à sa vie perso, ni à sa vie pro, et donc on a le droit aux deux, on a le droit au fromage et au dessert. Ce n’est pas « ou », c'est « et ». Dire aux jeunes femmes comme aux jeunes hommes, à tout le monde, de croire en son parcours, en ses capacités et de s'inscrire dans ses choix pleinement pour trouver vraiment sa place.

**Présentateur – Isaïe :**

Merci. Marjorie Margoux, votre conseil de pro ?

**Marjorie Margoux :**

Alors moi, j'aurais beaucoup de conseils à donner, donc c'est difficile de choisir. En tout cas, beaucoup de messages forts à faire passer. Mais un message qui est aussi un fil rouge de mon métier, c'est vraiment : apprenez à vous connaître, apprenez à connaître votre part de féminité. D'ailleurs, on peut se demander, c'est quoi le féminin en fait ? Et les hommes ont aussi une part de féminin. Dans ce podcast, on parle de leadership au féminin, mais pour moi, il s'adresse aussi aux hommes. Donc apprenez à connaître vos besoins, à savoir de quoi vous avez besoin dans le travail et aller vers ces besoins. Vraiment, donnez-vous les moyens d'aller vers ces besoins. Partez de votre idéal et essayer de voir comment est-ce que vous pouvez l'atteindre cet idéal, ne partez pas de ce que de de vos freins, de vos contraintes en vous disant, non mais ça de toute façon, par élimination, je ne pourrais pas le faire. Partez de votre idéal et puis après, après vous verrez comment vous pouvez y arriver. Mais vraiment dites-vous que vous n’êtes pas plus « bête » entre guillemets que d'autres et vraiment osez ! Ça serait ça mon conseil. Et puis, ne pas banaliser aussi des potentielles discriminations. Si vous vivez quelque chose que vous ne sentez pas, vous vous dites tiens, y a peut-être un sujet, parlez-en autour de vous, questionner. Et puis, dernier conseil aussi parce que du coup j'ai du mal à choisir entre tous les conseils : il y a beaucoup de féminismes différents qui s'expriment en ce moment et c'est très bien. Mais entre féministes qui sont issues de différents types de féminisme, soyez bienveillantes entre vous. Soyez bienveillante aussi envers des choix de certaines femmes qui pourraient vous paraître aller à l'encontre de l'équité. Mais parfois, il y a des femmes qui, par exemple, préfèrent donner la priorité à leur vie perso, mais tout comme des hommes, pourraient le faire aussi. En fait, et avant de juger et de se dire « Oh, là là, c'est pas une femme qui sert la cause des femmes », et bien, demandez-vous peut-être « Est-ce qu'elle n’est pas juste en train de satisfaire ses besoins à elle ? ». Et après, vous pourrez potentiellement avoir une opinion, quoique, parce que chacun fait ses choix, mais vraiment, restons bienveillantes entre nous parce qu'on a, je pense, un objectif, c'est l'égalité et l'équité. Et du coup, ce n’est pas en se tirant dans les pattes qu'on va qu'on va y arriver.

**Présentateur – Isaïe :**

Merci Mesdames. C'était donc un un épisode du podcast sur le leadership humaniste. On se retrouve bientôt et pour ce qui vous concerne, au sein du cabinet Galiléa. Bonne fin de journée, à bientôt.

Marjorie Margoux. Lénaïck Le Gratiet :

Merci à bientôt. À bientôt.

**Présentateur – Isaïe :**

Merci d'avoir suivi cet épisode. Pour tout conseil et écoute concernant votre orientation et votre insertion pro, nous sommes disponibles à la Passerelle sur le campus Belle Beille. Pour prendre rendez-vous passez par votre espace numérique où contactez-nous à suio@univ-angers.fr. À bientôt.