

«Les femmes doivent oser davantage»

Avocate associée de l'étude Schellenberg Wittmer, Caroline Clemetson jongle agilement entre sa vie de famille et sa carrière professionnelle. Responsable du département bancaire et financier de l'Etude à Genève, elle incite les femmes à faire valoir davantage leurs compétences et à oser se mettre en avant, surtout dans un secteur très masculin. Portrait.

Caroline Clemetson illustre bien le fait qu'il est possible de mener son projet de carrière jusqu'au bout tout en accomplissant ses projets familiaux. Mère de deux jeunes enfants âgés de 11 et 6 ans, elle dirige le département bancaire et financier de l'Etude Schellenberg Wittmer à Genève. Un poste à haute responsabilité qui implique d'être prête à faire certaines concessions, mais qui ne s'avère pas impossible ni intenable pour autant.

«C'est surtout une question d'organisation mais également de soutien, lance l'entrepreneuse. Pour ma part, j'ai la chance d'avoir beaucoup de soutien, ce qui n'est pas donné à tout le monde. Après il est vrai que pour mener ma carrière je dois assumer le fait que je vois moins mes enfants que certains parents, ce qui n'est pas toujours évident. Mais à mes yeux, il est important que les femmes prennent conscience de leurs aptitudes et possibilités. Tomber enceinte tout en poursuivant son plan de carrière s'avère clairement réalisable si certaines conditions sont remplies.»

Parcours atypique

Si Caroline Clemetson est parvenue à gravir ainsi les échelons professionnels pour accéder au poste qu'elle occupe aujourd'hui, c'est avant tout parce qu'elle n'a jamais baissé les bras. «Que la discrimination basée sur le sexe existe ou non, il ne faut surtout pas se résoudre à penser que l'on a moins de chances parce que l'on est une femme. Pour ma part, j'ai toujours adopté un état d'esprit positif et motivé. De manière globale, j'ai toujours tenté d'avoir une approche pragmatique et de croire en mes capacités.»

Après avoir décroché son Brevet d'avocate à Genève en 2003, Caroline



Caroline Clemetson

Clemetson a travaillé quelques années comme avocate avant d'aller aux Etats-Unis pour y obtenir un Master au sein de la prestigieuse université Columbia, à New York. De retour en Suisse, elle poursuivra sa carrière au sein de la Commission fédérale des banques (CFB) - aujourd'hui la FINMA. Un virage professionnel aussi inattendu qu'intelligent. Car au sein de l'organisation, l'avocate accumulera une précieuse expérience en se spécialisant dans un domaine spécifique avant d'intégrer l'étude Schellenberg Wittmer en tant qu'associée quelques années plus tard.

«**Que la discrimination basée sur le sexe existe ou non, il ne faut surtout pas se résoudre à penser que l'on a moins de chances parce que l'on est une femme. Pour ma part, j'ai toujours adopté un état d'esprit positif et motivé.**

«J'ai d'ailleurs eu la chance d'être promue rapidement en intégrant la CFB, poursuit Caroline Clemetson. A cette époque j'étais enceinte de six mois. Ce qui n'a d'ailleurs jamais posé problème à ma hiérarchie, bien au contraire, elle m'a clairement soutenue, et ce également lors de ma seconde grossesse alors que j'étais responsable de département auprès de la FINMA. Comme quoi, le fait de fonder une famille ainsi que le congé maternité ne constituent pas de réels freins pour poursuivre sa carrière, si vous disposez des soutiens nécessaires et que les bonnes

«**Le combat est en effet à mener aussi bien auprès de la gente masculine que féminine. Car s'il est vrai que certains hommes et certaines femmes peuvent contribuer à faire perdurer la vision conservatrice du rôle de la femme dans la société, il faut aussi mettre en avant le fait que les femmes n'osent pas assez.**

infrastructures parascolaires sont mises en place, que des personnes vous donnent votre chance au sein de l'organisation - ce qui est trivial - et que vous y croyez vous-même.»

Inégalités persistantes

Très présentes dans les filières d'études en droit, les femmes sont bien évidemment tout aussi brillantes que les hommes. Au sein des études d'avocats, on trouve d'ailleurs de très nombreuses collaboratrices et employées. Le décalage survient après, lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes à haute responsabilité. Au sein des conseils d'administration, les associées et partenaires féminines se font en effet très rares. Trop rares.

«Je pense que l'on souffre encore d'une vision et d'une conception assez ancienne basée sur un certain conservatisme et que ceci se ressent tant dans le monde du travail que dans l'organisation de la vie familiale et de la répartition des tâches. Souvent, c'est encore la femme qui met sa carrière en retrait lorsque les couples ont des enfants, car elles ne disposent pas du soutien nécessaire qui leur permettrait de poursuivre au même rythme ou car le couple a encore une vision traditionnelle de la famille. D'un point de vue des promotions, je constate aussi que les hommes sont toujours jugés sur leur potentiel. Alors que les femmes le sont sur leurs performances réelles. Les hommes ont ainsi moins besoin de faire leur preuve pour accéder aux postes à haute responsabilité.»

Pour contrer le phénomène, l'Etude Schellenberg Wittmer a mis en place une task force appelée «Gender Initiative» qui a vu le jour il y a environ deux ans et qui prévoit différentes mesures avec le soutien de tous les associés. Objectif: identifier les femmes dont le potentiel s'avère particulièrement prometteur pour ensuite les inciter à poursuivre leur ascension professionnelle en leur offrant le cadre adéquat. Un projet mené auprès de tous, hommes et femmes, et qui devrait commencer à porter ses fruits dans un futur proche.

«Le combat est en effet à mener aussi bien auprès de la gente masculine que féminine. Car s'il est vrai que certains hommes et certaines femmes peuvent contribuer à faire perdurer la vision conservatrice du rôle de la femme dans la société, il faut aussi mettre en avant le fait que les femmes n'osent pas assez. Souvent tiraillées entre leur projet familial et professionnel, elles s'obligent elles-mêmes à devoir effectuer un choix qui ne s'impose pas en réalité. Mais comme une grossesse intervient généralement entre 30 et 40 ans, soit au moment où une carrière demande un investissement certain pour décoller, de nombreuses mères mettent de côté leurs aspirations professionnelles. A tort.»

