

Terrains
du siècle

FRANÇOIS PACQUEMENT

Les femmes dans le monde du développement

La bataille pour l'égalité à l'AFD



KARTHALA

Si aujourd'hui l'Agence française de développement (AFD) est caractérisée par une parité assez scrupuleuse, c'est le résultat d'une lente évolution collective qui a commencé au XX^e siècle.

La Caisse centrale (comme elle se dénommait jusqu'aux années 1990) a d'abord longtemps compté une très faible proportion de femmes parmi ses cadres, particulièrement outre-mer et à l'étranger, ou à des postes de direction. Elles exerçaient plutôt en tant que standardistes, agents comptables, secrétaires et autres métiers administratifs. Comprendre cette situation et comment les femmes s'en sont dégagées, de l'origine jusqu'à la fin du siècle dernier, tel est l'objectif de ce livre.

À partir de témoignages divers, il reconstitue, dans le cadre d'une politique très multilatéralisée d'un établissement à la sociologie marquée par la guerre, l'histoire de ces femmes qui ont porté des sujets nouveaux : le microcrédit, l'évaluation, le genre, le développement durable, etc.

Un des piliers de la diplomatie féministe de la France, l'AFD peut se prévaloir de ce long travail sur elle-même, fût-il perfectible.

François Pacquement est chargé de mission Histoire et Réflexion stratégique à l'AFD. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages sur l'histoire de l'aide au développement, en France comme à l'étranger.

Avec la collaboration de Céline About et Christine Collette.

François Pacquement

Les femmes dans le monde du développement

**La bataille
pour l'égalité à l'AFD**

Avec la collaboration de
Céline About et Christine Collette



KARTHALA

Du même auteur, chez le même éditeur

Les passeurs du développement. Récits de 80 ans de partenariat entre l'AFD et le Bénin (2021)

Histoire de la coopération technique. Une généalogie d'Expertise France (2021)

L'histoire de l'AFD en Guinée: des remous de la guerre froide aux défis du développement durable (2020)

Le financement du développement. Histoire et pratiques (avec Victoria Lickert, 2019)

L'histoire de l'AFD en Haïti. À la recherche de la juste distance (avec Margaux Lombard, 2018)

Dans les laboratoires du développement. Proparco et le secteur privé, 40 ans d'histoire (2017)

Histoire de l'Agence française de développement en Côte d'Ivoire (2015)

Couverture : Maria Nowak, en 1958, près de la case mise à sa disposition par le chef de Madina Dian, Alfa Lao (collection Maria Nowak). Avec l'aimable autorisation de Maria Nowak/François Hirsch.

© Éditions Karthala, 2024

22-24, boulevard Arago – 75013 Paris
www.karthala.com

ISBN : 978-2-38409-256-7

(Première édition papier, 2024)

Les analyses et conclusions de ce livre sont formulées sous la responsabilité de l'auteur. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Agence française de développement (AFD) ou de ses institutions partenaires.

Préface

« Il faudrait faire bien plus ! » avait pour habitude de dire Maria Nowak, quand il fallait saluer un succès. Maria Nowak, l'une des premières femmes cadres de la Caisse centrale de coopération économique (CCCE), aïeule de l'AFD, celle qui a consacré sa vie professionnelle à promouvoir l'inclusion financière et le développement du microcrédit. « Il faudrait faire bien plus ! », c'est ce qui ressort de ce livre, celui de l'histoire d'une institution ancrée dans une société qui a vu, à force de combats et de convictions, évoluer la place des femmes dans le monde du travail.

Il aurait été impossible pour moi de diriger l'AFD sans comprendre son histoire institutionnelle, celle de ses métiers et celle du collectif humain qui la compose. Les nombreux ouvrages publiés par François Pacquement chez Karthala constituent ainsi une pièce essentielle pour la transformation de notre établissement. Après ceux sur le financement du développement et sur la coopération technique, sur l'histoire de l'AFD en relation avec des pays partenaires (en Côte d'Ivoire, Haïti, Guinée et Bénin), sur les secteurs soutenus (comme l'eau ou l'entrepreneuriat) ou des personnalités qui ont marqué la vie de l'entreprise, il était essentiel d'aborder notre communauté humaine sous l'angle de la place accordée aux femmes au sein de l'AFD au XX^e siècle. Malgré la prégnance des valeurs humanistes, intrinsèques à notre établissement créé en 1941 aux heures noires de la Résistance, et à l'esprit d'engagement de ses agents, l'AFD a été soumise aux préjugés de son temps et ne fut guère différente d'une autre

entreprise. Elle doit en prendre pleinement conscience, pour aller de l'avant.

Ce livre interroge le trop long chemin entrepris par ces femmes, de la création de la Caisse centrale de la France libre à l'Agence française de développement, pour accéder au statut de cadre et à des fonctions managériales, et les difficultés et obstacles, ou au contraire les soutiens, qu'elles ont connus et reçus de la part de l'institution. Il montre comment, jusque dans les années 1970, l'établissement interdisait l'expatriation aux femmes – raison pour laquelle Maria Nowak quittera nos rangs ! – ou leur faisait subir une période transitoire avant de les admettre dans les catégories de cadres. Il raconte aussi les discriminations subies par les femmes tant au siège que dans nos agences à travers le monde.

Notre institution a bien sûr toujours constitué un reflet, voire une projection au-delà de nos frontières, de la société française, de ses forces, ses faiblesses, ses transformations. Elle l'est encore aujourd'hui, à l'heure d'un groupe « 100 % Objectifs de développement durable (ODD) », fier de sa diversité et de son féminisme. Il est essentiel de savoir qui l'on est, d'où l'on parle, avec authenticité, dans la connaissance de soi, pour pouvoir alors se placer du côté des autres et s'ouvrir à toutes les expériences du monde. Car le combat universel pour l'égalité entre les femmes et les hommes emprunte d'innombrables voies, selon les contextes où naissent les droits, et qu'il est essentiel de comprendre pour le succès de l'action de développement comme pour l'inspiration possible qui s'en dégage pour nos propres transformations.

Ce livre raconte ainsi une partie de l'histoire du monde du travail en France, mais également, et c'est là son originalité, un aspect méconnu de celle du monde du financement du développement, où au travers des témoignages de femmes salariées de l'AFD, un panorama de la féminisation des institutions financières internationales est esquissé.

Ce récit s'arrête aux portes du XXI^e siècle, comme pour indiquer la fin d'un premier travail d'analyse historique. Il ne dit donc pas l'effort collectif mené depuis deux décennies pour que les parcours des femmes mises en avant dans cet ouvrage ne fassent plus figures d'exception. Aujourd'hui, les inégalités femmes/hommes ne sont plus des angles morts de la sociologie du travail. Elles sont documentées, des accords collectifs sont signés et une politique volontariste est en place. En témoignent les avancées connues dans notre entreprise, avec une parité totale dans le corps managérial, au siège comme dans le réseau, une notation de 92/100 sur l'Indice d'égalité professionnelle et l'obtention du Label Afnor Diversité en 2021. Je crois que nous avons accéléré de façon décisive depuis 2016 dans ce domaine et j'en suis très fier.

Ce livre esquisse, enfin, le travail qui nous reste encore à réaliser pour faire vivre pleinement l'inclusion et la diversité au sein de notre Groupe. Je sais pouvoir compter sur la richesse et la puissance du dialogue social, ainsi que sur l'émergence de collectifs féministes, LGBTQIA+ ou de prise en compte des situations de handicap dans la vie professionnelle, pour que l'égalité réelle soit force motrice de notre Groupe et que notre diversité devienne notre plus grand atout. Ces défis et ces luttes nous animent, sans oublier d'approfondir encore notre analyse de l'empreinte de l'héritage colonial dans les habitus et les pratiques professionnelles de notre institution. Un impératif et une exigence éthique pour agir en conscience et en efficacité pour un monde en commun.

Je veux remercier très chaleureusement mon ami et collègue François Pacquement d'avoir une fois encore prêté son talent d'historien pour coordonner l'exercice de ce nécessaire et attendu ouvrage. Je souhaite également remercier Céline About, Sandrine Aufray et Christine Collette pour la récolte et l'analyse des témoignages, données et fragments de vie exposés dans ce livre. Je souhaite enfin exprimer mon immense gratitude à ces femmes qui nous ont fait l'honneur de nous

confier leur témoignage. Leurs vies et leurs parcours sont sources d'inspiration pour les nouvelles générations, quel que soit leur genre, à l'AFD et au-delà.

Rémy Rioux
Directeur général de l'AFD

Introduction

En France, comme dans d'autres pays, le monde des relations internationales et de la coopération a longtemps été majoritairement masculin. C'est le cas aux postes de direction, qu'il s'agisse des titulaires des responsabilités ministérielles de la Coopération (où la première femme ministre a été Edwige Avice en 1991-1992, suivie en 2005-2007 par Brigitte Girardin et en 2014-2016 par Annick Girardin), des Affaires étrangères (où la première femme ministre, Michèle Alliot-Marie, est restée trois mois en 2010-2011, puis Catherine Colonna en 2022), ou de la direction de l'Agence française de développement (première directrice des Ressources humaines en 1997, première directrice exécutive en 2001, première directrice générale en 2013).

L'Agence française de développement (AFD) a été créée pendant la Deuxième Guerre mondiale comme banque centrale et trésor public de la France libre, sous une raison sociale, Caisse centrale, qui perdurera pendant cinquante ans, avec des compléments qui témoignent de l'évolution de ses missions et l'environnement dans lequel elles s'inscrivent : Caisse centrale de la France libre, puis Caisse centrale de la France d'outre-mer, et enfin Caisse centrale de coopération économique. Son nom change à l'occasion du cinquantenaire et devient, en 1992, Caisse française de développement (CFD) puis, en 1998, Agence française de développement (AFD). C'est « l'acteur pivot » de la politique française d'aide au développement et le financeur du cadre de vie et du développement durable dans les outre-mer. Établissement public à caractère industriel et

commercial, et établissement de crédit spécialisé, l'AFD distribue des financements de toute nature (des subventions aux prêts, garanties et prises de participation) à des acteurs de diverses catégories (organisations internationales, États, collectivités, entreprises, organisations de la société civile).

Les premiers mois, la Caisse centrale émettait des billets qui arboraient une Marianne. Son concepteur, Edmund Dulac, s'est inspiré de dessins qu'il avait faits, vers 1909, de Léa Rixens. Celle-ci était venue lui rendre visite à Londres avec son mari le peintre toulousain Émile Rixens, les deux hommes retrouvant leurs années de formation en dessinant et peignant ensemble. Tandis que, vingt-deux ans plus tard, sollicité pour les billets de la Caisse centrale¹, Edmund Dulac consultait ses croquis et en tirait cette effigie, Léa Rixens menait combat de son côté à sa manière; elle en sera décorée, dit-on, par Roosevelt lui-même pour son rôle auprès de pilotes américains. Le chef du «réseau Jean-Marie, du circuit Buckmaster», qui la propose pour l'attribution de la médaille de la Résistance, écrit dans son mémoire :

«D'un patriotisme ardent, n'a pas cessé dans la clandestinité de servir la cause de la Résistance, avec un dévouement inlassable, et le plus bel esprit de sacrifice. Dès 1940, a été contre l'occupant. N'a jamais hésité à risquer sa vie, abritant armes et explosifs, camouflant les résistants les plus traqués, assumant des missions de liaison et de renseignement des plus importantes et des plus périlleuses. A rendu ainsi les plus grands services au réseau.»

1. L'effigie, promesse de retour dans le périmètre d'une France redevenue libre, sera reprise pour des billets qui à la Libération seront émis pour la Corse et d'autres pour la France.

Sans le savoir, Léa Rixens n'a pas seulement prêté ses traits à ces billets, vecteurs d'espoir du retour à la paix autant que de simple pouvoir d'achat, elle a incarné l'esprit de la Résistance et de la Libération, donnant une profondeur insoupçonnée à ce qui s'avère être bien plus qu'une icône.

Le traitement des sujets de société est délicat : aujourd'hui, la portée d'une telle image pourra être lue aussi autrement, comme constituant une injonction vertueuse, ou une assignation des femmes à des rôles particuliers, autant d'analyses alors insoupçonnables.

Si l'histoire institutionnelle de l'AFD commence à être bien décrite, ce livre l'aborde sous un angle mal connu : le difficile accès des femmes aux postes de responsabilités. L'accent est mis sur le XX^e siècle non pour le confort de la mise à distance, mais parce qu'il s'agit de la période à laquelle le problème est le plus patent, le plus simple à observer, tout en connaissant des évolutions significatives. Le problème n'est certes pas nouveau, il est bien antérieur à l'histoire qui est abordée dans ce livre, et il se poursuit au-delà, mais son étude peut être étayée par un appareil statistique et par des témoignages, ce qui permet d'observer une période charnière, où s'engage une dynamique de changement, et où la Caisse représente un bassin d'emploi assez stable avec un périmètre d'activité lui-même encore relativement constant. Par la suite, les effectifs augmentent, il y a un fort renouvellement, et la féminisation progresse très substantiellement, dans un corps social transformé, où apparaissent aujourd'hui d'autres formes de discriminations.

La période d'observation retenue dans ce livre est marquée en France par une forte croissance de la population active féminine, qui augmente de l'ordre de la moitié, passant de 8 M dans les années 1940 à 12 M en 2000, tandis que la population active masculine passait respectivement d'un peu plus de 12 M à 14 M (un sixième, soit une variation trois fois moindre que celle des femmes). À la fin de la période couverte ici, «femmes et hommes se partagent désormais

le travail professionnel»². En Europe, le taux d'activité des hommes a baissé dans tous les pays alors que celui des femmes progressait, «si bien qu'alors qu'on dénombre 2,5 millions d'emplois supplémentaires occupés par des Françaises depuis 1970, malgré la montée du chômage, les Français en ont perdu 800 000. En Europe, l'essentiel du supplément global d'activité est dû au travail des femmes à temps partiel»³.

Le présent ouvrage s'appuie à parts égales sur les témoignages, la recherche bibliographique et les archives. Près d'une vingtaine de femmes ont été interviewées, sur une période de plus d'une année, à compter de mars 2022. Sans chercher l'exhaustivité, ce livre repose sur les interviews qui étaient disponibles ou que les intéressées nous ont autorisé à utiliser. Il est conçu à partir de ce que ces personnes disent de leurs parcours, de leurs ambitions, et parfois de leurs combats et de leurs sentiments. Bien sûr, la mémoire est sélective et l'expression de leurs souvenirs, de leurs impressions et de leurs réflexions est très personnelle, mais elle compense l'aridité des archives souvent inégales des ressources humaines. Certes, la période choisie subit plus l'effet du temps, mais les interviews ont été rapprochées des archives pour être précisées et datées au mieux.

Forte de dix ans de journalisme en presse écrite et en agence de presse, Céline About s'est proposée pour conduire ces entretiens. Elle n'avait pas eu de relations personnelles et professionnelles avec les interviewées, qui pour la plupart avaient déjà quitté l'établissement lorsqu'elle est entrée à l'AFD, ce qui lui permettait d'avoir la distance utile. Elle en a établi ou fait faire la retranscription intégrale. Ces entretiens ont été conduits de façon semi-directive, autour d'un cadre

2. Béatrice Majnoni d'Intignano, Michel Aglietta et Gilbert Cette, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Les rapports du Conseil d'analyse économique 15, Paris, La Documentation française, 1999, p. 42.

3. *Ibid.*

documentaire construit en commun avec l'auteur, après une période de plusieurs mois de familiarisation avec l'histoire de l'AFD. Un canevas commun de questions a été mis au point, et adapté au parcours de chacune. La trame des questions a porté sur leur expérience avant l'entrée dans le Groupe, la description de ce qu'y ont fait les interviewées, les souvenirs marqués émotionnellement (comme échecs ou succès, par exemple), la condition des femmes à l'AFD telle que chacune l'a vécue, les obstacles rencontrés, les difficultés et les réalisations, leur vision de l'évolution de l'agence et de ses missions, et leurs considérations sur l'aide au développement.

Compte tenu du volume, les interviews étant très larges, tant par la période couverte que par les thèmes abordés, Céline About a proposé des extraits de ces retranscriptions pour ce livre.

Tableau des interviews

Date d'entrée	Date de départ	Nom (dates naissance-décès)
1960	1995	Maria Nowak (1935-2022)
1966	2006	Marianne Marais (1946)
1969	1999	Hélène Boursetti (1939)
1969	2004	Chantal Brot (1939)
1971	2006	Françoise Duriez (1944-2012)
1972	2008	Martine Naubron (1948)
1975	2009	Geneviève Javaloyes (1946)
1975	2007	Françoise Batime-Hupin (1951)
1978	2004	Marie-Madeleine Diakité (1939)
1979	2006	Françoise Desmazières (1950)
1979	2013	Odile des Déserts (1952)
1981	2003	Monique Barbut (1956)
1982	2016	Colette Grosset (1957)

1987	2008	Marie-France L'Héritau (1943)
1989		Valérie Alexis (1963)
1990	2013	Geneviève Verdelhan-Cayre (1947)
1991	2021	Martha Stein-Sochas (1957)
1991	2023	Aude Flogny (1961)
1996		Anne-Marie Sawadogo (1972)

La bibliographie consultée – dont celle qui figure en fin d'ouvrage ne représente qu'une fraction modeste – a permis de constater que, si quantité de travaux ont été consacrés à l'emploi féminin en France, ceux qui se situent à la maille de l'entreprise ou des métiers sont beaucoup moins nombreux⁴. Pourtant, aborder la question par l'environnement familial de la vie en entreprise pourrait être plus concret pour chacun.

La question de l'accès des femmes aux postes de responsabilités à la Caisse centrale se place, du fait de son activité et de son statut, au carrefour non seulement de la finance et de la fonction publique⁵, mais aussi du monde

4. Par exemple, on n'a compté que huit occurrences du thème de la féminisation dans l'ensemble des livraisons de la revue *Entreprises et histoire*, et le sujet est peu abordé en dehors de quelques revues féministes. Outre cette revue, on a cité en bibliographie des références sur des employeurs, avec des articles concernant les femmes à EDF (Andréani, 1992), l'IRD (Durand, 2010), ainsi que l'État (Vimont *et al.*, 1965 ; Pascaud, 1975 ; Alber, 2013), notamment Schweitzer (2012) sur l'Inspection des finances. S'agissant de métiers, l'assurance (Lobjois *et al.*, 2006), le devenir des docteurs ès sciences (Cordier, 1975), l'ophtalmologie (Aussel, 2020), les cadres de l'enseignement supérieur et de la recherche (Delavault, 1986 ; Bécarud, 2000), les institutrices expatriées (Duteil, 2011 ; Freland, 2024), les artistes (Demir, 2023, sur l'entrée des femmes à l'École des Beaux-Arts). *Le Monde* a consacré un article sur trois pleines pages aux femmes journalistes dans les rangs du journal depuis sa création (n° 24628 du 8 mars 2024).

5. Le personnel est de droit privé, mais le secteur public est une référence aussi spontanée que la finance pour les ministères.

de l'expatriation, tant des épouses d'expatriés que de professionnelles, d'abord en situation coloniale puis dans le cadre de la coopération, mais aussi sous l'angle des femmes des pays d'accueil. Il convient d'aborder cette histoire en mobilisant des disciplines aussi diverses que l'analyse économique et l'anthropologie, en passant par la démographie, la sociologie, l'histoire des politiques publiques, tout en veillant à reconstituer la situation initiale et ce qui a rendu possibles les changements intervenus. L'évolution de l'emploi des femmes dans l'établissement suit les grandes caractéristiques décrites dans les sources de référence. Toutefois, les contextes de ses missions et des territoires où il opère introduisent un certain nombre de spécificités, qui mobilisent encore d'autres angles de vue, tels que leur situation par rapport aux expatriés et leur vie de famille, ou la référence à d'autres femmes cadres expatriées, ainsi qu'aux femmes des pays concernés et à leurs activités professionnelles.

Pour mieux reconstituer l'amorce de convergence vers l'égalité, le champ de l'ouvrage a été restreint au siècle dernier ainsi qu'aux femmes qui ont significativement engagé leur vie professionnelle au sein de l'AFD avant 2000. Par la suite, si la question de la participation des femmes a continué à se poser, elle revêt progressivement d'autres caractéristiques et se dilue dans un contexte où par ailleurs l'établissement voit augmenter régulièrement la proportion des cadres dans son corps social⁶.

Autre délimitation, ce travail ne prend pas en compte celles qui ont participé de l'extérieur à cette communauté (par exemple en tant que membre du Conseil, personnalités

6. Le bilan social 2022 fait état d'un effectif permanent de 1 590 cadres au siège sur un total de 1 670, soit 95 % (en 2000, le processus s'engageait déjà, mais la proportion était bien moindre, avec 609 cadres au siège sur un total de 949, soit un peu moins de 65 %).

qualifiées comme Sylviane Jeanneney-Guillaumont⁷ ou Anne de Lattre⁸, ou représentantes des ministères⁹...). La question s'est posée en particulier pour deux femmes qui ont été en poste au ministère de la Coopération et ont effectué des détachements auprès de l'établissement (dans l'ordre chronologique Chantal Vié et Catherine Garreta) ou, plus tard, Louise Avon et Anne Paugam – d'autant plus que celle-ci exercera un mandat à la Direction générale. Le choix des interviewées s'est donc porté sur les salariées les plus anciennes, à la fois parce qu'elles étaient susceptibles de s'exprimer sur deux ou trois des périodes du livre, et parce que les effectifs potentiellement concernés ont beaucoup augmenté dans les années 1990 (troisième période), ce qui n'a permis d'en retenir qu'un petit nombre. Les interviews ont privilégié celles qui ont exercé un métier qui synthétise l'activité de l'AFD – contribuer au montage et au suivi des concours. Elles l'ont fait non pas en tant qu'expertes sectorielles (il n'y a pas d'ingénieures parmi elles), mais en généralistes, avec une compétence économique plus ou moins poussée.

Aussi, plusieurs métiers sont restés dans l'ombre. Pour certains, ils étaient très marginaux pendant la période concernée par cette étude. En outre, on a privilégié des parcours marqués par une certaine mobilité en lien avec l'activité directe de financement du développement, à l'étranger comme outre-mer – ce qui les a exposées à des discriminations spécifiques.

Un autre biais de sélection est lié à la possibilité de joindre les intéressées, ce qui a limité le périmètre à celles qui sont

7. Sylviane Jeanneney, née en 1938, professeure d'économie, membre du Conseil d'administration de l'AFD à partir de 1978, jusqu'au milieu des années 2010.

8. Anne de Lattre (1927-2012), fondatrice du Club du Sahel (OCDE).

9. Notamment des administratrices civiles du Trésor (Stéphane Pallez, au bureau Afrique, Anne Le Lorier, Ariane Obolensky...).

membres de l'Amicale des anciens¹⁰. Dans cette catégorie, certaines n'ont pas souhaité témoigner, une autre a formulé des demandes de contrôle du texte qui ont conduit à restreindre les références à ses propos. Un témoignage reçu dans le cadre d'une recherche sur l'histoire de l'AFD en Guinée (Odile Lapiere) a pu être repris, et une collègue, Françoise Duriez, décédée en 2012, a pu être représentée ici grâce aux archives familiales et professionnelles.

La recherche d'exhaustivité n'aurait pas été possible, et il convient de noter deux absences. D'abord, celles qui ont quitté le Groupe au cours de leur carrière n'ont pas été interviewées, telle, dans les années 1980, la première juriste¹¹ de la filiale secteur privé Proparco, ou plusieurs autres personnes aux parcours très divers¹². Deux d'entre elles au moins sont restées investies dans le développement, l'une par ses activités militantes aux côtés d'Europe Écologie les Verts et notamment au Conseil régional de Rhône-Alpes¹³, l'autre dans le groupe de la Banque mondiale¹⁴. Il a pu être difficile de retrouver leur parcours notamment du fait de possibles

10. Cette association de retraités a été créée en 1979. Elle publie chaque année un annuaire de ses membres, au nombre de 366 en mars 2023 (dont 43 % de femmes), le nombre total de retraités s'établissant autour de 1 300 (donnée communiquée à l'Assemblée générale du 2 avril 2024).

11. Des femmes ont été volontiers choisies pour exercer des responsabilités juridiques à la Caisse centrale également, comme M^{mes} de Castelbajac, Davinroy et Jacquemain, qui n'ont pas été interviewées (les deux premières étant décédées).

12. L'une d'entre elles, informée de ce projet, s'est manifestée. La période des interviews devant être arrêtée, il lui a été proposé de donner un témoignage écrit mais elle n'a pas donné suite.

13. Avant la fusion avec la région Auvergne.

14. Elle a connu une double discrimination, d'abord en étant soumise à une succession de stages de plus d'un an avant d'être embauchée, ensuite par les obstacles singuliers dressés à sa mobilité dans une institution internationale (après la période de notre étude, les Ressources humaines étant dirigées par deux femmes).

changements de noms, hypothèse qui pourrait expliquer que l'on ne soit pas parvenu à retrouver les deux premières ingénieures agronomes.

Autres femmes laissées de côté, les cadres de recrutement local en agence et celles, plus nombreuses, recrutées dans les filiales.

Le livre n'a pas non plus exploré le cas des toutes premières femmes devenues cadres par promotion interne (l'une des premières ayant été responsable de la formation dans les années 1980¹⁵) ou tout simplement par leur recrutement, les archives du personnel semblant plus succinctes pour les défunts. Certaines formes de discrimination ne pourront être qu'à peine évoquées, comme celles relatives à la vie affective au siège¹⁶ ou en agence.

Enfin, comment rendre compte de ces propos nombreux, dont les interviewées n'ont sans doute pas eu connaissance, mais qu'elles devaient bien soupçonner parfois, qui pouvaient émailler des échanges entre hommes, et par lesquels ils soudaient une connivence commune pour trouver maints faits objectifs étayant le traitement particulier des femmes ? Peut-être suffit-il, pour s'en faire une idée, de prêter l'oreille lorsque l'on entend parler aujourd'hui de membres d'un groupe discriminé pour reconstituer, *mutatis mutandis*, la forme que cela pouvait prendre alors envers les femmes, qu'aujourd'hui une parité de quelques années exonère désormais de ce traitement.

15. Nicole Vigneras (1933-2012), autrice de «La formation-réinsertion des travailleurs immigrés», mémoire pour le diplôme d'Études supérieures de l'Université Paris 1 de formation permanente, sous la direction de Jean-Louis Lespes, 1981, 116 p.

16. Dans certains cas, où elle a pu conduire à un départ définitif ou en détachement, c'est semble-t-il la femme qui a été concernée, ce qui représente une autre forme de discrimination, particulièrement visible dans un établissement où les carrières sont longues.

Ce livre commence avant même que les femmes aient le droit de vote en France et s'arrête six décennies plus tard, alors que l'accès des femmes aux responsabilités de cadres est bien engagé, mais avant qu'il ne progresse plus radicalement, une quinzaine d'années plus tard.

1

Les années de marginalité jusqu'en 1975

L'investissement colonial comme, plus tard, l'aide publique au développement (APD)¹ sont deux politiques qui partagent successivement la caractéristique d'être distantes dans l'espace (les contribuables ne peuvent avoir qu'une vision abstraite de ce qu'elles financent) et dans le temps (leurs activités prennent la forme de projets pluriannuels, qui durent plus longtemps que les actions d'autres politiques). En France, leur banque de développement – la Caisse centrale puis l'AFD – a fait l'objet de plusieurs publications, aussi ses premières années peuvent-elles n'être rappelées qu'à grands traits : créée fin 1941, à Londres, elle est chargée par la loi du 30 avril 1946 d'une mission de développement des territoires non métropolitains, en reconnaissance de leur rôle dans la Libération². Ceci ouvre une période de croissance de son activité et de ses effectifs, qui se poursuivra au-delà de la vague des indépendances.

Pour assurer la continuité du suivi des opérations, sa politique, conçue et décidée à Paris, est relayée par un réseau d'agences, où l'association d'expatriés et d'agents permanents permet d'actualiser les approches tout en assurant la stabilité

1. Qui prend vraiment corps avec la création du Comité d'aide au développement, en 1961.

2. Conformément à l'annonce faite en 1944, à la conférence de Brazzaville, par le général de Gaulle.

et la continuité des relations avec les maîtres d'ouvrages. Pour les expatriés, le séjour moyen est de trois ou quatre ans. Les permanents sont recrutés localement (sans condition de nationalité). Les premiers expatriés vers le réseau hérité de la période coloniale ont été, après les indépendances, sensibles à la question de l'emploi qualifié national et au risque de détourner au profit de l'agence un cadre d'un marché national caractérisé par la rareté des compétences.

Une caractéristique singulière de la Caisse centrale est qu'elle agit en outre à travers ses filiales. La loi de 1946 lui confie la mission de fonder dans les territoires de sa compétence des sociétés d'économie mixte pour apporter aux populations concernées des services de base en matière de logement, d'énergie électrique et d'accès au crédit³. Au contraire des agences, l'africanisation devait être encouragée dans les filiales, dont les actionnaires nationaux détenaient une part sans cesse croissante. Tout au long de la période étudiée dans ce chapitre, elle voit progressivement sa mission confirmée au moment des indépendances, confortée en 1967 lorsqu'elle absorbe la Caisse d'équipement de l'Algérie (CEDA), puis affirmée en 1975, où la pertinence de son mode opératoire lui vaut une extension de sa zone de compétence hors de son domaine historique. Au service de la politique française de financement du développement, la Caisse centrale exerce ses activités outre-mer au carrefour des cultures bancaire et publique par son réseau de représentations et de filiales.

3. Sur ces filiales, voir notamment François Pacquement, «Decolonising Finance, Africanising Banking», dans Véronique Dimier et Sarah Stockwell (eds), *The Business of Development in Post-Colonial Africa*, Cham, Springer International Publishing, coll. «Cambridge Imperial and Post-Colonial Studies», 2020, pp. 213-239; et *75 ans au service du développement. L'Agence Française de Développement, des origines à nos jours* [en ligne], 2016, <https://www.afd.fr/fr/ressources/75-ans-au-service-du-developpement> (consulté le 5 mai 2023).

La loi de 1946 jette de fait les bases du système français de coopération, tel qu'il fonctionnera pendant plusieurs décennies. Celui-ci se distingue de celui de nombreux pays par cette présence forte sur le terrain, par ce double dispositif des agences et des filiales. Il naît en situation coloniale, sans que les archives permettent toutefois d'en prendre la mesure. En fait, les résistants de l'établissement ne semblent pas marquer sa culture autrement que par le souvenir de leurs faits d'armes ; il aurait été tentant d'imaginer qu'ils se seraient montrés sensibles aux guerres de libération. Pourtant, cette période se prolonge, les indépendances ne changent rien à l'activité, à la Caisse centrale comme pour l'ensemble du dispositif français, qui connaît surtout des changements de dénomination, les fonctionnaires passant des gouvernorats aux ambassades ou aux missions de coopération. Tout au plus faut-il désormais diluer la part détenue dans les filiales au profit des nouveaux États, ce qui ne se fera que très progressivement, puisque dans certains cas la Caisse ne s'en retire qu'à la fin du siècle – lorsqu'elles n'ont pas été liquidées auparavant.

Dans les agences ou les filiales, les femmes rencontrées peuvent être originaires de ces territoires ou bien épouses d'agents en poste⁴, mais ce sont rarement des femmes « cadres expatriées », qui ne se trouvent que dans les secteurs sociaux, pratiquement leur seul employeur aux colonies. L'École nationale de la France d'outre-mer (ENFOM), comme beaucoup de grandes écoles, ne recrutait que des garçons (pourtant l'École nationale d'administration⁵, fondée en 1946 sur son modèle pour la métropole, est ouverte aux femmes dès sa création).

4. C'est une caractéristique du XX^e siècle et surtout de l'après-guerre que les agents partent progressivement de moins en moins souvent célibataires et arrivent en poste mariés, voire pères de famille.

5. Plus volontiers connue sous son sigle ENA, l'école a cédé la place en 2022 à l'Institut national du service public (INSP).

Cette situation ne change que très lentement. Ainsi, en 1961, une seule femme figure parmi les responsables cités dans une présentation des Organismes d'étude du développement⁶, en poste à l'Institut international de formation et de recherche en vue du développement harmonisé (IRFED), du père Lebret.

Ce chapitre, qui porte sur les années 1941 à 1975, aborde le cadre général de l'emploi des femmes et plus spécifiquement des femmes en France ; le contexte pour les femmes à l'international et dans les zones d'intervention ; la mission spécifique de la Caisse centrale, l'ambiance qui y règne et les spécificités qui agissent sur l'emploi de femmes cadres ; et enfin les difficultés propres aux femmes cadres au siècle et pour l'expatriation.

L'emploi féminin en France

La Caisse centrale est avant tout le reflet d'évolutions nationales. Parmi les sources utiles pour suivre l'évolution des modèles professionnels pour femmes cadres en France à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale, la revue *Diplômées*, publiée par l'Association des Françaises diplômées des universités (AFDU), une organisation fondée au début des années 1920⁷, est particulièrement consacrée à la question. « À travers la réalisation de dossiers documentaires, les rédactrices [...] abordent des thèmes chers aux femmes diplômées des universités⁸. » Elle offre des références d'autant plus précieuses qu'elle traverse une grande partie du siècle.

6. Dans *Tiers Monde*, tome 2, n° 8, 1961, pp. 545-566.

7. Perséide FemEnrev, perseide.fr (consulté en avril 2023).

8. *Ibid.*

En France, au XX^e siècle, la part des femmes dans l'emploi général connaît une évolution fluctuante, où la qualité des statistiques joue peut-être son rôle. Les données des recensements que citent Margaret Maruani et Monique Meron⁹ montrent un taux de plus d'un tiers au début du siècle, sans changement majeur jusqu'en 1954, à 34,3 % après des ajustements de définition, qui progresse surtout à partir de 1968, pour s'établir à 37,1 %. Mais davantage que par l'entrée des femmes sur le marché du travail, le changement est marqué par leur accès progressif à des emplois de toute nature et de tout niveau, notamment aux positions de cadres, en hiérarchie ou non, d'abord de façon anecdotique, puis de façon de plus en plus significative.

Qu'est-ce qu'une femme cadre ? Le terme peut correspondre à plusieurs approches¹⁰ :

« La [...] définition du mot par l'INSEE est fonction des diplômes (le titulaire du baccalauréat est un cadre moyen, celui qui possède un diplôme de l'enseignement supérieur, un cadre supérieur), les autres font appel à d'autres références : responsabilités, rémunération ou appartenance à des caisses de retraite de cadres. Un problème se pose : dans quelle catégorie ranger ces diplômées qui ne cotisent pas aux caisses de retraite des cadres, parce que leur salaire est inférieur au plafond et qu'elles n'ont pas le titre correspondant à leurs responsabilités ? »

Le contexte général de l'emploi des femmes comporte trois aspects : la formation, la rémunération et les effectifs.

9. *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris, La Découverte, 2012, tableau 1.1.

10. Catherine Berthomé et Marie-Élisabeth Planet, « Carrières féminines : voies de garage et courses d'obstacles », *Revue d'en face*, n° 13, Les femmes et la science, 1983, pp. 83-93.

Éducation : l'accès généralisé à tous les niveaux et filières

La mixité ne s'impose que lentement dans l'enseignement supérieur. La création en 1916 de l'École des hautes études commerciales pour jeunes filles (HECJF) est symptomatique : il paraissait alors plus simple de transposer un cursus pour les femmes que de leur en ouvrir l'accès. Cette école voit sa réputation s'affirmer rapidement¹¹ :

«HECJF, qui a fermé ses portes en 1975, lorsque la mixité devenait la norme, a formé quelque 4 500 jeunes femmes. Dès les débuts de l'École, sa fondatrice s'est battue pour faire admettre et reconnaître la légitimité du travail des femmes et leur aptitude à exercer des fonctions de cadres, à égalité de statut et de rémunération avec leurs collègues masculins.»

Les diplômées restent numériquement marginales par rapport à la population générale des cadres.

Dans les écoles d'ingénieurs, la situation est plus ouverte. Toutes admettent les jeunes filles, à part celles qui sont strictement militaires (Polytechnique) et les écoles de Mines. Pour autant, elles ne les attirent que de façon très inégale. Pauthier¹² les étudie en mobilisant notamment les annuaires d'anciens élèves, qui recensent dès 1918 quelques jeunes filles parmi les élèves ingénieurs à Centrale, à Physique et Chimie, à Sup. Elec., à l'Agro., ou en 1919 à l'Institut de Chimie de Paris¹³, en 1925 à Sup. Aéro, mais aucune issue des écoles des Arts et Métiers : «il faut attendre 1959 pour trouver la première

11. Marielle Delorme-Hoechstetter, «Aux origines d'HEC Jeunes Filles, Louli Sanua», *Travail, genre et sociétés*, n° 4, 2000, pp. 77-91.

12. S. Pauthier, «Les femmes dans les grandes écoles», *Femmes Diplômées*, n° 50, 1964, pp. 59-63.

13. Devenu École nationale supérieure de chimie de Paris en 1948.