

Nieuws uit Frankrijk

Vrouwen aan de top gesignaleerd

Door Jo Paulssen

In kranten en opiniebladen verschijnen regelmatig teksten waarin beweerd wordt dat vrouwen geen leiderschapskwaliteiten zouden hebben. De Volkskrant titelt bijvoorbeeld op 6 maart: “vrouwen in topfuncties stellen teleur”. Op 15 juli verschijnt er een artikel met als kop: “Vrouwen aan de top, winstcijfers in het slop”. In deze opiniestukken valt het op dat alle vrouwen in één enkele, uniforme categorie worden geplaatst. Van iedere vorm van eigen individueel initiatief, ontplooiing en verschil in karakter zou in deze groep geen sprake zijn. De opmars van de Franse vrouwen naar de top laat echter zien dat de capaciteiten voor leiderschap wel degelijk aanwezig zijn en dat deze kwaliteiten gevormd worden door persoonlijke, individuele factoren.



Laurence Parisot

Het succesverhaal van Laurence Parisot en haar girl team laat zien hoe vrouwen al hun talenten inzetten in de strijd om de leidende functies in het bedrijfsleven en hoe zij uiteindelijk aan de macht zijn gekomen.

In 2005 heeft er een kleine revolutie plaatsgevonden in Frankrijk: Laurence Parisot en haar girl team hebben het leiderschap van de Franse bond voor werkgevers, de MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) overgenomen uit de handen van het gebruikelijke mannelijke team, het old boys network uit de industrie- en metaalsector. Om te begrijpen hoe deze verandering heeft kunnen plaatsvinden, moeten we teruggaan in de geschiedenis. De MEDEF was tot juli 2005, vóór de verkiezing van Laurence Parisot als presidente van MEDEF, een typisch mannelijk bastion, dat van oudsher beschikte over het reilen en zeilen van het Franse zakenleven. Binnen de MEDEF is de Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) de belangrijkste en machtigste branche. Deze tak vertegenwoordigt de automobiel- en metaalindustrie. De UIMM levert de grootste financiële bijdrage aan de

kassa van de MEDEF. Sinds de oprichting in 1901 werd de president van de MEDEF verkozen uit een gesloten club van prominente bestuursleden van de metaalindustrie. De UIMM had het monopolie op de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenbeleid en de sociale wetgeving met de regering en de vakbonden. De sociale wetten die tot stand kwamen waren vooral afgestemd op en samengesteld door de automobiel- en staalindustrie. Deze afdeling van de Franse werkgeversbond had dus alle macht om alle besluiten te beïnvloeden. Maar de macht van de UIMM is vandaag niet meer in verhouding met het werkelijke economische gewicht in het bedrijfsleven. Dienstverlening en het midden- en kleinbedrijf nemen een steeds grotere plaats in de economie in terwijl er tegelijkertijd steeds minder mensen werkzaam zijn in de industrie. De wetgeving die ontstaan is tijdens de vroegere industriële periode is niet meer geschikt voor de markt van dienstverlening en het midden- en kleinbedrijf. Ontevredenheid groeide binnen het grote leger van deze bedrijven. Deze branche van het bedrijfsleven eiste meer inspraak in het tot stand komen van besluiten over regelgeving om onder andere

grotere soepelheid in de wetgeving op de arbeidsmarkt te verkrijgen.

De opmars van de vrouwen naar de bedrijfstop is vooral vanaf het begin van de jaren negentig goed zichtbaar. Inmiddels wordt één op de tien privébedrijven in Frankrijk bestuurd door een vrouw. Anne Lauvergeon geeft bijvoorbeeld leiding aan de groep Areva, het Franse kernenergieconcern. Colam-Sonepar, het distributiebedrijf voor elektrisch materiaal wordt bestuurd door Marie-Christine Coisne. Laurence Parisot is vanaf 1990 directrice van l'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP), een onderzoeksinstituut. Als goede enquêteur kent ze de stemming in de samenleving. Het Franse bedrijfsleven is haar bekend: ze is dochter

E-mails naar kranten met onsmakelijke details over privélevens en processen wegens smaad volgen elkaar op.

van een meubelfabrikant. In 2005 worden er verkiezingen gehouden voor het presidentschap van de MEDEF. Yvon Jacob, de kandidaat van de UIMM rekent als vanzelfsprekend op het toekomstige voorzitterschap. Laurence Parisot stelt zich kandidaat op haar beurt. Zij vertegenwoordigt de tak van de dienstverlening en het midden- en kleinbedrijf. Op een handige manier weet ze prominente zakenmannen voor zich te winnen. De publieke opinie weet ze te bespelen door lessen te nemen bij een communicatiegoeroe. Ze reist het land af om steun en stem te winnen bij alle plaatselijke bedrijfsorganisaties. Hulp komt van de grote groep van vrouwelijke managers, die voornamelijk in de dienstverlening zitten en die de sociale bepalingen uit een vroeger industrieel tijdperk beu zijn.

De strijd om het presidentschap is meedogenloos. Alle middelen om de macht te veroveren worden aangewend. Van de Franse etiquette blijft niets over: e-mails naar kranten met onsmakelijke details over privélevens en processen wegens smaad volgen elkaar op.

Laurence Parisot wint uiteindelijk de strijd en wordt presidente van de MEDEF. Een ploeg van hooggediplomeerde en competente vrouwelijke stafleden wordt samengesteld om Parisot te steunen in haar dagtaak. Maar het leiderschap van Parisot cum suis en haar pogingen om het bedrijfsleven te moderniseren worden systematisch tegengewerkt door de oude garde van de

UIMM. Hun financiële bijdrage is nog steeds van essentieel belang om de kassa van de MEDEF te spekken. Parisot krijgt de kans om de macht van de UIMM definitief te breken wanneer er ontdekt wordt dat miljoenen euro's in liquide uit de kassa worden gelicht door de UIMM. Tijdens het proces dat volgt verklaart een prominent bestuurder van de UIMM dat dit geld gebruikt werd om "sociale banden te smeren". Stafleden van de UIMM worden ontslagen. De UIMM heeft zichzelf in diskrediet gebracht. Parisot is nu de echt de baas over de MEDEF.

Vriend en vijand zijn het erover eens dat Parisot over grote leiderschapskwaliteiten beschikt. Maar dit Franse succesverhaal toont vooral aan dat voor leiderschap een geheel van kwaliteiten nodig is: er-

varing, opleiding en karaktertrekken spelen allemaal een rol. Overigens bestaan er grote verschillen in de benodigde bekwaamheid voor elke bedrijfstop: het management van een energiebedrijf vereist andere ervaring en kennis dan bijvoorbeeld het voorzitterschap van een politieke partij.

Maar al te vaak wordt er van uitgegaan dat vrouwen niet over leiderschapskwaliteiten zouden beschikken. Met de kwalificatie "vrouwen" wordt er ogenschijnlijk een homogene, uniforme groep bedoeld, waar ieder verschil in karakter afwezig zou zijn. De Franse vrouwelijke managers laten zien dat deze beweringen onjuist zijn. Voor goed leiderschap zijn vooral ervaring, opleidingsniveau en individuele eigenschappen nodig. Deze factoren en eigenschappen komen net zo goed bij mannen als bij vrouwen voor. Talent voor leidinggeven is dus niet sekse gebonden, maar wordt vooral bepaald door specifieke individuele gaven. Het succesverhaal van Laurence Parisot en haar girl team laat op een briljante manier zien dat deze talenten en capaciteiten in overvloed aanwezig zijn. ■

Bronnen:

Cazes, S. (2005) "La Girl Team de Parisot", *Le Point*, no.1731.

Cazes, S. (2008) "Le coup de sang de Laurence Parisot", *Le Point*, no. 1851.

Guinochet, F. (2008) "Laurence Parisot, une femme en guerre", Ed. L'Archipel.

www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref=NATCCF03123, bezocht op 24 juli 2009

www.ina.fr/recherche/search=laurence+parisot&vue=video, bezocht op 23 juli 2009.

Slooff, A., (2009) "Vrouwen in de top, winstcijfers in het slop", *Volkskrant*, 15 juli.

Stoker, E., Vos, C., (2009) "Vrouwen in topfuncties stellen teleur", *Volkskrant*, 6 maart.

Vignaud, M. (2009) "Guérilla judiciaire entre Laurence Parisot et la vieille garde de l'UIMM", *Le Point*, 2009-01-20.