

MARINA MOVSISSIAN

AMBITIEUSE, et alors ?

Le guide pour prendre sa place
et incarner son leadership

Éditions Prochain Chapitre
60 rue François 1^{er} - 75008 PARIS
www.editions-prochain-chapitre.fr

© Éditions Prochain Chapitre 2026
ISBN : 978-2-488886-03-1

Aucune partie de ce livre ne peut être reproduite sous quelle forme que ce soit ou par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit, sans autorisation de l'éditeur.

SOMMAIRE

Préface par Nathalie Chiurulla	9
Avant-propos	13
- La genèse d'une bonne élève	15
- De l'ombre à la lumière : le déclic américain	16
- Le prix de la liberté	16
- Portraits de femmes	17
- Manifeste	23
 1. Pourquoi notre carrière ne décolle-t-elle pas et pourquoi devons-nous prendre notre place ?	 27
- Les inégalités de genre sont systémiques dans notre société	27
- Les stéréotypes, l'éducation et la socialisation limitent les femmes	32
- La charge mentale, encore trop féminine	38
- Osons l'ambition	39
<i>Pour résumer</i>	<i>42</i>
<i>Exercice d'auto-coaching</i>	<i>43</i>
 2. Adopter un état d'esprit de croissance	 45
- Prendre conscience de ses pensées limitantes et les remplacer ...	45
- La méthode des 3C : votre routine de confiance	50
- Développer son audace : plus on ose, plus on ose	55
- Le pouvoir de la visualisation	57
<i>Pour résumer</i>	<i>60</i>
<i>Exercices d'auto-coaching</i>	<i>61</i>

3. Construire son plan de carrière et le réaliser 63

- Étape 1 : l'audit de situation 64
- Étape 2 : définir vos objectifs 64
- Étape 3 : établir votre état futur désiré 64
- Étape 4 : acquérir les compétences aujourd'hui 65
- Étape 5 : auto-promouvoir ses réussites 66
- Étude de cas – Victoire et le poste sur-mesure 70
- Pour résumer 71*
- Exercices d'auto-coaching 72*

4. Savoir s'entourer 75

- Choisir son cercle proche et gérer les énergies 75
- L'énergie Catabolique vs Anabolique 78
- Trouver des mentors, des sponsors et des alliés 79
- La force du coaching 83
- Manager efficacement son manager 84
- L'importance des réseaux professionnels 86
- Le networking ne vous manque pas, c'est le système qui dysfonctionne 94
- De la rivalité à la sororité 96
- Pour résumer 100*
- Exercices d'auto-coaching 101*

5. Oser demander, négocier, poser des limites 103

- De la nécessité de demander et négocier 103
- Astuces pour être assertive et négocier avec confiance 105
- Savoir dire non, poser des limites et savoir partir 114
- Prendre soin de soi et demander de l'aide 120
- Prendre la parole en public 122
- Les peurs : les identifier pour les affaiblir 126
- Pour résumer 130*
- Exercices d'auto-coaching 131*

6. S'inspirer des parcours de femmes inspirantes	133
– C'est quoi la réussite ?	133
– Nous sommes toutes un modèle pour une autre	136
– Mon parcours d'audace	138
– Relativiser l'échec : la méthode des « scénarios de réussite multiple »	142
– Portraits et témoignages de femmes qui « réussissent » : leurs conseils	144
<i>Pour résumer</i>	154
<i>Exercices d'auto-coaching</i>	155
7. Passer à l'action	159
– Oui, mais comment ?	159
– Mes 10 conseils carrière	163
– Développer son leadership : authentique et inspirant	166
– Étude de cas : Sarah – de la bonne élève à la leader	169
<i>Pour résumer</i>	171
<i>Exercice d'auto-coaching</i>	172
8. Plaidoyer pour des entreprises plus égalitaires	173
– Les bénéfices d'une meilleure mixité	173
– Comment promouvoir les talents féminins en entreprise ?	180
– Comment et pourquoi créer un réseau interne féminin (ou ERG) ?	185
– En posture d'influence	191
– Les outils de la manager-coach	196
<i>Pour résumer</i>	210
<i>Exercices d'auto-coaching</i>	212
Conclusion – L'ère de votre leadership	217
Remerciements	221
Contact et services proposés	225
Pour aller plus loin	227
Ressources mentionnées	229

Préface par Nathalie Chiurulla

Ambitieuse, et alors ?

Parfois, le mot ambitieuse est encore prononcé à voix basse. Comme s'il fallait s'en excuser.

Comme si viser plus loin, plus haut, plus juste était une transgression, surtout quand on est une femme.

Alors qu'avoir de l'ambition, c'est avant tout avoir envie de sortir de sa zone de confort. Se challenger. Se donner les moyens de créer la meilleure version de soi-même. Une version alignée avec ses valeurs, ses priorités, et capable de déployer pleinement son potentiel au service de ce qui compte vraiment. Une ambition qui permet de se sentir utile, légitime, accomplie.

Pourtant, sur le terrain et dans les organisations que j'accompagne, je fais toujours le même constat : des femmes compétentes, engagées, exigeantes avec elles-mêmes. Des femmes qui travaillent dur, qui délivrent, qui portent les projets et les équipes. Et qui, malgré cela, restent trop souvent en retrait. Invisibles. En attente.

En attente que leur travail parle pour elles.

En attente qu'on reconnaisse enfin leur valeur.

En attente qu'on leur tende la main.

Or, la vie professionnelle n'est pas un concours de mérite abstrait. Elle ressemble beaucoup plus à un jeu, que j'aime comparer à un Monopoly.

Dans ce jeu, certaines et certains ont reçu très tôt la règle, la notice, parfois même quelques billets en plus au départ. D'autres arrivent sur le plateau sans mode d'emploi, persuadées qu'en avançant sérieusement, case après case, tout finira par s'aligner. Mais au Monopoly, comme dans la vie professionnelle, on ne gagne pas simplement parce qu'on est appliquée. On gagne parce que l'on connaît les règles. Parce qu'on sait quand investir, quand négocier, quand prendre un risque calculé. Et surtout parce que l'on comprend que ce n'est pas qu'une question de « chance ».

Trop de femmes ont intégré l'idée qu'il fallait « mériter » leur place avant de la revendiquer. Qu'il fallait être irréprochable avant d'être visible. Qu'il fallait attendre d'être prête à 120 % avant d'oser avancer un pion. Ce n'est pas un manque d'ambition. C'est le résultat de règles du jeu implicites, de stéréotypes persistants et d'un système qui a longtemps valorisé certains comportements, souvent masculins, tout en en sanctionnant d'autres.

Soyons claires : le syndrome de l'imposteur n'est pas un simple manque de confiance individuel. Et la difficulté à se mettre en avant ou à négocier n'est pas une faiblesse personnelle.

Ce sont des symptômes systémiques.

C'est pour cela que Ambitieuse, et alors ? est un livre nécessaire.

Pas un livre de plus qui expliquerait aux femmes qu'il faut oser.

Mais un guide lucide, exigeant, profondément ancré dans le réel.

Ce que ce livre propose, c'est justement d'aller chercher la notice. De comprendre les règles du jeu professionnel, même quand elles sont tacites. D'identifier les raccourcis possibles, les alliances utiles, les leviers actionnables. Non pas pour devenir quelqu'un d'autre, mais pour avancer en conscience.

Dans la vie personnelle, quand nous voulons aller d'un point A à un point B, il nous paraît naturel de prendre une carte, un GPS, un itinéraire. Personne ne se dirait : « Je vais y aller au hasard, et on verra bien. » Pourtant, dans la vie

professionnelle, on avance encore trop souvent sans plan, en espérant croiser les bonnes opportunités au fil du chemin.

Ce livre est un GPS professionnel : il outille, structure, éclaire.

Il rappelle que l'ambition n'est ni un défaut ni un gros mot. C'est une énergie. Une intention. Un moteur. Et qu'il existe mille manières d'être ambitieuse, visible ou discrète, linéaire ou sinueuse, collective ou très personnelle. Les parcours partagés ici le montrent avec force et nuance. Ils ne proposent pas des modèles à copier, mais des possibles à explorer.

Alors, si vous ouvrez ce livre, que vous soyez salariée, entrepreneuse, en reconversion, manager ou dirigeante, j'aimerais vous dire ceci :

N'attendez plus.

N'attendez pas d'être « prête ».

N'attendez pas qu'on vous donne l'autorisation.

N'attendez pas que les règles deviennent soudainement explicites.

Lisez. Réfléchissez. Testez. Ajustez. Prenez ce qui résonne, laissez le reste.

Et surtout, acceptez d'avoir peur de l'inconnu.

Parce que l'ambition n'est ni un défaut ni un privilège. C'est une énergie.

Et il est temps qu'elle cesse d'être retenue.

Nathalie Chiurulla,

Ingénieure & Entrepreneuse ambitieuse

Avant-propos

J'ai ce livre en tête depuis longtemps. Pourtant, j'en ai sans cesse repoussé l'écriture. Je pensais devoir attendre. Attendre plus d'expérience et de légitimité pour me lancer. Je ne m'autorisais pas à écrire, persuadée qu'il fallait une carrière brillante ou une reconnaissance officielle pour oser prendre la parole.

Pendant des années, j'ai pensé que certains qualificatifs étaient loin de me correspondre. Pour moi :

- « **Aventurière** » désignait une femme qui gravissait physiquement des montagnes.
- « **Féministe** » qualifiait une femme qui défendait les autres sur la place publique.
- « **Légitime** » caractérisait une personne apte à intervenir uniquement dans les domaines qu'elle maîtrise parfaitement. Par exemple, en ma qualité de coach professionnelle, je ne me sentais pas autorisée à aider des dirigeantes, pensant que je devais avoir été patronne moi-même.

Je me bats toujours contre ces freins, mais j'ai fait évoluer mon point de vue :

- J'ai réalisé qu'avoir déménagé seule, à deux reprises et sur deux continents différents, sans savoir ce qui m'attendait, faisait de moi une aventurière.

- Aujourd'hui, je me considère féministe, même sans animosité envers la gent masculine (contrairement à ce que certain-es¹ veulent faire croire au sujet du féminisme) et sans manifester dans la rue. Je me sens concernée par les inégalités de genre, malheureusement ancrées dans notre modèle sociétal. C'est pourquoi j'ai choisi d'aider les femmes dans leur vie professionnelle à travers mon activité de coaching.
- Surtout, en étant désormais à la tête de ma « petite » entreprise, j'ai compris qu'il ne faut pas attendre d'être « prête » pour se lancer. C'est en se lançant qu'on le devient.

Je me sens donc légitime pour tenter l'aventure de ce livre qui, je l'espère, fera gagner un peu de terrain au féminisme.

Je vous propose ici un espace de réflexion bienveillant sur votre personnalité et votre carrière. Vous y trouverez une méthode et des conseils pour lever certaines des barrières qui vous empêchent d'oser, de poursuivre votre quête de réussite, et enfin de reconnaître et promouvoir vos victoires.

Je partagerai avec vous mon expérience personnelle, les témoignages de femmes que j'ai eu l'honneur de croiser, une palette d'outils pour faciliter vos prises de décision, ainsi que des conseils précieux reçus par le passé.

Je suis Marina, coach professionnelle certifiée, conférencière et formatrice. J'ai plus de 700 heures de coaching à mon actif et mes interventions en entreprise ont rassemblé plus de 6200 personnes à l'heure où j'écris ces lignes.

Mais avant d'être cette experte, j'ai été une petite fille qui cherchait désespérément à entrer dans le moule. Aujourd'hui, j'accompagne et je forme sur le leadership et la confiance en soi, entre autres. Et pourtant, je n'ai pas eu confiance en moi pendant 30 ans !

1 J'ai recours à l'écriture inclusive au cours de ce livre, pour refléter mon engagement en faveur d'un langage qui nous visibilise tous et toutes. Je féminise le plus souvent car je m'adresse surtout à des femmes, et ferai usage tantôt de mots épicènes, de double-flexion, de points médians... Je vous invite à suivre Alicia Birr qui fait un travail éducatif sur ce sujet.

La genèse d'une bonne élève

Je suis née à Moscou en 1990, alors que l'URSS s'effondrait. Ma mère est russe, mon père arménien, et j'ai une petite sœur dans ma cellule familiale originelle.

Arrivée en France à cinq ans, j'ai dû apprendre une langue que je parlais à peine. Très vite, le mot d'ordre à la maison fut : excellence. Ma mère, élégante et exigeante, projetait sur moi sa vision de la fille parfaite. Mon père, lui, aurait préféré un garçon. Résultat ? J'ai grandi avec l'impression constante de décevoir. À l'école, je ne devais me faire remarquer que par mes notes. Mon naturel comique ? « Ce n'est pas comme ça qu'on se comporte. »

J'ai appris à me taire. En CM1, quand mes camarades me volaient mon goûter parce que je refusais de dire des gros mots, je ne disais rien. Au collège, quand on m'appelait « double nez », j'intégrais leur méchanceté comme une vérité : « Je ne suis pas belle, je dois tout miser sur le travail. »

J'ai passé ma jeunesse à essayer d'être transparente, lisse, exemplaire. Je n'arrivais pas à avoir une conversation difficile sans pleurer. Je cherchais à ressembler aux autres, ignorant que ma force résiderait un jour dans ma différence.

C'est en terminale que j'ai commencé doucement à sortir de l'ombre, en me présentant comme déléguée de classe.

Une nouvelle élève est arrivée dans notre classe littéraire et je suis allée lui souhaiter la bienvenue. Elle vous dira que c'était pour ma campagne électorale, mais il me tenait surtout à cœur qu'elle se sente bien accueillie. Elle est encore mon amie aujourd'hui. Mon désir d'œuvrer pour un environnement plus inclusif était déjà là.

À 20 ans, je me suis inscrite à des cours de danse. J'ai toujours aimé ça, notamment au saut du lit quand j'étais petite. Doucement, je me suis réapproprié ce corps qui changeait et je me suis réconciliée avec lui ; espace d'une prise de confiance en moi.

De l'ombre à la lumière : le déclic américain

Mon premier grand virage s'est opéré à 25 ans. J'ai démissionné d'un CDI confortable pour l'inconnu. Tout le monde me trouvait folle, sauf mon instinct. Ce pari m'a menée chez Google, d'abord à Dublin, puis vers mon rêve : San Francisco.

C'est chez Google que j'ai eu une révélation. En avril 2018, lors d'un atelier sur l'auto-promotion, j'ai compris une chose fondamentale : personne ne viendra me chercher si je ne me montre pas. Il était de ma responsabilité de promouvoir mon travail.

J'ai appliqué cette méthode immédiatement. J'ai organisé mon propre networking trip, provoqué des rencontres, et décroché un poste aux États-Unis. J'ai découvert que l'audace paye plus que la conformité.

Pour réussir cette transition, je m'étais fait accompagner par un coach, ce qui m'a permis de découvrir la puissance de ces méthodes.

En 2019, j'ai commencé à animer moi-même ces ateliers d'auto-promotion pour partager ce déclic. Sept ans plus tard, je continue d'intervenir sur ce sujet et le constat est toujours le même : beaucoup de femmes talentueuses s'autocensurent, peinent à reconnaître leurs réussites et à en parler.

En 2020, je me suis formée au coaching avec l'intention d'enrichir ma posture managériale. J'y ai vécu une profonde transformation personnelle et je suis tombée amoureuse de cette pratique. J'ai enfin gagné confiance en moi.

Le prix de la liberté

Pourtant, le chemin n'a pas été linéaire. J'ai subi le syndrome de l'imposteur, violent et intime. J'ai connu des managers toxiques qui m'ont fait douter de ma santé mentale et remettre en question ma vision du leadership. J'ai éprouvé la solitude de l'expatriation.

Le véritable point de bascule a eu lieu fin 2021. De retour à Paris, salariée dans une startup qui ne me correspondait pas, je suis tombée enceinte accidentellement, avant de faire une fausse couche. Cet événement douloureux a agi comme un électrochoc.

La quête de sens n'était plus une option, c'était une urgence vitale. Qu'est-ce qui comptait vraiment ? La réponse fut évidente : la liberté. Entreprendre, créer, devenir ma propre patronne.

En janvier 2022, je me suis lancée à plein temps.

Portraits de femmes

Pour compléter mes propos, j'ai souhaité réaliser des portraits vidéo de femmes qui « réussissent » tout en restant accessibles. Elles incarnent des Rôles Modèles légitimes, venues d'horizons variés.

J'utiliserai leurs propos pour étayer certains sujets. Elles partageront avec nous leur vision de la réussite et leurs conseils. Vous pourrez retrouver l'intégralité de ces échanges via le QR Code ci-dessous ou sur la page web : <https://empowermov.com/bonus-livre/>



Pourquoi notre carrière ne décolle-t-elle pas et pourquoi devons-nous prendre notre place ?

Les inégalités de genre sont systémiques dans notre société

Ne nous sentons pas coupables d'évoluer dans une société inadaptée aux réalités des femmes. Cette injustice est réelle.

Nous sommes la majorité (52 % de la population), mais nous restons invisibles au sommet.

Les chiffres sont têtus : au sein du CAC 40, à peine un quart des postes d'encadrement sont occupés par des femmes³. Dans la Tech, secteur clé de notre avenir, c'est l'hémorragie : la moitié des femmes quittent le navire avant 35 ans.

L'ONU prévient que 85 % des métiers de 2050 seront technologiques. Si nous ne féminisons pas le numérique maintenant, nous serons exclues de l'innovation future. L'urgence est là.

3 Rapport annuel 2022 des entreprises du CAC 40.

En ce qui concerne le portefeuille, le constat est tout aussi amer : à poste égal, nous gagnons toujours moins. Pourquoi cet écart persiste-t-il ?

Notre émancipation est récente. Rappelons-nous que le droit de vote n'a été acquis qu'en 1944, après 150 ans de lutte. Les stéréotypes ne s'effacent pas en deux générations. Nous sommes les héritières d'un contexte, pétries de croyances limitantes et d'une éducation qui peine à évoluer.

Les stéréotypes de genre, notamment autour de la place des femmes (souvent reléguées aux tâches ménagères et à l'éducation de leurs enfants) et les croyances autour de la supériorité des hommes sont encore tenaces. Selon le Haut Conseil à l'Égalité⁴, ces stéréotypes masculinistes regagnent même du terrain chez les jeunes.

La pression sociale, elle, reste intacte : « C'est pour quand ? Tic tac ! ». Refuser la maternité est encore vu comme une anomalie. En 2024, quand le Président Emmanuel Macron a appelé au « réarmement démographique » pour parer la baisse de la natalité, le message est clair : nos utérus redeviennent une affaire d'État, presque une propriété publique.

Ce point de vue nocif et archaïque nous renvoie de nouveau à notre fonction dite « première » de reproduction.

Lorsqu'un foyer accueille un enfant, il est fréquent que celle ou celui qui touche le plus petit salaire s'arrête de travailler ou réduise son temps professionnel. Dans les couples hétérosexuels, il s'agit souvent des femmes. Une femme sur quatre travaille à temps partiel contre seulement un homme sur dix. Cela met en péril la carrière, l'indépendance et la sécurité économique des femmes. Il en résulte une différence affolante de 40 % de revenus à la retraite entre les femmes et les hommes⁵.

Plus on étudie le sujet, plus on comprend le caractère systémique du phénomène.

4 Sixième rapport du HCE (Haut Conseil à l'Égalité) de janvier 2024.

5 Étude de la DREES publiée en juin 2023.

À l'âge de quatre ans déjà, 70 % des enfants attribuent un genre masculin à une figure de pouvoir, et un mode féminin aux personnes dominées⁶.

Les enseignant-es accordent plus de temps aux petits garçons qu'aux petites filles : ils et elles consacrent environ 44 % de leur temps aux filles, contre 56 % aux garçons⁷.

Les petites filles sont poussées à être calmes et réservées, tandis que les petits garçons sont encouragés à s'affirmer, mais surtout pas à exprimer leurs émotions.

Les stéréotypes de genre, la socialisation genrée, notre société patriarcale, poussent les petites filles à croire qu'elles sont moins fortes que les garçons, qu'elles leur sont inférieures.

Plusieurs expériences le démontrent. Le test de « la figure de Rey-Osterieth »⁸ montre que, quand un exercice est présenté comme un problème de géométrie, les filles réussissent moins que les garçons ; quand c'est un exercice de dessin, elles réussissent mieux ! *Les maths, ce n'est pas pour les filles*, c'est bien connu...

Il y a une surreprésentation des hommes dans les secteurs de pouvoir, un renforcement des rôles genrés, une invisibilisation des femmes :

- seulement 3 % d'occupation dans les manuels d'Histoire ;
- 6 % des prix Nobel en 120 ans ;
- 0,78 % des œuvres du Louvre entre l'Antiquité et le XIX^e siècle exécutées par des femmes.

Les femmes remettent souvent en cause leur légitimité, n'ont pas toujours confiance en elles ou manquent d'assertivité pour aller prendre leur place en entreprise... ces conséquences découlent des racines patriarcales de la société.

6 Étude du CNRS en 2020.

7 Étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).

8 Étude terrain menée auprès de collégien-nés en 2018.

Depuis que j'ai commencé à animer des ateliers d'empowerment⁹, je constate toujours ce schéma : des femmes talentueuses, mais qui doutent souvent d'elles et n'osent pas se mettre en avant. Elles travaillent très bien, mais cela leur paraît normal. J'en ai moi-même fait les frais, puis j'ai observé ce phénomène chez beaucoup d'autres.

En coaching individuel, la question de la confiance en soi, le syndrome de l'imposteur (*l'impression que je ne mérite pas ma place et que quelqu'un va finir par me démasquer*) ou celui de la bonne élève (*je fais mon travail du mieux que je peux et j'attends que le professeur/le manager/l'autorité reconnaisse les mérites de mon travail*) reviennent fréquemment.

70 % des femmes et des hommes peuvent être touchés par ce syndrome de l'imposture au cours de leur vie, mais les réactions face à celui-ci sont très différentes. Les femmes vont plus souvent attribuer leurs réussites à la chance et leurs échecs à un manque de compétences, tandis que les hommes vont plus facilement remettre en cause un facteur externe.

Dans 71 des 72 pays étudiés, même à performances égales, les filles sont plus enclines à attribuer leurs échecs à un manque de talent que les garçons, qui sont, eux, plus susceptibles d'incriminer des facteurs externes.¹⁰

Sabrina Zidour témoigne de son syndrome de l'imposteur et du sentiment d'« outsider social » :

« J'ai longtemps cru que je n'étais pas à ma place face à l'élite. Je suis une outsideuse sociale. Je n'ai pas les codes, pas les bons diplômes. Quand tu n'as pas de représentation autour de toi de gens qui ont ton parcours, c'est hyper difficile de te dire que tu es à la bonne place. »

9 « Processus sociopolitique qui associe une dynamique individuelle d'estime de soi et de développement de ses compétences avec un engagement collectif et une action sociale progressiste » (*Larousse*), ou plus simplement à mon sens l'idée d'autonomiser quelqu'un à prendre le pouvoir.

10 Selon l'article « The stereotype that girls lack talent: A worldwide investigation » publié dans *Science Advances*, à partir de l'enquête internationale PISA.

Évidemment, quand nous n'avons pas les codes et le sentiment de ne pas ressembler aux gens autour de nous, c'est naturel de nous sentir « impositrice ». J'ai eu ce même sentiment quand j'ai rejoint les équipes de Google, où j'ai d'ailleurs rencontré Sabrina par la suite.

Je suis sûre que cela parlera à nombre d'entre vous.

Les femmes s'auto-censurent souvent. Et c'est bien normal, dans ce monde qui n'a pas été fait par nous ni pour nous !

Alors si vous aussi, vous ressentez un manque de confiance en vous, une impression de ne pas être suffisamment légitime, suffisamment talentueuse... cela est sans doute lié à une intériorisation des stéréotypes de genre, à des attentes spécifiques de la société et à une forme possible d'auto-censure, en plus du fait de ne pas se reconnaître dans le modèle de *leadership* en place. Si vous essayez d'être comme les hommes pour réussir, sachez que c'est normal. Nous avons tellement intégré ces postulats qu'en sortir nécessite un effort conscient de déconstruction. Heureusement, nous pouvons diriger à notre manière, sans tenter d'imiter les hommes et dans le respect de nos singularités.

Il nous reste un travail encore conséquent pour accompagner chacun et chacune, à prendre conscience de ses biais et des stéréotypes, notamment sexistes qui régissent notre société.

À l'heure où les décisions sont toujours prises par des collectifs très masculins, aux codes normés, il est encore difficile d'émerger en incarnant un *leadership* différent de ces normes.

Christelle Vaugelade-Kalipé, DRH de start-up et fondatrice du collectif IDEA Pact, partage avec nous dans son portrait sa vision systémique des inégalités :

« La réussite est profondément structurée, largement documentée dans les sciences sociales. Bourdieu nous explique que personne ne part du même point parce que les capitaux économiques, culturels et sociaux

ne sont pas répartis équitablement. Fanon rappelle aussi que beaucoup doivent traverser des systèmes qui n'ont pas été pensés pour eux. En France, les chiffres sont assez clairs. Il faut six générations pour qu'un enfant pauvre atteigne simplement le revenu médian. La réussite, on la raconte beaucoup comme une histoire de méritocratie, alors qu'elle n'est pas neutre. Elle peut représenter une violence symbolique pour ceux qui n'ont pas les bonnes cartes. La réussite économique, devenir riche, en fait, c'est avant tout une notion de capital économique qui n'est pas distribuée. [...]

Pour beaucoup de femmes, mener sa carrière, c'est encore naviguer entre des attentes contradictoires, des plafonds invisibles, une charge domestique qui est encore inégalitaire et des injonctions qui sont impossibles. [...] Répondre à cette question sous un prisme individuel, vient totalement gommer le contexte macro dans lequel on évolue toutes et tous. »

Les stéréotypes, l'éducation et la socialisation limitent les femmes

Au-delà des limites que nous impose cette société patriarcale, nous grandissons encore, de génération en génération, dans un narratif où grosso modo :

- Les hommes sont les décideurs et ne doivent pas ressentir d'émotions, si ce n'est la colère, seule émotion socialement acceptable pour eux. Ils sont « forts » et « courageux ».
- Les femmes doivent prendre soin des autres avant de penser à elles-mêmes et s'occuper du foyer ; elles peuvent travailler, mais sans échapper au travail domestique non rémunéré. Elles sont « émotives », « sensibles », « douces » et se crêpent toujours le chignon.

À la maison, dans nos familles, il est fréquent de voir que les filles et les garçons ne sont pas éduqués de la même manière.