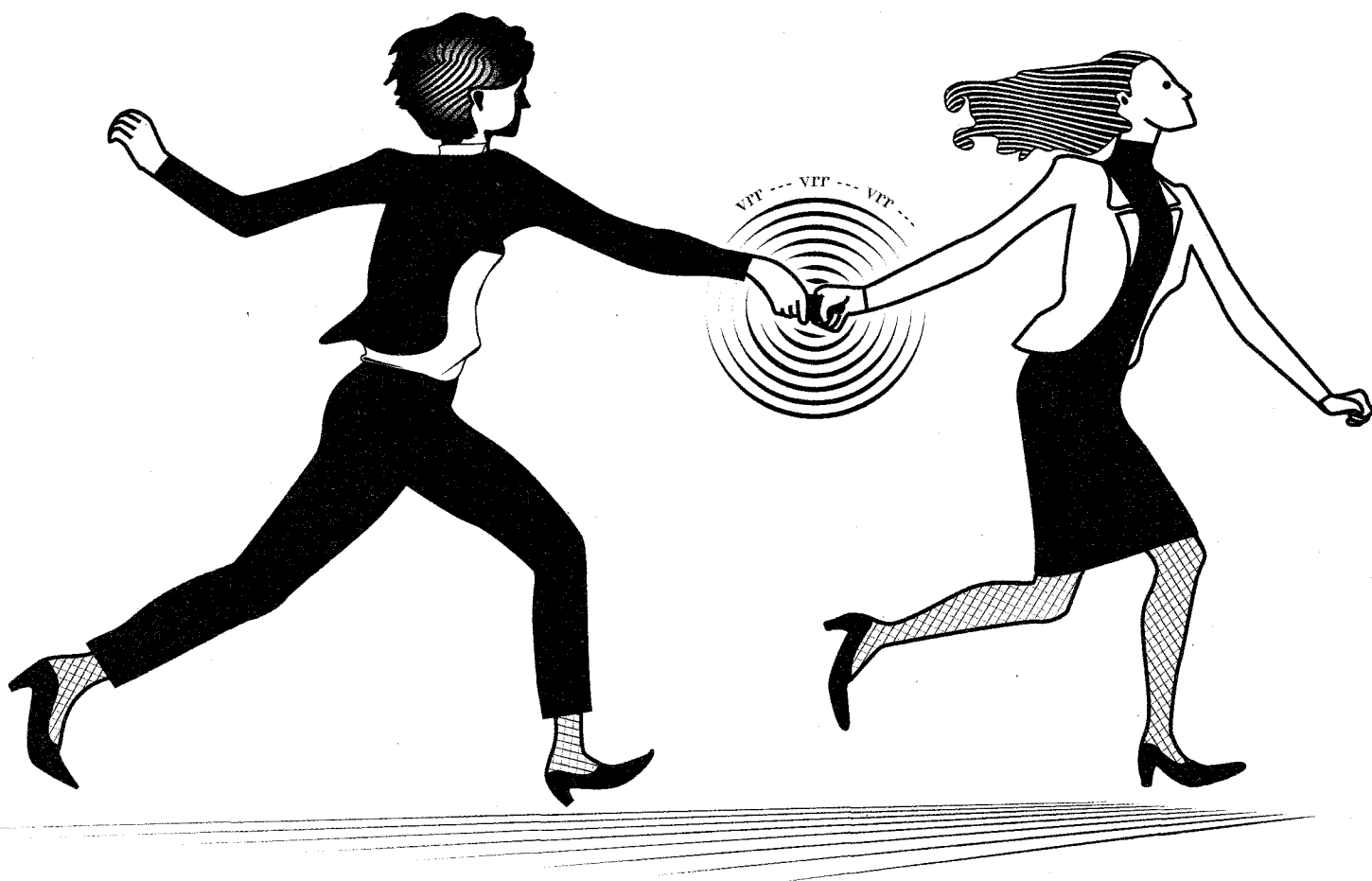


LA RÉVOLUTION DES



Le 12 juillet dernier, le palais du Luxembourg accueillait le premier colloque organisé par l'association Terra Femina, lancée en mai 2008 par Véronique Morali. Au cœur de cette rencontre intitulée Femmes, Trait d'union de la Méditerranée : la place et le rôle des femmes dans l'économie de leur pays. Dans un mois, ce sera au tour du Women's Forum for Economic and Society, dont c'est la quatrième édition, d'aborder des thématiques similaires et de réfléchir autour de la notion de « Progrès ». Point commun essentiel de ces deux événements : des femmes qui se mettent en réseau pour tenter de faire progresser la société et repenser leur rôle et leur place dans le système économique.

A l'heure où nos politiques peinent parfois à avoir une « vision », voici des femmes qui tentent d'ébaucher une « troisième voie » économique et sociale que l'on ne saurait négliger. Mais, au-delà de la visibilité accrue de ces femmes de la société civile, politique et économique, c'est une véritable révolution qui est en marche et qui se manifeste tout particulièrement par l'explosion des réseaux féminins.

PAR VÉRONIQUE FORGE ILLUSTRATION CLÉMENT DE GAULEJAC

RÉSEAUX FÉMININS

Une réponse au manque de visibilité des femmes

Les femmes veulent faire progresser la société et repenser leur rôle dans ce monde. Cette révolution se fait particulièrement sentir dans le domaine économique où elles s'imposent à des postes de haut niveau. Même si elles n'étaient que 11 % à occuper des fonctions au sein des instances dirigeantes des grandes entreprises européennes en 2006 (source Commission européenne) alors qu'elles représentent 55 % des diplômés des universités en Europe (source Eurostat/EU 27/2004). La mixité est, en effet, encore loin d'être acquise surtout lorsque l'on grimpe dans la pyramide.

Armelle Carminati Rabasse, vice-présidente Engagement et Diversité au sein d'Accenture et prési-

dente du réseau Accent sur Elles qu'elle a créé en 2000, souligne que le jour où elle est entrée au comité de direction, elle était "un peu isolée". Elle a voulu comprendre où étaient passées les autres et les aider en créant ce réseau qui leur permet de mieux gérer leur carrière. Grâce à ce travail de terrain, "le nombre de femmes managers est passé de 24 % à 46 % entre 2004 et 2006" chez Accenture. Une belle performance que les grandes sociétés encouragent de plus en plus car elles y voient un atout. Selon l'étude Women Matter de Mc Kinsey parue en 2007, il ressort que les entreprises ayant au minimum 30 % de femmes dans leurs instances de direction obtiennent de meilleurs résultats.

Quant à Marie-Claude Peyrache, ancienne directrice de la communication de France Télécom (1994-2001) et aujourd'hui présidente du réseau Européen professionnel Wo-

« En deux ans, le nombre de femmes managers a doublé chez Accenture. »

men's network France (EPWN), elle a pris conscience, elle aussi, qu'il fallait aider les femmes à gravir les échelons lorsqu'elle s'est retrouvée seule femme siégeant au comité exécutif de France Télécom. Elle avait, à l'époque, fondé un réseau de femmes au sein de l'entreprise "pour soutenir les autres". Pour la présidente de EPWN, les freins à

la progression des femmes sont de deux types. Tout d'abord, psychologiques. "À l'époque, les dirigeants de France Télécom étaient frileux à l'égard des candidatures de femmes à des postes de direction car ils avaient peur qu'on leur reproche ces nominations si elles ne réussissaient pas. Ces

freins sont tombés lorsque le président a imposé qu'il y ait au moins une femme dans les comités de direction."

Il existait également, selon elle, des freins techniques. Par exemple, la détection des hauts potentiels a lieu souvent entre 30 et 35 ans, un âge où les femmes décident d'avoir des enfants, "du coup, elles n'étaient pas prises en compte".

Un lieu de partage d'expériences au féminin

Si les freins à la progression des femmes dans la hiérarchie semblent s'estomper, c'est sans conteste grâce à la montée en puissance de réseaux féminins qui agissent comme de véritables « lobbies », mettant en lumière les problématiques spécifiques des femmes. Faire "bouger les mentalités des hommes", c'est le maître mot d'Armelle Carminati Rabasse qui se montre vigilante sur la féminisation des hiérarchies et des grades et sur la façon dont les femmes sont évaluées. Des mesures indispensables pour lutter contre les discriminations et où les réseaux ont leur rôle à jouer.

Fabienne Schwalbe, la présidente de HEC au féminin, remarque que "les jeunes filles fraîchement sorties de l'école n'ont pas conscience des freins

qu'elles vont rencontrer durant leur carrière et ne sont donc pas préparées à les affronter; les réseaux d'écoles les aident à identifier ces freins". Ce n'est souvent que vers 30 ans qu'elles se rendent compte qu'elles progressent moins vite que leurs alter ego masculins. C'est le constat que fait

« Dans un réseau, on reçoit autant qu'on donne. »

Dorothee Duron-Rivron, ancienne avocate, associée depuis six mois chez RLD Partners, un cabinet de conseil en stratégie de communication : "Je m'étais fixé comme objectif d'être partner à 35 ans pour avoir une sorte d'indépendance à l'approche de la maternité, mais je me suis rendu compte que, pour une femme, cela met-

tait entre trois et six ans de plus que pour un homme." Aujourd'hui, cette jeune femme de 30 ans a décidé de monter Transgénération'Elles, un réseau féminin qui réunira dès cette rentrée des femmes de trois générations différentes. "Pour une jeune femme de 30 ans, rencontrer une femme de 50 ans qui a déjà une partie de sa carrière derrière elle, c'est un enrichissement

formidable en termes d'expérience et cela lui permettra peut-être d'anticiper certaines épreuves comme celle du passage d'un échelon à un autre. Pour la femme de 50 ans, c'est un moyen de garder un contact direct avec la jeune génération."

Pour Séverine Smadja, présidente et fondatrice de Cyber Elles, le ré-

seau de femmes NTIC créé en 1999, cette idée d'échange est la clé : "dans un réseau, on reçoit autant qu'on donne". Une relation "gagnant-gagnant" qui apparaît indispensable tout au long de la carrière professionnelle.

En effet, si la notion de plafond de verre semble être quelque peu obsolète à l'heure actuelle, les femmes se heurtent désormais à un véritable "labyrinthe" au sein de l'entreprise. C'est du moins ce que révèle l'étude Women and the labyrinth of leadership parue dans la Harvard Business Review en septembre 2007. Selon les auteurs, "le plafond de verre ne prend pas en compte la complexité et la variété des challenges que rencontrent les femmes dans leur accession au leadership".

Programmes « expertise »

Les réseaux féminins abordent tous les aspects des challenges que les femmes vont rencontrer au cours de leur carrière. Comme le note Axèle Lofficial, présidente de Bamboo Conseil, une entreprise de coaching, et membre du réseau HEC au féminin: «*que l'on soit membre d'un réseau école type HEC au féminin ou Commission Femmes de l'ENA, l'idée est de partager des ex-*

périences et des solutions. Quand les femmes se rendent compte qu'elles ne sont pas les seules à être confrontées au même problème, cela les libère.» Certains réseaux vont plus loin dans leur démarche. Le EPWN propose à ses membres des programmes de « mentoring » pour aider les femmes dans leur vie professionnelle. Le mentor est une femme du réseau qui a des expériences et des com-

« L'idée est de partager des expériences et des solutions »

pétences qu'elle souhaite transmettre à un « mentee ». «*Depuis novembre 2005, près de 200 binômes ont été créés avec un taux de satisfaction de 98 %*», se réjouit Marie-Claude Peyrache. Enfin, des sessions intitulées «*career booster* » ont été mises en place pour améliorer compé-

tences comportementales et techniques ou encore permettre la réussite de sa transition professionnelle. Un véritable « coaching » pour celles qui souhaitent faire progresser leur carrière.

Parmi la multitude des réseaux, il en existe qui s'apparentent plus à des clubs. C'est le cas de Femmes Forum que préside Eliane Victor même si elle «*n'aime pas ce terme et préfère parler d'association*». L'ancienne papesse des médias souhaite faire cohabiter des femmes de 30-40 ans et des femmes dites d'expérience, la limite d'âge ayant été fixée à 68 ans, «*j'ai dû batailler pour la faire accepter*», dit-elle. La vocation de ce club? «*L'excellence dans tous les domaines, que cela soit dans la musique ou dans les sciences*». Aucun besoin de souligner qu'il est évidemment très difficile d'y entrer. Autre point mentionné par cette

femme d'influence, «*Femmes Forum n'a aucun objectif utilitaire*» contrairement à d'autres réseaux. Au sein des réseaux professionnels, le CEW (Cosmetic Executive Women) tient une place à part. Il réunit des femmes de la profession tout

« Chaque mois, se réunir autour d'une thématique. »

en s'élargissant à d'autres univers comme les médias. Mais la spécificité de ce réseau, dans lequel on n'entre qu'en étant « marrainée », est ailleurs ; c'est un réseau solidaire. Outre les activités d'un réseau classique, le CEW a développé des

instituts de beauté dans près de 20 hôpitaux pour les femmes hospitalisées. Un engagement de sa présidente, Françoise Montenay, par ailleurs présidente du conseil de surveillance de Chanel, qui considère qu'il faut «*donner et se donner sans compter*».

Quant à Emmanuelle Gagliardi, c'est en rentrant des Etats-

Unis, où elle avait pu constater la puissance des réseaux féminins, qu'elle a eu cette idée ambitieuse de fédérer tous ces réseaux. Chaque mois, elle réunit des femmes autour d'une thématique et d'une femme « Rôle Modèle », c'est-à-dire riche

d'une expérience à transmettre. Sur son site *Interdit-aux-hommes.net*, elle s'applique à donner un reflet le plus complet possible de l'activité des réseaux. Elle propose des ateliers pour créer son propre réseau et les sessions affichent déjà complet... Enfin, la liste serait incomplète si l'on ne parlait pas de ces femmes qui se réunissent autour d'une passion commune comme le cigare avec «*Regalia cigare Club* » ou «*l'ordre des dames du vin et de la table* ». Dans un autre genre, on trouve le réseau des femmes mères au foyer. Qui a dit que les femmes n'aimaient pas « réseauter »... alors toutes à vos réseaux !

Choisir son réseau

Axèle Lofficial considère qu'il faut se poser deux questions lors du choix de son réseau: «*est-ce que j'ai envie de m'enrichir professionnellement? Auquel cas, il vaut mieux choisir un réseau qui regroupe des femmes du même domaine d'activité. Est-ce que je veux m'ouvrir à d'autres univers?*

Alors, les réseaux généralistes type réseaux d'écoles sont particulièrement appropriés.» La présidente de Bamboo Conseil considère que le vrai luxe, c'est de faire partie des deux types et de privilégier celui qui correspond le mieux

à sa situation à un moment donné. Autre question qui surgit immanquablement: pourquoi un réseau strictement féminin? Il existe des réseaux mixtes, certains très pres-

« Pour sa carrière, privilégier le même domaine d'activité. »

tigieux comme le Siècle, mais certaines femmes ne se sentent pas toujours à l'aise car elles y sont en minorité. Elles n'ont pas non plus les mêmes attentes que les hommes. D'autre part, les réseaux féminins laissent apparaître une véritable «*solidarité féminine*».

LES SITES À CONSULTER

www.terrafemina.com
www.europeanpwn.net
www.womens-forum.com

www.drldlg.blogs.com
www.bambooconseil.wordpress.com
www.interdit-aux-hommes.net

DES LIVRES DE SPÉCIALISTES

Guide des clubs et réseaux féminins, Emmanuelle Gagliardi

et Wally Montay
(Editions Le Cherche-Midi)
Profession Femme, Eliane Victor
(Editions Grasset)