

15 MAI 2014 **PARIS RAPPORT 2014**

Le féminin transforme l'économie

Comment équilibrer (sans opposer) le féminin et le masculin pour créer des entreprises conscientes ?

JUMPS for UM L'évènement pour promouvoir l'égalite professionnelle



Programme

Le féminin transforme l'économie

Comment équilibrer (sans opposer) le féminin et le masculin pour créer des entreprises conscientes ?

Forum JUMP Paris 2014

| 09:15-10:45 Sé | Séminaire Ressources Humaines | Comment favoriser la parentalité équililibrée entre femmes et hommes dans les entreprises ? Retour d'expériences de bonnes pratiques en Europe | |
|-----------------------|-------------------------------|--|--|
| | Ateliers de formation | Political skills & networking | |
| | | Oser le féminin pour augmenter votre puissance | |
| | | Agir et intéragir dans un environnement masculin | |
| | | Manager ou être managé-e par des femmes | |
| 11:15-13:00 | Discours d'ouverture | | |
| | Conférence plénière | Le féminin clé du capitalisme conscient ? | |
| 14:00-14:30 | Talk Show | Women are Heroes | |
| 14:30-16:00 | Ateliers de formation | L'ambition : passion, audace ou optimisme | |
| | | Gérer les personnalités difficiles | |
| | | Increase your power & influence at work | |
| | | Booster sa confiance en soi : transformez ses freins en ressources | |
| 16:30-18:15 | Conférence plénière | Oser l'ambition | |
| | Clôture | | |



Thème

Le féminin transforme l'économie.

Comment équilibrer (sans opposer) le féminin et le masculin pour créer des entreprises conscientes ?

| ORGANISATRICES | Isabella Lenarduzzi | Fondatrice et Managing Director de JUMP | |
|----------------|---------------------|--|--|
| | Annick De Vanssay | Managing Partner de JUMP | |
| PRÉSIDENTS | Claire Dumas | Directrice des Risques Opérationnels et Directrice du programme ERM du groupe Société Générale | |
| | Edouard-Malo Henry | Directeur des Ressources Humaines du Groupe Société Générale | |
| MODÉRATRICE | Cristina Lunghi | Présidente Fondatrice d'Arborus | |

Notre genre est qui nous sommes, pas ce que nous pouvons être – mélanger le masculin avec le féminin est la clef du succès pour développer un leadership avisé et une puissance personnelle.

Cette année, le Forum JUMP se penchera sur cette nouvelle alliance nécessaire pour bâtir des entreprises plus responsables et un monde plus équilibré et plus équitable.

La valorisation du féminin serait-elle donc le secret d'une entreprise plus performante et plus responsable ?

Quand les entreprises adoptent aussi des valeurs féminines, elles doublent les ressources qu'elles peuvent consacrer à relever leurs défis, et elles augmentent leur potentiel de croissance.

Cette évolution vers le féminin ne s'entend pas comme « la fin des hommes », mais elle suggère un mouvement de balancier naturel qui augmente notre capacité à résoudre les problèmes de notre environnement personnel et professionnel, et à créer une vie plus douce et solidaire.

Si les femmes ne sont pas la seule partie de l'humanité à porter les valeurs féminines, elles sont très certainement sur la ligne de front. Les femmes ont le pouvoir d'influencer. Agissant comme vecteur de transformation, les femmes accompagnent le changement au sein de l'entreprise. Participer au Forum JUMP aide les « acteurs du changement » (femmes et hommes) à comprendre les raisons et les atouts de cette (r)évolution et à les communiquer avec enthousiasme et force.

Séminaire Ressources Humaines

Comment favoriser la parentalité équilibrée entre femmes et hommes dans les entreprises ?

Retour d'expériences de bonnes pratiques en Europe

| MODÉRATRICE | Isabelle Germain | Fondatrice des Nouvelles News - Présidente de la commission stéréotypes du haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes |
|--------------|---------------------|--|
| INTERVENANTS | Isabella Lenarduzzi | Fondatrice et Managing Director de JUMP |
| | Elin Kvande | Professor of sociology in the Department of Sociology and Political Science at the Norwegian University of Science and Technology |
| | Anne Laure Humbert | Gender Expert (Research, Statistics, Indices) at European Institute for Gender Equality |
| | Jérôme Ballarin | Fondateur de l'observatoire de la parentalité en entreprise |

Très vite, en regardant le programme de ce séminaire, on comprend que le bon élève européen est la Norvège – qui a introduit le « quota des papas » dès 1993 sous le gouvernement de la sociale-démocrate Gro Harlem Brundtland. Mais les choses commencent à bouger ailleurs...

Un tour d'horizon qui nous est offert par : Elin Kvande, professeur de sociologie à la Norwegian University of Science and Technology de Trondheim, Anne-Laure Humbert, experte du genre à l'Institut Européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Jérôme Ballarin, Fondateur de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, et Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP.

Plus de 20 ans après l'instauration du congé parental paternel en Norvège et les résultats sont probants : 90% des pères norvégiens prennent aujourd'hui leurs 14 semaines de congés pour rester avec leurs enfants. Au total, ce sont 49 à 57 semaines de congé (49 semaines avec 100% de leur salaire et le reste avec 80% assurés) qui sont réparties entre les deux parents à la naissance d'un enfant. Le congé paternel est un droit collectif pour tous les pères de Norvège et il ne peut pas être transféré aux mamans. Il ne fait pas non plus l'objet de négociations avec l'employeur. S'appuyant sur l'intervention d'Elin Kvande, Anne-Laure Humbert nous dresse le panorama des pratiques européennes en ce qui concerne la parentalité et le travail. Jérôme Ballarin, pour sa part, nous explique comment les congés de maternité – ainsi que les congés de paternité – apportent plus d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. D'autres pratiques, telles que des parcours de carrière plus flexibles, des efforts faits pour permettre aux parents de travailler depuis chez eux, la programmation des réunions à des heures qui ne les empêchent pas de gérer les besoins de leurs enfants, et des services logistiques de garde d'enfants, font également partie de ces pratiques qui permettent aux mères comme aux pères d'être pleinement investis dans la sphère du travail comme dans celle de la famille. Isabella Lenarduzzi conclut le séminaire en présentant les résultats de l'enquête inédite de JUMP sur les Pères Pionniers – qui choisissent de se concentrer sur les enfants afin d'offrir à leurs compagnes une plus grande latitude pour construire leur carrière.

Séminaire Ressources Humaines





Le féminin clé du capitalisme conscient ?

| KEYNOTE | Valérie Colin Simard Daniel Truran | Psychopraticien Auteur de <i>Masculin, féminin, la Grande réconciliation</i> Director General of ebbf – mindful people meaningful work |
|-------------|-------------------------------------|---|
| PANNÉLISTES | Frédérique Clavel | Présidente de Fédération Pionnières |
| | Brigitte Dormion | Directrice du développement responsable et de l'emploi des jeunes, La Banque Postale - Pilote entreprise de la commission Femmes et Gouvernance de l'AFMD |
| | Arnaud Mourot | Co-Director Ashoka Europe |
| | Olivier Onghena | Founder & Managing director Global Inspiration & Noble Purpose Institute |
| MODÉRATRICE | Cristina Lunghi | Présidente Fondatrice d'Arborus |

[«] Allier le féminin avec le masculin est la clé du succès pour développer un leadership avisé et une puissance personnelle. C'est une alliance essentielle pour bâtir des entreprises plus responsables, et un monde plus équilibré et plus équitable. Mais les valeurs féminines restent à la traîne dans un monde dominé par des codes de pensée masculins : contrôle, concurrence et rapports de force. Une étude de Manpower, publiée lors du dernier forum de Davos, a montré que 35% des entreprises faisaient face à une pénurie de talent au niveau global. Cependant seulement 24% d'entre elles vont recruter des ressources dans des viviers alternatifs, et tout juste 2% recrutent activement des femmes. Or, il y a 862 millions de femmes actives dans le monde qui peuvent participer à l'économie globale. C'est un formidable vivier – sans doute la plus grande source de talent inexploité dans le monde d'aujourd'hui. » - Annick de Vanssay

VALÉRIE COLIN SIMARD

Valérie Colin-Simard aborde cette thématique des valeurs du féminin et du masculin en nous expliquant qu'elle ne voit pas ces valeurs comme étant une guerre des sexes entre les hommes et les femmes. Tout est question d'équilibre, de réconciliation. Chacun, chacune d'entre nous en détient une part – ce qui fait qui nous sommes, à la fois féminins et masculins. Car pour elle, « à la racine de nos comportements, il y a nos pensées, et à la racine de nos pensées, il y a nos valeurs. » Et ce sont ces mêmes valeurs qui structurent et dirigent notre conscience.





DE GAUCHE À DROITE : DANIEL TRURAN, VALÉRIE COLIN SIMARD, ARNAUD MOUROT, BRIGITTE DORMION, OLIVIER ONGHENA, FRÉDÉRIQUE CLAVEL

Bien que ces valeurs aient toujours été opposées, Valérie estime qu'il est possible d'être dans la réconciliation : vulnérabilité ET force, intellect ET émotions, dépendante ET indépendante... Même en étant convaincue que la femme est l'égale de l'homme, il est possible de continuer à opposer dans ses comportements, les valeurs du féminin et celles du masculin, de rester binaire dans un monde en noir et blanc. Soit on est dépendante, soit on est indépendante. Soit on est dans l'intellect, soit on est dans l'émotion. Soit on est forte, soit on est vulnérable. En reflétant ce que la société faisait depuis 5000 ans, Valérie a réalisé qu'elle avait considéré les valeurs du féminin comme mineures – à l'égale de la manière dont les femmes ont longtemps été elles-mêmes considérées. Cela lui a montré pourquoi elle éprouvait cette sensation de vivre dans un déséquilibre permanent – rejetant toute une moitié d'elle-même et mettant l'accent sur ses propres valeurs masculines. Leur prédominance autour d'elle lui a également montré que c'était en fait la société toute entière qui n'était qu'à moitié consciente.

Pour autant, Valérie estime qu'il ne faut pas basculer dans le déséquilibre. Pour se surveiller, rien de plus simple en apparence : dès qu'un malaise, une difficulté, une émotion incomprise se fait jour, c'est justement le signe que l'équilibre s'est rompu. Et la grille de lecture de ces valeurs féminines et masculines est là pour poser un diagnostic sur ce malaise, en identifiant le déséquilibre. Il suffit de prendre une situation concrète et de se demander si on se trouve dans trop d'être ou dans trop d'avoir, dans trop d'émotion ou dans trop d'intellect, trop de raison ou trop d'intuition...

Cette nouvelle conscience, à travers laquelle elle accompagne aujourd'hui des dirigeants d'entreprises du CAC40, change leur comportement au quotidien et fait grimper très clairement leurs performances. Pour Valérie, cette conscience, cette réconciliation entre valeurs du féminin et du masculin, voit vraiment le jour pour la première fois. « C'est une révolution silencieuse qui passe par chacun d'entre nous car changer le monde commence par se changer soi-même, une personne à la fois. Et c'est quand chacun d'entre nous aura pu retrouver son équilibre, dans sa vie professionnelle, au quotidien, que la société pourra elle-aussi, progressivement, retrouver son équilibre. »

Le féminin clé du capitalisme conscient ?

DANIEL TRURAN

Daniel Truran est passionné par le fait de reconnecter les gens avec leurs valeurs fondamentales, afin de contribuer à donner plus de sens à l'entreprise, et de construire un monde plus juste et plus prospère. Pour lui aussi tout repose sur l'équilibre entre ces valeurs du féminin et du masculin. A travers des exemples de leaders politiques et financiers masculins, il nous brosse un tableau des problèmes engendrés par le déséquilibre actuel de trop de masculin. Mais les choses changent. En Egypte, en Ukraine, des gens risquent leur vie pour dénoncer le fait qu'ils en ont assez et qu'ils souhaitent prendre leur destin entre leurs mains. Ils ont fait basculer leurs gouvernements, ce qui est maintenant possible plus qu'à aucun autre moment de notre histoire passée.



Une autre tendance pour Daniel est celle de la mort du monologue dans la communication. Tout aujourd'hui est dialogue – un dialogue que les femmes sont tellement plus douées pour initier. Il suffit pour s'en rendre compte de regarder ce qui se passe dans une file au supermarché, par exemple. Les femmes vont démarrer des conversations spontanées entre elles, qui peuvent parfois devenir très intimes. C'est d'ailleurs cette tendance qui va vraiment faire décoller cette valeur de leadership féminine qu'est l'art du dialogue.

A l'image des « likes » de Facebook, tout le monde souhaite être aimé et apprécié, que ce soient les gens ou les sociétés. Et une fois de plus, qui parle le mieux en termes d'amour et d'affection? Et oui, un leadership féminin pour qui cela est plus naturel. C'est peut-être pour cela que nous sommes en train d'opérer une transition d'une période de compétition et de concurrence à une période de collaboration. Cette mentalité de collaboration, de partage, existe déjà chez les plus jeunes qui s'y sont habitués, notamment à travers leur présence en ligne, et elle est en passe de transformer le monde en un espace de collaboration et de co-création à travers le crowdsourcing, comme sur le site OpenIdeas.org par exemple.

Les hommes ont gouverné le monde jusqu'à présent à travers leur force, mais l'équilibre est en train de basculer, et l'intuition, les qualités spirituelles de l'amour et du service des autres qui font la force des femmes, sont en train de gagner du terrain. La nouvelle ère qui se profile sera donc plus féminine en termes de valeurs, une ère de meilleur équilibre aussi entre les valeurs du masculin et celles du féminin. « C'est quelque chose qu'on voit, pas juste avec l'arrivée de leaders féminins à la tête des grandes entreprises mondiales, mais surtout avec leur nouveau style de leadership, plus féminin, » explique Daniel en nous citant de nombreux exemples au sein de grandes entreprises. Ce ne sont plus des femmes qui occupent des positions d'hommes et qui se transforment en hommes dans leur leadership – parfois en pire – mais ce sont des femmes qui restent des femmes avec un leadership féminin qui est innovateur.

FRÉDÉRIQUE CLAVEL

Frédérique Clavel part du principe qu'on ira peut-être plus vite pour faire sauter le plafond de verre si on passe par l'entrepreneuriat. Présidente de la Fédération des Pionnières, qui compte 13 incubateurs en France, 6 au Maghreb et 2 au Benelux, elle se dit que ce qui plait aux femmes dans le pouvoir est que ce soit justement un mot d'action. A travers cette connotation d'action, elles peuvent librement assumer d'aimer le pouvoir. L'entrepreneuriat, c'est d'ailleurs une façon d'exercer le pouvoir car chaque nouvel entrepreneur a envie de changer le monde. Les Pionnières ont en fait été créées sur ce constat-là. En observant la création d'entreprise, elle a détecté des différences entre hommes et femmes. Il n'y a pas



moins d'ambition chez les femmes mais elles ne se situent pas de manière égale sur une courbe de temps. Les femmes ont une démarche qui n'est pas moins ambitieuse mais plus itérative. Elles vont tester leur concept et y aller pas à pas, ce qui ne signifie pas que leur ambition soit inférieure. L'idée n'est pas de dire que les femmes sont mieux que les hommes non plus, car chacun a sa place. Mais il faut que la place des femmes au sein des circuits de décision soit à l'égale de celle des hommes car il faut que ce soit la complémentarité qui joue.

BRIGITTE DORMION

Brigitte Dormion, quant à elle, a co-rédigé un livre blanc pour l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) sur les femmes et la gouvernance, dans lequel on voit qu'il n'y a pas de modèle unique, mais des modèles multiples de réussite au féminin. Pour elle, on ne peut pas faire évoluer l'entreprise et le capitalisme conscient si, dans les entreprises, il n'y a pas plus de femmes dans les instances de direction. Elles n'y sont effectivement que 11% aujourd'hui. Pourtant, 50% des élèves des écoles de commerce sont des femmes. Elle nous explique que les femmes interrogées dans le cadre du livre blanc ont toutes une famille, des enfants, et que leurs couples ont su trouver un mode de



fonctionnement pour mener une carrière à deux. Il y apparaît également que les familles sont plus « career-friendly » que les entreprises ne sont « family-friendly ». Par contre, ce qui est également très clair est que le temps du sacrifice pour avoir une belle carrière est fini. Les dirigeantes interviewées ont toutes refusé de sacrifier ce qui était important pour elles.

Mais on voit, dans le même temps, apparaître un syndrome de la Wonder-Woman – ne voyant pas les freins à l'accession des autres femmes puisqu'elles-mêmes y sont arrivées, sans aucun signe de faiblesse. Ce qui frappe par ailleurs, c'est la diversité des parcours, à la fois en termes de formation initiale ou d'expérience professionnelle. Le trait commun est qu'elles ont toutes fait le pari de la mobilité professionnelle avec les risques inhérents à cette mobilité – risques qui ont d'ailleurs été pris en toute lucidité quant à leurs compétences ainsi que leur capacité à décider. Elles occupent aujourd'hui des postes opérationnels avec du management, et elles sont très conscientes qu'elles ne doivent pas s'enfermer dans une expertise ou dans un domaine. Elles savent ce qu'elles veulent tout en comprenant qu'elles n'y arriveront pas toutes seules, et co-construisent donc leur parcours professionnel avec leur hiérarchie, leur DRH, leur mentor et leur conjoint. Ces femmes déclarent par ailleurs ne pas vouloir exercer le pouvoir pour le pouvoir, tout en sachant que, quelle que soit la façon dont elles l'exerceront, elles seront critiquées et auront toujours la sensation d'en faire trop ou pas assez. Tout repose sur un mélange d'engagement, d'une part, et de lucidité et de distance, de l'autre, afin de garder le bon recul. « Cette recherche d'équilibre est clé, » selon Brigitte qui explique que « celles qui l'ont compris vont vraiment plus loin. »

Brigitte estime que si les entreprises veulent vraiment féminiser leurs instances de direction, il faut une volonté réelle de la direction générale qui ne soit pas juste du politiquement correct mais une conscience profonde que le regard des femmes est une vraie valeur ajoutée. Il faut aussi que les entreprises arrêtent de réfléchir à la place des femmes et qu'elles leur proposent tout bonnement le poste, en les aidant à alterner entre postes opérationnels et postes de direction.

OLIVIER ONGHENA

Pour Olivier Onghena, le capitalisme conscient s'inscrit dans une nouvelle façon de regarder l'économie. Il nous résume tout ceci à travers quatre principes. Là où les sociétés et organisations mettent la stratégie, et tout ce qui est mission et vision, il instaure une strate de plus, au-dessus : celle du sens – ou pourquoi nous faisons ce que nous faisons. Le second principe est que les parties prenantes, ceux qu'on appelle en anglais les stakeholders, sont tous placés au même niveau, et mis résolument au centre de ce qui est fait. Ensuite, après le sens, il faut que le tout fasse émerger une culture consciente, qui émane du leadership pour faire fonctionner la stratégie mise en place. Le quatrième



et dernier principe est celui d'un leadership conscient, qui fait que chaque collaborateur doit avoir la possibilité de s'épanouir et de s'auto-réaliser. Beaucoup d'entreprises s'inscrivent dans cette philosophie. La conviction qui les anime est que nous sommes tous dépendants les uns des autres, qu'il s'agit d'un monde où nous nous retrouvons ensemble pour faire progresser la société plutôt que les uns contre les autres. Pour lui, il ne fait aucun doute que sur ce plan-là, « les femmes contribuent vraiment à ce capitalisme conscient car elles sont plus incluantes de par leurs valeurs que l'alpha-male à travers les siennes. »

ARNAUD MOUROT

En tant que co-directeur d'Ashoka Europe, Arnaud Mourot est un expert de l'entrepreneuriat social. Pour lui, il n'y a pas de définition de l'entrepreneuriat social car c'est plutôt un état d'esprit, une démarche. « Un entrepreneur social, c'est quelqu'un qui décide de mettre ses qualités entrepreneuriales au service de la résolution d'un enjeu sociétal, » nous résume-t-il. Le réseau d'Ashoka compte environ 3 000 entrepreneurs sociaux, dont 50% de femmes. Arnaud nous donne une vision plus claire du rôle d'Ashoka qui « est d'identifier, d'accompagner, de financer, de connecter ces femmes et ces hommes de façon à ce qu'ils puissent changer la donne. » C'est un modèle hybride qui voit progressivement le jour, dans lequel les femmes – qui sont plutôt avant-gardistes – excellent.



L'entrepreneuriat social est finalement, pour Arnaud, la compréhension des enjeux de la planète. Ce n'est pas un hasard s'il y a des femmes qui se positionnent sur ce créneau car elles ont plus d'empathie dans ce domaine. On voit émerger, de plus en plus, deux mégatendances: la co-création (les enjeux de société sont tellement grands qu'il faut combiner les atouts du secteur social et solidaire avec ceux de l'entreprise pour y apporter des solutions) et l'opportunité historique d'une approche du marché qui est celle du capitalisme conscient. « Si on veut être capable de comprendre les enjeux de cette planète, les enjeux de ces clients différents, il faut développer les soft skills qui sont complètement différents de ce qu'on apprend dans nos écoles où on oublie de vous enseigner l'empathie, le leadership et le travail collaboratif, » souligne-t-il en exhortant « de plus en plus de femmes à être pionnières de ces nouveaux modèles qui s'ouvrent à nous. »

FORUM JUMP 2014 - RAPPORT

Citations

Ce qu'en disent les participant-e-s

Merci pour cette journée qui devrait être obligatoire pour tous nos dirigeants

Une volonté partagée et enthousiaste de faire évoluer les choses.

On repart avec un belle boîte à outils pour progresser! JUMP m'a reboostée pour les mois à venir et le tout dans une belle ambiance. Bravo!

Un leadership complet, c'est savoir identifier ses valeurs dites masculines et féminines et viser un parfait équilibre JUMP participe à mes besoins! Continuez!

Oser, networker, concilier vies professionnelle et personnelle en tant que femme est largement possible

La qualité du forum et l'enthousiasme, sont nourrient par l'implication de toutes les personnes présentes Une qualité des débats exceptionnelle. Le dynamisme et la générosité des intervenants

L'atmosphère bienveillante et énergique, la richesse des points de vue des intervenants, la diversité de leur parcours contribuent à la qualité exceptionnelle de l'évènement





















Talk Show

Women are Heroes

| KEYNOTE | Général Guion de Méritens | Général de Brigade de la Gendarmerie Nationale |
|-------------|---------------------------|--|
| MODÉRATRICE | Annick de Vanssay | Managing Partner de JUMP |

A quoi ressemble une femme qui commande des hommes. une pionnière qui a ouvert la voie aux autres dans un univers jusqu'alors réservé aux hommes ? Isabelle Guion de Méritens, général de brigade depuis le 1er juillet 2013, commandant de la gendarmerie maritime depuis septembre 2012, ne peut être qu'une Walkyrie. Comment effectivement se représenter autrement celle qui fut la première à ouvrir la voie pour les autres, la première à occuper chacun des grades qui l'ont amenée jusque-là? La surprise est de taille : Isabelle pourrait être n'importe laquelle d'entre nous. Si ce n'est pour ce regard bleu, plein d'humour certes, mais juste un peu plus pénétrant que les autres, et surtout une présence qui dénote une personnalité faite d'action et de discipline, de maîtrise de soi et d'assurance. Non, le général Guion de Méritens n'est décidément pas une femme comme les autres...

Venant d'une famille de militaires, le choix des armes ne semblait peut-être pas, de premier abord, une voie de pionnière pour elle. Mais à la sortie de la prestigieuse école de St Cyr, Isabelle abandonne définitivement toute idée de facilité, si tant est-il qu'une carrière militaire en comporte. Elle jette son dévolu sur une arme qui reste encore fermée aux femmes officiers: la gendarmerie. Elle qui, jeune étudiante, se consacrait à sa maîtrise d'histoire et au CAPES, la voilà à présent rêvant d'un métier qui lui ouvre des horizons, un métier qui la teste tout en comblant sa soif d'aventures.

D'emblée, une question s'impose : comment fait-on une carrière en réconciliant tous les challenges qui se présentent à un officier de gendarmerie, tout en étant

maman? La réponse fuse, très claire: pour être épanouie dans sa vie professionnelle, il faut être épanouie dans son milieu personnel! Car c'est là que réside le challenge pour tout le monde, selon Isabelle. « J'ai de la chance d'avoir rencontré mon mari et d'avoir pu concilier nos parcours de carrière en alternant les postes à responsabilités » déclaret-elle.

Mais bien qu'ils aient pu atténuer leurs contraintes professionnelles respectives pour élever deux enfants, Isabelle ne se leurre pas pour autant. Tout cela, Isabelle l'a traversé, avec détermination, avec volonté, mais avec humour aussi. Elle mesure le chemin accompli par les femmes qui représentent aujourd'hui 17% des effectifs de la gendarmerie, ce qui semble peu mais demeure un fameux bout de chemin, accompli dans une arme qui se s'est féminisée que tardivement et avec réticence à partir de 1983. Aujourd'hui, les femmes y ont accès à tous les postes, quels que soient les domaines et les qualifications. Néanmoins, la gendarmerie reste un milieu majoritairement masculin, avec ses codes et ses normes qui le sont également – ainsi qu'une hiérarchie qui reste très masculine et qui n'a pas forcément le réflexe de se demander si les modes de gestion mis en place correspondent à une population plus minoritaire, qui n'a pas forcément les mêmes attentes.

« Avec quelques femmes, nous nous sommes prises en main pour essayer de partager nos expériences avec les plus jeunes en école d'officier de gendarmerie, » nous explique Isabelle. Ce groupe les aide à progresser, à se profiler, et répond aussi à leurs questions dans un certain

Talk Show



DE GAUCHE À DROITE : ANNICK DE VANSSAY, GÉNÉRAL GUION DE MÉRITENS

nombre de domaines. Mais Isabelle ne s'est pas arrêtée là, mobilisant ensuite les ressources humaines de la gendarmerie sur un projet de meilleure intégration des femmes. Ce travail en commun a d'ailleurs donné lieu à des mesures au profit des femmes, que les hommes ont été les premiers à saluer tout en reconnaissant que les mesures montraient une amélioration de la performance collective de l'arme et pas seulement des femmes qui évoluaient en son sein. Depuis, un plan d'égalité professionnelle hommes-femmes a vu le jour, ainsi que toute une série d'actions pour lutter contre les discriminations et stéréotypes qui ne sont d'ailleurs pas forcément spécifiques à la gendarmerie. Cela touche Isabelle qui se réjouit tout particulièrement « de voir des jeunes aujourd'hui s'associer à ces actions, faire des propositions, et finalement contribuer à écrire ce que seront demain les modes de gestion des ressources humaines de la gendarmerie. »

Questionnée sur sa capacité à prendre en charge sa carrière, à se projeter là où elle se trouve aujourd'hui, Isabelle pense qu'il est bien difficile de donner des conseils car chaque parcours est atypique. Son conseil est donc de maximiser ses chances, d'être là au bon moment avec les bonnes compétences. « Il faut se mettre en danger, prendre des risques, se confronter à ses propres peurs et à ses limites, » nous résume-t-elle. Et devant l'exemple que nous donne Isabelle, nous ne pouvons qu'admirer ce dont une femme est capable quand elle comprend combien il est important qu'elle ne se limite pas...

Oser l'ambition?

| KEYNOTE | Lynette Allen | Creator of «Her Invitation» Author of How to Coach a Woman |
|-------------|------------------|--|
| | Vincent Cespedes | Philosophe Auteur de <i>L'Homme expliqué aux Femmes</i> |
| PANNÉLISTES | Céline Gallon | People Development Manager at BNP Paribas Arbitrage Co-auteure de <i>Mission Possible - The Women's Way</i> |
| | Julia Mouzon | Fondatrice de Femmes et Pouvoir |
| | Thaima Samman | Associée-fondateur de SAMMAN Cabinet d'Avocats Présidente de WIL |
| MODÉRATRICE | Cristina Lunghi | Fondatrice d'Arborus |

L'ambition. Quoi de plus pertinent après toute une journée d'informations, de développement personnel et de réseautage ? Porté par Lynette Allen et Vincent Cespedes, ce cri de ralliement promet d'électriser le dernier rendez-vous d'une journée déjà riche en prises de conscience de toutes sortes. L'ambition, car c'est elle dont nous avons besoin pour transformer l'économie, par et pour notre féminin. Bref, tout un programme que ne démentiront pas les autres membres de ce dernier panel : Céline Gaillon, Julia Mouzon et Thaima Samman.

LYNETTE ALLEN

Lynette Allen a récemment lu sur un blog que « quand un homme est ambitieux, il tend à être plus proche de ce qu'un homme est intrinsèquement, et quand une femme est ambitieuse, elle va à l'encontre de tout ce que son sexe représente. »

Pour elle, cela résume bien la question qui lui est posée : Une femme ambitieuse est-elle une « bad girl » ?

Sans se prononcer de prime abord, Lynette nous parle de deux plafonds de verre pour les femmes ambitieuses – et pour toutes les autres d'ailleurs. Le premier est culturel, et dû au fait que les hommes sont ceux qui ont créé l'univers du travail. Les femmes ont commencé



à l'investir quand il a fallu remplacer ces mêmes hommes qui partaient au front en 1914 et en 1940. Depuis, elles s'y sont plu et ont même réussi à y rester – mais à condition de se calquer sur le modèle façonné par les hommes pour leur propre convenance!

Ce qui nous amène directement au second type de plafond de verre, le « c'est toujours comme ça que ça s'est fait ». Et c'est bien cette habitude qu'il nous faut casser également. Ce sont des dizaines d'histoires de femmes dirigeantes que Lynette nous confie, qui ont toutes été, à un moment ou un autre, ignorées ou snobées au bénéfice de l'un de leurs collègues masculins – souvent leur subalterne d'ailleurs! Par habitude...



DE GAUCHE À DROITE : THAIMA SAMMAN, CÉLINE GALLON, JULIA MOUZON

Et c'est là où le bât blesse : les femmes sont ignorées. L'ambition, pour Lynette, passe mieux chez les hommes car les femmes sont moins bonnes quand il s'agit de reconnaître publiquement leur propre valeur. Elles sont plutôt douées, au contraire, pour reconnaître le mérite des autres. Mais cela ne signifie pas que les femmes soient moins ambitieuses que les hommes. Elles ont juste une autre manière de l'être car elles sont plus naturellement enclines à minimiser leurs talents pour faire en sorte que d'autres soient également reconnus. De plus, le succès n'est pas toujours la priorité d'une femme qui est aussi une mère et une épouse, avec des êtres chers qui comptent sur elle.

Lynette nous propose donc trois remèdes. Le premier est de bien se marier – et pas au Prince Charmant qui va tout assumer financièrement pour nous offrir une vie d'oisiveté. Il s'agit plutôt d'épouser un homme qui partage à parts égales les responsabilités que sont les enfants et la maison, un homme qui est suffisamment compétent sur le front domestique pour lui laisser les rênes sans s'inquiéter ou culpabiliser, et surtout un homme qui est d'accord pour passer parfois après les impératifs d'une carrière au féminin.

Le second remède est d'évaluer notre fameuse « zone de confort » et, une fois que c'est le cas, d'en repousser les limites.

Le troisième et dernier remède qu'elle nous encourage à mettre en pratique est de dire oui d'abord et de voir ensuite comment parvenir à nos fins.

Nous citant Eleanor Roosevelt qui a comparé un jour les femmes à des sachets de thé dont on ne peut voir la force qu'en les trempant dans l'eau chaude, Lynette nous rassure : les femmes ambitieuses ne sont pas des « bad girls ». Elles n'ont juste pas le temps d'attendre que le monde du travail change pour leur donner le droit d'être ambitieuses. Elles doivent s'exposer et obliger le monde à s'adapter à leur ambition. Pour l'heure, Lynette nous livre juste une certitude : « Il n'y a qu'un moyen d'inspirer les femmes de demain : soyez dès aujourd'hui la femme que vous souhaitez que votre fille devienne. »

Oser l'ambition?

VINCENT CESPEDES

A son regard qui balaye la salle, on sent bien qu'une fois encore Vincent Cespedes est là pour nous provoquer et nous faire rire tout en nous poussant à sonder notre nature profonde. Dès les premières minutes, le ton est donné. Le mot aussi – sauvagerie – qui reviendra comme un leitmotiv lancinant tout au long de son propos. Parce que, pour Vincent, « l'ambition tient plus d'un excès de sauvagerie, d'un excès de passion, d'un excès de démesure. » Et ces excès n'ont pas leur place dans l'entreprise qui a « troqué cette ambition démonstratrice, cette ambition de faire bouger les lignes de la société, pour une ambition toute en médailles en chocolat et bons principes moralisateurs. »



Vincent nous explique que ce sont les hommes qui détiennent justement le monopole de cette ambition démonstratrice. Et c'est l'une des raisons, selon lui, pour laquelle ces derniers se gardent bien de faciliter l'accès de l'entreprise aux femmes et à leur ambition qu'elles déclinent sur une ligne plus expressive. Cela irait complètement à l'encontre de ce que l'entreprise représente : contrôle, pression et manipulation. D'ailleurs, il n'y aura pas d'ambition au féminin dans l'entreprise si l'entreprise reste identique à ce qu'elle est aujourd'hui – car l'ambition au féminin révolutionnera nécessairement l'entreprise.

Pour nous permettre de comprendre en quoi elle est différente, justement, cette ambition des femmes, Vincent nous incite à regarder les choses à travers les prismes de la puissance et du pouvoir. Le pouvoir s'exerce toujours contre l'autre alors que la puissance s'exerce avec lui. Contre et avec : ce sont les deux formes d'ambition qui existent. L'ambition démonstrative est celle où le pouvoir s'exerce sur l'autre. C'est celle de l'égo, du carriérisme. Et ce n'est pas l'ambition noble et généreuse, l'ambition expressive, cette irrésistible ambition qui habite à l'intérieur des femmes, cette part de sauvagerie qu'elles ont en elles et qui doit sortir.

A l'heure où on dit aux femmes de se contenter d'une ambition d'épanouissement personnel et de bonheur – le leur, celui de leur mari et de leurs enfants – certaines femmes osent l'ambition expressive. Ce fut le cas de Jill Abramson, première femme à occuper le poste de rédacteur en chef du New York Times, qui a osé démissionner brutalement pour exprimer son désaccord avec le fait que son salaire et sa retraite étaient considérablement plus bas que ceux de son prédécesseur. Et effectivement, selon Vincent, « oser l'ambition expressive, c'est l'ouvrir, oser vouloir et ne jamais lésiner dans des atermoiements quant à son cap et sa vision. »

C'est pour cela que Vincent exhorte les hommes à « prendre et comprendre » ce que l'ambition expressive des femmes peut apporter au monde. Il compte d'ailleurs sur cette ambition expressive pour qu'elles se libèrent elles-mêmes, mais aussi pour qu'elles libèrent les hommes de cette spirale de pression, de cette ambition démonstrative, qui sont omniprésentes dans l'entreprise.

THAIMA SAMMAN

Pour Thaima, la problématique de l'ambition féminine ne devrait même pas se poser. On est ambitieux parce qu'on a envie d'accomplir des choses et parce qu'on a envie de prendre le pouvoir. Elle ignore s'il y a véritablement une ambition au féminin et pense qu'il s'agit juste de construction culturelle et de pressions sociales. A partir de là, les femmes doivent faire comme elles le sentent. Il faut juste rendre la culture de l'ambition plus intéressante et plus nécessaire pour les femmes car elles aussi ont le droit d'être ambitieuses. Sans avoir à s'en justifier, que ce soit de l'être ou de ne pas l'être. Selon Thaima, ça n'a rien à voir avec le genre des femmes, juste avec ce qu'elles veulent et peuvent faire.



CÉLINE GALLON

Céline Gallon, qui travaille depuis 5 ans en salle des marchés – environnement traditionnellement masculin – il pourrait y avoir une suspicion qu'elle et ses quelques consœurs aient dû s'adapter à des codes masculins et changer leurs comportements pour réussir à la fois leur carrière et leur ambition. Mais ça n'a pas été nécessaire. Bien au contraire, et Céline nous encourage à rechercher des environnements très masculins pour s'y différencier, s'en détacher et faire valoir des qualités très différentes.



JULIA MOUZON

Julia perçoit l'ambition comme le fait d'aller vers quelque chose qui nous fait plaisir sans se mettre de limites. « Ne pas se poser de questions et avancer vers ce qu'on a envie de faire, » nous explique-t-elle. Néanmoins, elle nous dresse lucidement le constat du monde politique où les femmes vont moins loin, même si elles sont aussi nombreuses à être inscrites. Ainsi la France ne compte que 15% de femmes maires et 17% de femmes qui se situent en tête de liste aux élections. La société encourage moins les femmes dans ce cadre et les réseaux politiques sont traditionnellement et historiquement masculins.



Quand on leur demande ce que les nouvelles générations peuvent apporter de neuf, Céline nous parle d'une ambition d'équilibre – celui de la vie professionnelle et de la vie privée – qui est exprimé par davantage de femmes et d'hommes appartenant aux générations arrivant sur le marché du travail. Julia, pour sa part, voit aussi des mouvements à l'œuvre qui repositionnent les hommes vers tout ce qui touche plus à la sphère familiale pour permettre aux femmes de s'investir davantage en dehors de celle-ci. Par contre, elle déplore un climat d'immobilisme dans lequel se reproduisent de manière automatique des stéréotypes profondément enracinés concernant la répartition des rôles au sein de la société. Thaima préfère regarder le chemin déjà parcouru. car elle part du principe que pour que nos filles aient envie de reprendre le flambeau et d'accomplir tout ce qui reste à faire, il faut leur donner un exemple positif et souriant. Vincent, pour sa part, nous encourage à changer l'éducation des filles : les inciter au dépassement de soi, à imaginer le futur et à ne pas avoir peur de la compétition.



















Ateliers

Ateliers de formation

Political skills & netoworking

COACH Dorothy Dalton

Talent Management Strategist And Career Transition Coach



Agir et intéragir dans un environement masculin

COACHS Irène Papaligouras - Thierry Fusalba

Leaders Excellence Partners





Oser le féminin pour augmenter votre puissance

COACH Valérie Colin Simard

Psychopraticien et Auteur de Masculin, féminin, la Grande réconciliation



Manager ou être managé-e par des femmes

COACH Valérie Rocoplan

Fondatrice de Impro2 - Comédienne - Consultante



L'ambition : passion, audace et optimisme

COACHS Samira Seltani - Sandra Abouav

Matkaline





Ateliers



Gérer les personnalités difficiles

COACHS Françoise Duveau - Laurence Monnet-Vernier

Médecin - Consultante - Accompagnement projets santé Avocate - Directrice de Sensanime





Increase your power and influence at work

COACH Lynette Allen

Creator of «Her Invitation»

Author of *How to Coach a Woman*



Booster sa confiance en soi : Transformez ses freins en ressources

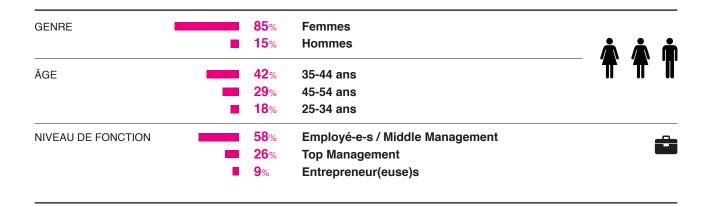
COACH Hélène Feuillat

Coach et Formatrice



Quelques chiffres

Profil des participant(e)s



Enquête de satisfaction

| 95% | 95% | 82 % |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| estiment que le Forum JUMP | trouvent l'organisation générale | jugent le programme de la journée |
| répond tout à fait à leurs besoins | de l'événement excellente | excellent |

Table des matières

Table des matières

| PROGRAMME | | 3 |
|-------------------------------|--|----|
| THÈME | | 5 |
| | Comment favoriser la parentalité équilibrée entre femmes | |
| SÉMINAIRE RESSOURCES HUMAINES | et hommes en entreprise ? | 6 |
| CONFÉRENCE PLÉNIÈRE | Le féminin clé du capitalisme conscient ? | 8 |
| | | |
| CITATIONS | | 13 |
| TALK SHOW | Women are Heroes | 16 |
| CONFÉRENCE PLÉNIÈRE | Oser l'ambition ? | 18 |
| | | |
| ATELIERS | | 24 |
| QUELQUES CHIFFRES | | 26 |

DIRECTRICES DE PUBLICATIONS

| Maud Bordet-Astorri | Project Manager |
|---------------------|---|
| Amandine Peeters | Communication Manager |
| RÉDACTRICE | |
| Anne Geurts | Consultante en communications et rédactrice |

Photos par Molly Benn, Our Age is Thirteen.

Vidéo, photos et interviews des orateurs sont disponibles sur www.forumjump.eu/paris

Partenaires

Nous remercions nos partenaires

ENTREPRISES PARTENAIRES























PARTENAIRES ÉVÉNEMENT







































