

Trends Tendances

12.11.2009
Page: 68-71

Circulation: 23124

1da1c1
1501

tendances
Trends



Appels à l'aide

Femmes au bord de la création d'entreprise

Les femmes qui veulent créer leur entreprise ne se sentent pas toujours suffisamment soutenues. Parfois même, la peur les fait renoncer à mettre sur pied leur société. Pourtant, des aides spécifiques existent, sous diverses formes : réseaux, formations, soutiens financiers. | Jacqueline Remits

« **D**avantage de femmes dans l'économie, via des postes de décision, c'est excellent pour elles, mais aussi pour l'économie ! », assure Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de Jump, le forum sur la vie professionnelle des femmes. Et de citer une étude réalisée par la présidence du Conseil de l'Union européenne, concluant que des taux égaux de femmes et d'hommes au sommet des entreprises feraient grimper le produit intérieur brut européen de 15 à 45 % !

Accompagner les femmes dans leurs projets

Fondé en 2007, le forum Jump a accueilli près de 550 participants — dont beaucoup d'hommes également — lors de sa troisième édition, en avril dernier. « Un véritable succès !, se réjouit sa directrice. Il prouve son utilité dans la gestion de carrière des femmes. Jump contribue à faire avancer les femmes dans leur vie professionnelle. Nous avons tous, hommes et femmes, quelque chose à gagner à plus de diversité dans le monde du travail. » Le forum Jump propose des conférences, des ateliers, des rencontres qui inspirent les femmes. « Je veux mélanger tous les profils, des secteurs privé et public, du monde associatif et des entrepreneurs, précise Isabella Lenarduzzi. Quand les femmes sont entre elles, les différences s'estompent, quelle que soit leur situation professionnelle. Nous voulons également donner aux entreprises les moyens de valoriser la carrière des femmes. » L'édition 2010 se tiendra le 29 avril.



ISABELLA LENARDUZZI, DIRECTRICE DE JUMP

« Nos newsletters attirent l'attention sur certains points précis : comment entreprendre ? Comment faire avancer la carrière ? Comment être une maman active ? »

Aujourd'hui, Jump se décline sous deux autres versions : le blog Jump et la *Woman's Academy*. « Notre blog est un portail web multilingue sur lequel sont rassemblées les informations sur diverses thématiques concernant les femmes en Europe, explique Isabella Lenarduzzi. Nos newsletters attirent l'attention sur certains points précis : comment entreprendre ? Comment faire avancer la carrière ? Comment être une maman active ? »

Le troisième service, la *Woman's Academy*, offre aux femmes des ateliers de formation sur des outils professionnels (*leadership* et management, entrepreneuriat, gestion de patrimoine...). Les femmes, en effet, ne se sentent pas toujours assez

soutenues, alors que leurs besoins et attentes sont spécifiques. C'est ce qui ressortait déjà d'une enquête menée notamment par l'UCM, en 2002. Sur la base de ce constat, en 2005, l'UCM crée le Réseau Diane. Objectifs : valoriser les femmes entrepreneurs et soutenir celles qui envisagent de se lancer. Sa présidente, Violaine Delahaut, a fondé sa fiduciaire, qui occupe six personnes. Elle participe au groupe de « mentorat ». « Celui-ci permet à une porteuse de projet d'être accompagnée pendant un an, avec l'UCM pour support, explique-t-elle. Aujourd'hui, plusieurs activités mensuelles sont mises sur pied à Bruxelles, dans le Brabant wallon, le Namurois et le Hainaut. Ces réunions

ont toujours pour fil rouge un réseau d'affaires, des échanges d'expériences, mais aussi des échanges de clientèle, détaille Violaine Delahaut. Le réseau Diane m'a d'ailleurs permis de développer la mienne. Notre objectif est de *booster* l'esprit d'entreprise des femmes membres, que ce soit par le biais d'une conférence ou d'une activité ludique par exemple.»

Le Réseau Diane a donné des idées à Virginie Blanquet. Il faut dire qu'en tant que coordinatrice du département Femmes chefs d'entreprise de l'UCM Hainaut, elle était aux premières loges. En 2008, elle quitte son statut d'employée pour celui d'indépendante et crée sa société de titres-services, Poussières en Folie. Celle-ci propose au particulier une aide ménagère à domicile. «J'avais envie de mettre en pratique ce que j'avais appris, confie-t-elle. Le Réseau Diane m'a permis de garder le contact avec certaines membres.» Un début fulgurant. Après un an et demi, la société emploie déjà une cinquantaine de salariées. «Je ne m'y attendais pas du tout! C'est mon premier pas dans le monde de l'indépendant.» Son petit plus? «Je me déplace au domicile de chaque client. Cela étonne toujours.» Résultat: cette jeune mère de trois enfants va ouvrir une deuxième agence à Binche.

Profiter de l'expérience des femmes chefs d'entreprise

Isabelle Parent s'est inscrite au Réseau Diane un peu par hasard. Cette fondeuse a créé sa société ID-Conseil pour aider les PME et TPE dans les ressources humaines. «Je suis leur DRH *extra-muros*, raconte-t-elle. Au réseau, nous parlons *business*, nous parlons de notre statut... Des déjeuners à thème intéressent les femmes entrepreneurs sont organisés. Diane permet de par-



**ISABELLE PARENT,
MEMBRE DE LA FÉDÉRATION
DES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE**
«C'est toujours dans la bonne humeur
que nous parlons de nos activités
professionnelles. Nous partageons
nos expériences. La Fédération m'a déjà
permis de signer deux contrats.»

ticiper à des salons professionnels comme Entreprendre. Un grand stand est loué et divisé en parcelles pour les femmes chefs d'entreprise. Je me sers également beaucoup de l'annuaire qui permet de trouver des chefs d'entreprise au féminin. Lors des tables rondes mensuelles, nous faisons remonter des problématiques de terrain vers les pouvoirs publics. Diane m'apporte un plus pour mes affaires. J'y ai par exemple trouvé une entreprise qui est venue remplacer les châssis de mon bureau. Et j'ai moi-même participé deux fois à l'action de mentorat. J'ai partagé mon expérience avec une créatrice d'entreprise.»

Isabelle Parent fait également partie de la Fédération des femmes chefs d'entreprise. «Nous venons là pour notre *business*, avec nos cartes. Un soir, j'ai reçu 30 femmes à la maison. J'ai présenté mes activités et organisé un atelier culinaire. C'est toujours dans la bonne humeur que nous parlons de nos activités professionnelles. Nous partageons nos expériences. La Fédération des femmes chefs d'entreprise m'a déjà permis de signer deux contrats. J'ai pu développer le service que je propose aux courtiers d'assurance en travaillant en partenariat avec une courtier de la région namuroise. Le *networking* prend vraiment tout son sens dans ce genre d'activités.»

Pascale Haustrate fait également partie des Femmes chefs d'entreprise. En 2007, elle crée Monypen e-team, une société de secrétariat en ligne, et se met à travailler avec des opérateurs indépendants. Auparavant, elle proposait des services administratifs aux grandes entreprises. En fait, c'est une demande de la part d'indépendants et d'*interim managers* qui lui a donné l'idée de lancer un réseau d'indépendants. Elle obtient une aide financière de 70.000 euros auprès de la Région wallonne pour une étude de faisabilité. «Cette aide m'a permis d'avoir des budgets relativement conséquents, ainsi que le support de scientifiques pour sortir un prototype de logiciels innovants, explique-t-elle. J'ai fait une demande pour un subside de site e-commerce, que je vais recevoir. Selon moi, des aides financières spécifiques pour femmes ne serviraient à rien. Ce ne serait pas judicieux, ce serait même discriminatoire. Ce qu'il faut, c'est avoir une bonne visibilité de toutes les aides. Des sociétés de chasseurs de primes se sont d'ailleurs créées.» ►

Réseaux et aides

Pour les femmes :

- > Affaires de femmes, femmes d'affaires (Affa), www.credal.be
- > Fédération des femmes chefs d'entreprises, www.fce-vvb.be
- > Jump, www.forumjump.be ; www.womansacademy.be ; www.blogjump.eu
- > Réseau Diane, www.reseaudiane.be
- > Quelques autres réseaux : Ada, sensibilisation des femmes à l'informatique, www.ada-online.be Club L, fonctions dirigeantes, Evelyn Gessler, evelyn.gessler@deciders.eu Conseil des femmes francophones de Belgique, amélioration du statut de la femme, www.cffb.be Far (Femmes actives en réseau), tous milieux, www.reseau-far.be.
- > A l'échelon fédéral, pour les femmes rentrantes (sans activité professionnelle et sans revenu depuis plus de trois ans) qui choisissent de reprendre une activité en tant qu'indépendante, le SPF Classes moyennes, avec la collaboration du Fonds de participation, a créé un numéro vert (0800/84.426) pour informer et guider les femmes vers divers organismes pouvant les assister. Accompagnement gratuit pendant un maximum de six mois avant le démarrage du projet d'entreprise et ce, en plus des 18 mois traditionnels prévus pour les bénéficiaires d'un prêt de démarrage. Infos via le CeFip (Centre de connaissances du financement des PME), www.cefip.be

Pour les femmes et les hommes :

- > Union wallonne des entreprises, www.uwe.be
- > Aide à la création d'entreprise dans le cadre du Plan Marshall de la Région wallonne, www.creation-pme.wallonie.be
- > Fonds bruxellois de garantie, www.fondsbruxelloisdegarantie.be
- > Société régionale d'investissement de Bruxelles, www.srib.be

Pascale Haustrate fait partie de la section namuroise de la Fédération des femmes chefs d'entreprise, une section dynamique. «Nous sommes occupées à rajeunir ce mouvement, précise-t-elle. Un nouveau conseil d'administration va être mis en place. Nous apportons une certaine visibilité à nos membres. Avec les Femmes chefs d'entreprise, c'est plus facile d'entrer partout, de toucher tous les niveaux de pouvoir.» Elle fait également partie du Cercle de Wallonie. «Six cents personnes, qui sont toutes des décideurs, ce sont autant de contacts clients potentiels, explique-t-elle. Ces rencontres sont les plus efficaces. Participer à l'association Guberna, qui rassemble les administrateurs de sociétés, m'a appris les principes de bonne gouvernance. J'apprends à gérer en tant qu'administrateur tous mes réseaux d'indépendants.»

Surmonter sa peur de créer une entreprise en suivant une formation

L'envie d'entreprendre est aussi forte chez les femmes que chez les hommes. Cependant, certaines n'osent toujours pas se lancer. «Au Crédal, coopérative de crédit qui soutient les projets sociaux en Wallonie et à Bruxelles, nous nous sommes rendu compte qu'il y avait moins de créatrices que de créateurs, commence Marie Ledent, coordinatrice d'Affa (Affaires de femmes femmes d'affaires). Certaines fem-

mes abandonnent leur projet, prennent une pause carrière, travaillent à mi-temps. La question de la conciliation vie privée-vie professionnelle se pose davantage pour les femmes que pour les hommes. Pour les études et les carrières, les choix restent stéréotypés. Nous travaillons avec des femmes qui en sont au stade de l'idée. Elles aimeraient créer leur entreprise mais ne savent comment s'y prendre. Nous leur proposons un programme de formation et d'accompagnement de 14 journées en trois mois. Pour chaque atelier, il faut travailler avant et après. Progressivement, nous étudions le projet, développons les compétences entrepreneuriales, ébauchons un plan d'affaires et mettons sur pied un plan d'action pour pouvoir concrétiser le projet dans l'année qui suit. Nous passons également en revue les matières techniques (étude de marché, plan financier, formes juridiques).»

«Nous travaillons sur quatre axes transversaux qui intéressent particulièrement les femmes, explique encore Marie Ledent. La conciliation vie privée-vie professionnelle se fait à travers le projet et les valeurs. Il faut être en accord avec ses valeurs pour que le projet fonctionne. Nous évoquons le rapport à l'argent. Trop de femmes ont encore peur de s'endetter. Nous les incitons à travailler au prix du marché, au juste prix. Nous favorisons aussi l'ambition, comment donner de la



VIOLAINE DELAHAUT, PRÉSIDENTE DU RÉSEAU DIANE

«Notre objectif est de doper l'esprit d'entreprise des femmes membres, que ce soit par le biais d'une conférence ou d'une activité ludique par exemple.»

«Savoir se faire aider est essentiel»

Ingénieur agronome de la Faculté des sciences agronomiques de Gembloux, Catherine Petit crée la société BioXtract en 2003 avec deux anciens condisciples. L'entreprise se développe en partenariat avec la Faculté de Gembloux. Basée à Louvain-la-Neuve, la *spin-off* possède également un nouveau site industriel dans le parc Créalys, près de Namur. La société met au point des formules innovantes, à base d'ingrédients industriels, qu'elle vend à des firmes pharmaceutiques, parapharmaceutiques et cosmétiques et qui entreront dans la composition de remèdes naturels. La société emploie aujourd'hui 10 personnes et exporte 75 % de sa production. Pour Catherine Petit, savoir se faire aider est essentiel. «La première démarche pour créer son entreprise est, évidemment, de trouver des fonds, explique-t-elle.

Nous avons besoin d'une technologie d'extraction particulièrement coûteuse. Dès le départ, il nous fallait investir plus de 400.000 euros en matériel. Nous nous sommes tournés vers différentes structures pour financer l'investissement. D'abord Start-it, fonds de capital à risque intéressé par les *start-up* technologiques et les *spin-off*, qui a investi 350.000 euros. Ensuite, Namur Sud Développement a permis de financer les investissements nécessaires aux activités commerciales via des prêts pour un montant global de 455.000 euros. D'une banque, nous avons reçu un crédit d'investissement de plus de 400.000 euros avec l'accord de la Sowalfin (Société wallonne de financement et de garantie des PME). Nous avons eu un accès privilégié au Fonds de participation grâce au concours Enterprize, dont nous avons été lauréat en 2003. Nous avons également

bénéficié de plusieurs avances récupérables de la Région wallonne, ainsi que de diverses aides à l'embauche (First Entreprise, Responsable Innovation Technologique...).



CATHERINE PETIT, COFONDATRICE DE BIOXTRACT
«L'intervention d'un mentor spécialisé dans le secteur d'activité que l'on veut lancer est primordiale.»

Nous avons encore reçu de nombreux incitants financiers de la part de l'Awex (mise à disposition d'un expert en commerce international, participations à des foires et salons à l'étranger). Enfin,

le Forem nous a permis de bénéficier d'incitants à l'embauche. A celles et ceux qui veulent se lancer, Catherine Petit conseillerait ceci : «Il faut apprendre à être multitâches, être organisé et tenace. Bien choisir ses collaborateurs est également important, de même que la communication. Aux tout débuts de la société, nous nous sommes fait accompagner par un coach externe. L'intervention d'un mentor spécialisé dans le secteur d'activité que l'on veut lancer est primordiale. Je conseille à ceux qui veulent se lancer d'aller voir des structures d'appui. C'est important aussi de participer à des réseaux d'affaires, à des associations d'entrepreneurs comme l'UWE. On a ainsi l'occasion de rencontrer d'autres créateurs d'entreprise qui ont vécu d'autres expériences et de partager points forts et difficultés.»

plus-value à son projet, nous leur apprenons à ouvrir les portes et à communiquer. Toutes ces femmes ont un projet, elles ont envie de créer, et nous, nous les incluons dans un groupe, que nous appelons cercle de travail. L'objectif est que chacune aille le plus loin possible dans son projet au bout des trois mois. Travailler en groupes hétérogènes (mélanges socioculturels, formations, types de projet) permet de maximaliser le bénéfice tiré de ces interactions et de mutualiser les compétences, les énergies, les recherches. Cette année, nous organisons des sessions à Bruxelles, à Namur, Louvain-la-Neuve et Charleroi.»

Touria Soussi a bénéficié de la formation d'Affaires de femmes femmes d'affaires (Affa). Après des candidatures en sciences politiques, elle a bifurqué vers un statut d'indépendant dans le secteur textile. Durant sa pause carrière pour éle-

ver sa fille, elle a commencé à garder des enfants. Cela lui a donné l'idée de créer une crèche. «Affa m'a aidée à concrétiser mon projet, à voir d'autres personnes indépendantes, à être plus sûre de moi, témoigne-t-elle. J'avais déjà monté ce projet mais je n'arrivais pas à supprimer cette peur en moi. Lors des ateliers, nous rencontrons des professionnels, des formateurs. Nous sommes suivies régulièrement.» Touria Soussi a aussi bénéficié d'une aide financière sous la forme d'un prêt du Fonds de garantie de la Région bruxelloise. Et en 2008, elle a créé la crèche privée Baby-Noukys, à Uccle. «Je travaille avec deux puéricultrices, une psychomotricienne et, une fois par semaine, avec l'atelier Chaises musicales. Baby-Noukys accueille 22 enfants.» Vu le succès rencontré, sa responsable compte ouvrir prochainement une deuxième crèche à Uccle.

Amélie Dehoux, licenciée en histoire de l'art et master en restauration de patrimoine, travaille elle aussi comme indépendante. «La formation Affa m'a aidée à avoir confiance en moi, confie-t-elle. Une partie des ateliers est consacrée à l'adéquation du projet à la personnalité. Nous prenons connaissance des outils, nous étudions le marché, montons un *business plan*. Après ma formation chez Affa, j'ai reçu une offre d'emploi et j'ai adopté le statut d'indépendant, pour faire de la restauration de patrimoine. Je travaille à mi-temps dans ce bureau. J'effectue un autre mi-temps pour le compte de mon mari architecte. Ponctuellement, j'organise des expos d'artistes et de designers. Pour obtenir des subsides, je viens d'ailleurs de créer une asbl. J'en ai obtenu de la Région de Bruxelles-Capitale pour une expo que je monte en novembre.» ■

"Belgische vrouwen hebben talent, maar véél te weinig zelfvertrouwen"

Een vrouw met een missie, dat is Isabella Lenarduzzi ten voeten uit. Onder het motto 'Empowering women, advancing the economy' wil ze vrouwen motiveren om hogerop te geraken in hun loopbaan. De wapens? Een blog, een nieuwsbrief, een Forum en een heuse Woman's Academy, allemaal onder de noemer 'JUMP'.

TEKST: EVA KEUSTERMANS



WIE IS ISABELLA LENARDUZZI?

- Social entrepreneur en oprichtster JUMP
- 45 jaar
- Studie: Master of Economics (KUL)
- Heeft een vriend, mama van twee kinderen
- Italiaanse roots, woont in Brussel

Isabella Lenarduzzi: "Mijn carrière zou je gerust als 'woelig' kunnen omschrijven. Ik heb in Italië en België gewoond, een paar eigen bedrijfjes opgestart, gewerkt als raadgever van ministers, de Brussels Job Days en de eerste studentenbeurzen opgestart... én ik heb geprobeerd om fulltime mama

en echtgenote te zijn, maar dat was niet helemaal mijn ding (*lacht*). Bij mij kriebelt het altijd om te ondernemen. Niet omdat ik rijk wil worden, wel omdat ik iets wil bijdragen aan de maatschappij."

Women only

"Eigenlijk heb ik me altijd afge-

vraagd waarom heel veel vrouwen in België een gebrek aan zelfvertrouwen hebben als het op hun carrière aankomt. En dat terwijl we net zoveel talent en skills hebben als mannen. Aan de universiteiten studeren meer vrouwen dan

"We willen een perfecte moeder en echtgenote zijn"

mannen af. Maar na een paar jaar verliezen veel van hen hun carrière uit het oog. We willen een perfecte moeder en echtgenote zijn, en beginnen ons professionele leven langzaam maar zeker af te bouwen. En dat vind ik zo jammer. Want dat je aan een carrière timmert, betekent toch niet per se dat je één brok ambitie bent en in de raad van bestuur van je bedrijf wil gaan zetelen? Nee, het gaat erom dat je

een job zoekt die perfect bij je past, waarin je je talenten en vaardigheden optimaal kunt benutten.

Daarom heb ik JUMP opgericht. En ik heb het meteen groots aangepakt. Met een blog bijvoorbeeld, en een nieuwsbrief die we twee keer per maand naar zowat 160.000 lezers mailen. Vrouwen, mannen én geïnteresseerde bedrijfsleiders. Ook is er de Woman's Academy, waarmee we workshops organiseren voor en door vrouwen. Over leiding geven, assertiviteit, jobcoaching... Heel ambitieuze dames zijn hier welkom, maar evengoed vrouwen die opnieuw willen werken nadat ze jarenlang voor de kinderen zorgden. Verder organiseren we elk jaar een groot event in Brussel. Honderden vrouwen komen eropaf om naar interessante sprekers te luisteren, om workshops te volgen, om contacten te leggen met HR-managers..."



Stap voor stap...

"Eigenlijk is er nog veel werk aan de winkel. Veel bedrijfsleiders zeggen me dat België zelfs een beetje achterop hinkt, als je ons land vergelijkt met Frankrijk, Duitsland of Nederland. Daar groeit het besef dat een bedrijf efficiënter en winstgeverder wordt als er een evenwicht is tussen mannen en vrouwen, op alle niveaus. Onze minister van Werk en Gelijke Kansen, Joëlle Milquet, is intussen overtuigd van het nut van quota's in het bedrijfsleven. En da's al heel wat. Maar ook moet er meer kinderopvang komen, het ouderschapsverlof van mannen en vrouwen moet eerlijker verdeeld worden... Ook zo'n aanpassingen zouden heel veel teweeg kunnen brengen. Gelukkig gaan we er langzaam maar zeker op vooruit, en dat geeft me moed!"

E L L E

Elle Belgique

01.01.2010

Circulation: 40376

1ecd52

Page: 136

600

VIE PRIVÉE ET TRAVAIL

Cette année, je booste ma CARRIÈRE!

Pour son job, crise ou pas crise, on ne laisse rien au hasard! Et on profite des bonnes résolutions de 2010 pour faire le point sur sa vie professionnelle. Mode d'emploi.

UN LOOK POUR CONVAINCRE

On évite...

- _ Tout ce qui peut distraire : le parfum capiteux, le décolleté pigeonnant, les bas couture achetés pour la dernière Saint-Valentin.
 - _ Les bijoux qui font du bruit : pas très convaincant de parler de son adéquation/polyvalence/motivation par rapport au poste à pourvoir pendant que ça fait bling bling.
- On pense...
- _ À se maquiller en utilisant une base de fond de teint verte pour masquer les rougeurs émotionnelles (en parfumerie ou pharmacie).
 - _ À se coiffer en domptant les éventuelles mèches rebelles qui cacheraient votre regard.

Fondatrice et présidente de Jump I, le forum des femmes actives, Isabella Lenarduzzi est certaine que la crise économique actuelle ne doit pas nous couper les ailes. « Toutes les opportunités continuent à exister, ce n'est pas parce que les chiffres sont tragiques qu'il faut voir sa propre situation au tragique. Au contraire, il faut encore plus croire en soi. C'est plus difficile, mais c'est possible! » Conseils de pro.

FAIRE SA PROPRE INTROSPECTION

Parce qu'on est toujours dans le bon quand on est en harmonie avec soi-même, régulièrement, on fait le point sur sa situation. Correspond-elle à nos attentes? Est-elle épanouissante? « Il faut préparer l'année qui s'annonce en regard de ce qu'on a accompli l'année précédente. Concrètement, on met sur papier ce qui a fonctionné ou pas, et pour quelles raisons. » En bref, on essaie de sentir ce pour quoi on est faite, à tel moment de notre vie.

ADAPTER SON CV

Puisque notre CV est notre vitrine auprès de notre employeur, il faut

ON S'INFORME, ON SE FORME

Envie de se prendre en main? La Women's Academy organise des ateliers de coaching.

Le 19 janvier prochain:

« Des outils solides et convaincants pour postuler efficacement ».

www.womensacademy.be

qu'il nous représente le plus fidèlement possible. Régulièrement donc, on y ajoute nos nouvelles aptitudes et compétences. « Il faut aussi personnaliser son CV en fonction de l'entreprise à laquelle on s'adresse, pour être plus percutante, aller droit au but. »

SE FIXER DES OBJECTIFS

L'impression insatisfaisante de faire du « sur-place » doit nous pousser à nous interroger sur ce qui nous retient pour progresser, atteindre un objectif. Cet objectif peut être de tout ordre: grimper des échelons, évoluer de façon transversale dans l'entreprise. Ce peut être aussi changer sa façon

de travailler, son rapport aux autres, mieux gérer son temps, l'équilibre vie privée et vie professionnelle... ou aller voir ailleurs. « Mais en temps de crise, c'est sûr, on préférera quand même d'abord découvrir de nouveaux défis au sein de sa propre boîte! »

ETABLIR UN PLAN D'ACTION

Le mot d'ordre: efficacité! « Trop souvent je vois des gens qui, dans leur recherche d'emploi, ne se sont pas assez préparés à un entretien. Quelle perte de temps! » Car rencontrer un nouvel employeur, c'est prendre en main efficacement l'entrevue en question: s'informer de manière approfondie sur l'entreprise, expliquer clairement pourquoi on est là, ce qu'on a à proposer. « Trop de gens se laissent littéralement porter, en attendant qu'on leur offre un job! » Si on vise plutôt un repositionnement au sein de son entreprise, on cherche des personnes leviers qui pourront nous aider. « Les femmes attendent trop souvent qu'on vienne les chercher. Il faut être plus pro-actives, avoir plus d'assurance, tout en gardant l'humilité qui nous caractérise. »

REGARDER LE MARCHÉ

DU TRAVAIL AUTREMENT

Le chômage économique va encore augmenter en 2010 parce que, pour beaucoup de grosses entreprises, la relance n'est pas assez rapide et elles se trouvent en bout de course. Mais, les PME qui sont saines parviennent à résister à la crise, croient en leurs employés et ont besoin de plus de ressources humaines pour lancer de nouveaux projets. « C'est un secteur vers lequel il faut absolument se tourner même s'il paraît a priori plus obscur, parce que des gens compétents, on en cherche aussi dans les plus petites équipes. » Et dans une PME, il y a des avantages: on bosse beaucoup, mais on est responsabilisé. Et comme on n'est pas écrasé par une grosse machine, on peut plus facilement remettre le fonctionnement en question. Il y a donc plus de place pour le développement personnel.

STÉPHANIE GROSJEAN

136 ELLE BELGIQUE JANVIER 10

Corbis



BALISES

Où sont les femmes?

TEXTE: CHRISTOPHE LO GIUDICE

Au début du 21^{ème} siècle, les femmes dans les fonctions supérieures – tant au sein des conseils d'administration qu'au niveau du management opérationnel – ne sont pas monnaie courante. Le constat est confirmé par le récent rapport « Les femmes au sommet » publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cette étude analyse au travers de statistiques la représentation des femmes et des hommes aux fonctions situées au sommet de l'échelle dans les entreprises, mais aussi dans les organisations syndicales et patronales, les médias, les autorités académiques, le monde politique, les ONG, etc. C'est bien sûr le top des entreprises qui présente les performances les plus mauvaises. Dans les conseils d'administration des entreprises belges cotées en Bourse et des cent plus grandes entreprises non cotées, on dénombre moins de 10% de femmes. Plus surprenant: la présence de femmes au sommet du management opérationnel de ces entreprises est encore plus faible. Dans les fédérations patronales, la proportion de femmes au sein des organes de gestion sélectionnés se situe à peine entre 10% et 15%. La représentation des femmes au sommet des syndicats apparaît par contre meilleure: un cinquième des hauts dirigeants syndicaux sont des femmes.

Le secteur public n'est pas épargné: le sommet du pouvoir judiciaire reste fortement dominé par les hommes, exception faite des Cours du travail. Au sein de l'armée, moins de 3% des officiers supérieurs sont des femmes – ces dernières constituant moins de 9% des effectifs. Chez les hauts fonctionnaires de la fonction publique fédérale, l'Institut dénombre environ 15% de femmes. « *Bien que les femmes soient désormais nettement mieux représentées aux postes de direction qu'il y a quelques décennies, et qu'elles prennent donc davantage part au processus décisionnel, la majorité des intervenants à ce niveau sont toujours des hommes*, note Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. *Or, de nos jours, une insuffisance de candidates ne peut que très difficilement servir d'excuse.* » La problématique est récurrente. Et, pourtant, les raisons devant stimuler les entreprises à atteindre une meilleure mixité, tant au sommet que dans l'entreprise dans son ensemble, ne sont pas uniquement éthiques et sociales. Elles sont aussi économiques, comme l'a démontré l'étude « Women Matter » de McKinsey. Il en ressort que les entreprises ayant plusieurs femmes dans leurs fonctions de direction recueillent un score moyen plus élevé sur chacun des critères déterminants l'excellence organisationnelle, par rapport à celles qui n'en ont aucune. Par ailleurs, les entreprises euro-

« Les entreprises comptant plusieurs femmes dans leurs fonctions de direction performant mieux. »

péennes ayant la plus forte mixité dans leurs postes de direction connaissent aussi une meilleure performance financière par rapport à la moyenne de leur secteur de référence. Quels sont les facteurs bloquant l'atteinte d'un meilleur équilibre hommes/femmes au sommet des entreprises? Quels sont aujourd'hui les enjeux en matière de diversité de genre au sein de celles-ci? Quels sont les stéréotypes à l'œuvre? Se pose-t-on les bonnes questions? Quelles solutions mettre en œuvre? Quels sont les leviers à activer par les DRH? De quelles initiatives s'inspirer? RH Tribune a mené l'enquête et y consacre son dossier, en marge du Colloque « Femmes au Top » de la Commission « Femmes et Entreprises » du Conseil des Femmes Francophones de Belgique et du prochain Forum Jump. ●

« LA MIXITÉ EST UN ENJEU DE BUSINESS »

« La plupart des dirigeants d'entreprise sont conscients que des organisations équilibrées en termes de genre peuvent mener à une performance supérieure. Mais ils ne savent pas toujours comment changer la culture d'entreprise pour saisir ces nouvelles opportunités », observe Avivah Wittenberg-Cox. Classée au top 40 des femmes qui portent le changement, l'auteur du best-seller *Why Women Mean Business* sera Keynote Speaker du prochain Forum Jump. Elle y présentera son nouveau livre, *How Women Mean Business: A Step by Step Guide to Profiting from Gender Balanced Business*. Entretien.

La question d'un meilleur équilibre hommes/femmes est à l'agenda depuis des années. Comment expliquez-vous qu'on progresse si lentement? Faut-il une autre approche?

Avivah Wittenberg-Cox: « Oui, une nouvelle approche est nécessaire pour un siècle qui a besoin d'innovation, d'idées nouvelles, d'autres modèles de leadership et de gouvernance. On a trop porté le sujet de la mixité comme un sujet de femmes, ou un sujet RH. Aujourd'hui, il y a une énorme opportunité économique à saisir pour les entreprises à condition de développer des organisations qui soient 'bilingues' hommes/femmes. »

Quels sont les leviers que les DRH devraient activer pour accroître la diversité et tendre vers plus d'équité entre hommes et femmes?

Avivah Wittenberg-Cox: « Justement, ne pas parler qu'aux RH, ni uniquement d'équité. Il faut traiter le sujet au niveau des dirigeants des entreprises, pour voir s'ils comprennent les vrais enjeux business de la mixité. Les femmes aujourd'hui représentent la majorité des clients dans bien des secteurs. Il existe de puissants arguments pour mieux répondre à leurs besoins... Ce n'est donc pas qu'un sujet RH... Et l'argument économique est plus porteur en entreprise que celui de l'égalité. »

Vous évoquer la nécessité d'être 'gender bilingue': qu'entendez-vous par là?

Avivah Wittenberg-Cox: « Etre 'bilingue' veut dire pour moi comprendre suffisamment bien les différences entre les hommes et les femmes pour pouvoir répondre efficacement à tous ses clients, et pouvoir bien gérer toutes ses ressources humaines. Aujourd'hui, la plupart des entreprises sont encore trop concentrées sur l'idée de traiter tout le monde de la même façon. Le manager bilingue saura traiter tout le monde de manière égale et... différente. Tout comme les entreprises ont investi pour comprendre la langue et la culture chinoise afin de pouvoir mieux faire du business en Chine, par exemple. Il faut également apprendre la langue et la culture des femmes pour pouvoir répondre au plus grand marché mondial, celui des consommatrices. »



Avivah Wittenberg-Cox:

« Le problème, ce n'est pas le manque d'envie des femmes. C'est le manque d'adaptation des entreprises aux femmes et au siècle... »

Existe-t-il selon vous un 'management au féminin'? En quoi serait-il différent?

Avivah Wittenberg-Cox: « Il est un peu trop tôt pour le dire. Je crois qu'il existe des complémentarités entre les hommes et les femmes que les entreprises ne captent pas si leur culture ne promeut que des styles de leadership plutôt masculins, ce qui est encore la norme un peu partout. »

Comment stimuler les femmes, leur donner envie de prendre des postes de leadership?

Avivah Wittenberg-Cox: « En aidant les hommes et les entreprises à comprendre comment leur donner envie... Le problème, ce n'est pas le manque d'envie des femmes. C'est le manque d'adaptation des entreprises aux femmes et au siècle... »

Quelles sont, pour vous, des initiatives pour promouvoir un meilleur équilibre qui sont à la fois originales et couronnées de succès?

Avivah Wittenberg-Cox: « La meilleure chose, c'est simplement d'avoir un PDG convaincu et convaincant, qui reconnaît qu'il faut commencer par convaincre ses équipes de l'intérêt business d'une meilleure mixité – autant au niveau interne (talents) qu'externe (marchés) – et qui adapte son entreprise à cette nouvelle réalité: la majorité des diplômés du monde entier sont des diplômées et la majorité des clients sont des clientes... Les résultats les plus probants de mixité sont les équipes dirigeantes des quinze femmes PDG du Fortune 500. Elles y sont arrivées... tout naturellement. »



3, 2, 1: ZO VIND

1. STAP AF VAN JE VOOROORDELEN

*"Zonder diploma en zonder ervaring
is de strijd al bij voorbaat verloren!"*

Christophe Lo Giudice, hoofdredacteur van 'RH Tribune': "Grijp alvast elke kans die zich voordoet om ervaring op te doen of om jezelf te 'vormen'. Stages, deeltijds werk, opleidingen via de VDAB... Alles helpt om je op de arbeidsmarkt te onderscheiden. Durf ook te solliciteren voor vacatures die je interesseren, maar waarvoor je niet aan alle voorwaarden voldoet. Heel wat bedrijven nemen dan uiteindelijk toch mensen aan zonder diploma of mensen die een atypisch parcours hebben gevolgd."

"Tijdens de crisis is er geen werk!"

Christophe Lo Giudice : "Nu het crisis is, neemt de werkloosheid toe. Maar er zijn gelukkig heel wat sectoren en beroepen die weerstand bieden. Overweeg eens of je in aanmerking komt voor bepaalde knelpuntberoepen. Dat zijn beroepen waarvoor vacatures maar moeizaam ingevuld raken, ook tijdens de crisis: ingenieurs, allereerste technici, gekwalificeerde arbeiders en gezondheidswerkers. Maar ook goede verkopers zijn gewild in tijden van crisis."

2. KEN JEZELF

Maak de balans op van wat je allemaal kunt. Bekijk wat je sterke punten en je troeven zijn. Maak voor jezelf ook uit wat je precies wilt bereiken. Weet wat je wilt en wat je zeker niet wilt, en probeer dat tijdens onderhandelingen ook te bereiken. Maar wees wel realistisch: wie te veel eist, eindigt vaak met niets.

JE WERK

WERK ZOEKEN IS VAAK EEN VOLTIDSE BAAN.
MET DIT STAPPENPLAN KOM JE ER WEL.

M.m.v. Marie-Rose Clinet van VZW Flora (www.florainfo.be),
netwerk voor vorming en werkcreatie voor vrouwen.

3. STIPPEL EEN ZOEKPLAN UIT

>> Ga langs bij gespecialiseerde diensten

De markt is zo groot dat het geen wonder is dat je niet weet waar te beginnen. Ga eens praten met de VDAB. Op hun website (www.vdab.be) vind je alle info over werk zoeken. Je kunt ook je cv online plaatsen en rondzoeken in hun databank. Heel wat gemeenten hebben ook een werkwinkel waar je terecht kunt. Adressen voor een werkwinkel bij jou in de buurt vind je op www.werkwinkel.be.

>> Bestudeer de markt

Er is héél wat werk, je moet het alleen weten te vinden. Heel wat vacatures worden via internet bekend gemaakt: schrijf je zeker in op www.vdab.be of bel naar het gratis nummer 0800/30.700. Voor vacatures bij de overheid, surf je naar www.selor.be. Daarna kun je ook andere vacaturewebsites consulteren: www.vacature.com, www.monster.be, www.stepstone.be of www.careerjet.be.

>> Kies voor interim

Alle info en gegevens over interimwerk vind je op www.federgon.be of via het gratis nummer 0800/99.823.

>> Bezoek beurzen

Tijdens jobbeurzen heb je de kans om met heel veel werkgevers te praten in een minimum aan tijd. Ga er naartoe met een stapel cv's onder je arm. De topper is 'Job Day Europe', elk jaar in Brussel. Meer info op www.jobdays.eu. Meer jobbeurzen? Contacteer de VDAB.

>> Activeer je netwerk

Veel jobs worden nooit openbaar gemaakt, maar worden via via ingevuld. Laat dus zeker aan je omgeving weten dat je werk zoekt.

>> Neem initiatief

Zit niet thuis te wachten tot de telefoon gaat. Zoek initiatieven die je helpen om je werkterrein te verkennen, doe zo veel mogelijk ervaring op, volg cursussen... Begin je zoektocht op www.vdab.be.

>> Doe aan personal branding

Verkoop jezelf als een 'merk'. Een blog is dé manier om voor jezelf een imago te creëren, je eigenheid te ontwikkelen en je verborgen talenten aan het licht te brengen. Vermeld je blog zeker op je cv.

>> Creëer zélf werk

Stel: je hebt een ijzersterk idee of concept. Dan heeft het geen zin om thuis te zitten wachten tot iemand je 'ontdekt'. Bij Unizo (Unie Van Zelfstandige Ondernemers) kun je opleidingen volgen en krijg je de hulp én het financieel advies die je nodig hebt om als zelfstandig ondernemer van start te gaan. Meer info: www.unizo.be of 078/35.39.39. Specifieke info voor vrouwen vind je op www.unizo.be/vrouwelijkondernemen.

Markant is een netwerk voor ondernemende vrouwen: www.markantvzw.be of 02/286.93.30.

Werklozen die als zelfstandige willen starten, krijgen onder bepaalde voorwaarden ook steun: www.rva.be. ■



ADRESSES UTILES

Travail

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

- >>> Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, 02 233 41 11, www.emploi.belgique.be.
Bon à savoir: la rubrique «Publications» vous donne accès à plusieurs brochures intéressantes: «Clés pour le premier emploi», «Clés pour le travail à temps partiel», «Clés pour devenir parent tout en travaillant»...
- >>> Le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie: City Atrium, rue du Progrès 50, 1210 Bruxelles, 0800 120 33, 02 277 51 11, <http://economie.fgov.be>.
- >>> L'Office National de l'Emploi (Onem): boulevard de l'Empereur 7-9, 1000 Bruxelles, 02 515 41 11, www.onem.be.
- >>> Actiris: boulevard Anspach 65, 1000 Bruxelles, 02 800 42 42, www.actiris.be.
- >>> Le Forem: boulevard Tirou 104, 6000 Charleroi, 0800 93 947, www.leforem.be.

FEMMES ET EMPLOI

- >>> Amazone: ce centre de rencontres pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dispose d'un formidable carnet d'adresses consultable en ligne.
Rue du Méridien 10, 1210 Bruxelles, 02 229 38 00, www.amazone.be.
- >>> L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH),
rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, 02 233 42 65, <http://igvm-iefh.belgium.be>.
- >>> Jump: ses nombreuses initiatives (informations, ateliers, forums, mises en réseau...) ont pour objectif de mieux positionner les femmes dans le monde du travail.
Avenue Louise 500, 1050 Bruxelles, 02 346 32 00, www.blogjump.eu.



38



Flair

Flair (fr)

03.03.2010

Page: 32 in "Check"

Circulation: 61558

20dc87

601



3, 2, 1... DÉCRO

1. TORDEZ LE COU AUX IDÉES REÇUES

*Sans diplôme et sans expérience,
le combat est perdu d'avance*

Christophe Lo Giudice, rédacteur en chef du magazine «RH Tribune»: «Faux. Pour vous démarquer, ouvrez-vous à toute opportunité d'acquérir de l'expérience ou de vous former. Par exemple via les organismes publics qui ont une offre importante et en lien avec les besoins identifiés sur le marché. De nombreuses entreprises connaissent en leur sein des profils qui ont fait de belles carrières alors qu'ils ne possédaient pas le diplôme pour et/ou affichaient un parcours atypique.»

On n'engage pas pendant la crise

C. L. G.: «Certains secteurs et métiers résistent à la morosité. Les fameuses «fonctions critiques», ces professions pour lesquelles les offres d'emploi sont très difficilement satisfaites, restent critiques en temps de crise. Je pense, notamment, aux ingénieurs, aux techniciens de maintenance, aux ouvriers qualifiés et au personnel des soins de santé. Les commerciaux aussi sont réclamés pour relancer la machine. Sans oublier les entreprises qui continuent à recruter.»

2. FAITES LE POINT

Procédez à un bilan de vos compétences. Quels sont vos points forts et ceux à améliorer? Cernez vos ambitions et définissez un projet. Qu'est-ce qui sera négociable si telle entreprise vous engage et qu'est-ce qui ne le sera pas? Restez néanmoins réaliste: on n'a rien sans rien!

CHEZ UN JOB

TROUVER DU TRAVAIL, C'EST UN BOULOT À PART ENTIERE.
RAPPEL DES PRINCIPALES ÉTAPES POUR SE FAIRE ENGAGER.

3. FONCEZ

>> Consultez les organismes spécialisés

Vous ne savez pas par où commencer. Devez-vous vous former? Quels métiers sont susceptibles de vous intéresser? Pouvez-vous bénéficier d'aides? Renseignez-vous auprès du CPAS, dans une Maison de l'Emploi, dans un Carrefour Emploi Formation et dans une mission locale ou régionale pour l'emploi.

>> Etudiez le marché

Quels sont les secteurs et les employeurs qui recrutent? Comment pouvez-vous vous documenter sur votre cible? Quel canal de recrutement sélectionner pour augmenter vos chances de réussite? Autant de points à examiner avant de poser votre candidature.

>> Pensez "Net"

Inscrivez-vous sur www.actiris.be (à Bruxelles) ou sur www.leforem.be (en Wallonie). Epluchez les offres sur www.references.be, www.stepstone.be, www.monster.be, etc. Intéressée par un job dans l'administration? Surfez sur www.selor.be.

>> Testez l'intérim

Les coordonnées des entreprises intérimaires actives en Belgique sont accessibles sur www.federgon.be.

>> Arpentez les salons

Pour rencontrer un maximum d'employeurs en un minimum de temps, visitez les salons de l'emploi, votre CV sous le bras. Un incontournable: «Job Day Europe» (www.jobdays.eu).

>> Activez votre réseau

Faites savoir à votre entourage que vous cherchez du travail. Pour toucher les amis de vos amis, envoyez un e-mail à vos proches en les invitant à le transférer à leurs contacts et tablez sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn...). Informez-vous sur les associations, fédérations, cercles... actifs dans le secteur que vous prospectez. Vous pourriez, peut-être, y dégoter une assistance (technique, juridique, comptable) et y nouer d'intéressants contacts.

>> Formez-vous sur le terrain

Mieux vaut entrer dans le circuit que de passer vos journées à attendre que le téléphone sonne. D'autant que de nombreuses initiatives permettent d'apprendre un métier sur le terrain. Les entreprises de formation par le travail et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, entre autres.

>> Construisez votre propre marque

Affichez vos atouts sur un blog, soignez votre image, développez votre singularité, valorisez les talents qui n'apparaissent pas à la lecture de votre CV et qui démontrent votre valeur ajoutée.

>> Créez votre emploi

Vous détenez un concept en béton et ne voyez pas qui le concrétiserait mieux que vous. Montez votre boîte. Si vous recherchez un coup de pouce tactique et financier, faites un saut sur www.credal.be. ■

Merci à Marie-Rose Clinet de l'asbl Flora (www.florainfo.be) pour les renseignements apportés.

TRAVAIL

Jump 2010

donderdag 4 maart 2010 - (mdg) - 'De buitengewone impact van vrouwen op de economie!'
Daarover gaat de vierde editie van Jump. Het gereputeerd Brits weekblad 'The Economist' onthulde in januari wat het betekent wanneer vrouwen meer dan vijftig procent van de actieve bevolking uitmaken en het forum Jump maakt het tastbaar voor iedere individuele vrouw.

Jump, het jaarlijkse forum voor vrouwen, en mannen die het belang van hun werk inzien, heeft het over de groeiende impact van vrouwen op de economie. In de westerse landen is het nu een feit dat ze meer dan de helft van de actieve bevolking uitmaken. En in de dertig OESO landen vormen ze al de meerderheid van de jonge universitaires.

De grotere participatie van vrouwen is zonder meer de belangrijkste sociale verandering na de tweede wereldoorlog en zorgde voor de grootste economische groei. Mochten in België vrouwen evenveel arbeidsuren presteren als mannen dan zou het BNP met dertien procent stijgen ofwel een toename kennen van 2.500 euro per persoon en per jaar.

Quota

Dat vrouwen een meerderheid uitmaken, betekent niet dat vrouwen en mannen gelijk over de arbeidsmarkt zijn verdeeld. Een aandachtspunt van Jump vormt dan ook het gering aantal vrouwen die op het directieniveau van ondernemingen zijn terug te vinden. Ook in dat perspectief stelt een van de conferenties van het vrouwenforum de vraag of quota voor deelname van vrouwen aan bestuursraden zinvol zijn.

Een resolutie werd gestemd over minimaal dertig procent vrouwen in de bestuursraden van regionale en gewestelijke openbare instellingen. Kamerlid Sabine De Béthune vraagt een zelfde quotum vrouwen voor de bestuursraden van beursgenoteerde bedrijven en ontving al de steun van minister van werkgelegenheid Joëlle Milquet.

Thema's

Ook over het loonverschil van ongeveer twaalf procent tussen vrouwen en mannen, te wijten aan de tewerkstelling in andere sectoren en de niet gender neutrale functieclassificaties, wil Jump het hebben. De bijeenkomst gaat er evenmin aan voorbij dat de work life balance nog steeds moeilijker is te realiseren voor vrouwen dan voor mannen.

Workshops op Jump gaan recht op hun doel af: 'op zoek naar uw echte talenten en professionele bestemming', 'strategisch leiderschap' en 'in alle omstandigheden rustig en vertrouwend blijven', zijn slechts enkele thema's.

Jump haalde specialisten in gender en economie in huis: Avivah Wittenberg Cox is auteur van 'Why Women Mean Business?' en heeft het als primeur over haar nieuwe titel 'How women Mean Business?' In beide boeken analyseert ze het verband tussen de participatie van vrouwen en de performantie van de bedrijven.

Mirella Visser schreef 'De zijderoute naar de top.' Daarin maakt ze komaf met het idee van meritocratie dat bij vrouwen nog steeds de hoofdrol speelt. Netwerken en zichtbaarheid geven aan uw werk wordt naarmate men hogerop gaat steeds belangrijker.

Jump heeft plaats op 29 april in Hotel Brussels Airport Van der Valk Diegem. Meer info op <http://www.forumjump.eu>



De Morgen

06.03.2010

Page: 54

Circulation: 70965

20f479

1966

Aan de vooravond van de Internationale Vrouwendag (8 maart) zet Wax de verschillende hedendaagse feministen op een rij

HET F-WOORD de ene feministe is de andere niet

Terwijl Germaine Greer veertig jaar geleden het baanbrekende werk *The Female Eunuch* schreef, deelde ook de schrijfster Anais Nin haar intiemste erotische verhalen met de wereld en schilderde Judy Chicago het controversiële *The Dinner Party*, waarin een tafel gedekt met 39 vagina's wordt afgebeeld. Elk vochten de dames op hun manier voor hun rechten als vrouw. Het begrip 'feminisme' dekt dus vele ladingen. Een overzicht.

DOOR SABINE CLAPPAERT EN CATHÉRINE ONGENAE



DE SOCIALE FEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: 'Een voor allen en allen voor een' is haar leuze. De sociale feminist is activistisch en links geïnspireerd. Ze ijvert voor gelijke rechten op het thuisfront en op de arbeidsmarkt – de twee bastions van het patriarchale systeem. Ze wil voornamelijk de samenleving als geheel veranderen, niet zozeer op individuele basis. Deze feministen zien prostitutie, huishoudelijke taken, kinderopvang en vaak ook het huwelijk als manieren waarop een patriarchale samenleving de vrouw aan de haard houdt. Op haar agenda staan sociaal relevante thema's als vrouwenmishandeling, sociale achterstelling en het recht op abortus.

Een goed voorbeeld van sociaal feminisme is de in veel opzichten unieke Nederlands-Belgische actiegroep Dolle Mina, die in 1969 door Wilhelmina Drucker werd opgericht. Ze protesteerden door speelse acties tegen de rol van de vrouw en hebben daaraan ook hun naam te danken. Vandaag en bij ons schaarde de sociale feministe zich vaak achter het Vrouwen Overleg Komitee (VOK), dat ijvert voor vrouwenrechten in Vlaanderen.

HAAR VOORBEELDEN: actiegroepen uit het middenveld zoals het VOK (www.vrouwendag.be) en de Nederlandstalige Vrouwenraad (www.vrouwenraad.be). Dat demonstreren ook ludiek kan, bewezen de dames van de Oekraïense feministische beweging Femen die tijdens de verkiezingen in februari topless actie voerden tegen de corruptie in het land.

HAAR MEDIUM: Acties, debatten en evenementen zoals Wereldvrouwenmars. Op 6 maart 2010 start de Vrouwenmars om 14 uur aan de Beurs in Brussel. De eisenbundel en de lijst van deelnemende organisaties kunt u raadplegen op www.wereldvrouwenmars.be

DE POWER-FEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: Ze kiest voor de politieke of economische weg naar emancipatie en spitst zich toe op zelfontplooiing door het uitbouwen van een succesvolle carrière. Deze feministen eisen niet enkel 'equal pay for equal work' maar ijveren ook voor het opheffen van het zogenaamde 'glazen plafond' – een term die verwijst naar de onzichtbare barrière die vrouwen uitsluit van de machtigste posities in de bedrijfswereld. Voorts ambiëren deze feministen een systeem dat zich aanpast aan de unieke noden van de vrouwelijke werknemer: flexibele uurroosters, thuiswerken en kinderopvang of strijkdiensten betaald door de werkgever zijn slechts enkele van de rechten waarnaar deze feministe streeft. Extreme powerfeministen zijn van mening dat vrouwen niet moeten zeuren en niet alles moeten willen. Deeltijds werkende moeders vinden ze lui, en tegelijk toch een topcarrière ambiëren niet realistisch.

HAAR VOORBEELDEN: Eleanor Roosevelt, Hillary Clinton, Angela Merkel, Michelle Obama, Ingrid Lieten, de Nederlandse Heleen Mees

HAAR MEDIUM: het politieke forum, netwerkevenementen als Forum Jump (www.forumjump.eu), Woman Inc. (www.womeninc.nl) en Women's International Network (www.winconference.net)

DE AMAZONEFEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: Deze feministe is al eeuwen lang een mythisch archetype in de kunst en literatuur, in verhalen waarin de vrouw wordt voorgesteld als heldin, een atletisch, krachtig en zelfstandig wezen dat opkomt voor zichzelf zonder te moeten onderdoen voor het mannelijke geslacht.

Ook in het echte leven geniet de amazonefeministe veel respect. Dankzij vrouwen die mentaal en fysiek tot het uiterste gaan, zoals vrouwelijke atleten, soldaten, astronauten, boksers, bouwvakkers of brandweerlui, wordt de uitdrukking 'een vrouw met ballen' een mooi compliment.

HAAR VOORBEELDEN: van Diana, de godin van de jacht, tot Lara Croft en Buffy The Vampire Slayer voor wat de fictieve heldinnen betreft. In de echte wereld zijn vrouwen als Kim Clijsters, Tia Hellebaut en Kim Gevaerts typische amazonefeministen.

HAAR MEDIUM: absolute controle over lichaam en geest.

DE SEKSUELE FEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: Deze feministe leeft en handelt volgens het principe 'baas over eigen lichaam'. Ze beschouwt seksualiteit — de absolute keuze van het doen of het niet doen — als een van de essentiële componenten van de vrouwelijke vrijheid. Ze kent geen lichamelijke schaamte, accepteert geen censuur, en gaat resoluut voor het doorbreken van taboes rond seksualiteit en cultureel bepaalde sociale normen. Onder deze feministes vinden we zowel academici als producenten van erotica en pornografie.

HAAR VOORBEELDEN: lingerieontwerper Muriëlle Scherre, de Franse eroticaschrijfster Anais Nin, de Duitse schrijfster Charlotte Roche

HAAR MEDIUM: erotische boeken of films, of sensuele activiteiten zoals het tegenwoordig weer hippe Burlesque.

DE ECOFEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: De ecofeministe ziet een verband tussen het onderdrukken van vrouwen en het verwaarlozen van de natuur. Ze is radicaal in haar economische en politieke overtuigingen. Zo bekritiseert ze de westerse levenswijze waarin consumptie en de ratrace centraal staan, en pleit ze voor een leven dat nauwer aansluit op haar vrouwelijke biologische processen. Sommige ecofeministes voelen zich op hun best als thuisblijfmoeder, stellen zich ten dienste van hun kinderen en houden van leven op grootmoeders wijze. Anderen zien vrouwen als de sleutel voor een groenere, ecologisch haalbare toekomst omdat ze voor een groot deel bepalen waaraan het huishoudbudget wordt besteed. Ook wat de problemen in de derde wereld betreft ziet ze de bevrijding van de vrouw als het noodzakelijke begin van een verbetering van de situatie.

Binnen deze stroming vinden we ook de spirituele feministe, die overtuigd is van de innerlijke kracht van haar vrouwelijkheid en er goddelijke proporties aan toeschrijft. De spirituele feministe is vooral begaan met de religieuze en spirituele noden van de vrouw. Zij ziet de vrouwelijke kracht als een helende energie.

HAAR VOORBEELDEN: De Australische filosoof Val Plumwood, de Indiase wetenschapster Vandana Shiva, en de Duitse sociologe Maria Mies

HAAR MEDIUM: vanuit hun vakgebied en interesses zijn ecofeministes vaak de drijvende kracht achter natuurbewegingen of organisaties die vrouwen in derde wereldlanden steunen en motiveren om het heft in eigen handen te nemen.



DE POPFEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: De popfeministe is wegens haar aanwezigheid in de media een belangrijk rolmodel voor andere vrouwen. Ze uit haar individualiteit, en onderstreept haar vrouwelijkheid op het podium. Artistiek talent, intelligentie en humor zijn haar wapens, net als haar uiterlijk. Ze is glamoureuze en pittig, voelt zich goed in haar vel en steekt graag de draak met bestaande sociale waarden. Sommigen komen agressief uit de hoek, anderen maken net indruk door de speelse knipoog waarmee ze hun visie verkondigen.

HAAR VOORBEELDEN: artistieke zielen als Coco Chanel, Frida Kahlo en Vivienne Westwood plaveiden de weg. Vandaag heeft iedereen lof voor de Amerikaanse comédienne Tina Fey (van de serie *30 Rock*), die in *Vogue* werd beschreven als "in staat om mannen moeiteloos te charmeren terwijl ze toch steeds de 'zusterlijke waarheid' meedeelt." Zelf zegt Fey: "Je doet gewoon wat mannen doen: macht nemen zonder er dankbaar voor te zijn." Andere namen zijn zangeressen Beth Ditto en Anouk, of de Duitse rapster Lady Bitch Ray.

HAAR MEDIUM: haar uiterlijk, haar talent, het podium en feministische magazines als *Opzij* of *Lover*.

DE ACADEMISCHE FEMINISTE

HAAR BOODSCHAP: De wapens van de academische feministe zijn haar kennis, haar pen en de kracht van het argument. Al naargelang haar overtuiging neemt zij standpunten in op basis van filosofische, sociologische of biologische feiten. De ratio primeert.

Deze vrijdenkers onder de feministen hebben door hun connecties binnen de media, politieke en academische sferen dan ook vaak een uitgesproken invloed op het definiëren en het vormen van ideologieën rond feminisme. Hedendaagse jonge academische feministen verdiepen zich tijdens hun studies vaak in vakken als vrouwen- en genderstudies, waar ze thema's onderzoeken als bijvoorbeeld de impact van het gelijkheidsdenken.

HAAR VOORBEELDEN: Schrijfsters zoals de Franse Simone de Beauvoir (*La deuxième sexe*), de Australische Germaine Greer (*The Female Eunuch*) en de Amerikaanse Betty Friedan (*The Feminine Mystique*). Vandaag zijn het onder meer de Amerikaanse schrijfster Naomi Wolf en de Franse filosofe Elisabeth Badinter die het publieke debat aanporren.

HAAR MEDIUM: via onderzoek, boeken en essays plaatst ze bepaalde thema's op de maatschappelijke agenda. Interessante websites zijn www.rosadoc.be (bibliotheek, documentatiecentrum en archief voor gelijke kansen, feminisme en vrouwenstudies) en www.sophia.be (Belgisch coördinatie-netwerk voor vrouwenstudies).

DE MANNELIJKE FEMINIST

ZIJN BOODSCHAP: 'Je hoeft geen vrouw te zijn om feminist te zijn.' Mannen die zich inzetten voor gelijkheid tussen man en vrouw en de activiteiten van feministen proactief steunen worden vaak pro-feministen genoemd. Pro-feministen zijn vaak ook actieve politieke activisten die zich inzetten voor vrouwenrechten en opkomen tegen geweld tegen vrouwen.

ZIJN VOORBEELDEN: De Britse auteur William Shakespeare wordt vaak beschouwd als een pro-feminist avant la lettre, omdat hij zich ook actief inzette tegen sociale ongelijkheid

en onrechtvaardigheid. Andere bekende namen die het feminisme meer dan genegen zijn: de Amerikaanse acteur Alan Alda, ex-president Bill Clinton, Barack Obama, Eddie Vedder van Pearl Jam, professor Etienne Vermeersch, Dirk Verhofstadt.

ZIJN MEDIUM: de pro-feminist vind je op eender welk medium waar feministen actief zijn. Internationaal zijn de websites www.xyonline.net en www.nomas.org (National Organization for Men Against Sexism) goede bronnen.

DOOR SABINE CLAPPAERT EN CATHÉRIE ONGENAE



Publié le mar 8 dans Carrière-Formation, Femmes, SOCIETE - lien permanent

Forum JUMP : la vie professionnelle des femmes



Forum for Advancing
Women in the Workplace

The Extraordinary Impact
of Women in the Economy

29 April 2010 - Brussels

www.forumjump.eu



Le Forum JUMP est le plus grand événement centré sur la vie professionnelle des femmes, sur la gestion de leur carrière et sur les multiples façons dont les entreprises peuvent exploiter leurs talents.

Chaque année, le Forum JUMP permet de découvrir des femmes aux carrières impressionnantes et les experts les plus réputés en matière de mixité dans les entreprises.

Découvrez ici le programme complet (interprétation français, anglais, néerlandais). Bénéficiez d'une réduction de 100€ sur le prix de l'inscription, soit 250€ au lieu de 350€ en mentionnant le code avantage « ESSENTIELLE » lors de votre inscription en ligne

Participez à la quatrième édition du Forum JUMP du 29 avril prochain à Bruxelles et découvrez l'extraordinaire impact des femmes dans l'économie.

www.forumjump.eu



Elle Belgique

01.04.2010

Circulation: 40376

21a224

Page: 34

630

ELLE INFO

T'AS LE LOOK... JAMIE PRESLEY

VENT DE LIBERTY Les arbres et les sacs

Gérard Darel fleurissent. On craque pour le it-motif de l'été, et on se compte fleurettes... EC

Sac 24 Heures de Gérard Darel 120 €

L'HOMME DE JUMP

C'est une belle victoire de la diversité : un homme, Marc Timmerman, accède à la présidence du forum Jump pour la promotion des femmes dans l'économie et le monde du travail. Depuis seize ans, il dirige le département Talent Management (chargé d'identifier, de promouvoir et de fidéliser les profils talentueux) de la société Hudson. À ce poste, il a tout le loisir de constater les disparités entre hommes et femmes quant à l'accès aux postes de direction et développe petit à petit des solutions pour y remédier. Aujourd'hui, il se réjouit de sa présence au milieu des dames : « C'est un petit clin d'œil, mais je crois qu'il est important d'avoir une certaine diversité dans un forum de femmes. Je sais que certains (femmes et hommes !) me verront comme un OVNI, mais selon moi, il est nécessaire que tout le monde commence à prendre ses responsabilités pour changer la situation actuelle. Car le problème de l'inégalité hommes-femmes est un problème de société et ne devrait pas appartenir seulement aux femmes. Il faut aussi changer l'état d'esprit de certains dirigeants masculins et bousculer les systèmes existants. » Et le nouveau président de conclure avec une vérité qu'il est parfois bon de répéter : « Le droit de vote pour les femmes n'aurait jamais été acquis sans le soutien de certains hommes. De même, Abraham Lincoln n'était pas un Afro-Américain, mais il a néanmoins combattu pour l'abolition de l'esclavage. » CG

Forum Jump le 29 avril. www.forumjump.be

LONGTEMPS CONSIDÉRÉE COMME UNE BIMBO ÉCERVELÉE, JAMIE PREND ENFIN SA REVANCHE ET AFFICHE UN LOOK BOBO ZERO DÉFAUT.

LE CHAPEAU
Joli bibi
Le petit feutre brodé est un must du printemps, simple, mutin et élégant. À porter, comme Jamie avec des pilotes oversize, autre must.

LE JEAN
Rock star
Exit le boyfriend, on ressort son skinny, mais on garde le style déchiré et on le choisit gris usé (ici : Diesel) avec une ceinture en cuir et argent. Very rock !

LE SAC
Pochette paillette ?
Ce petit bijou signé Chanel est un mini sac-enveloppe verni avec une bandoulière en chaîne et cuir... C'est micro mais c'est bô !

LES CHAUSSURES
Sandales de bal
L'escarpin aiguille, c'est habituellement LA chaussure so glamour qu'on porte en soirée. Mais là, on la détourne pour avoir l'allure vamp même en pleine journée.

EUGÉNIE RITTWEGE DE MOOR

Willy De Roeck partner bij JUMP



Willy De Roeck is sinds kort actief als partner bij JUMP, een organisatie die vrouwen wil helpen het glazen plafond te doorbreken en bedrijven ondersteunt die een betere genderdiversiteit in hun management nastreven. De Roeck nam die functie op naast zijn werk bij Safir Consulting.

Willy De Roeck (57) begon zijn professionele carrière als sportleraar aan het Koninklijk Atheneum van Geraardsbergen. Als gedreven sportman was hij ontgoocheld door de soms gebrekkige motivatie van een aantal collega's. Na bijna 12 jaar trok hij de schoolpoorten achter zich dicht en gaf zijn loopbaan een andere wending. Hij bleef in de sportsector en werd sales manager bij Sporta De Waele, dat sporthallen inricht in België. Hij was onder meer verantwoordelijk voor de aansturing van jonge verkopers en de contacten met de diverse stakeholders.

Na vier jaar ging De Roeck aan de slag bij IBM Training Centre als Training & Development Manager. Hij was er vooral actief in de farmaceutische sector en de medische wereld, en verzorgde workshops en persoonlijke coaching rond leiderschap, communicatie en projectmanagement.

Na drieënhalve jaar stapte De Roeck over naar Fidisco Autolease, dat een paar jaar later tot KBC autolease werd omgedoopt. Samen met zijn team kon hij als sales en marketingdirecteur KBC Autolease in de top drie van de leasingmaatschappijen positioneren. Vijf jaar later werd hij Algemeen Directeur bij Handimove International, een kmo in de paramedische sector (lift- en tilsystemen), waar het zijn taak was om naast het aansturen van de medewerkers de nodige structuren te implementeren op vlak van HR en Sales.

Vervolgens verhuisde De Roeck naar Geraardsbergen naar GITP International. Als senior consultant implementeerde hij er samen met enkele collega's onder meer competentie management bij Agfa-Gevaert en performance management bij Electrabel. Daarnaast verzorgde hij ook coachingstrajecten bij verscheiden ondernemingen.

Met meer ervaring in HR in de achterzak trok De Roeck naar Mazda om er voor het eerst de functie van HR-manager en businesspartner op te nemen. We schrijven inmiddels september 2007. De Roeck ontwikkelt en implementeert er een strategisch-operationeel plan en is er ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van het dealernetwerk.

Sinds 2009 is De Roeck actief bij Safir Consulting, waar hij meewerkt aan de groei van het bedrijf. Naast ICT-consultancy, waarbij vooral specialisten worden gedetacheerd, werd er een nieuw concept uitgewerkt, waarmee bedrijven in de retail/IT-sector hun kosten kunnen reduceren door gespecialiseerde zelfstandige teams in te zetten bij alle mogelijke projecten rond storingen en interventies.

Sinds begin 2010 werd De Roeck ook partner bij JUMP, vier jaar geleden opgericht door Isabella Lenarduzzi. JUMP helpt vrouwen in de verdere uitbouw van hun carrière. "In mijn loopbaan ben ik vaak geconfronteerd geweest met een ongelijke behandeling in het rekruteringsproces", getuigt De Roeck. "Vrouwen met soms betere competenties kregen niet dezelfde kansen. Wist je, bijvoorbeeld, dat in directiecomités van ondernemingen in België amper 7 procent vrouwen zetelen? Daar willen we met JUMP iets aan doen."



De Vlaamse Ondernemer

01.04.2010
Page: 2

Circulation: 34847

22022e
88

"JUMP"-forum op 29 april te Diegem

Op 29 april 2010 besteedt het "JUMP"-forum te Diegem aandacht aan de uitzonderlijke impact van vrouwen op de economie. Aan het gebeuren nemen vrouwen deel die een indrukwekkende carrière hebben uitgebouwd alsook topexperts op het vlak van diversiteit in ondernemingen. Naast een aantal praktische workshops omtrent loopbaanontwikkeling, leiderschap en communicatie, wordt vooral uitgekeken naar de referaten van Avivah Wittenberg Cox, auteur van de bestseller "Why Women Mean Business?", Elin Hurvenes, stichter van de Professional Boards, dat succesvol ijverde voor de nieuwe Noorse wet aangaande het opstellen van quota's in beursgenoteerde bedrijven, en Mirella Visser, Nederlands auteur van "De zijderoute naar de top: strategisch leiderschap voor vrouwen". Marc Timmerman (Hudson), specialist in diversity management, zet het forum voor. Meer info: www.forumjump.eu.



De Bestuurder

01.03.2010

Circulation: 5500

21e269

Page: 6

316



TER ZAKE
De Redactie

'Quota voor vrouwelijke bestuurders'

Het is al langer bekend dat Noorwegen een succesvolle wet goedkeurde om meer vrouwen in de raden van bestuur van bedrijven te brengen. De wet steunt op de invoering van quota. Noorwegen geldt nu in vele Europese landen als een voorbeeld voor meer vrouwen in de raad van bestuur. De Noorse Elin Hurvenes richtte de 'Professional Boards Forum' op, om de instroom van vrouwelijke bestuurders te concretiseren.

U bent de oprichtster van de 'Professional Boards Forum'. Wat doet het forum precies?

Elin Hurvenes: 'Naar aanleiding van het Noorse wetsvoorstel in 2002 om quota op te leggen, reageerden veel voorzitters en investeerders met de opmerking dat zij niet wisten waar zij gekwalificeerde vrouwelijke bestuurders konden vinden. Ik vermoedde dat dit in hun wereld een accurate vaststelling was aangezien vrouwen traditioneel enkel netwerken met andere vrouwen. Ik had de bedoeling om in het 'Professional Boards Forum' voorzitters, benoemingscomités, investeerders (die de benoeming van bestuurders vaak sturen) en vooraanstaande vrouwelijke kandidaat-bestuurders samen te brengen. Wij organiseerden een event op zo'n manier dat de vrouwen een kans zouden krijgen om aan de voorzitter onmiddellijk te tonen welke vaardigheden en competenties deze getalenteerde vrouwen de raad van bestuur zouden kunnen bijbrengen'.

U richtte ook de Professional Boards Forum UK op. Stelde u tastbare verschillen



Elin HURVENES

vast in de cultuur of benadering tussen de Noord-Europese landen en het Verenigd Koninkrijk ? Geloofd u dat, algemeen gesproken, het Noord-Europese model kan uitgevoerd worden naar de andere Europese landen of zijn de culturele, politieke en andere verschillen te groot?

Elin Hurvenes: 'Ik krijg deze vraag geregeld voorgeschoteld en eerlijk gezegd, ik kan enkel spreken voor Noorwegen en wat wij daar hebben gedaan. Deze quota-wet werd niet enthousiast onthaald toen het eerste ontwerp tot stand kwam maar nu ik kan terugblikken, gebiedt de eerlijkheid mij te zeggen dat de wet resultaten heeft opgeleverd. Met zijn krachtig optreden heeft Noorwegen deze kwestie hoog op de internationale agenda gezet. Voorzitters van raden van bestuur in het Verenigd Koninkrijk stonden positief tegenover de komst van de 'Professional Boards Forum UK'. Zij hebben zich geëngageerd en willen meer vrouwen in de top opnemen. Zij voelen aan dat een grotere gendergelijkheid in de raad van bestuur erg zinvol is'.

JUMP stelde dit jaar de vraag : kunnen vrouwen de economie redden. Wat is uw standpunt daaromtrent?

Elin Hurvenes: 'Ik denk dat de samenwerking tussen mannen en vrouwen in een 'gender-balanced' omgeving de beste formule is voor economisch succes'

Begrijpt u waarom sommige vrouwen tegen quota zijn?

Elin Hurvenes: 'Nee. Mannen zijn al generatieslang tegen quota door traditie en cultuur. Ik zie ook niet in waarom vrouwen bevreesd zouden moeten zijn dat zij door een quota-regeling 'tweede klas-bestuurders' worden. Eens je in een raad van bestuur zetelt, is alles wat je moet doen: goed presteren en niemand zal uw aanwezigheid in vraag stellen. Als u niet levert wat van u verwacht wordt, is uw plaats niet in die raad van bestuur en dat geldt zowel voor mannelijke als vrouwelijke bestuurders'.





TEKST: ISABELLA LENAROUZZI

In een wereld waarin er niet veel reden is tot blijdschap, is er vandaag toch één reden om optimistisch te zijn: in de komende maanden zullen vrouwen de 50%-drempel van de Amerikaanse beroepsbevolking overschrijden. In de OESO-landen vormen vrouwen reeds de meerderheid van de academisch gediplomeerden. Het ligt voor de hand dat het stijgingspercentage van vrouwen die deelnemen aan de economie, de belangrijkste maatschappelijke ontwikkeling is sedert het einde van de tweede wereldoorlog. Tevens heeft deze ontwikkeling gezorgd voor de grootste economische groei, méér nog dan de groei van de BRIC-landen of de opkomst van de informatietechnologie!

Sedert enkele jaren werd onderzoek verricht naar het verband tussen, enerzijds, de diversiteit binnen het management en anderzijds, de prestaties van ondernemingen. Alle studies kwamen tot hetzelfde besluit, namelijk dat er een positief verband tussen beide bestaat. Diversiteit heeft echter niet

enkel impact op micro-economisch vlak... Een onderzoek van de Zweedse regering heeft aangetoond dat, indien de activiteitsgraad van vrouwen (aantal werkende vrouwen + aantal gewerkte uren) gelijk zou zijn aan die van de mannen, het Europees BBP zou stijgen met 27% (26% voor België). Om ons systeem van sociale zekerheid veilig te stellen, is het ook van essentieel belang dat de tewerkstellingsgraad van vrouwen toeneemt, net zoals het geboortecijfer! In de Scandinavische landen en in Frankrijk is dat al het geval, maar in België en in de rest van Europa hebben vrouwen minder kinderen naarmate ze meer werken, terwijl dit voor mannen juist omgekeerd is.

ZWAKKE PUNTEN

De laatste tien jaar zijn vrouwen er meer op vooruitgegaan dan mannen. In de Europese Unie hebben ze 6 van de 8 miljoen betrekkingen ingevuld die sedert 2000 gecreëerd werden. Die gunstige trend zet zich verder: men schat dat er in 2011

2,6 miljoen méér vrouwen dan mannen zullen zijn op de Amerikaanse universiteiten en dat die cijfers zich ook in Europa zullen doortrekken. De meest positieve veranderingen zijn niet altijd voldoende en die opvallende vooruitgang gaat gepaard met een aantal zwakke punten:

- bijna één vrouw op twee werkt deeltijds, tegenover minder dan 8% bij de mannen,
- 3/4 van de deeltijds werkende vrouwen doen dat in bedrijfssectoren die hoofdzakelijk gericht zijn op persoonlijke dienstverlening (onderwijs, gezondheidszorg...). Dit zijn de sectoren die, hoewel ze beter beschermd zijn in crisistijd het slechtst betalen. Voor wat informaticaopleidingen en het polytechnisch onderwijs betreft vindt men amper 15% meisjes in deze studierichtingen!
- Veel meer dan bij mannen is het opleidingsniveau van vrouwen alsook het aantal kinderen dat ze hebben, bepalend voor hun activiteitsgraad.
- Vrouwen zijn minder ondernemend en doen dit dikwijls op kleinere schaal.

- Vrouwen zijn onderheviger aan armoede, zeker als ze alleen komen te staan, kinderen ten laste hebben of bejaard zijn. Over het algemeen hebben vrouwen ook een veel lager pensioen.
- Ondanks het feit dat er méér gediplomeerde vrouwen zijn, blijven ze nog steeds ondervertegenwoordigd op het hoogste ondernemingsniveau. In België, maken in de beursgenoteerde bedrijven 8% van de vrouwen deel uit van de raden van bestuur en slechts 5% maken deel uit van het directiecomité. Hun gemiddeld salaris ligt bovendien beduidend lager dan dat van de mannen.

KEUZEVRILJHEID

De combinatie werk en de opvoeding van de kinderen blijft heel moeilijk. Ook al besteden mannen meer tijd aan hun kinderen, zijn het toch de vrouwen die veruit de meeste zorg aan het huisgezin besteden. (vrouwen besteden driemaal meer tijd aan hun gezin dan mannen en dat verschil neemt toe naarmate het aantal kinderen toeneemt). Hoe zit het nu met de "keuzevrijheid" van vrouwen? Vrouwen zouden minder willen werken om zich meer te kunnen wijden aan hun gezin. Verder zouden ze minder beroepsambitie hebben dan mannen! Maar hebben vrouwen echter een keuze, wanneer men alle genoemde verschillen op de arbeidsmarkt in acht neemt? Wanneer men het heeft over de zorg voor het gezin, heeft men het ook over modellen die vrouwen sturen en opsluiten! In Nederland en Duitsland wordt een vrouw die "carrière maakt" en kinderen heeft met veel argwaan bekeken. Hoewel de activiteitsgraad van vrouwen in Nederland zeer hoog is (70%) wordt er deeltijds het meest gewerkt (75%) en worden er het minst aantal uren gepresteerd. Door het feit dat deeltijdse arbeid slechts mogelijk is in sommige sectoren en voor welbepaalde jobs, is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland de grootste van heel Europa (na Estland). Die zogenaamde "vrijheid van keuze" maakt de vrouwen dus economisch kwetsbaar en versterkt de rolverdeling in het gezin. De situatie in België is een beetje anders, maar verschilt niet zo veel. In vele ondernemingen hanteert men nog vaak het model van competitief leiderschap in plaats van coöperatief leiderschap. Samen met de traditionele rolverdeling in het gezin en de traditie in de samenleving heeft dit een invloed op de individuele keuze van personen. Ondernemingen sluiten zich op die wijze af voor talent en voor een echte diversiteit binnen hun directie en dus ook voor betere economische prestaties. Door die on-

gelijkheid op de arbeidsmarkt te aanvaarden sluit gans het land zich af voor die groei!

WETSVORSTEL

Sedert Noorwegen wetten heeft afgekondigd inzake quota's voor diversiteit binnen de Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven (minstens 40% vrouwen of mannen), hebben andere landen, zoals ondermeer Nederland op hun beurt doelstellingen bepaald. Worden deze doelstellingen niet behaald dan zullen quota's bij wet worden vastgelegd. Spanje en Frankrijk hebben het Noorse voorbeeld gevolgd. Er werd een wet goedgekeurd waarbij een quotum van 20% wordt vastgelegd binnen de 3 jaar en van 40% binnen 6 jaar.

In België was diversiteitsbeleid tot nu sterk verbonden met tewerkstellingsmogelijkheden voor allochtonen en laaggeschoolde bevolkingsgroepen. Tot vandaag werd er geen duidelijke verband gelegd tussen enerzijds de deelname van vrouwen aan het economisch beleid en de mate waarin ze vertegenwoordigd zijn in beslissingsorganen en anderzijds de prestaties van ondernemingen en de economische groei. Sedert enkele maanden hebben de gewesten en de gemeenschappen echter een resolutie goedgekeurd inzake de samenstelling van de Raden van Bestuur bij openbare en gemengde ondernemingen. Bij een volgende vernieuwing van de raad dienen minstens 30% vrouwen te zetelen. In november heeft volksvertegenwoordigster Sabine De Béthune (CD&V) verklaard een wetsvoorstel te willen indienen om een quotum (30%) vast te leggen in de Raden van Bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. De federale Minister van Tewerkstelling heeft onmiddellijk haar steun toegezegd.

TWEETALIGE ONDERNEMINGEN

Men weet nu dat men niet meer kan rekenen op de meritocratie om meer vrouwen aan de top van ondernemingen te brengen. Het politieke milieu heeft dat goed begrepen en bijgevolg een wet op de pariteit uitgevaardigd, want goede wil alleen bracht onvoldoende vrouwen op verkiesbare plaatsen. In de studie inzake de algemene genderkloof van het World Economic Forum staat België op de 28^{ste} plaats (tegenover de 19^{de} plaats in 2007). Dit is in hoofdzaak te wijten aan de loonverschillen en het tekort aan vrouwen in verantwoordelijke functies. Voor deze economische criteria staat België op de 60^{ste} plaats! Bij het zien van deze cijfers en



wetende dat 60% van de vrouwen academisch geschoold zijn, is praten over deskundigheid en meritocratie zonder meer vernederend!

Dat betekent evenwel niet dat alle vrouwen macht moeten nastreven. Bovenstaande punten tonen enkel aan dat de zaak heel complex is en speciale aandacht vergt. Meetbare doelstellingen, "tweetalige"¹ man - vrouw ondernemingen en wetgevende maatregelen om de verandering te begeleiden zijn cruciaal! Het gaat niet enkel om de groei van de bedrijven en de economie dat mogelijk wordt gemaakt door meer gelijkheid en diversiteit! Het is vooral ook een geweldige evolutie die gaande is voor meer respect ten overstaande van het individu. Zowel man als vrouw moet de mogelijkheid worden geboden om al hun talenten te kunnen ontplooiën. Ongeacht het geslacht! De *Courier International* schreef in 2007: "In arbeidskracht uitgedrukt, zou het "tweede geslacht" in staat kunnen zijn de economie te redden". Drie jaar later is dat nog méér waar! Waarop wacht men om daar eindelijk werk van te maken?

¹ Oprichtster en directrice van JUMP. JUMP biedt vrouwen handige instrumenten aan om hun beroepsplannen te helpen realiseren. Verder ondersteunt JUMP organisaties en ondernemingen die streven naar een meer evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen bij hun leidinggevend personeel (www.forumjump.eu).

² Avivah Wittenberg-Cox in "Womenomics": "Om beter te presteren, moeten ondernemingen hun strategie aanpassen om tweetalig te worden, dat wil zeggen: tonen dat ze begrijpen dat mannen en vrouwen verschillend spreken, denken en handelen". De auteur zal haar nieuw boek *How Women Mean Business* in avant-première voorstellen op het JUMP-Forum van 29 april.

JEUDI 22 AVRIL 2010

Les femmes gèrent leur carrière



Ce jeudi 29 avril se déroulera à Bruxelles (Diegem), la quatrième édition du Forum JUMP centré sur la vie professionnelle des femmes.

Cette année les orateurs animeront 2 conférences, un séminaire destiné aux responsables de ressources humaines et 6 ateliers pratiques sur le développement de carrière, le leadership ou encore la communication.

Pour cette édition 2010, le Forum JUMP s'intéressera plus particulièrement à l'impact des femmes sur l'économie et le monde des affaires. Les obstacles à leur carrière sont connus: sous-représentation au plus haut niveau de direction, salaire moyen inférieur à celui des hommes, et obligation de jongler entre travail et vie de famille.

Depuis que la Norvège a légiféré sur des quotas en matière de mixité dans les CA des entreprises cotées en bourse (au moins 40% de femmes ou d'hommes), d'autres pays comme les Pays-Bas ou l'Espagne se sont, à leur tour, fixé des objectifs communs.

Le 20 janvier, la France a emboîté le pas à la Norvège et a voté une loi sur un quota de 20% à atteindre d'ici 3 ans, et de 40% d'ici 6 ans.

En Belgique, en novembre dernier, la députée CD&V, Sabine De Béthune, a déclaré vouloir déposer un projet de loi pour un quota de femmes (30%) dans les CA des sociétés cotées en bourse. La Ministre fédérale de l'emploi a tout de suite annoncé son soutien.

Programme : www.forumjump.be/files/forum2010/programme2010_fr.pdf

Flanders Today

21.04.2010

Circulation: 15000

228209

Page: 6

511



JUMPing ahead

Forum for women in business puts quotas in the spotlight

COURTNEY DAVIS

In 2003, the government of Norway passed an amendment to the Public Limited Companies Act that sent shock waves through the business community: boards of public limited companies were legally required to have both sexes represented by a minimum of 40%, with sanctions for non-compliance.

Within five years, the country had reached a 93% compliance rate and was ranked second in the world for gender equality, according to the World Economic Forum's Global Gender Gap Report. Meanwhile, the rest of Europe is looking at an average female board representation of 11%.

Elin Hurvenes, founder of the Professional Boards Forum, which played a significant role in passing the Norwegian law, will be in Belgium next week to discuss bringing quotas to Belgium's boardrooms. She is taking part in the panel discussion "To quota or not to quota", as is Belgium's federal minister for employment and equal opportunities, Joëlle Milquet. Milquet is expected to provide a position statement on the controversial yet highly effective practice of implementing gender quotas and targets.

Women are currently the majority of university graduates and will soon make up over 50% of the workforce in the world's richest countries. Yet opportunities aren't as numerous. Women are still under-represented in the boardrooms of companies at a rate of 1 to 10 in Europe, and their salaries on average are significantly lower than those of their male counterparts. The severe underrepresentation of women in business and government was recently discussed in the EU-commissioned report "More Women in Senior Positions: Key to Economic Stability and Growth".

Tackling this issue head on is Isabella Lenarduzzi, founder of JUMP Forum, the annual English-language networking event focused solely on women in the workforce and host to the quota panel. In its fourth year, the Brussels event aims to bring attention to the increasing impact that women are having on the economy and in business.

JUMP has worked hard to prove that this gender disparity isn't simply unfair but is poor business. Gender balance has been shown to lead to more innovation, better business performance and improved corporate governance. Companies with more women in senior management posi-

tions increase the total return for shareholders by 35%.

A report on gender parity from Brussels' Bain & Company, a strategy consulting firm, reveals that the vast majority of both men and women in Europe report that they're convinced of the benefits of gender balance in the workplace. The same findings reveal that despite understanding the benefits of parity, senior management in 75% of European companies has not made it a stated and visible priority, while 80% of firms have not committed adequate funding or resources to initiatives.

Due to this contradiction, governing bodies are forcing companies' hands. Since Norway passed its law, other countries have followed, with legislation promised if companies fail to comply. In 2007, Spain passed a similar law, and the Netherlands and France have put forth proposals for quotas. Britain, Sweden and Germany are also considering gender measures.

When politics are too slow, some companies take the issue into their own hands, such as Deutsche Telekom. The largest telecommunications company in Europe announced last month a mandate of 30% of middle- and upper-management positions to be filled by women by 2015.

Quotas in Belgium

Here in Belgium, quotas are also making headway. In 1994, a political quota was enacted that required 50% of the election list be female. Just last year, Belgium's corporate governance code was reviewed and a sentence added addressing the need to work on gender balance. While the code is non-binding and no actions were suggested, awareness of the issue is increasing.

Building on this growing recognition of gender disparity in positions of power, Senator Sabine De Béthune (CD&V) stated last November that she wanted to legislate on the quotas of women in companies listed on the stock exchange. Minister Milquet immediately came out in support of the idea, and it is now being discussed.

Milquet's opinion will be listened to closely at the JUMP event. In addition to quotas, a number of speakers will be on hand at the forum to accelerate the conversation from why women in business are important to how busi-



FORUM
JUMP
*Advancing Women
in the Workplace*

ness leaders can improve the situation. Now that both big companies and policymakers recognise that business needs more women, there is an opportunity for dialogue on how to empower women in the workplace.

This year's keynote speaker, the Paris-based gender in business consultant Avivah Wittenberg Cox, wrote the best seller *Why Women Mean Business* and will present a preview of her newest book *How Women Mean Business*.♦



JUMP founder Isabella Lenarduzzi (left) and social affairs minister Laurette Onkelinx at last year's forum

JUMP Forum 2010

29 April, 8.30-19.00
Hotel Van der Valk
Brussels Airport

→ www.forumjump.eu

JUMPing ahead

Forum for women in business puts quotas in the spotlight

COURTNEY DAVIS

In 2003, the government of Norway passed an amendment to the Public Limited Companies Act that sent shock waves through the business community: boards of public limited companies were legally required to have both sexes represented by a minimum of 40%, with sanctions for non-compliance.

Within five years, the country had reached a 93% compliance rate and was ranked second in the world for gender equality, according to the World Economic Forum's Global Gender Gap Report. Meanwhile, the rest of Europe is looking at an average female board representation of 11%.

Elin Hurvenes, founder of the Professional Boards Forum, which played a significant role in passing the Norwegian law, will be in Belgium next week to discuss bringing quotas to Belgium's boardrooms. She is taking part in the panel discussion "To quota or not to quota", as is Belgium's federal minister for employment and equal opportunities, Joëlle Milquet. Milquet is expected to provide a position statement on the controversial yet highly effective practice of implementing gender quotas and targets.

Women are currently the majority of university graduates and will soon make up over 50% of the workforce in the world's richest countries. Yet opportunities aren't as numerous. Women are still under-represented in the boardrooms of companies at a rate of 1 to 10 in Europe, and their salaries on average are significantly lower than those of their male counterparts. The severe underrepresentation of women in business and government was recently discussed in the EU-commissioned report "More Women in Senior Positions; Key to Economic Stability and Growth".

Tackling this issue head on is Isabella Lenarduzzi, founder of JUMP Forum, the annual English-language networking event focused solely on women in the workforce and host to the quota panel. In its fourth year, the Brussels event aims to bring attention to the increasing impact that women are having on the economy and in business.

JUMP has worked hard to prove that this gender disparity isn't simply unfair but is poor business. Gender balance has been shown to lead to more innovation, better business performance and improved corporate governance. Companies with more women in senior management posi-

tions increase the total return for shareholders by 35%.

A report on gender parity from Brussels' Bain & Company, a strategy consulting firm, reveals that the vast majority of both men and women in Europe report that they're convinced of the benefits of gender balance in the workplace. The same findings reveal that despite understanding the benefits of parity, senior management in 75% of European companies has not made it a stated and visible priority, while 80% of firms have not committed adequate funding or resources to initiatives.

Due to this contradiction, governing bodies are forcing companies' hands. Since Norway passed its law, other countries have followed, with legislation promised if companies fail to comply. In 2007, Spain passed a similar law, and the Netherlands and France have put forth proposals for quotas. Britain, Sweden and Germany are also considering gender measures.

When politics are too slow, some companies take the issue into their own hands, such as Deutsche Telekom. The largest telecommunications company in Europe announced last month a mandate of 30% of middle- and upper-management positions to be filled by women by 2015.

Quotas in Belgium

Here in Belgium, quotas are also making headway. In 1994, a political quota was enacted that required 50% of the election list be female. Just last year, Belgium's corporate governance code was reviewed and a sentence added addressing the need to work on gender balance. While the code is non-binding and no actions were suggested, awareness of the issue is increasing.

Building on this growing recognition of gender disparity in positions of power, Senator Sabine De Béthune (CD&V) stated last November that she wanted to legislate on the quotas of women in companies listed on the stock exchange. Minister Milquet immediately came out in support of the idea, and it is now being discussed.

Milquet's opinion will be listened to closely at the JUMP event. In addition to quotas, a number of speakers will be on hand at the forum to accelerate the conversation from why women in business are important to how busi-



ness leaders can improve the situation. Now that both big companies and policymakers recognise that business needs more women, there is an opportunity for dialogue on how to empower women in the workplace.

This year's keynote speaker, the Paris-based gender in business consultant Avivah Wittenberg Cox, wrote the best seller *Why Women Mean Business* and will present a preview of her newest book *How Women Mean Business*.



JUMP founder Isabella Lenarduzzi (left) and social affairs minister Laurette Onkelinx at last year's forum

JUMP Forum 2010

29 April, 8.30-19.00
Hotel Van der Valk
Brussels Airport

→ www.forumjump.eu

Say it with cereal • Reader's Digest reveals Europe's top-rated brands

ALAN HOPE

Kellogg's is Belgium's most popular single brand, and when people here get a headache, more than half of them reach for Dafalgan. In the meantime, Nivea is the most popular brand across 16 European countries, coming in at the top of every single category.

Those are just some of the conclusions of the European Trusted Brands survey carried out by *Readers' Digest* for 2010. The magazine surveyed 32,000 people in 16 countries, whose names were drawn from their own formidable database. The respondents were asked to rank the brand they trust the most in a series of categories:

Categories

Car
Mobile phone
Mobile phone network
Travel agent
Bank
Credit card
Insurance company
Internet Service Provider
Petrol retailer
Pain relief
Cold remedy
Cosmetic
Skin care
Soap powder
Breakfast cereal

Belgium

VW
Nokia
Proximus
Neckermann
KBC
Visa
Axa
Telenet
Total
Dafalgan
Vick's
Nivea
Nivea
Dash
Kellogg's

Canon, Neckermann, Axa and Vick's. KBC came to the fore this year after a long reign by Fortis.

Total appeared from nowhere in the petrol category, following years of competition between Shell and Esso. Dafalgan has been in the top spot in pain relief since 2003, when it took over from Nurofen.

Soap powder shows the most brand fidelity of all products. Each country has its favourite one and sticks to it. Over the last decade, consumers have been faithful in 11 European countries, including Austria (Persil), Belgium (Dash), France (Ariel), the Netherlands (Ariel) and Portugal (Skip).

Yet no brand is as trusted in all of Europe as Nivea, topping the skin care category in every single country and the cosmetic category in seven.

→ www.rdtrustedbrands.com



The most striking result is Telenet's capture of 44% of the total votes for the most trusted ISP. The company only operates in Flanders, which accounted for roughly half of all votes, meaning it scored a massive 80% in the region. Over the last 10 years, Telenet and Belgacom have jockeyed for the top spot.

All in all, Belgians are fairly faithful to their favourite brands. VW has dominated the car category for the last seven years, apart from a brief flirtation with Opel in 2005. Miele and HP are unshakable, as are Nokia,

Etre complémentaires

► Les femmes restent sous-représentées à la tête des sociétés.

► C'est toute l'entreprise qui devrait évoluer, estime la fondatrice de Jump.



D.R.

Un rapport de la présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne a démontré que si le taux de participation des femmes dans l'économie était le même que celui des hommes, la Belgique, par exemple, connaîtrait une hausse de son PIB

de 13 %, ce qui représente 2 500 euros de plus par personne par an. Pour les Pays-Bas, cette hausse pourrait même être de 27 %. "Et pourtant, les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau des entreprises", constate Isabella Lenarduzzi (photo), fondatrice et directrice du Forum Jump, dont la quatrième édition se tiendra ce 29 avril et qui permet notamment de découvrir des femmes à la carrière intéressante et des experts réputés en matière de mixité dans les entreprises ⁽¹⁾.

La Norvège est le premier pays qui a imposé aux entreprises cotées en bourse d'avoir un quota de 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. "De femmes ou d'hommes d'ailleurs, si un jour la tendance s'inverse..." note Isabella Lenarduzzi, qui revient sur l'origine de cette décision. "Pays d'innovation, la Norvège a connu un essoufflement dans les années 2000. Le gouvernement s'est rendu compte que l'innovation venait en fait de la diversité et s'est demandé quel était le potentiel intellectuel qui n'était pas utilisé. La réponse : les femmes." Si, en Europe, elles représentent 60 % des universitaires, elles sont encore trop peu nombreuses au sein des instances dirigeantes des entreprises. "En Belgique, elles représentent 5 % des comités de direction et 8 % des conseils d'administration. En Norvège, avant le quota, on était à 15 % pour les conseils d'adminis-

tration."

Mais où trouver justement ces femmes qui compléteront les conseils d'administration et permettront de satisfaire aux quotas ? C'est entre autres la Norvégienne Elin Hurvenes, fondatrice du Professional Boards Forum et oratrice lors du forum Jump, qui a aidé les entreprises à trouver les femmes candidates. "Sans problème, ces entreprises sont parvenues à un quota de 25 %", explique Isabelle Lenarduzzi. "En fait, il y a un profil type pour les membres d'un conseil d'administration : quelqu'un d'expérience, qui a un certain âge, qui a fait un MBA éventuellement, qui a exercé une fonction de production plutôt... Pour trouver plus de candidats, il a fallu ouvrir ce profil à d'autres. Ce que les Norvégiens ont fait pour arriver aujourd'hui à 44 % de femmes".

Avec quels résultats ? "Les patrons disent que cela a changé la façon dont les conseils d'administration se déroulent", note Isabelle Lenarduzzi. "Il y a plus de respect. Chaque décision est analysée en tenant compte d'impacts plus larges, comme la durabilité ou la motivation des collaborateurs." L'exemple norvégien a été suivi par la France qui a voté une loi sur un quota de 20 % à atteindre d'ici trois ans et de 40 % d'ici six ans.

L'idée du quota ne plaît pas à tous. "Et pourtant, c'est un mal nécessaire", estime Isabella Lenarduzzi. "Il faut légiférer sinon la machine ne va pas s'enclencher." Mais il ne faut pas non plus arriver à un quota, juste pour arriver à un quota. "Avivah Wittenberg-Cox, auteur de "Why women mean business" et également orateur au forum, insiste sur l'importance de faire changer les entreprises elles-mêmes. "Elles ont été construites par des hommes pour des hommes sans responsabilité familiale", note Isabella Lenarduzzi. "Nous sommes encore dans cette culture. On impose aux femmes un type de leadership masculin. Or celles qui s'y adaptent sont souvent vues comme des pestes et des êtres durs par les autres femmes qui ne les apprécient pas beaucoup. Or les autres femmes ne sont pas suffisamment valorisées dans l'entreprise. Il existe des formations qui apprennent aux femmes à se mettre davantage en avant car, pour réussir, il faut montrer qu'on existe, tisser des réseaux... Mais elles n'aiment pas cela. On peut leur expliquer ce qu'il faut faire et comment le faire, mais fondamentalement elles ne vont pas changer. Pourquoi ne pas dès lors mettre en avant d'autres valeurs, comme l'humili-



lité par exemple ? En amenant plus de femmes à la tête des entreprises, on amènera d'autres valeurs. Si c'est pour avoir des femmes qui ressemblent à des hommes, à quoi cela sert de faire tout cela ? Il faut miser sur cette différence entre hommes et femmes."

Le changement de mentalité concerne la société entière. "Selon une étude de la commission européenne sur l'égalité, on ne pourra garder notre système de sécurité sociale qu'à partir du moment où les femmes travailleront plus et feront plus d'enfants. Ce n'est possible que s'il y a un réel système de prise en charge de la petite enfance et si le poids de la famille est réparti de manière équilibrée au sein du couple. Jusqu'à présent, les femmes devaient gérer leur famille –qui s'absente quand un enfant est malade ?– et leur travail. C'est pour cela qu'un moment elles n'en peuvent plus", estime Isabelle Lenarduzzi. "Il faut que le choix soit possible pour tous ! Il faut inventer autre chose."

Solange Berger

→ (1) Le Forum se tiendra de 9 h à 18 h à Diegem. Cette quatrième édition aura pour thème : "The extraordinary impact of women in the economy". L'inscription à la journée est recommandée : www.forumjump.eu ou info@forumjump.eu

Les femmes en forum à Bruxelles-Diegem

Le quatrième Forum JUMP, le plus grand événement centré sur la vie professionnelle des femmes, leur carrière et leurs talents au sein des entreprises, a lieu ce 29 avril à Diegem.

Chaque année, JUMP permet de découvrir des femmes aux carrières impressionnantes et d'aller à la rencontre des experts les plus réputés en matière de mixité dans les entreprises. Ce sera encore le cas cette année, avec entre autres, Avivah Wittenberg-Cox, auteure du best-seller *Why Women Mean Business* ? et

classée par le ELLE USA parmi les 40 femmes les plus innovantes. Elle présentera en avant-première son dernier livre *How Women mean Business* ? Autres invitées, Elin Hurvenes, fondatrice du Professional Boards Forum et l'un des principaux moteurs ayant permis à la nouvelle loi norvégienne sur les quotas d'être un succès (en Norvège, 44 % des membres des CA des entreprises cotées en bourse sont des femmes !) et Mirella Visser, auteure néerlandaise de *La route de la soie vers le succès : stratégies de leadership pour les femmes*. Pour cette édition 2010, le Forum JUMP s'intéressera plus particulièrement à l'impact, sans cesse grandissant, des femmes sur l'économie et le monde des affaires. Et ce, alors qu'elles continuent à être sous-représentées au plus haut niveau des entreprises,

à avoir un salaire moyen indéniablement inférieur à celui des hommes et à devoir jongler de façon quotidienne entre leur job et leur vie de famille. Depuis que la Norvège a légiféré sur des quotas en matière de mixité dans les CA des entreprises cotées en bourse (au moins 40 % de femmes ou d'hommes), d'autres pays comme les Pays-Bas ou l'Espagne se sont, à leur tour, fixé des objectifs communs. Le 20 janvier, la France a également emboîté le pas à la Norvège et a voté une loi sur un quota de 20 % à atteindre d'ici trois ans, et de 40 % d'ici six ans. En Belgique, en novembre dernier, la députée CD&V Sabine De Béthune a déclaré vouloir déposer un projet de loi pour un quota de femmes (30 %) dans les CA

des sociétés cotées en Bourse. La ministre fédérale de l'Emploi a tout de suite annoncé son soutien.

LE PROGRAMME COMPLET DU FORUM JUMP 2010 SUR :

www.forumjump.be/files/forum2010/programme2010_fr.pdf

OÙ ET QUAND :

Jeudi 29 avril 2010 -
Hôtel Brussels Airport Van der Valk
à Diegem (Bruxelles)



L'Echo

28.04.2010

Circulation: 25058

22a695

Page: 32

717

L'Echo

Féminiser les hautes sphères

JUMP veut aider les femmes à réaliser leurs projets professionnels et favoriser la mixité en entreprise.

« **P**eu de choses sont faites en Belgique pour les femmes dans les entreprises.

Ou alors c'est le fait d'entreprises américaines, britanniques ou scandinaves, dont les mères imposent le souci de permettre aux femmes de faire carrière ».

Isabella Lenarduzzi est une entrepreneuse sociale, spécialiste des relations publiques. Elle est aussi la fondatrice de JUMP, une société qui veut offrir aux femmes

les outils nécessaires à la réalisation de leurs projets professionnels, et accompagner les entreprises vers plus de mixité parmi leurs dirigeants. JUMP, c'est aussi un événement annuel à Bruxelles, un forum dédié aux femmes actives, dont la quatrième édition aura lieu ce jeudi 29 avril.

Le magazine «The Economist» révélait récemment que les femmes constitueraient bientôt plus de 50% de la population active dans les pays les plus riches. Selon l'OCDE, au sein de l'Union européenne, les femmes ont dé-

croché 6 des 8 millions d'emplois créés depuis 2000. Et l'on prévoit qu'en 2011, elles seront 2,6 millions plus nombreuses que les hommes dans les universités américaines. « L'augmentation du taux de participation des femmes dans l'économie est le changement social le plus important de ces dernières décennies, affirme Isabella Lenarduzzi. Sans bain de sang, il a profondément changé les relations entre les gens, dans les couples, dans les entreprises. Il a aussi apporté plus de croissance économique que l'avènement des pays

BRIC ou que l'arrivée des technologies de l'information. »

Cette évolution est une première victoire. Mais il reste du pain sur la planche pour arriver à l'égalité dans les plus hautes sphères. « A chaque échelon hiérarchique, en Belgique, on perd des femmes, reprend Isabella Lenarduzzi. Soit elles s'en vont, soit elles stagnent. Et l'on ne peut pas dire que c'est un manque de volonté ou de compétence, puisque 60% des jeunes universitaires belges sont des femmes. Or elles ne sont que 5% dans les comités de direction et 8% dans les conseils d'administra-



Selon Isabella Lenarduzzi, l'ascension en entreprise répond à des règles non-écrites, faites par et pour les hommes.

© Nima Ferdowsi

tion. C'est l'un des taux les plus bas d'Europe. En dessous de nous : l'Italie, Malte et la Grèce. »

CHANGER LA CULTURE

Oratrice lors du prochain Forum, Avivah Wittenberg-Cox, qui présentera son livre « How Women Mean Business », préconise un profond changement de culture dans les entreprises. « Un changement esthétique ne suffit pas, commente Isabella Lenarduzzi. Il ne faut pas se cantonner au networking ou aux formations au leadership et à l'assertivité. Comme si les femmes devaient encore acquérir des compétences supplémentaires. Il faut respecter les femmes et changer radicalement l'entreprise. L'ascension en entreprise répond à des règles non-écrites, faites par et pour les hommes, qui ont souvent quelqu'un full time pour gérer ce qui relève de la sphère privée. »

Le style de management doit aussi s'adapter : faut-il demander

“ Les réponses des entreprises ne sont pas satisfaisantes. ”

aux femmes de se transformer en hommes ? Les réponses des entreprises ne sont pas satisfaisantes, estime la fondatrice de JUMP. « Les sociétés sont conscientes du problème, mais ne savent pas par quel bout le prendre. Bien souvent, elles nomment une femme responsable de la question, mais ne lui donnent pas de budget, et lui demandent de gérer cela en plus de ses responsabilités. Le thème n'est pas non plus repris dans les objectifs du management. Dans des entreprises plus avancées, les managers sont évalués sur la mixité de leur équipe. »

La montée en puissance des femmes dans l'entreprise se fera

par de multiples façons. Le networking est un outil parmi d'autres. « Il permet de développer la sororité, qui renforce l'estime que les femmes ont d'elles-mêmes. Après des millénaires de domination, les femmes ont une piètre confiance en elles. Quand une petite annonce paraît, les hommes sont plus nombreux à répondre que les femmes. Mais on constate aussi que les hommes ont en moyenne 50% des compétences requises par l'annonce, alors que les femmes en ont au moins 80% ! Tout est question de regard porté sur soi. »

QUOTAS

Une manière de forcer le destin

serait d'imposer des quotas. L'épineuse question sera abordée lors du Forum. Selon Isabella Lenarduzzi, pour « profiter des talents féminins, et pas seulement de leur force de travail », la méritocratie n'est plus une option. « Le système en place est très fermé. La nature humaine fait que l'on coopte des connaissances, des amis, et donc, dans la plupart des cas, des hommes. Quand elles arrivent dans une entreprise, les femmes pensent qu'elles arriveront au sommet si elles travaillent, comme à l'école. Mais ce n'est pas vrai. »

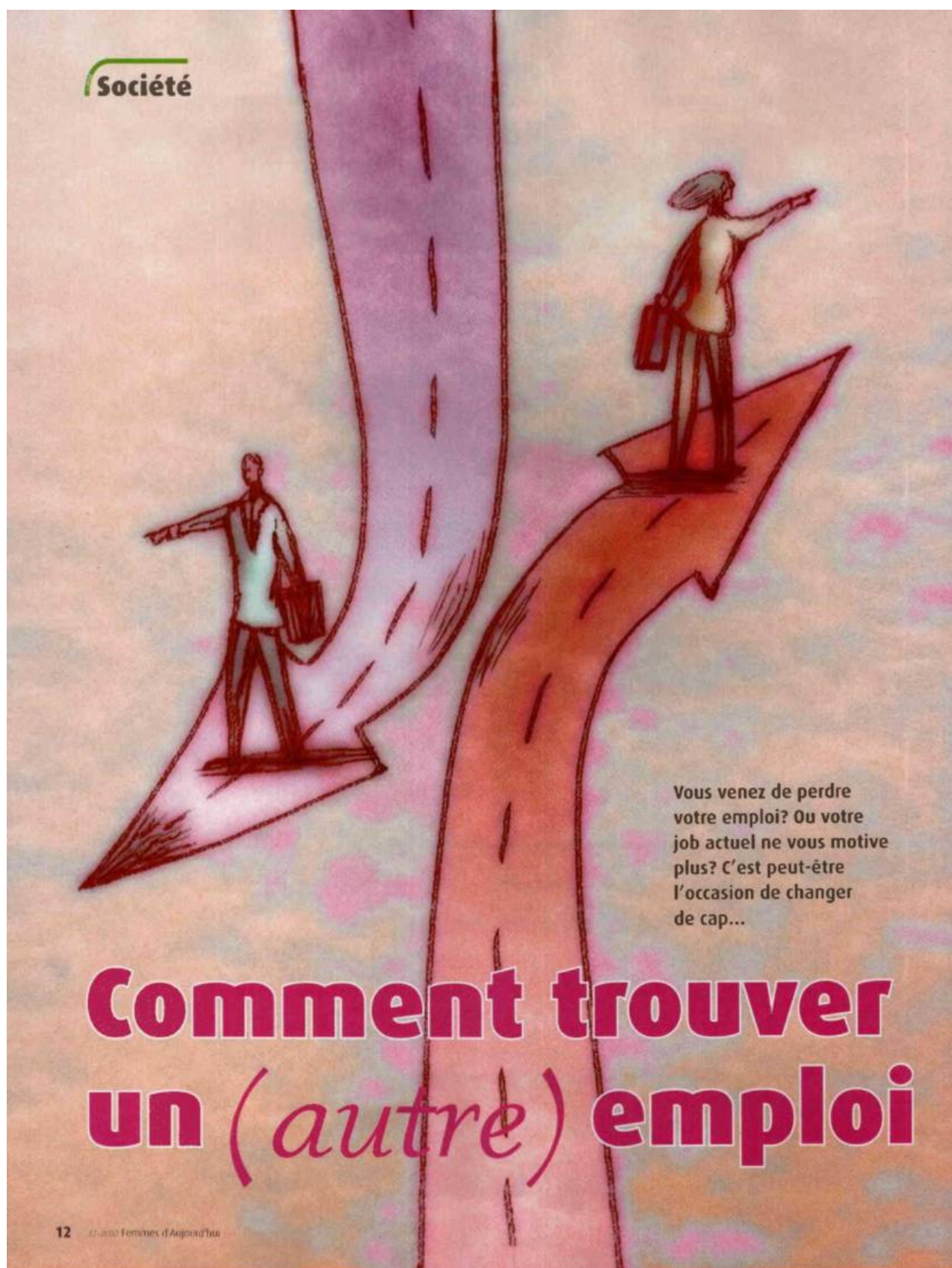
Axel Miller, partner et managing director chez Petercam, également participant au Forum JUMP, a changé d'avis sur la question. Lui qui n'était pas pour les quotas, est maintenant en faveur de la méthode forte. Les statistiques montrent en effet que plus les hommes ont des responsabilités, plus ils ont d'enfants. C'est le contraire pour les femmes. « Or ce n'est pas ce que je veux demander aux femmes à mon poste, a-t-il déclaré. En outre, je ne suis pas un modèle, vu que mon épouse s'occupe de nos quatre enfants. »

En Norvège, une loi est passée au 1er janvier 2009 imposant 40% de femmes au conseil d'administration des sociétés cotées. Le taux était passé de 15% à 25% sans loi, mais force a été de constater que, passé ce taux, les entreprises ne trouvaient plus de femmes pour peupler leurs conseils. « Le profil des membres des conseils a dû changer : on n'a plus pu demander 20 à 30 d'expérience dans des hautes fonctions. Désormais, les conseils sont beaucoup plus jeunes, ils sont composés de 44% de femmes venant d'une carrière académique, d'avocates, d'entrepreneuses actives dans la communication ou le marketing, etc. Même les hommes les plus contraires affirment que l'atmosphère des conseils a changé. Les décisions sont prises différemment. Les femmes ont un spectre de décision beaucoup plus large. »

Aménager plus de flexibilité dans les horaires, déculpabiliser les femmes qui travaillent, changer les rapports de couple : autant de solutions et de thèmes qui seront débattus ce jeudi au Forum JUMP. ■

Françoise Antoine

► www.forumjump.eu



1 OPTEZ POUR UN ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Vous vous sentez dans une impasse professionnelle? Vous souhaitez mieux concilier, dans un autre job, vie privée et vie professionnelle? Que ce soit dans le cadre d'un outplacement (après un licenciement; une procédure obligatoire et payée par l'employeur dans le cas d'employés de plus de 45 ans licenciés) ou d'un coaching, l'objectif est de se remettre en question avant d'établir un nouveau plan de carrière.

FAIRE LE DEUIL

«Un licenciement est un moment difficile à passer, notent Marie-Noëlle van Hoorebeke et Pascale Bastin, de chez Galilei, n°1 des sociétés d'outplacement (1). Nous accompagnons d'abord la personne moralement. Ce travail émotionnel est nécessaire, car tant qu'il n'est pas terminé (et la durée est propre à chacun), la recherche d'un nouveau boulot est impossible. L'idée est qu'elle puisse expliquer les raisons de son licenciement de manière objective et en tirer des leçons pour le futur. Souvent ces personnes finissent par dire: 'Au fond, il était temps qu'on me licencie, j'étais sur la mauvaise voie'.»

SE POSER LES BONNES QUESTIONS

C'est le moment de s'interroger: qu'est-ce que je veux faire? Qu'est-ce que j'aime faire? Comment je veux concilier ma vie professionnelle et ma vie privée? Est-ce que je souhaite continuer dans la même voie ou changer? «Je demande toujours: 'Si tout était possible, que feriez-vous?', explique Hélène Feuillat, job coach (2).



Souvent leurs idées ne sont pas si loufoques ça. Bien sûr, si l'une rêve de devenir archéologue en Egypte, ça va être difficile, mais elle peut par exemple travailler dans un musée d'art ancien. On part du rêve pour aller vers le réalisable.»

FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES

En X années de carrière, vous avez développé non seulement de l'expérience, mais aussi des compétences. Le bilan de compétences vous permet de les mettre en évidence. «Les gens ne sont absolument pas conscients du nombre de compétences qu'ils ont développées, clament Marie-Noëlle van Hoorebeke et Pascale Bastin. Pour les mettre en lumière, nous partons de leurs succès, tant privés (vie familiale, loisirs...) que professionnels. Tout cela est ensuite validé par des tests de personnalité.» Un nouvel objectif professionnel est ensuite défini: changer d'orientation, ou faire le même job dans un autre environnement. «Une fois qu'ils ont pris conscience de ces compétences, disent Marie-Noëlle van Hoorebeke et Pascale Bastin, ils retrouvent confiance en eux et la

recherche de travail prend une nouvelle tournure, beaucoup plus dynamique.»

ETABLIR UN PLAN D'ACTION

Une fois que l'objectif est défini, il s'agit de voir comment l'atteindre: se former, cibler les entreprises répondant aux critères, rédiger le CV, préparer les entretiens... «Nous faisons ensemble des exercices, explique Hélène Feuillat: entrer en contact avec une personne intéressante pour un boulot, se présenter à un recruteur... On travaille par étapes. Je les incite à se récompenser quand elles franchissent une étape.»

(1) Galilei: partout en Wallonie, www.galilei.be.

(2) Back2Business: 0475 93 25 32, www.back2businesscoaching.com. Atelier les 6-7 mai: «Transformez vos freins en ressources».

HELP, MÉTIERS EN PÉNURIE!

On recherche activement des...

- > Institutrices maternelles et primaires, professeurs de math, sciences, français, langues germaniques.
- > Infirmières, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, pharmaciennes.
- > Ingénieurs civils et industriels, architectes.
- > Informaticiennes.
- > Mécaniciennes, électriciennes, électroniciennes.

Pour une liste complète www.onem.be, onglet «menu principal», puis «chômage complet», puis «liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie de main-d'œuvre».

ELIANE, 44 ANS, 1 FILLE «Je voyais bien qu'on me confiait de moins en moins de travail avec le temps. Mon licenciement n'a donc pas été une réelle surprise. J'ai tout de suite contacté une société d'outplacement qui m'a aidée à prendre conscience de mes valeurs, à voir quelle place je voulais accorder à ma vie privée, à prendre de la distance. Sans cette mise au point, je serais retournée dans le même genre de boulot: très prenant. Les séances m'ont permis de déduire que je voulais toujours travailler dans le même domaine, mais à temps partiel. Ça a ensuite été plus facile de cibler les offres d'emploi. 9 mois après mon licenciement, je trouvais le job idéal. Ma vie est méconnaissable, j'ai plus de temps pour moi et pour ma famille. Il y a vraiment un avant et un après outplacement.»

Société

2 ET SI VOUS CHOISSIEZ L'INTÉRIM?

> Parce que c'est la porte d'entrée idéale pour celles qui ne savent pas comment chercher un travail. Là, on vous aidera à rédiger votre CV, à déterminer vos points forts et vos points faibles...

> Parce que les agences d'intérim ont probablement la plus grande base d'offres d'emploi, temporaires, mais également à durée indéterminée. Elles en ont évidemment moins en ces temps de crise, mais dès la reprise, c'est là que les offres commenceront à tomber.

> Parce que l'intérim est une bonne solution quand on se cherche, qu'on ne sait pas très bien dans quel secteur on veut travailler. Là, on a l'opportunité, si on tombe sur un job exécrationnel, de rectifier immédiatement le tir.

> Parce que l'intérim permet de remettre le pied à l'étrier quand on n'a pas travaillé pendant longtemps et quand on a perdu confiance en soi... Et ce à n'importe quel âge.

> Parce que c'est également la porte d'entrée aux emplois dans le cadre des titres-services.

> Parce que certaines agences (ou départements d'agences) se sont spécialisées dans des domaines bien spécifiques (ex. Express Médical, pour le personnel médical, t-Interim pour les plus de 45 ans...)

(Merci à Sébastien Delfosse, porte-parole de Federgon).

3 CRÉEZ VOTRE EMPLOI

En ces temps de crise, de plus en plus de personnes lancent leur propre projet. «C'est très tendance de créer son entreprise, souligne Isabelle Noteris, job coach. Ouvrir un petit commerce, une crèche, lancer un service de proximité, c'est l'avenir.»

Le statut d'indépendant vous fait peur? Sachez que l'écart avec le statut de salarié tend à se réduire au niveau des pensions, allocations familiales, congé de maternité... Ce statut a également de nombreux avantages: vous êtes votre propre patron, vous pouvez adapter vos horaires à votre vie de famille... Alors, si vous avez un beau

LES ATOUTS DES FEMMES RENTRANTES

Hélène Feuillat s'est spécialisée dans l'accompagnement des femmes rentrantes, qui ont interrompu leur carrière afin de s'occuper de leurs enfants et qui souhaitent recommencer à travailler. «Des difficultés spécifiques attendent ces femmes, dit-elle: au niveau psychologique, beaucoup ont perdu confiance en elles à cause de l'isolement. Parfois, je les réoriente vers un psy. Ensuite, comme elles n'ont pas un statut de demandeuses d'emploi, elles n'ont pas accès aux formations, souvent intéressantes, de l'Onem. La difficulté est de trouver d'autres formations adaptées. Enfin, souvent quand on leur demande ce qu'elles ont fait pendant toutes ces années, elles répondent «rien». Or, en creusant, on découvre qu'elles ont développé toute une série de compétences: gérer un budget, des conflits, rénover une maison... Il faut les aider à prendre conscience de ces compétences et oser les mettre en avant.»

projet et une bonne dose de motivation et de force de travail, c'est peut-être pour vous! A condition de bien vous préparer.

S'INFORMER ET SE FORMER

De nombreux organismes vous proposent de vous aider à rendre votre projet viable.

> **Créajob** www.creajob.be.

> **Ceraction** www.ceraction.be.

> **Ifapme** (Institut wallon de formation en alternance des indépendants et PME): 0800 90 133, www.ifapme.be (propose également des formations en tout genre).

> **Affaires de Femmes / Femmes d'Affaires, du Credi** 010 48 33 50, www.credal.be. Une méthode d'accompagnement pour les femmes qui veulent entreprendre.

> **Les Agences de Développement Local** peuvent vous accompagner dans votre projet et vous faire connaître.

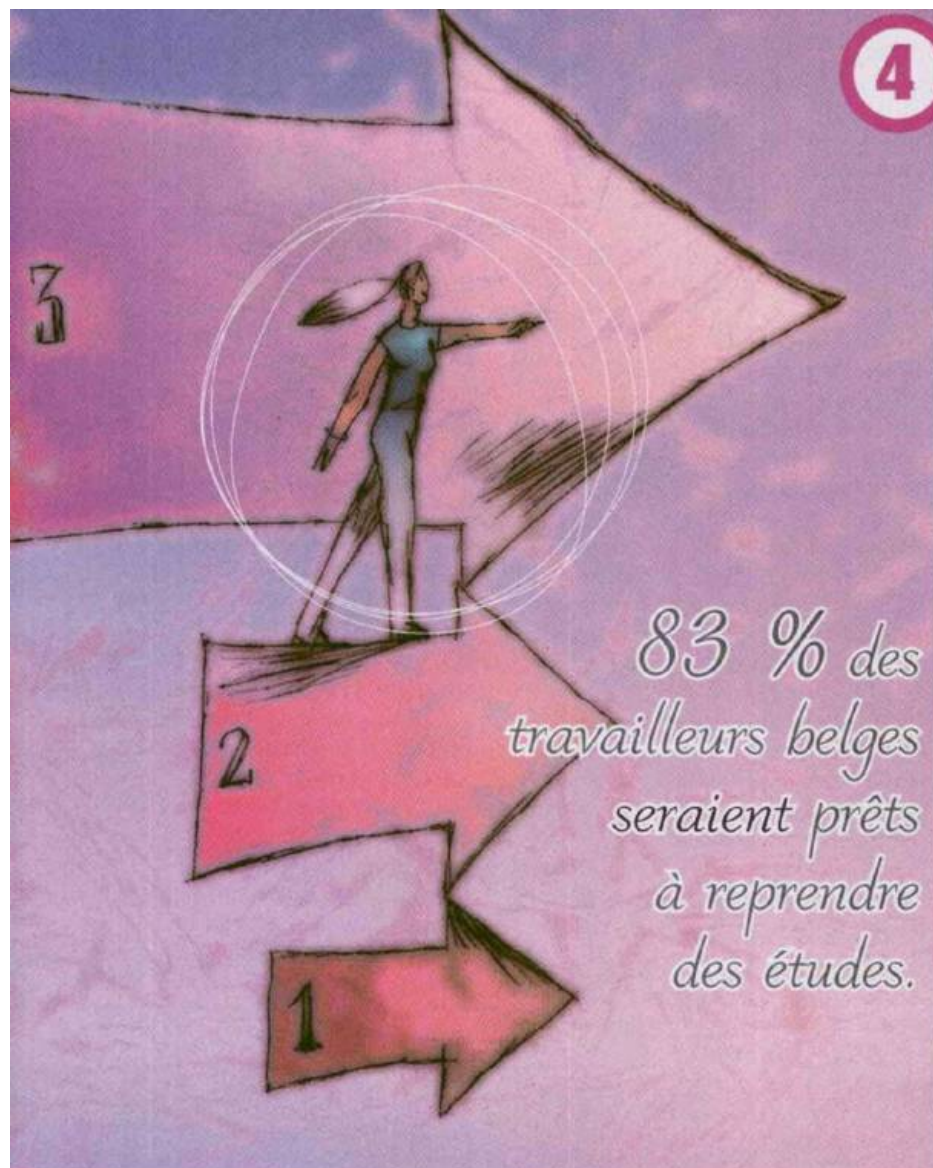
> **Un site** rassemble toutes les infos liées à la création d'entreprise: <http://creation-pme.wallonie.be>.

S'INSCRIRE

De nombreuses démarches sont centralisées auprès des guichets d'entreprise. On vous y donnera un numéro d'entreprise, les documents d'affiliation à une caisse sociale, on y vérifiera vos connaissances

LINDA, 51 ANS, 3 ENFANTS «J'ai passé ma carrière d'assistante sociale en allant d'un poste à l'autre. Mais je voyais bien que mon âge (et le fait qu'on me trouvait moins malléable!) commençait à poser problème. J'avais déjà lancé un salon de massage chez moi quinze ans auparavant, mais ce genre de services n'était pas encore dans l'air du temps. J'ai donc décidé de réessayer. Je me suis préparée et formée pendant deux ans, grâce à Créajob, une «couveuse d'entreprise» qui m'a accompagnée tout au long de la création de mon salon. Pendant cette période et jusqu'à 9 mois après le début de mon activité, je touche mes allocations du chômage, ce qui me donne une certaine sécurité. Mon salon a deux mois et il se porte plutôt bien. Ce n'est pas toujours facile: il faut sans cesse se bouger pour trouver de nouveaux clients, fidéliser les anciens... Mais ma vie est bien plus épanouissante qu'avant.»

Centre de bien-être Massage Vitalité à Masbourg 084 21 41 60,
www.massage-vitalite.be.



4

POURQUOI NE PAS REPRENDRE DES ÉTUDES?

Que ce soit pour vous réorienter, vous spécialiser ou réactualiser vos connaissances, de nombreuses filières d'études s'offrent à vous. Attention, le sujet est complexe et vous avez tout intérêt à recourir à un conseiller (par exemple au Siep, www.siep.be), car tout dépend de votre passé scolaire et professionnel, et de votre projet. Bonne nouvelle: les adultes seraient plutôt bons étudiants. S'il est vrai que la mémorisation est parfois plus compliquée, l'expérience fait la différence. De même que la motivation!

> **Les formations du Forem** Accessibles dès votre premier jour de chômage, elles sont nombreuses et variées. Pour les langues, il existe même des stages d'immersion. www.leforem.be/partenaires/connaître/connaître-marche-emploi-formation.

> **Les cours de promotion sociale** Les 165 établissements de promotion sociale proposent plus de 2000 formations en horaire décalé (la plupart du temps), de tout niveau non-universitaire (sauf exception). Les programmes fonctionnent



FINANCIÈREMENT, COMMENT FAIRE?

• **Au chômage?** Vous pouvez reprendre des études en horaire de jour en gardant vos droits au chômage sous certaines conditions: être chômeur indemnisé depuis au moins un an, avoir terminé vos études depuis 2 ans, ne pas avoir de diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur. Pour les métiers en pénurie, un seul jour de chômage suffit pour reprendre des études en gardant le chômage.

• **Le crédit-temps** permet une interruption de carrière pour une période donnée. Il existe des crédits-temps complets, à mi-temps, à un cinquième. Des indemnités sont octroyées par l'ONEM.

• **Le congé-éducation payé** offre la possibilité de suivre certaines formations (100-120 heures maximum) en journée tout en gardant son salaire. Infos sur www.emploi.belgique.be.

• **Une bourse?** Bien sûr, pour autant que vous répondiez aux critères d'obtention de la Communauté française.

de gestion de base, les compétences professionnelles requises et les éventuelles autorisations complémentaires.

TROUVER DE L'ARGENT

Les banques Pour les convaincre, vous devrez leur soumettre un dossier solide (description du projet, plan financier, étude de marché...). Elles ne marcheront en général que si vous apportez des fonds personnels à hauteur de 10 à 30 %.

Le fonds de participation Cette institution fédérale soutient les indépendants. Il propose différents prêts, dont le prêt lancement pour les chômeurs (entre 5000 et 30 000 €) ou le prêt solidaire (maximum 12 500 €) si vous n'avez pas accès aux crédits bancaires. Infos: 02 210 87 87, www.fonds.org.

QUELQUES ASTUCES

> «Il est utile de vous confronter à la réalité de votre futur projet, conseille Hélène Feuillat. Faites un stage ou rencontrez quelqu'un qui exerce déjà la profession. Exemple: ça a l'air super de lancer un bar à soupes, mais ça implique d'éplucher des légumes pendant des heures, de se lever aux aurores pour aller au marché matinal...»

> Pour commencer en douceur et prudemment, **pourquoi ne pas se lancer d'abord comme indépendant complémentaire**, à côté de votre emploi salarié?

> Vous redoutez de voir votre motivation baisser ou de travailler en solitaire? **La solution est peut-être de vous associer** avec quelqu'un qui a le même projet que vous.

Société

→ sous forme d'unités que vous pouvez prendre à la carte. Infos: Guide de l'enseignement de promotion sociale 2009/2010 du Siep.

> **Les diplômes universitaires** Quelques-uns sont organisés en cours du soir. Pour les autres, des aménagements existent: l'étalement d'une année sur deux ou l'inscription aux jurys de la Communauté

française qui vous permet de ne passer que les examens.

> **Des certificats universitaires** existent pour des formations plus pointues entre quelques semaines et deux ans (médiation, management médical, droits de l'enfant...).

> Il existe aussi des **formations courtes** proposées par des écoles privées. Le diplôme n'est pas reconnu, mais vous recevez une attestation que votre employeur peut prendre en compte. Par exemple «communication non-violente, gestion de conflits» à l'Université de paix à Namur (www.universitedepaix.org) ou à l'Ecole des parents et des éducateurs (www.ecoledesparents.be), la «formation Melius +» pour former les plus de 35 ans au monde de l'entreprise en 14 semaines (www.melius.be).

> **Les cours par correspondance** Privés ou organisés par la Communauté française (www.ead.cfwb.be) ou par le Forem, ils vous donnent droit à une attestation, mais pas à un diplôme officiel. Ils peuvent néanmoins vous préparer à passer des examens via les jurys de la Communauté française menant, eux, à l'obtention d'un diplôme (www.jurys.cfwb.be).

(Merci à Ariane Gallez du Siep, à Samuel Michel, conseiller à Infor-Etudes de l'ULB et à Philippe Catou du Centre d'Information et d'Orientation de l'UCL)



1 étudiant
de l'UCL sur 9
est un adulte.

JOËLLE, 40 ANS, 2 ENFANTS «A 40 ans, je me suis rendu compte que je n'avais pas envie de faire un boulot qui ne me convenait plus à 100 %. J'ai donc arrêté mon travail de logopède pour entamer une formation d'institutrice primaire en cours du jour. Comme j'avais déjà un diplôme de logopède, j'ai eu droit à une passerelle: je fais donc mes études en 2 ans au lieu de 3. Se lancer n'a pas été facile, surtout quand il faut combiner des études à plein temps avec une vie familiale. De plus, on embarque toute sa famille dans son projet. Un jour, après une période de stage, mon fils m'a dit: 'Ah, on a de nouveau une mère!' Ce n'est pas évident à gérer, mais quelque part c'est important aussi de montrer à ses enfants que la vie n'est pas finie à 40 ans.»

AI-JE DROIT À UNE PASSERELLE?

Des passerelles légales existent (voir liste sur www.enseignement.be/index.php?page=4323&navi=82&rank_page=4323). Votre expérience peut également entrer en ligne de compte et vous faire sauter quelques années. Chaque cas est unique et votre dossier devra être examiné afin de déterminer où vous pouvez commencer.

COMMENT POSTULER? QUELQUES CONSEILS

Assurez un suivi Inutile d'envoyer 600 lettres de candidatures, contentez-vous de 10, mais suivez-les. Terminez vos lettres par: «Je pense que ce serait intéressant de se rencontrer. Je me permettrai donc de vous rappeler la semaine prochaine.» Rappelez le jour dit et dites: «Mr Untel attend mon appel.»

Utilisez votre réseau 80 % du marché de l'emploi ne fonctionne que par le bouche-à-oreille. Usez-en: rien de mieux que d'être recommandé par quelqu'un. Vous n'êtes automatiquement plus n'importe qui. «Le networking est même indispensable pour les plus de 45 ans, note Isabelle Noteris. Ça permet d'être sur le job avant tout le monde.»

Votre CV

> N'envoyez pas un CV standard. Certes, il y a un tronc commun, mais adaptez-le à l'entreprise dans laquelle vous postulez.

> Commencez votre CV par une rubrique «mes atouts» et mettez en évidence ceux qui seront le plus susceptibles de convaincre cette entreprise-là.

> Si vous avez plus de 45 ans, ne mettez pas votre date de naissance en évidence. Evitez aussi les «j'ai 20 ans d'expérience».

> Mettez votre CV sur les sites de Monster ou Stepstone: les recruteurs passent très souvent via ces sites.

> N'envoyez pas votre CV à n'importe qui ou au «directeur de ressources humaines»; débrouillez-vous pour avoir le nom de la personne.

Un entretien d'embauche, ça se prépare Drillez-vous aux questions les plus fréquemment posées, aux questions pièges, aux tests psychologiques.

Vendez-vous Présentez-vous comme quelqu'un qui a quelque chose à offrir, qui apporte des compétences, et non comme un «demandeur» d'emploi.

(Merci à Isabelle Noteris, job coach à la Women Academy, 0496 57 43 51, www.metaphisa.be).

+ Pour aller plus loin

FORUM JUMP Une journée dédiée à la vie professionnelle des femmes, à destination de celles qui veulent être mieux dans leur travail. Vous pourrez enrichir vos réseaux, participer à des ateliers de formation... Le 29 avril à l'Hôtel Van Der Valk, Culliganlaan 4b, 1831 Diegem, www.forumjump.be.

WOMAN'S ACADEMY Des ateliers de formation pour les femmes en recherche d'emploi ou en voie de réorientation professionnelle, www.womansacademy.be

DONNER AUX FEMMES la place qui leur revient au sein des entreprises ?
Pour Avivah Wittenberg-Cox, revoir l'équilibre des sexes serait profitable à tous.

cherchez pas : il n'y en a pas ! C'est peut-être réducteur, mais c'est significatif d'un monde du travail, et singulièrement dans les sphères du management,

per une place proportionnelle à celle qu'elles occupent sur la planète, étant entendu qu'elles constituent un peu plus de la moitié de l'humanité.

Pour Avriah Wittenberg-Cox, administratrice-déléguée de la société de consultance 20-first, nous sommes pour-ant arrivés à « *un tournant* », un moment décisif dans la gestion de la problématique de la « *gender balance* » (ou « *équilibre des sexes* ») au sein de l'entreprise. Féministe (elle le revendique), mais surtout pragmatique, Avriah Wittenberg-Cox enjoint aux patrons de ne pas laisser passer l'opportunité, tant en termes de compétences que de consommation, que représentent les femmes. À condition de débarrasser les murs des stéréotypes de ce que la consultante an-

Oui, j'ai beaucoup de travail ! D'autant plus qu'en Europe notamment, il y a un vrai problème de pénurie de talents. La récession a un petit peu modifié cela, mais on sait qu'on approche des limites des talents prêts à l'emploi. Piochons donc dans la réserve des femmes ?

Oui, c'est assez évident. C'est juste un peu plus compliqué à mettre en œuvre. Que doivent faire les entreprises ?

C'est surtout une question de compréhension par les managers, une familiarisation avec

Voyez les cycles de carrière, par exemple. Cette carrière traditionnelle masculine, linéaire et ininterrompue ne convient pas aux femmes. On a attendu que les femmes s'adaptent à la norme dominante. Et celles qui ne le font pas, on les perd en disant : « Elles ne veulent pas » ! Il y a aussi des différences de style de communication, qui affectent énormément la façon dont on comprend les consommatri-

que les femmes sont une cible privilégiée, de la pub surtout ?

Oui, et si on analyse le résultat de ces campagnes, on s'aperçoit que ce n'est pas forcément très bon auprès des femmes. Pour nombre d'en-

Changer cet axiome serait bon pour l'entreprise ?

C'est prouvé que les entreprises qui sont plus malades réussissent mieux et résistent mieux aux crises. Cela indique que peut-être, si on promeut un autre style, ça peut être complémentaire. Il est peut-

Changer cet axiome serait bon pour l'entreprise ?

C'est prouvé que les entreprises qui sont plus mixtes réussissent mieux et restent mieux aux crises. Cela indique que peut-être, si on promet un autre style, ça peut être complémentaire. Il est peut-

être temps dans un monde plus globalisé, plus hétérogène, plus complexe d'avoir des façons de diriger qui sont radicalement différentes. On est au tout début de l'adaptation des hommes et des entreprises aux changements qui touchent les femmes. C'est un rééquilibrage entre

pas laisser passer l'opportunité, tant en termes de compétences que de consommation, que représentent les femmes. A condition de débarrasser les murs des entreprises de ce que la consultante appelle l'« amiante du genre » (« gender asbestos »), cette habitude ancrée depuis des lustres dans les esprits qui donne l'avantage aux hommes. « On évoque souvent la notion de "plafond de verre", contre lequel les femmes se heurteraient dans l'entreprise, explique Avivah Wittenberg-Cox. Mais c'est à tous les stades que les femmes sont arrêtées. C'est comme l'amiante, on en trouve partout, à tous les niveaux. Je suis une désamanteuse, reconnaît-elle dans un sourire. Oui, je pourrais l'écrire comme ça sur ma carte de visite. »

Intégrer à leur juste place les femmes dans l'entreprise, c'est « le » défi de ce début de XXI^e siècle ?

Ça me semble une évidence économique. En 50 ans, les femmes ont réussi une révolution extraordinaire : 60 % des diplômées universitaires sont des femmes et 80 % des choix d'achats sont faits par des femmes. Et on n'y prête pas attention. Alors que ça a des conséquences importantes.

Lesquelles ?

Quand une majorité du talent est féminin, il est peut-être temps de s'adapter à ce que ce que ce talent veut, comment le motiver, comment adapter les processus de carrière, les fonctionnements internes à l'arrivée en masse dans les entreprises de l'autre moitié de la population. On ce-la est particulièrement mal géré aujourd'hui, et les managers le savent. Les femmes ont fait leur révolution, et maintenant les entreprises et les managers doivent faire la leur. On ne peut pas dire qu'on promeut les meilleurs talents quand on recrute dans un pôle qui représente seulement 40 % des gens éduqués. Cela ne me semble pas être une garantie d'obtenir les meilleures compétences.

C'est une sacrée rupture ?

Il n'est pas question de rompre avec quoi que ce soit. C'est une simple évolution. Je parle souvent des trois « w » : « web » (pour la technologie), « weather » (pour l'environnement) and « women » (pour les femmes), les trois grandes discontinuités du XXI^e siècle auxquelles les entre-

ces, qui sont pour le moment inconnues. On a dépensé des milliards de dollars pour apprendre la langue et la culture des Chinois. On n'a pas dépensé une centime à apprendre la langue des femmes !

pas forcément la table de la cuisine. On est censé être très bon au- dans un monde rationnel, orienté près des femmes. Pour sont plus émotionnels sur ce sujet que nombre d'entre-

transition. Les hommes savent qu'ils sont en train de perdre leur place dans la société. En janvier aux Etats-Unis, les femmes sont devenues majoritaires sur le marché du travail. Ça stimule quelques anarètes chez certains, qu'il faut absolument gérer. L'autre grande différence, c'est le rapport au pouvoir...

Je crois que les femmes veulent moins du pouvoir hiérarchique tel qu'il est appliqué aujourd'hui et tel que les hommes le conçoivent : « Je veux être PDG dans

directement différents. On est au tout début de l'adaptation des hommes et des entreprises aux changements qui touchent les femmes. C'est un rééquilibrage et les deux sexes, à tous les niveaux, doivent les fonctions.

la récente crise économique et financière a-t-elle changé la donne ?

Les milieux financiers sont l'extrême la masculinité. Est-ce qu'on veut être ré comme ça ? Est-ce qu'on veut laisser monde à ces gens ? On reconnaît aujourd'hui le danger de ce style extrême l'on a savamment développé depuis trente ans, dans les bonus, dans la façon de gérer les gens, d'encourager l'ambition la rémunération à la performance. Et aujourd'hui le résultat. La crise avertit un certain nombre d'esprits à une mise en question du système actuel, quel on ne voulait pas toucher tant tout allait bien.

Il risque d'y avoir pas mal de résistances à un tel changement

Le principal défi, c'est de bien « marquer » le sujet, de le montrer comme une opportunité pour tout le monde, plutôt que de s'enliser dans les accusations mutuelles. Si c'est bien amené, de mon expérience, je constate qu'il y a très peu de résistances dans l'entreprise. ■

Propos recueillis
BERNARD PADO

BIO EXPRESS

Consultante et auteure

Canado-franco-suisse, âgée de 49 ans, Avivah Wittenberg-Cox dirige l'agence de consultance parisienne 20-first spécialisée dans le « gender-balance » ou « équilibre des sexes » au sein des entreprises. L'agence compte des noms prestigieux parmi ses clients : BNP Paribas, Cisco, EADS, Microsoft, Nestlé, Nokia, Total ou Xerox. Elle est l'auteur de *Why women mean business* (en français *Womenomics*, la croissance dépend aussi des femmes, paru aux éditions Eyrolles). Son dernier ouvrage, *How women mean business* (en anglais aux éditions Wiley) s'attache à donner une méthode aux managers pour instaurer une véritable parité homme-femme.



LEADERS

Avivah Wittenberg-Cox, 'keynote speaker' op het Jump-forum

"De vrouwenkwestie wordt

In haar meest recente boek belicht Avivah Wittenberg-Cox, consultant en gastprofessor aan het Insead en de Parijse businessschool HEC, hoe ondernemingen duurzamer en winstgevender kunnen worden door meer aandacht te schenken aan vrouwen.

Camille van Vyve

"Vrouwen hebben voor een ongelooflijke revolutie gezorgd", aldus Avivah Wittenberg-Cox, onlangs door het magazine Elle uitgeroepen tot een van de "Top 40 Women Leading Change". Zij nam op 29 april het woord op het vrouwenforum Jump in Brussel. "In amper vijftig jaar tijd – peanuts in de geschiedenis van de mensheid – zijn ze geëmancipeerd geworden, hebben ze stemrecht verworven, zijn ze gaan studeren. Tot ze uiteindelijk volwaardig deel gingen uitmaken van de wereldeconomie." Een ware krachttoer. En toch blijft men de positie van vrouwen in het bedrijfsleven benaderen als een 'probleem'.

EEN GEZONDE MIX IS DE SLEUTEL TOT SUCCES

Uit diverse studies blijkt dat de ondernemingen met een gevarieerd samengestelde directie ook tot de best presterende bedrijven ter wereld behoren. "De crisis heeft de aanpassing van de governance modellen aan de noden van de 21ste eeuw op de agenda gezet", zegt Wittenberg-Cox, die de Canadese, Frans en Zwitserse nationaliteit heeft. "In een tijdperk waarin de vrouwen 60% van alle universitaire diploma's ter wereld halen, is het duidelijk dat een mix van mannen en vrouwen een waarborg is voor succes. Economisch gezien, maar bijvoorbeeld ook op technologisch en ecologisch vlak. Bedrijven met een

gezonde mix van mannen en vrouwen kunnen beter om met verschillen, van welke aard die ook zijn."

VERANDEREN IN 4 STAPPEN

In haar boek *How Women Mean Business* – het vervolg op *Why Women Mean Business* uit 2008 – splitst Wittenberg-Cox de weg naar een gemengder personeelsbestand op in vier stappen.

► **Doorlichten.** "De bestaande toestand evalueren is een must voordat het veranderingsproces kan beginnen", stipt de consultant aan. "Bedrijven moeten nagaan hoe het op alle niveaus – zowel intern als bij de klanten – gesteld is met de mix van mannen en vrouwen. Hoe gaan ze om met vrouwen tijdens de rekrutering, bij het toekennen van promoties, in vertreksituaties? Hoeveel van de klanten zijn vrouwen? De bedoeling van de doorlichting is uit te maken of het evenwicht tussen de geslachten belang-

"Vrouwen staan in voor 80% van de consumptieaankopen. Een factor waar we rekening mee moeten houden in marktstudies", zegt consultant Avivah Wittenberg-Cox.



LEADERS

verkeerd begrepen"

"Elk bedrijf moet zijn talentmanagement herbekijken en aanpassen aan de noden en carrières van vrouwen."

rijk is voor de onderneming. In principe zou het antwoord 'neen' kunnen zijn, maar voor zover ik weet is nog geen enkele Europese onderneming tot die conclusie gekomen."

► **Sensibiliseren.** De tweede stap wordt volgens Wittenberg-Cox vaak verwaarloosd. "Men heeft de aanwezigheid van vrouwen in de onderneming bijna systematisch opgevat als een probleem: waarom slagen ze er niet in om op te klimmen in de hiërarchie? Die vraagstelling leidt vanzelf tot 'curatieve' oplossingen die gebaseerd zijn op opleiding, mentoring en coaching van vrouwen." Alsof vrouwen moeten genezen van hun vrouwelijkheid, zeg maar. "Deze methodes hebben alleen tot doel om vrouwen ertoe aan te zetten zich meer als mannen te gedragen. Dat strookt totaal niet met de maatschappelijke behoeften. De vraag die we ons moeten stellen luidt: als onze onderneming er niet in slaagt om vrouwelijk talent te bevorderen, wat loopt er dan fout?"

Volgens Wittenberg-Cox moet de kwestie – althans als duurzame oplossingen gewenst zijn – eerst gedefinieerd worden bij de mannelijke bedrijfsleiders. "Mannen zijn geneigd snel werk te maken van actieplannen. Als ze de ondervetegenwoordiging van vrouwen als een probleem beschouwen, is de kans klein dat ze met efficiënte strategieën op de proppen komen."

► **Afstemmen.** Zodra het onderwerp *gender balance* duidelijk is afgeba-

kend, is het aan de bedrijfsleiders om de processen in hun bedrijf beter af te stemmen op vrouwen. Zowel voor de medewerkers als voor vrouwelijke klanten. "Vandaag kopen vrouwen diensten, financiële producten, wagens, computers, smartphones. Het is heel eenvoudig: vrouwen staan in voor 80 % van de consumptieaankopen. Een factor waar we rekening mee moeten houden in marktstudies. Elke onderneming zou de procedures die ze gebruikt om talentvolle mensen te selecteren en te evalueren, grondig moeten bekijken om zich ervan te vergewissen dat die rijmen met de noden en de carrières van vrouwen."

► **Handhaven.** De weg naar een gezonde mix van mannen en vrouwen is lang en vergt van de bedrijfsleiders een investering op lange termijn. "Nadat de processen zijn aangepast, moet men voortdurend het effect ervan meten en constant nagaan welke veranderingen er al zijn gemaakt. Zoals altijd vergt verandering begeleiding."

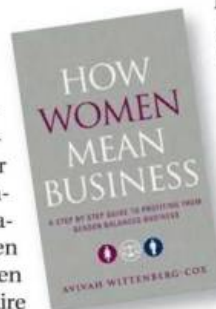
HR-BELEID MOET ZICH AANPASSEN AAN DE CRISIS

De economische crisis zal wellicht overgaan in een demografische crisis zonder weerga. Voor de ondernemingen is talentmanagement dus een enorme uitdaging. "Talentvolle jonge krachten zijn almaar moeilijker te vinden en ze weigeren bovendien een lineaire

loopbaan. Er zijn steeds meer senioren aan het werk. En dan zijn er de vrouwen – van wie velen geschoold – die via het traditionele careermanagement nooit op hun pootjes zijn terechtgekomen en nochtans een schat aan talent vertegenwoordigen", merkt Wittenberg-Cox op. "Arbeid flexibeler organiseren, de communicatietechnieken intelligent benutten en opnieuw vertrouwen hebben in medewerkers, dat zijn volgens mij drie essentiële hefboomen met het oog op beter careermanagement. Daardoor zullen ook nieuwe competenties aan het licht komen en zullen vrouwen de kans krijgen om zonder al te veel wrijvingen carrière en moederschap te combineren."

DOE ZO VOORT, DAMES!

Is er voor de vrouwen een rol weggelegd in dit veranderingsproces? "Vrouwen hebben al heel hard gewerkt om te staan waar ze nu staan", werpt Wittenberg-Cox tegen. "Ik denk niet dat ze op kruistocht moeten trekken tegen de mannen of zichzelf moeten gaan promoten. Want dat zou andermaal een verkeerde benadering zijn. Wat we willen, is dat de vrouwelijke stijl de bedrijfscultuur beïnvloedt. En dus zit er voor de vrouwen maar één ding op: opleidingen blijven volgen en blijven geloven in de eigen kwaliteiten." En de mannen? "Die moeten wakker worden." ■



www.avivahwittenbergcox.com
www.20-first.com
www.forumjump.be

LEADERS

Avivah Wittenberg-Cox, «keynote speaker» au forum JUMP

«La question des femmes est mal comprise»

Dans son dernier livre «How women mean business: a step by step guide to profiting from gender balanced business», Avivah Wittenberg-Cox, consultante, coach, auteur et professeur invité à l'INSEAD et HEC, expose quatre étapes qui devraient permettre aux entreprises de mettre en place une stratégie de mixité durable et profitable.

Camille van Vyve

«Les femmes sont à l'origine d'une incroyable révolution», affirme Avivah Wittenberg-Cox, récemment désignée par le magazine *ELLE* comme l'une des «Top 40 Women Leading Change», qui s'exprimait ce jeudi 29 avril dans le cadre du forum JUMP à Bruxelles. «Imaginez-vous qu'en cinquante ans à peine – si peu dans l'histoire de l'humanité – elles ont réussi à s'émanciper, obtenir le droit de vote, suivre des études supérieures, jusqu'à faire partie intégrante de l'économie mondiale.» Cela relève quasiment de l'exploit et pourtant, on continue à parler de la place des femmes dans l'entreprise comme d'un «problème».

LA MIXITÉ, CLÉ DE LA PERFORMANCE

Plusieurs études montrent que les entreprises qui font preuve de diversité dans la composition de leur direction figurent parmi les plus performantes au monde. «La crise a remis en cause les modes de gouvernance tels qu'ils prévalaient jusqu'à présent», déclare Avivah Wittenberg-Cox, qui dispose des nationalités canadienne, française et suisse. «Or, à une époque où les femmes représentent 60 % des diplômés universitaires dans le monde,

il apparaît clairement que la mixité est un gage de succès. Sur le plan économique, mais également sur les plans technologique, environnemental... En fait, la mixité permet aux entreprises de mieux gérer les différences, de quelque nature qu'elles soient.»

UN PROCESSUS DE CHANGEMENT EN QUATRE ÉTAPES

Dans son ouvrage *How women mean business* – qui fait suite à *Why women mean business*, paru en 2008 – Avivah Wittenberg-Cox décompose le chemin vers la mixité dans les entreprises en quatre grandes étapes.

► 1. Audit. «L'évaluation de la situation actuelle est un préalable indispensable à tout processus de changement»,

«Aujourd'hui, les femmes réalisent 80 % des achats de consommation. Cette donnée doit impérativement être intégrée dans la façon dont on conduit les études de marché», pointe Avivah Wittenberg-Cox.



LEADERS

dans l'entreprise

pointe la consultante. «Pour les entreprises, il s'agit donc d'évaluer la mixité à tous les niveaux, tant en interne que du côté des clients. Comment gérons-nous la présence des femmes lors du recrutement, dans le système de promotions, lors des départs? Au sein de nos clients, quelle est la proportion de femmes? L'objectif de cet audit est de déterminer si la mixité est un sujet clé pour l'activité de l'entreprise. La réponse pourrait donc éventuellement être "non", mais je ne connais pas encore une entreprise européenne qui soit arrivée à cette conclusion.»

► **2. Sensibilisation.** Cette deuxième étape est selon Avivah Wittenberg-Cox trop souvent négligée. «On a presque systématiquement abordé la présence des femmes dans l'entreprise comme un problème: pourquoi n'arrivent-elles pas à gravir les échelons de la hiérarchie? Cette question mène naturellement à des solutions de type "curatif", fondées sur la formation, le *mentoring* et le coaching des femmes.» Comme s'il fallait les «guérir» de leur féminité. «Ces méthodes n'ont pour objectif que d'amener les femmes à se comporter davantage comme des hommes, ce qui n'est absolument pas en phase avec les besoins sociétaux actuels. La bonne question à se poser est: si notre entreprise n'arrive pas à promouvoir les talents féminins, quel est son problème?» Pour Avivah Wittenberg-Cox, il faut tout d'abord recadrer le sujet de la mixité auprès des dirigeants masculins si l'on veut espérer des solutions durables. «Les hommes ont tendance à vouloir mettre rapidement en place des plans d'action. En considérant la minorité des femmes dans l'entreprise comme un problème en soi, il y a très peu de chances qu'ils élaborent des stratégies efficaces.»

► **3. Alignement.** Une fois le sujet de la mixité bien défini, il appartient aux dirigeants d'adapter les processus de leur entreprise pour mieux gérer les talents féminins... et le marché féminin. «Aujourd'hui, les femmes sont acheteuses de services, de produits financiers, de voitures, d'ordinateurs, de *smart-phones*: c'est bien simple, elles réalisent 80% des achats de consommation. Cette donnée doit impérativement être intégrée dans la façon dont on conduit les études de marché», souligne Avivah Wittenberg-Cox. Au niveau des politiques de gestion des ressources humaines également, des ajustements s'imposent. «Chaque entreprise devrait remettre à plat ses procédures de sélection et d'évaluation des talents, afin de s'assurer qu'elles sont bien en adéquation avec les besoins et les carrières des femmes.»

► **4. Maintien.** La route vers la mixité est longue et nécessite un investissement de long terme de la part des dirigeants. «Une fois les processus adaptés, il faut constamment mesurer les effets et valoriser les avancées. Comme toujours, le changement doit être accompagné», martèle Avivah Wittenberg-Cox.

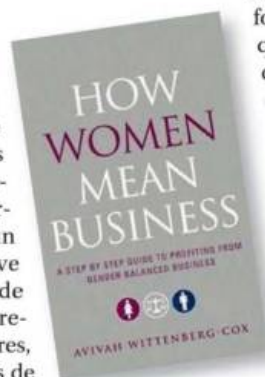
LA GESTION DES CARRIÈRES, DÉFI DU XXI^E SIÈCLE

La crise économique devrait laisser place à une crise démographique sans précédent. Pour les entreprises, la gestion des carrières constitue donc un enjeu majeur. «On trouve de moins en moins de jeunes talents et ceux-ci refusent des carrières linéaires, alors que de plus en plus de

seniors sont au travail... Et il y a les femmes, qualifiées pour un grand nombre, qui n'ont jamais trouvé leur bonheur dans une gestion traditionnelle des carrières et qui constituent pourtant un gisement énorme de talents», relève Avivah Wittenberg-Cox. «La flexibilisation du travail, l'usage intelligent des technologies de communication et la confiance restaurée dans les travailleurs sont pour moi trois leviers essentiels pour une meilleure gestion des carrières, qui fera émerger de nouvelles compétences et qui permettra aux femmes de combiner sans trop de heurts carrière et maternité.»

MESDAMES, CONTINUEZ!

Les femmes ont-elles un rôle à jouer dans ce processus de changement? «Elles ont déjà beaucoup travaillé pour arriver où elles sont aujourd'hui», objecte Avivah Wittenberg-Cox. «Je ne pense pas qu'elles doivent "partir en croisade" contre les hommes ou verser dans l'auto-promotion: ce serait encore une fois envisager la mixité sous un mauvais angle. Ce que l'on veut, c'est que le style féminin influence la culture de l'entreprise, et pour cela, il n'y a qu'une chose que les femmes puissent faire: continuer à se former et à croire en leurs qualités.» Et les hommes, dans tout cela? «Ils doivent se réveiller!», conclut Avivah Wittenberg-Cox. ■



www.avivahwittenbergcox.com
www.20-first.com
www.forumjump.be

Entrepreneuriat féminin

Wimadame.com — le site sur l'entrepreneuriat des femmes en Europe — a décerné son 1er prix destiné à mettre en valeur des femmes qui entreprennent en Europe. Le Prix Coup de cœur presse Féminine va à Isabella Lenarduzzi qui a notamment lancé la société JUMP qui rassemble une série d'activités et de services dédiés à la vie professionnelle des femmes. Le Prix de l'économie revient à Adrienne Axler. Chez Sodexo depuis 19 ans, elle occupe aujourd'hui le poste de Directrice Générale de Solutions de Motivation pour l'Europe de l'Ouest et du Sud. ■



En direct du Prix Européen de l'Entrepreneuriat Féminin

Le 03-06-2010 par Pascale Lagahe

<http://www.wimadame.com/en-direct-du-prix-europeen-de-lentrepreneuriat-feminin>



En direct de Bruxelles, dans l'un des nombreux salons de l'imposant Parlement européen, le réseau Wimadame vit son premier grand événement. Une rencontre conviviale au coeur de la capitale politique de l'Europe qui marque la naissance d'un réseau réel et virtuel composé d'entrepreneuses engagées, venues de France, de Belgique, d'Espagne ou en encore de Roumanie.

« *Seul, on ne réussit pas grand-chose* ». Portée par l'enthousiasme des femmes, mais aussi des quelques hommes, présents lors de cette journée, Martine Abbou-Fondatrice de Wimadame- a tenu avant tout à remercier les premiers membres de Wimadame « *pour lui avoir dit oui. Oui à ce nouveau réseau professionnel qui participe à ce désir d'entreprendre en Europe.* »

Constance Le Grip, députée européenne, a aussi répondu à l'appel de Martine Abbou. « *Le parlement européen est une maison où, en tant que femme, l'on se sent bien. Mais nous sommes conscients qu'au sein de l'Union Européenne, il y a encore beaucoup de travail à accomplir pour les femmes. Nous ne devons pas baisser la garde.* » Fraîchement élue, Constance Le Grip a profité de l'occasion pour rappeler à l'assemblée la nécessité d'échanger, de se connecter, de s'emparer des réseaux. « *Cela ne doit plus être l'apanage des hommes !* » Une recommandation que les lauréates du 1er Prix Européen de l'Entrepreneuriat Féminin pratiquent au quotidien.

Qu'elles viennent de Bucarest, comme Irina Socol (fondatrice de Siveco Roumanie), de Barcelone, comme Liliana et Marcela (fondatrices de Démano), de Bruxelles, comme Isabella Lenarduzzi (fondatrice de JUMP) ou de Paris, comme Eugénie et Bérangère (créatrices du Vélo Voyageur), les femmes mises à l'honneur ce 3 juin ont toutes en commun cette énergie et cette petite flamme intérieure, indispensable à tout projet d'entreprise.

Fière de cette reconnaissance, ces femmes nous ont fait voyager le temps d'un repas à travers l'Europe. Elles nous ont rappelé l'importance du goût du risque, la passion de leur métier, sans oublier le soutien de leur conjoint.

« *Sachez que Wimadame ne va pas vous lâcher désormais. Nous vous souhaitons en tout cas d'être heureuse et de poursuivre vos aventures entrepreneuriales avec succès !* »

Entreprendre au féminin

Mis en ligne le 06/06/2010 sur [La Libre.be](http://LaLibre.be)

Le prix coup de cœur Wimadame a été attribué à Corentine Quiniou, femme pilote de courses automobiles.



Wimadame.com - le site sur l'entrepreneuriat des femmes en [Europe](#) - a souhaité accompagner son lancement d'un prix : le prix européen de l'Entrepreneuriat féminin. Celui-ci est destiné à mettre en valeur des femmes qui entreprennent en Europe. Ce rendez-vous, qui se veut annuel et se déroulera chaque fois dans une capitale européenne différente, entend récompenser des femmes européennes qui, en entreprenant une activité économique, ont connu une très belle réussite. *"Ce rendez-vous se veut aussi être le lieu où se retrouvent tous ceux qui croient et agissent au quotidien pour l'entrepreneuriat féminin à l'échelle européenne"*, précise un communiqué. Cette première édition a eu lieu ce jeudi au [Parlement européen](#) à [Bruxelles](#).

Cinq prix sont attribués, dont deux à des "Belges". Le prix coup de cœur presse féminine a ainsi été remis à Isabella Lenarduzzi (photo du haut), fondatrice de Jump ; le prix de l'économie revient à Adrienne Axler (photo du bas), directrice générale de Solutions de Motivation pour l'Europe de l'Ouest et du Sud chez Sodexo. Isabella Lenarduzzi a lancé en 2006 la société Jump qui rassemble une série d'activités et de services dédiés à la vie professionnelle des femmes. Parmi ses nombreux projets, elle a notamment créé les Salons de l'Etudiant en Europe, a développé une activité d'édition de mensuels pour les jeunes, d'annuaires de formations et a travaillé sur un nouveau concept de rencontres entre les employeurs et demandeurs d'emploi bruxellois : les "Job Days".

Adrienne Axler est née en Tchécoslovaquie, pays qu'elle quitte en 1968 à 14 ans pour les [Pays-Bas](#) où elle effectue ses études. Et c'est finalement en [Belgique](#) qu'elle s'installe pour commencer sa vie professionnelle. Chez Sodexo depuis dix-neuf ans, elle a gravi tous les échelons. Sa fierté est d'avoir réussi, tant dans sa vie privée que dans sa vie professionnelle. Elle souhaite transmettre son expérience aux plus jeunes, et plus particulièrement aux femmes pour qui l'accès à des fonctions de niveau supérieur est plus ardu.

Le prix coup de cœur Wimadame a été attribué à Corentine Quiniou, femme pilote de courses automobiles ; le prix de l'étudiante à Eugénie Triebel et Bérangère Florin, étudiantes ESSEC ; le prix de l'écologie à Liliana Andrade et Marcela Manrique et le prix scientifique à Irina Socol, fondatrice et directrice de SIVCO [Roumanie](#).

PRIX

Entreprendre au féminin

Mis en ligne le 06/06/2010

Le prix coup de cœur Wimadame a été attribué à Corentine Quiniou, femme pilote de courses automobiles.



Wimadame.com - le site sur l'entrepreneuriat des femmes en [REDACTED] - a souhaité accompagner son lancement d'un prix : le prix européen de l'Entrepreneuriat féminin. Celui-ci est destiné à mettre en valeur des femmes qui entreprennent en Europe. Ce rendez-vous, qui se veut annuel et se déroulera chaque fois dans une capitale européenne différente, entend récompenser des femmes européennes qui, en entreprenant une activité économique, ont connu une très belle réussite. "Ce rendez-vous se veut aussi être le lieu où se retrouvent tous ceux qui croient et agissent au quotidien pour l'entrepreneuriat féminin à l'échelle européenne", précise un communiqué. Cette première édition a eu lieu ce jeudi au [REDACTED] à [REDACTED].

Cinq prix sont attribués, dont deux à des "Belges". Le prix coup de cœur presse féminine a ainsi été remis à Isabella Lenarduzzi (photo du haut), fondatrice de Jump ; le prix de l'économie revient à Adrienne Axler (photo du bas), directrice générale de Solutions de Motivation pour l'Europe de l'Ouest et du Sud chez Sodexo. Isabella Lenarduzzi a lancé en 2006 la société Jump qui rassemble une série d'activités et de services dédiés à la vie professionnelle des femmes. Parmi ses nombreux projets, elle a notamment créé les Salons de l'Etudiant en Europe, a développé une activité d'édition de mensuels pour les jeunes, d'annuaires de formations et a travaillé sur un nouveau concept de rencontres entre les employeurs et demandeurs d'emploi bruxellois : les "Job Days".

Adrienne Axler est née en Tchécoslovaquie, pays qu'elle quitte en 1968 à 14 ans pour les [REDACTED] où elle effectue ses études. Et c'est finalement en [REDACTED] qu'elle s'installe pour commencer sa vie professionnelle. Chez Sodexo depuis dix-neuf ans, elle a gravi tous les échelons. Sa fierté est d'avoir réussi, tant dans sa vie privée que dans sa vie professionnelle. Elle souhaite transmettre son expérience aux plus jeunes, et plus particulièrement aux femmes pour qui l'accès à des fonctions de niveau supérieur est plus ardu.

Le prix coup de cœur Wimadame a été attribué à Corentine Quiniou, femme pilote de courses automobiles ; le prix de l'étudiante à Eugénie Triebel et Bérangère Florin, étudiantes ESSEC ; le prix de l'écologie à Liliana Andrade et Marcela Manrique et le prix scientifique à Irina Socol, fondatrice et directrice de SIVCO [REDACTED].

Het Belang van Limburg

05.06.2010
Page: 30

Circulation: 111794

23fe6a
75

**LIVIA-award voor
Nicole Reyskens van
drukkerij Burocad**

BORGLOON - De LIVIA-award gaat dit jaar naar Nicole Reyskens van Burocad. De LIVIA-award bekroont een vrouwelijke zelfstandige ondernemer die andere vrouwelijke ondernemers kan inspireren en aanmoedigen.

De LIVIA-award is dit jaar aan zijn zesde editie toe. Deze prijs moet een stimulans geven aan het vrouwelijk ondernemerschap in Limburg.

De zevenkoppige jury kreeg dit jaar niet minder dan 20 kandidaturen te beoordelen. Daarvan werden uiteindelijk drie kandidaturen weerhouden: Marina Doggen van Berrentec, Ingrid Engels van Pagoda en Nicole Reyskens van Burocad. Uiteindelijk werd de LIVIA-award vrijdagavond uitgereikt aan Nicole Reyskens (foto). Zij wordt door de jury vooral geloofd omwille van haar sterk en innovatief ondernemerschap.

Nicole Reyskens startte in 1993 een bedrijfje dat tik- en drukwerk uitvoert voor KMO's en zelfstandige ondernemers. Vandaag is Burocad een gevestigde waarde met 19 medewerkers op twee locaties.



GC



■ Prix

Entreprendre au féminin



D.R.



D.R.

Wimadame.com – le site sur l'entrepreneuriat des femmes en Europe – a souhaité accompagner son lancement d'un prix : le prix européen de l'Entrepreneuriat féminin. Celui-ci est destiné à mettre en valeur des femmes qui entreprennent en Europe. Ce rendez-vous, qui se veut annuel et se déroulera chaque fois dans une capitale européenne différente, entend récompenser des femmes

européennes qui, en entreprenant une activité économique, ont connu une très belle réussite. "Ce rendez-vous se veut aussi être le lieu où se retrouvent tous ceux qui croient et agissent au quotidien pour l'entrepreneuriat féminin à l'échelle européenne", précise un communiqué. Cette première édition a eu lieu ce jeudi au Parlement européen à Bruxelles.

Cinq prix sont attribués, dont deux à des "Belges". Le prix coup de cœur presse féminine a ainsi été remis à Isabella Lenarduzzi (photo du haut), fondatrice de Jump; le prix de l'économie revient à Adrienne Axler (photo du bas), directrice générale de Solutions de Motivation pour l'Europe de l'Ouest et du Sud chez Sodexo. Isabella Lenarduzzi a lancé en 2006 la société Jump qui rassemble une série d'activités et de services dédiés à la vie professionnelle des femmes. Parmi ses nombreux projets, elle a notamment créé les Salons de l'Etudiant en Europe, a développé une activité d'édition de mensuels pour les jeunes, d'annuaires de formations... et a travaillé sur un nouveau con-

cept de rencontres entre les employeurs et demandeurs d'emploi bruxellois : les "Job Days".

Adrienne Axler est née en Tchécoslovaquie, pays qu'elle quitte en 1968 à 14 ans pour les Pays-Bas où elle effectue ses études. Et c'est finalement en Belgique qu'elle s'installe pour commencer sa vie professionnelle. Chez Sodexo depuis dix-neuf ans, elle a gravi tous les échelons. Sa fierté est d'avoir réussi, tant dans sa vie privée que dans sa vie professionnelle. Elle souhaite transmettre son expérience aux plus jeunes, et plus particulièrement aux femmes pour qui l'accès à des fonctions de niveau supérieur est plus ardu.

Le prix coup de cœur Wimadame a été attribué à Corentine Quiniou, femme pilote de courses automobiles; le prix de l'étudiante à Eugénie Triebel et Bérangère Florin, étudiantes ESSEC; le prix de l'écologie à Liliana Andrade et Marcela Manrique et le prix scientifique à Irina Socol, fondatrice et directrice de SIVCO Roumanie.



De Standaard (ed.Limburg)

05.06.2010
Page: 54

Circulation: 23000

24078d
69

De Standaard

PEER

**Nicole Reyskens
Wint Liva-award**

Met de Livia-award wil Unizo-Limburg een vrouwelijk zelfstandig ondernemer bekronen en andere vrouwelijke ondernemers inspireren. Zaakvoerster Nicole Reyskens, van de digitale drukkerij Burocad in Peer, mocht de award in ontvangst nemen.

'Het is een beloning voor jaren van hard werk voor mij en mijn medewerkers. We werken met een goed team van mensen', zegt Nicole Reyskens. In 1993 begon ze een print-copy bedrijfje dat tikwerk, drukwerk en vormgeving verzorgde voor zelfstandige ondernemers. In 1998 stapte haar man Frank Huyers mee in de zaak. Sinds 2001 profileert Burocad zich als een honderd procent digitale drukkerij. Vorig jaar nog werd DigiKing overgenomen. Er werken negentien medewerkers in de twee vestigingen.

'Burocad is zeer innoverend en we nemen elke nieuwe uitdaging aan. Bovendien werken we milieuvriendelijk. Met zonnepanelen wekken we groene stroom op. We gebruiken alleen milieuvriendelijke inkttoners en drukken op FSC-gelabeld papier.' (kvh)



Insolite

Du stress? Moins de garçons!

Le stress réduirait le taux de naissance de garçons. C'est ce qu'a confirmé une étude de l'Université de Californie. Celle-ci a en effet montré une hausse des fausses couches (au-delà de 20 semaines de grossesse) de fœtus masculins juste après les attentats du 11 septembre 2001. Explication: les fœtus mâles réagiraient de façon plus sévère aux hormones de stress de la mère, à cause d'un processus de sélection naturelle protégeant le système de reproduction féminin.



**Calculez le montant
de votre future
pension ou vérifiez
la prochaine date
de versement
de celle-ci sur
www.mypension.be.**



Une entrepreneuse belge primée

Le premier prix européen de l'entrepreneuriat féminin a été décerné à 6 entrepreneuses le 3 juin dernier. C'est une Belge, **Isabella Lenarduzzi**, créatrice, entre autres, du Forum Jump et de la Woman's Academy, dédiés à la vie professionnelle des femmes, qui a reçu le prix «coup de cœur» de la presse féminine.

Son moteur «Changer le monde, améliorer la vie des gens au niveau professionnel, des formations, de l'éducation... J'ai envie que chaque personne puisse créer la vie qu'elle veut.»

Les forces et les faiblesses des entrepreneuses «Les femmes sont prudentes: elles n'osent pas assez souvent se lancer, mais, quand elles le font, c'est avec des garanties. Elles sont aussi polyvalentes: elles sont capables d'être au four et au moulin, mais ça les empêche de se consacrer à la croissance de leur entreprise.»

Son message «N'ayez pas peur de lancer votre propre entreprise. Il n'y a rien de plus motivant que de faire quelque chose qui nous tient vraiment à cœur.»

Concours de l'été



**Gagnez
8 appareils
photo Olympus
E-PL1. Valeur:
599 €/pièce**

ENVOYEZ VOS PLUS BELLES PHOTOS DE VACANCES!

Faites-nous rêver avec vos plus belles photos de vacances! Un endroit paradisiaque, une situation cocasse, un moment tendre, une franche rigolade... faites-nous partager un merveilleux souvenir de vacances! Les 8 plus belles photos, les plus fun ou les plus insolites seront publiées durant l'été. Leurs auteurs remporteront ce magnifique appareil photo E-PL1 d'Olympus. Cet appareil photo design offre la qualité et la simplicité de prise de vue. Doté de 6 filtres artistiques, il permet une liberté créative tant en photo qu'en vidéo HD. Plus d'infos : www.olympus.be.

Envoyez vos photos via www.femmesdaujourd'hui.be/concours ou à la rédaction de Femmes d'Aujourd'hui/Concours photos/Telecomlaan 5-7 à 1831 Diegem.

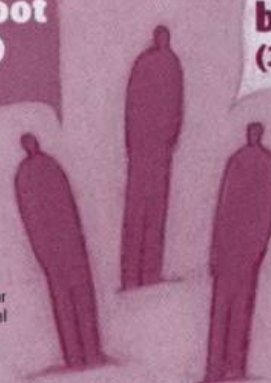
**De quoi
les hommes
parlent-ils
entre eux?**

**Des
femmes
(45 %)**

**De foot
(90 %)**

**Du
boulot
(34 %)!**

Sondage réalisé dans
15 pays européens par
Heineken International



Trends Tendances

17.06.2010

Circulation: 23124

246ddb

Page: 113

232



L'impact des femmes

Le quatrième Forum Jump a choisi de célébrer l'extraordinaire impact des femmes sur l'économie.

Marc Tarabella, député européen et bourgmestre d'Anthisnes, face aux sourires de Maïté Abram, directrice de la section belge du Mouvement européen, Monique Chalude, CEO de la société éponyme, et Isabella Lenarduzzi, administratrice gérante d'IsaMedia.



Martine Verluysen (à droite), *chief financial officer* d'Umicore, discute avec Marie van Grotenhuis, *European HR director* chez Weber Shandwick, Marc Timmerman, *executive director* chez Hudson, et Ine Mariën, *managing director* de la société éponyme.



Tina de Meeüs (Starfish Coaching), Axel Miller, *managing director* de Petercam, et Michèle Mees, *partner* chez Femco.



Trends-Tendances 17 juin 2010 Perso 113



ISABELLA LENARDUZZI AWARDED AT THE BEST ENTREPRENEUR GALA AT THE EUROPEAN PARLIAMENT

Posted in **In brief**

14 June 2010

With the sponsorship of Christine Lagarde, French Minister of Economy, Industry and Employment, Wimadame.com held the first European Female Entrepreneur Gala, at the no less prestigious location than the European Parliament.

Together with six other outstanding women across Europe, [Isabella Lenarduzzi](#) has been awarded for her entrepreneurial skills and for promoting women in leadership through her editorial in the Belgian magazine Elle. Isabella is a successful serial entrepreneur, and is currently organizing one of the most known forums dedicated to professional women across Europe, the JUMP Forum.

Tags: **Entrepreneurship**, **EU Commission**, **Business**



Isabella Lenarduzzi, Founder JUMP

[Letter from Rohini Anand >>](#)

[People on the move >>](#)

[Country updates >>](#)

[Focus on Women in Management >>](#)

[News updates >>](#)

JUMP Forum Focuses on Increased Workplace Diversity

In April, Sodexo partnered with the JUMP Forum for the second consecutive year. Organised annually in Belgium, this event offers female managers a high-quality program of conferences, workshops and networking opportunities.

More than 500 people, including 20 women from Sodexo, took part in the latest edition. The conference hosted sessions on the benefits of gender diversity for organisations, as well as career development strategies. Aimed to be more than a conference for diversity and inclusion managers, the event seeks to be a personal and professional growth platform for female talents.

JUMP Forum is the biggest, single day event dedicated to the professional lives of women and their career planning. Headed by Isabella Lenarduzzi, JUMP is an active platform for discussion and talent development throughout the year, through its website, newsletters and workshops.

The participants also enjoyed a debate on quotas and other enlightening presentations from Europe's leading gender diversity experts. The day concluded with a discussion panel on "Powerful Strategies for Career Success," in which Senior Vice President and Global Chief Diversity Officer Rohini Anand represented Sodexo.



Leading experts in gender diversity presented at this year's JUMP Forum



More than 500 men and women attended the JUMP Forum to hear inspirational speeches, attend various workshops and learn useful tools to advance their careers



Sodexo had more than 20 managers attending the JUMP Forum



Find us on Facebook to discover more about Diversity & Inclusion at Sodexo.

[<<Previous Page](#) [Next Page>>](#)

Folles, les femmes entrepreneurs ?

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes publie un état des lieux de l'entrepreneuriat féminin en Belgique, réalisé par le réseau féminin Jump. Bilan en demi-teinte. | Chloé Andries

« **E**ntrepreneur »: nom masculin. Même si le dictionnaire nous jure qu'il se décline au féminin, la femme entrepreneur reste bien souvent sur le carreau. C'est en tout cas ce que met en lumière l'enquête du réseau féminin Jump réalisée auprès de 45.000 actives.

Premier constat: seules 2,91% des femmes belges ont déjà tenté d'entreprendre, alors que la moyenne des pays aux revenus élevés atteint 7,91%. Quant aux sociétés créées par les femmes — le plus souvent dans le secteur peu lucratif du service à la personne — elles sont aussi plus fragiles que celles fondées par les hommes. Et de taille plus réduite. Autres données chiffrées: 68,4% des femmes entrepreneurs n'ont aucun associé et une sur deux possède un capital de moins de 25.000 euros. Selon Isabella Lenarduzzi, auteur de l'enquête, «les femmes belges qui entreprennent ne le font pas pour l'argent mais pour leur épanouissement. Or, elles ne se sentent ni reconnues ni soutenues dans leur initiative». Et d'ajouter: «Il faut être folle aujourd'hui pour passer du statut de salariée à celui d'indépendante et entrepreneuse, car on perd tout filet de sécurité et soutien.»

Femme et maman, le frein n°1

Selon les entrepreneuses interrogées, l'obstacle majeur est de concilier leur statut et vie de famille. Seules 56% des répondantes ayant des enfants en bas âge estiment que se lancer comme indépendante est un choix de carrière socialement accepté. Et 83% veulent plus de gardes d'enfants et insistent sur la nécessité de bénéficier de services plus flexibles. Enfin, 87% désirent un congé de maternité égal à celui des salariées et 78% voudraient avoir la possibilité de faire appel à un entrepreneur remplaçant.

Si les femmes entrepreneurs aimeraient qu'on prenne davantage en compte



ISABELLA LENARDUZZI
«Les femmes qui entreprennent ne se sentent ni reconnues ni soutenues dans leur initiative.»

l'aspect «famille», elles souhaiteraient aussi pouvoir bénéficier d'aides à la création d'entreprise (baisse des taxes, mise en place d'un filet de sécurité pour la prise de risque, etc.) et que soit repensé le statut d'indépendant.

«Il est urgent d'accompagner le statut juridique actuel et de communiquer auprès des femmes, pour les conforter dans l'opportunité que représente l'entrepreneuriat», estime Isabella Lenarduzzi, qui plaide pour la mise en place de mesures destinées spécialement aux femmes, comme les pépinières d'entreprises féminines, une initiative déjà promue en France notamment. Reste qu'au niveau des attentes, les chiffres varient entre Flamandes et francophones. Pour quelle raison? «Sûrement parce que la culture flamande est davantage tournée vers l'entrepreneuriat. Les entrepreneuses flamandes sont d'ailleurs mieux soutenues», estime l'auteur de l'enquête. ■





Références

10.07.2010
Page: 42

Circulation: 262306

254d58
56

L'enquête de la semaine

L'ENTREPRENARIAT FÉMININ PEUT MIEUX FAIRE

En Belgique, bien que l'environnement professionnel y soit propice (en matière de facilité à entreprendre, la Belgique se classe parmi les premiers pays européens), seules 2.91 % des femmes ont lancé leur propre activité, bien moins que dans les autres pays au revenu élevé, où la moyenne se situe à 7.91 %. Seul un indépendant sur trois est une femme alors que celles-ci représentent près de la moitié des commerçants et de plus en plus de professions libérales. L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes a confié à JUMP la mission de faire un état des lieux de l'entrepreneuriat féminin en Belgique. JUMP a réalisé une enquête auprès de sa base de données de plus de 45 000 contacts de femmes actives. Ces résultats ont été discutés lors d'une table ronde afin d'en dégager des recommandations et des pistes d'action. http://www.forumjump.be/files/enquete/enquete_rapport.pdf



Flanders Today

14.07.2010

Circulation: 15000

2587fd

Page: 1

405



What women want..... 7

A recent survey shows that although Belgium scores well when it comes to ease of starting a small business, there is still a long way to go before the needs of female entrepreneurs are met



Women speak up

Study spotlights needs of Belgium's female entrepreneurs

SABINE CLAPPAERT

What do Belgium's female entrepreneurs want? It may not be the question famously posed by Sigmund Freud, but it was the question that the Institute for the Equality of Women and Men recently sought to answer.

The institute commissioned JUMP, an organisation that assists women to develop their professional careers, to survey 45,000 professionally active women across Belgium. The survey results highlight some interesting discrepancies and trends that stand in stark contrast with many deeply rooted perceptions of what it means to be an entrepreneur in Belgium.

It may come as a surprise to many entrepreneurs, but Belgium is listed among the top-scoring European countries when it comes to entrepreneurship and the ease of doing business. But the lack of female entrepreneurs speaks of a different reality: a mere 2.91% of Belgian women have started their own business, while 7.91% of women in surrounding countries have done so. And, while almost half of all independent salespersons (merchants) in Belgium are women, only one in three entrepreneurs is a woman.

Women and men also start business with vastly different priorities. For

men, growth remains a key business objective, while women see their dominant needs as professional independence, personal fulfilment and work flexibility.

The genders also differ significantly in the industries in which they choose to start a business. Women start businesses mainly in the professional- or personal-services sectors, while more lucrative sectors such as technology and industrial production remain significantly lacking in female entrepreneurs. Women also frequently invest less capital in their businesses compared to men and tend to underfund their ventures.

The difficulty many women experience in starting and growing a successful business may be found at the outset of the venture. Some 73% of female entrepreneurs received no formal guidance or support when starting up their business. Additionally, most female entrepreneurs rely primarily on their personality, education and professional network to help them get their business off the ground.

"The study shows that there is a clear need for support for female entrepreneurs," says Isabella Lenarduzzi of JUMP. "They often feel isolated in their professional ambitions. We need to consider a





Juggling work and family is a problem for many female entrepreneurs

life-cycle of support systems and tools that guide women through the various stages of starting, running and growing their own businesses."

The study highlights a worrying perception amongst female entrepreneurs which may help account for their meagre numbers: almost half (44%) of all enterprising women with young children think that starting an own business is not socially accepted. The study also highlights the fact that these often highly educated women (70% of female entrepreneurs in Wallonia and 54% of those in Flanders hold university degrees) either don't have children (73% in Wallonia and 61% in Flanders) or wait to start their businesses until their children have left home.

Ask female entrepreneurs which measures they would like to see implemented and the answer is clear: those that allow them to keep a healthy balance between

their professional ambitions and private lives. The most acute need is to receive the same maternity leave benefits as those enjoyed by employees. Flexible childcare and support by other entrepreneurs (so-called "flying entrepreneurs") in case of illness are high among their most pressing needs. They also want more visibility via a network of female "ambassadors", a web portal and large-scale events.

"Female entrepreneurs are very energetic individuals who are passionate and committed to their businesses. Often however, they lack the guidance and support that one needs to grow a business successfully. It is now our job as a society to provide them with the tools to help them make their business ventures successful in the long run," concludes Lenarduzzi. ♦

Away Magazine

01.07.2010

Circulation: 5000

25c964

Page: 6

477



Women's link

While online networking sites are proving popular, when it comes to solidifying a business relationship nothing compares to face-to-face meetings. **Courtney Davis** discovers a range of female-focused initiatives.



The opportunity to interact, engage and impress potential colleagues and clients makes networking events so successful. Many fruitful collaborations have been forged after a great conversation over drinks, but there are many ways of reaching out to others and exchanging business cards. The following organisations

Many fruitful collaborations have been forged after a great conversation over drinks.

offer opportunities for fostering your own professional growth through meeting like-minded women.

JUMP is a multilingual website with ongoing news, interviews and opportunities for women. The JUMP blog calls itself the Web portal for advancing women in the workplace. Its goal is to offer women practical tools to help them realise their professional and personal aspirations, and to develop professional knowledge. Actual networking, however, is limited

to occasional courses and an annual event. Held every spring, the JUMP Forum aims beyond the individual to focus on organisations and companies in Belgium that could learn to better promote gender diversity at management level.

Professional Women International (PWI) is a Brussels-based, multinational networking forum for women in business. Though sharing JUMP's focus on professional women, PWI holds regular monthly networking events that have a global focus. PWI is a top-end networking association that emphasises the importance of making new business contacts. The entire premise of the non-profit organisation is to help women from various national, cultural and professional backgrounds gain business contacts. As an added bonus, members of PWI are automatically included in the European Professional Women's Network and the International Alliance for Women.

Brussels Girl Geek Dinner is a casual networking association, geared more towards increasing personal knowledge than professional networking, but the two objectives often overlap. At least once a month, an expert lecture is held, and this event is usually followed by drinks, snacks and a goody bag, all free of charge thanks to sponsors. Subjects vary and are not always related to technical, computer-based topics, although the majority of women attendees have more than a passing interest in the online world, as notification to the event is all done via blog, Facebook, Twitter and a Wiki sign-in page.

LinkedIn www.linkedin.com

- Cost: Free
- Best for: Staying in touch online with colleagues around in the world – much like a professional Facebook.

JUMP www.blogjump.eu

- Cost: Free to access, free bimonthly newsletter. Workshops and annual conference are priced individually.
- Best for: Those who want to read articles and interviews, as well as occasionally attend a course to improve their business skills.

Professional Women International www.pwi.be

- Cost: €130 per year, starting in January, plus application screening.
- Best for: Women who have a firm handshake and a ready business card, and are eager to expand their professional network beyond Brussels and even Belgium.

Brussels Girl Geek Dinners www.brusselsgirlgeekdinner.be/

- Cost: Free to access, free to attend, limited reservations on a first come-first served basis.
- Best for: Those who love the Internet, computers and hanging out with like-minded souls in the name of free drinks and equal access to knowledge.

Additional Networking Associations:

British and American Chambers of Commerce www.amcham.be and www.britcham.be

- Cost: (US) €550 for regular membership which gives access to services to all staff employed by the member company; (UK) €250 for an individual, legally registered as an independent or retiree.
- Best for: Executives and corporate types who understand the benefits of mingling with global business leaders. The AmCham has a group for professional women, the AmCham Women's Leaders, which is invitation only and provides top-tier female executives the opportunity to interact with other like-minded women.



Elle Belgique

01.09.2010
Page: 46

Circulation: 40376

26ad60
104

ELLE INFO

ISABELLA LENARDUZZI
SERIAL ENTREPRENEUR

On lui doit Jump!, le forum destiné aux femmes qui travaillent. La Woman's Academy et ses ateliers qui nous permettent d'évoluer dans nos aptitudes ou notre carrière. Et une série impressionnante de réalisations, du Salon de l'étudiant, qui essaime partout en Europe, aux Job Days, qui ont donné du boulot à trois mille personnes. Isabella, c'est un bulldozer en escarpins, un vrai entrepreneur qui mise ses sous à elle. Et si son cœur oscille entre Belgique et Italie (madame Lenarduzzi a été conseillère du ministre Berlinguer), il bat toujours pour le citoyen et la citoyenne, ses événements leur apportant toujours un plus. Logique lorsqu'on a pour modèle un papa qui a créé Erasmus. C'est donc avec plaisir qu'on lui a décerné le Coup de cœur de la presse du premier Prix européen de l'entreprenariat au féminin, initié par le site wimadame.com. Un site visant, justement, à réunir en réseau les Isabella des Vingt-Sept. « Un site consacré aux femmes mais recommandé aux hommes », explique sa fondatrice, la Française Martine Abbou. « C'est ainsi, avec deux yeux, qu'on voit mieux ! » ID




Mama

01.10.2010
Page: 46

Circulation: 15000

28f8e8
485



mama cash

Door: Melanie De Vrieze.

Ons kent ons

Contacten, een tip of een job: netwerken kan je professionele leven echt boosten. Je hoeft niet eens alle recepties af te schuimen. Een greep uit ons adresboek.



OLD BOYS NETWORK Netwerken hoort erbij. Door de juiste mensen te ontmoeten, word je geholpen en krijg je meer informatie. Of zelfs een nieuwe baan: zo'n 70 procent van de vacatures wordt ingevuld via aanbevelingen of mond-tot-mondreclame. Maar 20 tot 30 procent van de beschikbare jobs wordt openbaar gemaakt. En toch blijft netwerken nog altijd een mannenzaak. Vrouwen willen vaak 's avonds thuis zijn voor de kinderen en bovendien is het typische old boys network niet altijd even

toegankelijk voor vrouwen. "Visitekaartjes rondstrooien en jezelf verkopen is niet de manier waarop vrouwen graag netwerken", zegt Clo Willaerts, organisator van Brussels Girl Geek Dinners. Maar: je hoeft eigenlijk ook helemaal niet altijd en overal aanwezig te zijn. Bekijk wat je wil bereiken en kies je netwerk: wil je vooral in contact komen met gelijkgezinden, of net mensen uit andere sectoren ontmoeten om je horizon te verbreden? Wij verzamelden enkele netwerken zich specifiek op vrouwen richten...

• MARKANT

Markant is een netwerk van ondernemende vrouwen dat informatie en vooringen aanbiedt. Zo bouw je een sociaal netwerk uit, leer je bij en blijf je bij. Voor zelfstandigen is er Mabizz, een samenwerking tussen Markant en Unizo. Je leert er andere vrouwelijke ondernemers kennen en kunt meteen ervaringen uitwisselen. Je komt meer te weten over de vrouwelijke manier van zakendoen, het netwerken met potentiële klanten en hoe je de juiste contacten kunt leggen. www.markantvzw.be, www.mabizz.be

• JUMP

Jump is een netwerk dat zich richt tot vrouwen die professioneel vooruit willen. Ze organiseren jaarlijks een netwerkevenement voor ondernemers met exclusief vrouwelijke sprekers. De opleidingen en workshops zijn tijdens de werkuren zodat je 's avonds geen tijd moet vrijmaken. Kijk ook eens op de website: onder de rubriek actieve moeders vind je onder meer artikels over hoe carrièrevrouwen succesvolle moeders kunnen zijn. www.blogjump.eu

• BRUSSELS GIRL GEEK DINNERS

De Girl Geek Dinners, voor vrouwen die geïnteresseerd zijn in technologie en internet, werden voor het eerst georganiseerd in 2005 in Londen. In België kun je naar de Brussels Girl Geek Dinners in Brussel, Antwerpen, Gent, Waver en Charleroi. Je kunt er iets bijleren van de sprekers of een exclusieve blik achter de schermen werpen. Daarna begint het netwerken. "Typisch voor vrouwen is het gespreksonderwerp," zegt organisator Clo Willaerts, "hetzelfde gesprek kan gaan over wijn, borstvoeding of hun marketingplan voor 2011. Ze maken geen onderscheid tussen werk- of babypraatjes". Inschrijven is gratis: je zet jezelf op een lijst, zodat iedereen een beetje kan inschatten wie er zal zijn. Een derde van de deelnemers zijn nieuwkomers. www.brusselsgirlgeekdinner.be

• ONLINE NETWERKEN

Nog handiger is gewoon tussendoor contacten leggen, vanuit je woonkamer of keuken, via virtuele netwerken. Op LinkedIn kun je voormalige collega's, klanten en partners terugvinden, of zelf gevonden worden. De zakelijke netwerksite is een soort van adresboek dat altijd up-to-date is en is ook handig bij prospectie of rekrutering. Je kunt je er aansluiten bij verenigingen van gebruikers, zoals alumni, inwoners of beroepen – bijvoorbeeld marketing, sales of IT. In die groepen worden vaak discussies opgestart of ervaringen uitgewisseld. Ook Twitter is een handige netwerktool. Naast een bron van informatie is het ook een middel om te communiceren en advies te vragen. Thema's kunnen erg variëren, gaande van werk tot opvoeding. be.linkedin.com, www.twitter.com

"VROUWEN NETWERKEN ANDERS."

ZE PRATEN OVER WIJN, BORSTVOEDING

ÉN HUN MARKETINGPLAN VOOR 2011"

Isabella Lenarduzzi, fondatrice et
directrice du Forum Jump

"UNE FEMME QUI FAIT CARRIÈRE, SOIT ELLE A COUCHE, SOIT C'EST UNE MAUVAISE MÈRE"

Le monde du business en Belgique: loin d'être womenfriendly

Isabella Lenarduzzi est la fondatrice et directrice du Forum Jump (jump.eu.com). Baseline de son association: empowering women, advancing the economy. Vous l'aurez compris, cela va secouer. Isabella Lenarduzzi, c'est un bloc de féminisme décomplexé et sans aigreur. Réflexion et chiffres à l'appui. Pour cette passionaria de la question des genres dans l'entreprise, pas grand-chose n'a changé en Belgique depuis 25 ans. « Les femmes éprouvent toujours beaucoup de difficultés à conduire une carrière. Pourquoi? Parce que les attaques les plus fréquemment adressées à leur égard, et pas seulement par les hommes d'ailleurs, les touchent au plus intime: la sexualité et la maternité. Parce que, forcément, une CEO ou une membre de comité de direction: elle a couché pour y arriver ou elle a abandonné ses enfants. »

Petit état des lieux. Le partage des rôles dans la société n'a pas vraiment changé. L'homme reste le « breadwinner » tandis que la femme est chargée du « care ». En Belgique, 95% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Le

Parlement européen est en train de travailler sur une loi qui permettrait d'allonger le congé de maternité à 20 semaines. « C'est une bonne chose, mais il faut surtout que le congé de paternité augmente. Dans les pays scandinaves, les jeunes papas bénéficient d'un congé de paternité allant jusqu'à 3 mois. Au début, ils étaient réticents mais aujourd'hui, on constate qu'un tiers d'entre eux le prend à 100%. C'est le genre de choses qui font évoluer les mentalités. On remarque notamment que beaucoup de femmes qui mènent une carrière aujourd'hui en Belgique se contentent d'un seul enfant. »

La différence salariale entre les hommes et les femmes, à fonction égale est de 19% en Belgique (Chiffres World Economic Forum). Et cette différence augmente à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. « Une situation qui s'explique par le fait qu'aux niveaux supérieurs, le salaire est fixé par la négociation. Or les femmes sont très mal à l'aise pour faire du « self marketing », surtout a priori. Elles attendent davantage de la reconnaissance pour le travail accompli. Ce gap salarial est encore plus profond si on analyse les avantages hors salaire. Par exemple, ce que l'entreprise investit en fonds de pension pour une femme ou pour un homme ou de façon très prag-

matique: la taille de sa voiture de société, la valeur du GSM ou du bureau qu'on met à sa disposition. »

Les valeurs de l'entreprise sont difficilement compatibles avec celles des femmes. D'abord, parce que l'entreprise exige le plus des employés entre 27 et 37 ans, alors que la carrière de la femme est cyclique et qu'à ce moment-là elle doit composer avec les aléas de la maternité. Une fois que ses enfants ont un peu grandi, elle sera à nouveau complètement disponible, mais pour l'entreprise, c'est souvent trop tard. Par ailleurs, les femmes ont du mal avec l'idée de compétitivité. La concurrence entre collègues est mal vécue par la plupart. En plus, vu qu'elle a souvent une autre vie après le travail, elle doit organiser sa journée au plus efficace. Elle fera donc l'impasse sur les lunchs, les cocktails, les séminaires. Elle travaille bien mais dans son coin et ne prend pas le temps de le faire savoir.

La question des quotas effraie les femmes. « On doit y arriver par nos compétences, pas parce que l'entreprise est obligée de nous sélectionner » estime la majorité des femmes. Isabella Lenarduzzi est plus pragmatique: « Il ne faut pas se bercer d'illusions. Sans réglementation contraignante, on n'y arrivera pas. La Norvège par exemple a imposé un quota de

40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Résultat: les femmes qui entrent dans les CA sont plus jeunes et plus qualifiées que les membres masculins. »

Ce que les hommes en pensent? Notre interlocutrice nous renvoie à une étude « édifiante » réalisée par l'agence d'interim Tempo-Team à propos du fameux plafond de verre qui bloquerait la progression des femmes dans l'entreprise. En mai dernier, 800 personnes ont été interrogées: 200 employeurs et 600 employés. D'après l'étude, près de la moitié des femmes estiment avoir un salaire moindre que leur équivalent masculin. Seuls un tiers des hommes partagent cette perception. En ce qui concerne les opportunités de carrière, les avis sont encore plus divisés. 73% des femmes pensent recevoir moins de possibilités que les hommes, mais seuls 27% d'entre eux partagent cette vue. Une femme sur 2 se dit confrontée à des conséquences négatives pendant ou suite à une grossesse. « Ça, c'est pour le constat. Mais le plus affligeant est la conclusion tirée par le commanditaire de l'enquête, qui estime qu'il ne s'agit que d'une perception des femmes. Il faut tordre le cou à cette impression tenace, voilà la conclusion de l'enquêteur! ». Notre interlocutrice s'en étrange de rage...

Où sont les femmes?

La faible représentation des femmes dans les organes de direction reste d'actualité. Plusieurs initiatives tentent d'adapter la réalité à l'évolution, pourtant positive, des mentalités. C'est le cas de Women On Board.

Le lauréat du «Wo_Men@Work Award»... bientôt connu!

Plus que quelques fois dormir et le lauréat du «Wo_Men@Work Award» sera connu. Initiative conjointe d'Axa Belgium et de Jump, ce prix entend récompenser le manager d'une entreprise implantée en Belgique qui «réalise des efforts concrets et mesurables pour favoriser la mixité au niveau du conseil d'administration, du comité de direction et des cadres.» Clôturée le 2 décembre, la procédure de vote devait déterminer qui serait le «premier champion de l'égalité professionnelle». Les résultats en seront divulgués le 9 décembre, à Bruxelles. Trois candidats restaient en lice...

MARC DECORTE, président-directeur général de Shell Belgique, est présenté comme étant depuis près de dix ans le promoteur de nombreuses actions de diversité au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, 30% du top management sont des femmes. «C'est d'autant plus difficile dans un secteur qui oppose une vive résistance à une forte politique de mixité», souligne-t-on dans le prospectus de présentation. Parmi ses arguments-clés pour promouvoir la diversité: «Il est vital pour le succès du business d'attirer et de pouvoir garder les meilleurs talents. Recruter et développer ces talents à partir d'un échantillon de candidats plus large comprenant femmes et hommes assure un résultat plus durable.»

ALBERT RAGON, General Manager de Danone Belgique, affiche quant à lui plusieurs années d'importantes actions de diversité. Résultat: le management de son entreprise compte aujourd'hui 51% de femmes et le comité de direction 30%. Danone Belgique aurait dès lors, désormais, valeur de «meilleure pratique» pour l'ensemble du Groupe Danone. «La diversité n'est ni un programme, ni un projet», affirme-t-il. «C'est une culture, un principe de fonctionnement.»

FRANK VAN MASSENHOVE, enfin, est directeur général du Service Public Fédéral Sécurité Sociale. «En à peine deux ans, il a réalisé un véritable changement de culture au sein de son département», affirme-t-on dans sa présentation. Aujourd'hui, le management est constitué pour moitié des femmes. Le résultat de son département en matière de mixité est de 50% supérieur à celui des autres SPF. Son credo: «Il n'y a qu'une seule raison qui justifie d'avoir un équilibre femmes/hommes à chaque niveau d'une organisation: c'est positif tant pour l'organisation que pour les hommes et les femmes qui la composent.»

Gageons que le jury n'aura pas la tâche facile pour les départager...

BENOÎT JULY