

JUMPOforum

The event for advancing women in the workplace

Press Review



Egalité professionnelle – Mixité – Leadership

Toute l'information sur l'égalité professionnelle et la représentation des femmes dans les instances décisionnelles

Jeudi 5 mai : Forum JUMP sur le Leadership des femmes à Bruxelles

Publié le [janvier 17, 2011](#) par [Emma](#)

Pour la cinquième année consécutive, le Forum JUMP travaille à la promotion active des femmes à des postes de direction. C'est un lieu de rencontre entre les entreprises qui souhaitent diversifier leur top management et les femmes qui souhaitent « booster » leur carrière.

Les éditions précédentes ont rassemblé quelques 1400 participantes chacune dont 43% avaient entre 35 et 45 ans. Le Forum leur permet de renforcer leur projet professionnel et de trouver des outils pour leur carrière.

La thématique principale du Forum 2011 sera : « Comment mettre en œuvre un programme de mentorat qui est vraiment efficace pour aider les femmes de gravir les échelons de l'entreprise ? »

Les conférences et ateliers ont pour thèmes :

- Le leadership au féminin : faire évoluer le monde des affaires pour le meilleur
- Des femmes qui intimident des femmes au travail
- Les compétences politiques et de réseautage dans les organisations
- Les modèles de temps de travail flexibles : comment assurer leur durabilité ?
- Comment activer notre plein potentiel en tant que femmes ?
- Les femmes avertis font les bons choix financiers

Pour plus d'informations, allez sur [Forum Jump](#)

Cette entrée a été publiée dans [conférence](#), avec comme mot(s)-clef(s) [leadership](#). Vous pouvez la mettre en favoris avec [ce permalien](#).

Soyez le premier à aimer ce post.

Egalité professionnelle – Mixité – Leadership

Thème : *Twenty Ten* Fièremment propulsé par WordPress



INSPIRATION BOITE A OUTILS AGENDA **ZOOM SUR** MEMBRES FAM@CTIVE BONS PLANS PARTENAIRES

ZOOM SUR JUMP : un forum international, un blog multilingue et des ateliers formation pour les femmes actives

JUMP : un forum international, un blog multilingue et des ateliers formation pour les femmes actives

ÉCRIT PAR FAM@CTIVE | 24 JANVIER 2011
POSTÉ COMME [ZOOM SUR](#)



Toute femme active européenne devrait connaître JUMP, cette initiative 100% féminine, faite par une femme pour les femmes qui veulent avoir une vraie place dans l'économie.

JUMP, c'est un triptyque de choc au service des femmes : un forum qui rassemble plus de 500 personnes par an depuis 2007, un blog trilingue lu par des centaines de milliers de personnes sensibles à l'égalité entre hommes et femmes et une académie qui offrent des ateliers pour qu'elles osent plus en se formant.

Bonjour Isabella Lenarduzzi, vous êtes une « social entrepreneur » qui fait bouger les choses. Résumez nous votre parcours.

Depuis plus de 20 ans, je suis « militante » pour beaucoup de causes. Après avoir créé ou participé à beaucoup d'associations, j'ai finalement choisi la voie de l'entrepreneuriat pour réaliser mes projets et donner l'impact nécessaire à mes actions.

Mon métier, c'est la communication et l'organisation d'événements citoyens. C'est ainsi que j'ai créé en 1988 avec mon associé les Salons de l'Étudiant en Europe. La vente de cette activité m'a amenée à devenir consultante pour plusieurs organismes dans le monde de l'enseignement et à mener des études de faisabilité liées aux domaines de l'éducation, la formation, l'emploi et la jeunesse, ... C'est ainsi qu'on me confia ensuite l'organisation et la promotion de plusieurs événements, notamment « Clever Networking », « European Business Summit », « CréaWal », « Wallinno », « Brussels JOB Days » et « eSkills Week ».

C'est en 2006 que j'ai lancé la société JUMP qui rassemble une série d'activités et de services dédiés à la vie professionnelle des femmes.

Racontez nous ce qui vous a amené à créer ce forum dédié à la femme, sa carrière professionnelle et sa place dans l'économie en général ?

Aussi loin que je me souviens, j'ai toujours eu des projets pour améliorer le monde, changer positivement la vie des gens et toutes les causes étaient assez importantes pour que je m'en occupe.

Celle des femmes m'a tout spécialement passionné puisqu'il y a tant à faire dans ce domaine. En effet, les femmes viennent de très loin grâce aux combats menés par les féministes qu'ils soient hommes ou femmes.



Ayant un background économique et étant moi-même entrepreneuse, j'ai voulu contribuer à l'avancée des femmes dans le monde professionnel, car c'est bien par là que passe leur avancement. J'ai ainsi créé JUMP «Empowering Women, Advancing the Economy » qui offre toute une série d'outils en faveur de la carrière des femmes : formations, événements, portail web, newsletter, award, etc.

Pour celles qui ne connaissent pas encore JUMP, pouvez-vous nous décrire vos activités?

JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et soutien les organisation et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

Pour le moment JUMP, c'est 3 grandes activités spécialement dédiées aux femmes au niveau européen : un forum annuel, une série d'ateliers proposés tout au long de l'année et un blog trilingue riche en contenu.

Communauté famactive

Identifiant
Mot de passe

[Nouveau ?](#) | [Mot de passe oublié](#)

INVITEZ MES AMI(E)S
A REJOINDRE FAMACTIVE



Rechercher par mot(s) clé(s)

Recherche

CONSULTER LES ARCHIVES



POSTEZ VOS ARTICLES
SUR FAMACTIVE

Forum JUMP

C'est le **plus grand événement annuel en Europe pour les femmes qui s'investissent dans leur carrière** et pour les dirigeants d'entreprise qui veulent renforcer la mixité et l'égalité professionnelle de leur organisation. Nous avons accueilli jusqu'à 500 personnes lors des éditions précédentes à Bruxelles. La cinquième édition aura lieu le 5 mai 2011.

Blog JUMP

Le **seul portail web en Europe sur la carrière des femmes qui rassemble en 7 langues et 10 catégories le meilleur des articles sur la vie professionnelle des femmes**. Sa newsletter bimensuelle est envoyée à plus de 170.000 contacts.

La Woman's Academy

Des **ateliers de formation sur des outils professionnels pour renforcer la carrière des femmes, leur insertion dans le marché du travail ou leur autonomie**. Nous en avons déjà organisé 50 en 2 ans.

Nous avons également lancé le **Prix du dirigeant d'entreprise** le plus attentif à la mixité de son management : AXA Wo-Men@ Work Award . La cérémonie a lieu le 9 décembre à Bruxelles.

Y-a-t-il un intérêt pour les entrepreneures ou porteuses de projet en création d'entreprise de participer au Forum JUMP?



JUMP est destiné à toutes les femmes ... celles qui travaillent, celles qui cherchent un job ou celles qui désirent créer leur entreprise. En effet, se retrouver pendant une journée avec des femmes battantes de tous horizons, aidera les participantes à faire un travail sur elles-mêmes, comprendre et avoir le courage de faire tomber les barrières psychologiques que la société leur dresse.

Je me suis rendu compte que dans nos sociétés européennes, les pires geôliers de la Femme ce sont elles-mêmes. Nous nous empoisonnons la vie à faire passer le bonheur des autres avant le nôtre, à faire attention à notre image, à nos formes corporelles, et à correspondre à un modèle de femme parfaite sur tous les plans. Parvenir à être soi-même est le travail d'une vie, mais l'autonomie financière que nous apporte notre boulot et la reconnaissance qu'il peut entraîner, aident fondamentalement à l'épanouissement de notre être profond.

Par ailleurs ce forum est une occasion extraordinaire de « **networking** » **entre femmes au niveau européen voire international**, car chaque année nous avons la chance d'accueillir de **brillantes oratrices**. Je crois que c'est important de pouvoir s'inspirer d'expériences et réflexions d'autres pays qui sont plus avancés que nous sur cette question. C'est aussi l'occasion de se rendre compte que c'est un thème universel et que les femmes du monde entier rencontrent les mêmes problèmes.

D'autre part les femmes ont souvent besoin de se retrouver entre elles pour se convaincre de leur valeur. Nous avons une image de nous-mêmes souvent bien plus négatives que la réalité et cela ne nous aide pas à oser.

Pour moi, les entrepreneures encore plus que les autres femmes ont besoin d'avoir suffisamment confiance en elle et en leurs capacités pour oser entreprendre, se dépasser réussir leur projet.

Quelle est votre actualité du moment ?

Conjointement avec la Women's Clinic, nous avons lancé une nouvelle initiative : La «Woman's Health Academy» qui propose une série d'ateliers à Bruxelles destinés aux femmes et à leur santé: conseils bien-être et informations scientifiques pour penser son capital santé au féminin. Le prochain atelier aura lieu le **27 Janvier** « **Apprenez l'âge de votre coeur et découvrez comment le rajeunir** » et ensuite «**Le stress: faites-en votre allié!**» le **10 Février**.

Au sein de la JUMP Academy, je pense que les entrepreneures peuvent être intéressées par **l'atelier du 15 Février** : « **Héritage, mode d'emploi** »

Mais je dédie toute mon énergie à l'organisation de la **5ème édition du Forum JUMP qui aura lieu le 5 MAI 2011 à Bruxelles**.

Pour finir, votre conseil à toute entrepreneure ?

Créer son activité est une des meilleures voies pour se réaliser, pour être en phase avec sa propre mission de vie. Osez être soi est un combat de tous les jours et la voie de l'entrepreneuriat est difficile. Mais il n'y a pas de grand succès sans gros efforts et cela ne doit pas vous empêcher d'être légère et gaie car c'est un bonheur total que d'avoir la liberté tous les jours de choisir sa vie !

Isabella Lenarduzzi, merci pour de m'avoir accordé cette interview pour présenter JUMP aux femmes actives et entrepreneures et rendez-vous le 5 Mai à la 5ème édition du Forum JUMP à Bruxelles.

Envie de s'inscrire à la newsletter ?

VIVEZ L'ACTUALITÉ *famactive*
EN LISANT NOTRE **AGENDA**



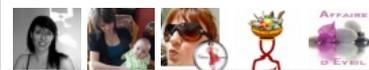
FAMACTIVE pour Femmes Entrepreneurs on Facebook

Like

690 people like FAMACTIVE pour Femmes Entrepreneurs.



Marie Caroline Asej Véronique Tatiana



Facebook social plugin



The POWER CITIES ALLIANCE agreed

Brussels and Washington, DC have agreed to form an alliance that promotes the two cities as destinations for decision makers and meeting professionals worldwide.

Brussels has been named the meeting capital of Europe by the Union of International Associations, and it is hoped that the alliance will help it maintain its position as a top international meeting destination. The Letter of Alliance was signed on 15 March at the European Meetings Industry Fair. For more information, visit www.brusselsmeetingsweek.be/Power-Cities-Alliance



Fifth Forum JUMP EVENT

Forum JUMP will hold its fifth annual event for advancing women in the workplace on 5 May.

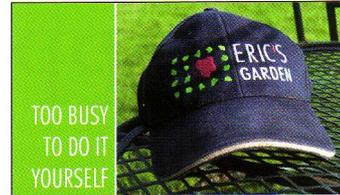
The theme will be the diversity of women and leadership. This event will bring together some of the most impressive women in the working world and feature speeches, seminars, workshops and conferences all focusing on female advancement in the workplace and career advice. Speakers include prominent female professionals, authors, consultant, and sociology and gender behaviour experts, who will share personal experience and offer advice on topics ranging from image as a business tool to implementing smart financial decisions. The event will take place from 9 am to 7 pm at the Automotive House, Boulevard de la Woluwe. For more information, visit www.forumjump.be



NATURE CAMPS for kids

Sunbeams, an organisation focusing on taking small steps towards greater environmental awareness and sustainability,

will hold its first *Verts de Terre* nature camp on 11 April. This weeklong camp and children's farm is for children aged 3-9, and offers kids the chance to learn about the environment and sustainability, as well as enjoy the outdoors. From 9.30 am to 4 pm, children can take part in gardening and recycling, play outdoor games, and learn about animal care and insects. Lunch and snacks are included, and after hours care is available upon request. For rates and more information, email vertsdeterre@skynet.be or visit www.sunbeams.edu

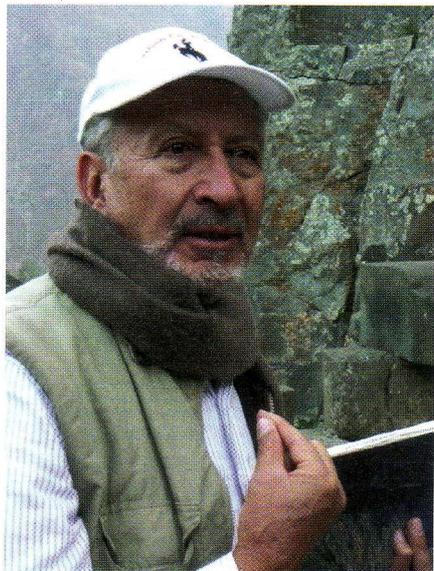


LAWN MOWING SERVICE
GARDEN CARE PROGRAMME
FERTILIZERS - WEED CONTROL
HEDGES & BUSHES
FLOWERBEDS
SPRING & AUTUMN CLEAN-UPS

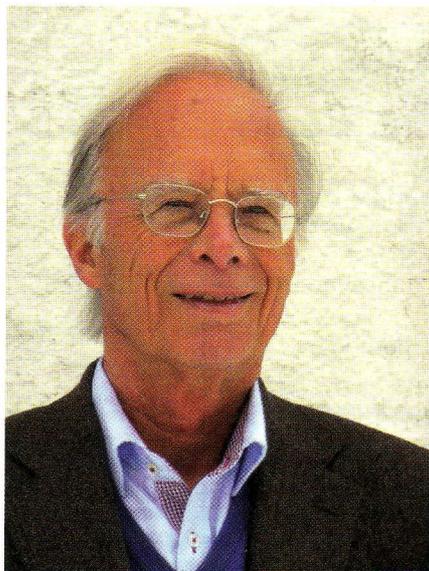
FREE ESTIMATE, CALL 02 688 00 56
OVERIJSE...TERVUREN...WATERLOO...

S'OUVRIR À LA NOUVELLE ÉNERGIE Recevoir des Incas des intuitions pour demain

Du 6 au 8 mai aura lieu une rencontre unique rassemblant Giorgio Thurn, architecte et géomancien autrichien, et Jose Altemirano, chamane péruvien, engagés chacun à leur manière dans le nouveau paradigme. Ils conjugueront leur tradition, leurs informations et leurs pratiques pour nous aider à comprendre et épouser les changements présents et à venir, corps et âme.



Jose Altemirano



Giorgio Thurn

Aujourd'hui, le monde évolue rapidement et même souvent drastiquement, à l'image des événements de ces derniers mois. Par rapport aux défis et aux transformations - individuels et collectifs - nécessaires pour épouser les changements en cours et retrouver un nouvel équilibre, nous avons parfois l'impression d'être (très) seuls... Ce n'est pas le cas, comme l'explique Giorgio Thurn, architecte bien connu pour son approche des énergies subtiles : « Lors d'un voyage au Pérou sur la trace des Incas avec Initiations (qui organise par ailleurs ce séminaire, N.D.L.R.), nous sommes allés à la rencontre des chamanes locaux. Ce qui m'a étonné et particulièrement touché en échangeant avec Jose Altemirano, c'est qu'ici, en Europe, et là-bas, au Pérou et plus largement en Amérique du Sud, nous sommes sur la même longueur d'ondes par rapport à l'éveil spirituel et l'ouverture de conscience qui sont en jeu au cœur du changement de paradigme, augurant de temps nouveaux. » Comme une trame mondiale d'évolution qui nous relierait par-delà les lieux et les traditions. Dans cette optique, l'échange est porteur d'une grande richesse, d'un formidable espoir.

Se préparer au mieux

Des changements en cours, nous ne percevons souvent que la partie émergée de l'iceberg, faite d'événements brusques et violents (cataclysmes, conflits, etc.), relayée par les médias. Sans nier cet aspect, ce chaos inhérent à tout processus de trans-

formation est aussi porteur de renouveau. On l'a vu notamment au cœur du printemps arabe ou de la tragédie japonaise où de formidables messages de solidarité, de changement de conscience, nous sont parvenus. « La vibration de la Terre est en train de changer, éclaire Giorgio Thurn. Et de plus en plus de gens le ressentent inconsciemment. Cela déséquilibre notre système. Il faut donc se préparer, sinon cela risque de faire mal... » Devenir un pionnier nécessite donc un entraînement. C'est ce que proposeront Giorgio Thurn et Jose Altemirano, dans un aller-retour fécond entre héritage traditionnel (plus spécifiquement la tradition spirituelle Inca, en plein réveil) et connaissances modernes (scientifiques, thérapeutiques). Un séminaire mêlant harmonieusement théorie, exercices (yoga, etc.), méditations guidées, rituels et cercle de médecine. « Tout cela vise à nous ouvrir - au ressenti, à l'intuition, aux énergies subtiles - afin de créer une balance entre cette nouvelle énergie et nos anciens schémas. »

Carine Anselme

En pratique.

LA NOUVELLE ÉNERGIE, Recevoir des Incas des intuitions pour demain, séminaire expérientiel du vendredi soir 6 mai au dimanche après-midi 8 mai, animé par Giorgio Thurn et Jose Altemirano dans un lieu puissamment énergétique, La Converserie, Tenneville (Ardennes). Infos & réservations : www.initiations.be - initiations@skynet.be - 02 375 48 11.

Forum JUMP : la mixité booste les entreprises

Si les femmes étaient présentes autant que les hommes dans le monde économique, le PIB de la Belgique augmenterait de 13 % ! Forte de cette analyse, la 5^{ème} édition du forum JUMP met à l'affiche la diversité des genres en leadership ce 5 mai.

S'ouvrir à la mixité dans les entreprises a des conséquences beaucoup plus importantes qu'une présence féminine accrue », explique



Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, plateforme d'échanges, de débats et d'inspiration pour les femmes actives. « C'est toute la mentalité du leadership et le mode de management que cette diversité fait évoluer. Jusqu'ici, le modèle compétitif, tranchant et égotique reste dominant dans le monde économique. Il est surtout basé sur la promotion de soi. Sans vouloir caricaturer, cela semble aller à l'encontre des valeurs féminines. Les femmes ont plutôt tendance à pratiquer une culture de l'humilité et de l'empathie. Elles redoutent, par exemple, l'isolement engendré par le pouvoir. Il est donc primordial pour les entreprises de s'ouvrir à d'autres types de fonctionnement, comme la méthode collaborative. » Ce changement attirera probablement un peu plus le « beau sexe » vers les sphères de décision. Alors que 60 % des diplômés universitaires sont des femmes, force est de reconnaître, que peu d'entre elles occupent des postes clés... Néanmoins, les choses sont en train de bouger. Ainsi, la stratégie EUROPE 2020 impose désormais à chaque pays de l'Union de mettre en œuvre des actions qui favorisent la place des femmes dans l'économie.

Ce 5 mai, le forum JUMP propose une série d'animations comme des conférences, des séminaires, des ateliers pratiques... autour du thème de la diversité des genres en entreprise. Les débats seront animés par des orateurs de référence tels que Peninah Thomson, auteure de « A Woman's Place in the Boardroom », Elena Fourès auteure de « Leadership au féminin », ou Marc Luyckx-Ghisi, auteur du « Surgissement d'un nouveau monde » et « Au-delà du patriarcat et du capitalisme », pour ne citer qu'eux. De quoi faire sérieusement avancer le débat en Belgique.

Véronique Castiau

En pratique

Forum JUMP

The Automotive House

Boulevard de la Woluwe, 46

1200 Woluwe-Saint-Lambert

Le jeudi 5 mai, de 9 à 19 heures.

Infos et inscriptions : www.forumjump.be

Forward (fr)

01.03.2011
Page: 33-35

Circulation: 8291

2e2c0b
1316



En route vers les sommets

Les femmes ne sont pas un groupe minoritaire

Lorsque l'on engage le débat sur l'égalité des sexes dans les entreprises, la discussion dérive vite vers la problématique plus générale de la diversité. Il faut veiller à plus d'équilibre, dit-on souvent, et, par commodité, on met les femmes, les allochtones, les seniors et les handicapés dans le même panier. Or, les femmes ne sont pas une minorité. Les femmes hautement qualifiées sont même plus nombreuses que les hommes. Mais à la tête des entreprises, c'est l'inverse. Il y a donc un problème quelque part. Quelques nouvelles féministes ne se contentent plus de parler. Il est temps d'agir. Elles vous expliquent pourquoi et comment.

Tout commence pourtant bien pour elles. Il n'y a pas d'études qui ne soient accessibles à une femme aujourd'hui. Pendant toute leur scolarité, garçons et filles peuvent rêver librement de leur avenir, de ce qu'ils souhaitent devenir. Aucun professeur d'université n'irait donner de moins bonnes notes aux filles sous prétexte que ce sont des filles. "Cela donne à la jeune génération l'impression qu'il n'existe plus de discrimination. Elles ne veulent plus être associées au féminisme, car elles pensent appartenir à une société où elles sont parfaitement égales aux hommes", soupire **Geraldine Reymenants**, coordinatrice de recherche au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. "Cela brise la solidarité entre femmes.

Les femmes qui ont réussi malgré les difficultés disent aux autres candidates : tu vois, c'est possible, débrouille-toi seule. Alors qu'un homme qui réussit épaulera sans y réfléchir un autre homme prometteur et l'aidera à gravir les échelons." Et même dans l'univers de l'enseignement, il n'est nul besoin de statistiques pour constater que le personnel exécutif est essentiellement féminin, tandis que le directeur... est un homme.

Stop, ce n'est pas notre monde !

Elles entament donc leur carrière pleines de confiance. À quelques exceptions près, qui ont compris les règles du jeu plus vite, la plupart des femmes continuent de croire naïvement que leurs bonnes performances finiront par être remarquées et récompensées. En vain. Elles s'impliquent, font des heures sup avec passion, font de leur mieux pour s'in-

tégrer et se perdent en chemin. Pour **Danielle Moens**, il a fallu dix années passées au sein du très compétitif Nashuatec pour commencer à comprendre que quelque chose n'allait pas. "J'avais l'impression d'être déséquilibrée. Je m'étais mise inconsciemment à me comporter

“L'entreprise qui n'est pas prête à s'engager sérieusement en faveur de la mixité des genres ne sera pas en mesure de réaliser la mixité culturelle” Danielle Moens et Michèle Mees (FEMCO)



comme un homme : je participais au jeu de la compétition, the sky was the limit ; j'avais une attitude très matérialiste. Jusqu'à ce que je me demande quelle était exactement ma contribution à la société." Pressentant qu'elle n'était pas la seule à faire face à de tels sentiments, Danielle Moens a fondé FEMCO, une organisation qui entendait avant tout donner aux femmes les moyens de s'autonomiser. "Leur permettre de choisir ce qu'elles veulent et de ne plus avoir une attitude attentiste. Et comprendre que l'aspect féminin qu'elles apportent est un atout pour l'entreprise, et pas un défaut à dissimuler." Danielle Moens et sa partenaire de travail **Michèle Mees** n'hésitent pas à parler des traits féminins et masculins que femmes et hommes portent en eux en diverses proportions. "Il y a effectivement des différences entre les hommes et les femmes dans les environnements professionnels : les hommes prennent, les femmes partagent, les hommes s'inté-



L'ouvrage 'The balanced leader', écrit par Michèle Mees (De gebalanceerde leider, FEMCO), tout juste de sorti de presse, propose des clés pour développer les forces féminines et masculines en soi et dans une équipe. Le 5 avril, FEMCO et le Centre for Balanced Leadership organisent un événement sur ce thème avec, entre autres, Didier Bellens, CEO de Belgacom. Michèle Mees, 'The balanced leader', édité par Yin Books, 2011. ISBN : 9789491233005. 29,95 EUR

ressent aux chiffres, les femmes utilisent leur intuition, les hommes s'intéressent aux bénéfiques, les femmes au bien-être et à la stratégie sur la durée. Il est aujourd'hui totalement tabou d'évoquer cela. Homme ou femme, peu importe, nous voulons les meilleures compétences, voilà ce que l'on entend systématiquement. Il faut des compétences, bien sûr, mais hommes et femmes ont chacun un regard particulier sur les choses. Et c'est ce qui fait la richesse de la mixité des genres", estime Danielle Moens. Pour **Isabella Lenarduzzi**, c'est aussi une expérience personnelle qui est à l'origine de Jump, un autre réseau de femmes



belge fondé récemment. "Lorsque j'ai suivi mon mari en Italie au milieu des années 90, la femme d'affaires réputée que j'étais s'est soudain retrouvée réduite à un

“Les femmes ne doivent pas prendre la place des hommes, ce n'est pas du tout de cela qu'il s'agit”

Isabella Lenarduzzi (Jump)

rôle d'épouse et de mère. La pression sociale pour que je n'ambitionne rien d'autre était extrêmement forte. J'ai cru pendant un temps que l'on ne pouvait pas tout avoir dans la vie mais aujourd'hui, j'ai l'impression d'avoir été manipulée." De retour en Belgique, Isabella Lenarduzzi a créé une plate-forme visant à aider les femmes à se déployer et à être financièrement autonomes – la clé d'une véritable indé-

Mart Cuypers, responsable RH pour l'ensemble du Groupe S "J'ai osé sauter le pas"



Convaincre **Mart Cuypers** de nous accorder une interview n'a pas été facile. Elle n'aime pas être sous le feu des projecteurs. Typiquement féminin ? Mart Cuypers a pourtant réussi à se hisser au poste de directrice RH d'un secrétariat social employant 900 salariés. Sa carrière présente cependant des aspects plus féminins. "Lorsque j'ai commencé ici il y a 20 ans, j'étais l'une des premières femmes au sein du département juridique, véritable bastion masculin à l'époque. J'y ai travaillé 10 ans en tant que conseillère auprès de nos clients et j'ai connu plusieurs restructurations. Lorsqu'il a été possible d'entrer au sein du management, j'ai tenté ma chance. J'ai posé ma candidature pour le poste de responsable RH." Mart Cuypers s'est vu attribuer ce poste car son

pendance. L'initiative n'a pas tardé à s'inscrire dans un cadre plus large. "Au bout d'un moment, j'ai compris que cette problématique touchait en fait à tous les aspects de notre société. Il ne s'agit pas seulement d'autonomie, mais aussi de la fon-

ctionnalité de l'entreprise, de la manière dont nous organisons les systèmes de garde d'enfants... Cela influence même les chiffres de naissances et la répartition des tâches dans les couples." Chez Femco, le projet a aussi été rapidement complété par un deuxième volet. Danielle Moens : "Nous renvoyions nos femmes 'autonomisées' vers les entre-

prises où il n'y avait absolument aucune prise de conscience de la femme, de sa culture, des différences, des écueils de la thématique. Il est vite apparu qu'en plus d'une approche ascendante, il fallait également une approche descendante. Nous avons donc développé un moyen d'aborder la culture de l'organisation." Aussi bien Femco que Jump s'engagent considérablement en faveur du 'réseautage' – une chose que les

Ann Bayart, Senior Executive Talent and Organisation Performance Management, Accenture Belux "Mon équilibre personnel, c'est travailler dur"



"Personnellement, je trouve mon équilibre en me consacrant au travail que je fais chez Accenture", lance d'emblée **Ann Bayart**, Senior Executive Talent and Organisation Performance chez Accenture.

"Ce n'est certes pas un poste à horaires réguliers, mais cela me convient. Je suis certes moins présente durant la semaine,

mais le week-end, je suis 100% disponible pour ma famille et mes enfants." Ann Bayart a de la chance : elle a trouvé un conjoint qui se sentait plus à l'aise dans un poste d'enseignant que dans une carrière acharnée dans le secteur privé, et qui peut donc consacrer davantage de temps aux enfants et aux tâches ménagères. "Les gens voient cela d'un œil un peu compatissant et certains trouvent parfois que mon mari est une chiffe molle. Mais pour

nous, tout est parfait : en tant que famille, nous trouvons cela très naturel." Ann Bayart estime qu'Accenture a beaucoup évolué au cours des 17 années qu'elle a passées dans l'entreprise. "Depuis environ cinq ans, nous avons une personne responsable de la diversité. Nous disposons depuis 2003 d'un programme de formation spécial pour les potentiels féminins. Nous les réunissons à dessein afin qu'elles puissent nouer des

expérience juridique et ses années de loyaux services au sein de l'entreprise faisaient d'elle la personne la plus compétente. Au début, son projet était beaucoup plus modeste :

"J'ambitionnais une autre orientation de ma carrière et je voulais quelque chose de plus opérationnel, mais j'imaginai quelque chose de beaucoup plus limité. J'ai toujours exigé beaucoup du contenu d'une fonction, le titre m'importait beaucoup moins." Aujourd'hui directrice des ressources humaines, elle est responsable de la politique de la diversité : "Je n'aime pas les quotas, car c'est une contrainte réglementaire excessive. Un res-

ponsable des RH doit veiller à bien d'autres équilibres : entre hommes et femmes, mais aussi entre jeunes et vieux, entre les milieux culturels ou entre les langues. Par ailleurs, on a beau nourrir de belles intentions de ce genre, c'est en partie le marché qui décide qui l'on engage." Aujourd'hui, le département juridique s'est presque entièrement féminisé, mais Mart Cuypers éprouve encore des difficultés à équilibrer les sexes dans son département informatique. Pour la fonction de gestionnaire de dossier – qui requiert de la précision et de la minutie – les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes

à réussir les tests. "Nous n'avons pas de programmes spécifiques pour les hauts potentiels féminins, mais nous essayons toutefois d'être à l'écoute des besoins des femmes. Si elles optent pour une carrière sans relief afin de s'occuper de leurs enfants, c'est leur droit, mais si les femmes indiquent qu'elles attendent plus de leur carrière, on leur en offre la possibilité. Ainsi, le nombre de femmes assumant la fonction de district manager a fortement progressé au cours des dernières années et nous pouvons présenter un tableau équilibré."

SBR

femmes font visiblement moins et autrement que les hommes. Danielle Moens : "Lorsqu'elles ont des contacts sociaux, elles parlent de leurs enfants. Elles ne rentrent pas au bureau avec la dernière info encore officieuse sur un poste intéressant qui vient de se libérer dans le département." Les réseaux doivent permettre aux femmes de partager leurs connaissances et d'être à l'écoute les unes des autres, pour réveiller la traditionnelle solidarité féminine. Ce qui ne rassure pas toujours les hommes, certains arguant voir émerger trop d'initiatives pour les femmes. Pourtant, les chiffres indiquent que quinze ans de discussions et d'études ont changé très peu de choses en pratique. Il est donc temps d'agir.

Pourquoi pas du rose ?

Les hommes n'ont pourtant rien à craindre. Les féministes n'ont pas pour ambition d'organiser une prise de pouvoir. "Les femmes ne doivent pas prendre la place des hommes, ce n'est pas du tout de cela qu'il s'agit", affirme Isabella Lenarduzzi. "Ce que nous voulons en revanche, c'est que les entreprises don-

nent aux hommes et aux femmes la liberté de construire leur carrière et qu'elles affichent plus de respect pour la contribution féminine. Pourquoi le rose ne pourrait-il pas être la couleur des affaires?" "Ou pourquoi ne pourrait-on pas demander si les collaborateurs sont heureux ?" ajoute Michèle Mees.

Si cette touche féminine s'impose vraiment dans le monde de l'entreprise, cela ne sera pas sans conséquence pour la société. L'objectif est de créer un monde meilleur et des entreprises meilleures. Danielle Moens : "Nous voulons des entreprises qui contribuent à la société, pas des entreprises qui ne font que prendre ou qui ont même un impact négatif sur la société." Quelques seconds couteaux féminins chez BP auraient démissionné peu de temps avant la catastrophe parce qu'elles se disaient insatisfaites de la politique en matière de sécurité. Si on les avait écoutées, il n'y aurait peut-être pas eu autant de bénéfiques, mais pas de catastrophe non plus.

Les entreprises ont tout intérêt à commencer à s'atteler à l'équilibre des genres si elles veulent être prêtes pour le prochain défi : celui de la diversité culturelle. "Une entreprise qui n'est pas prête à s'engager sérieusement en faveur de la mixité des genres ne sera pas en mesure de réaliser la mixité culturelle", prédit Michèle Mees. Une vraie politique de diversité, vous l'aurez compris, ne se réduit pas à miser de manière opportuniste sur un allochtone qui peut créer des contacts avec un certain segment du marché. Le dirigeant de demain – qu'il soit homme ou femme – devra être un manager de visions et d'intuitions, sachant équilibrer ses côtés féminins et masculins, et renoncer à être un primus inter pares. Welcome to the new world. ●

SBR

contacts et être à l'écoute les unes des autres. La journée de la femme ne passe pas inaperçue chez Accenture : des intervenants sont invités, il y a une formation et un débat. Cette année, le thème central est 'les compétences de négociation'. Je pense enfin au cadre spécifique offert aux jeunes mamans qui rentrent de congé de maternité. C'est nécessaire si nous ne voulons pas perdre ces talents à ce moment-là." Car malgré tous les efforts – dont les possibilités de travail flexible –, la recherche de l'équilibre reste une priorité : "Nous avons 6 femmes senior executives sur un groupe d'environ 45 personnes."

Ann Bayart considère que l'existence de modèles a été très importante pour sa propre carrière. "Je voulais savoir si elles avaient fait les choses différemment des femmes qui n'étaient pas allées si loin. Je m'en suis inspirée et j'ai cru plus facilement en mes propres chances. C'était une sorte de mentoring." Bayart constate que de nombreuses entreprises n'ont pas de politique RH ciblée. "Or, dans la vente, la répartition des clients par profil est une évidence. Il est grand temps que le monde des RH comprenne qu'il n'existe pas qu'un seul type de salarié."

SBR

Forward (nl)

01.03.2011
Page: 33-35

Circulation: 12967

2e2de8
1322



De weg naar de top

Vrouwen zijn géén minderheidsgroep

Als men in bedrijven het debat over gendergelijkheid wil aangaan, verwatert het gesprek al gauw in een algemene diversiteitsproblematiek. We moeten wel meer balansen in het oog houden, wordt er gezegd, en gemakshalve worden vrouwen, allochtonen, oudere werknemers en gehandicapten op één hoop gegooid. Maar vrouwen zijn geen minderheid. De instroom van hooggeschoolde vrouwen is zelfs groter dan die van mannen. Aan de top is het plaatje wel anders. Het gaat dus fout onderweg. Enkele nieuwe feministen laten het niet langer bij praten. Actie is nodig. Ze vertellen u waarom en hoe.

Ze starten nochtans goed. Geen studie is vandaag onbereikbaar voor een vrouw. De hele schoolloopbaan mogen hij en zij ongehinderd dromen over later, en wat ze willen worden. Geen prof aan de universiteit haalt het nog in zijn hoofd meisjes minder te quoteren omdat ze meisjes zijn. "Het geeft de jonge generatie het gevoel dat er geen discriminatie meer bestaat. Ze willen niet meer geassocieerd worden met het feminisme, want zij denken te behoren tot een samenleving waar ze helemaal gelijk zijn", zucht dr. **Geraldine Reymenants**, onderzoekscoördinator van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. "Het haalt de solidariteit tussen vrouwen onderuit. Vrouwen die het ondanks de moeilijkheden gemaakt hebben, zeggen aan andere vrouwelijke kandidaten: kijk, het kan, red je maar alleen. Terwijl een man die het maakt zonder nadenken een andere beloftevolle man naar de top coacht." En zelfs in die onderwijswereld hoef je geen statistieken om te zien dat het uitvoerend personeel overwegend vrouwelijk is, maar de directeur... een man.

Hela, dit is niet ónze wereld!

En dus starten ze vol goede moed aan de loopbaan. Op enkele uitzonderingen na, die de regels van het spel sneller doorhebben, blijven de meeste vrouwen naïef geloven dat hun goede prestaties wel zullen worden opgemerkt, en beloond. Helaas. Ze zetten zich in, doen met passie overuren, doen hun uiterste best om erbij te horen en verliezen zichzelf

onderweg. Voor **Danielle Moens** begon het na 10 jaar bij het zeer competitieve Nashuatec te dagen dat er iets fout zat. "Ik voelde dat ik uit balans zat. Onbewust was ik me masculien gaan gedragen: ik deed mee aan het competitieve spel, de sky was the limit, was heel materialis-

“De feminiene kant die je aanbrengt is een pluspunt voor je onderneming, niet iets om weg te moffelen”

Danielle Moens en Michèle Mees (FEMCO)



tisch ingesteld. Tot ik me afvroeg wat ik precies bijdroeg aan de samenleving." Moens vermoedde dat niet alleen zij kampte met dergelijke gevoelens en richtte FEMCO op, een organisatie die in eerste instantie vrouwen moest 'empoweren'. "Ze zelf laten kiezen wat ze willen, en niet langer die afwachting houding aannemen. En beseffen dat de feminiene kant die je aanbrengt een pluspunt is voor je onderneming, niet iets om weg te moffelen." Moens en haar zakenpartner **Michèle Mees** spreken vrank over feminiene en masculiene trekken die vrouwen en mannen in verschillende mate in zich dragen. "Er zijn wel degelijk verschillen tussen mannen en vrouwen in professionele omgevingen: mannen nemen, vrouwen delen, mannen kijken naar cijfers, vrouwen gebruiken intuïtie, mannen kijken naar winst, vrouwen naar het welzijn en de langetermijnstrategie. Het is vandaag totaal taboe om dat te benoemen. Man ▶



Het boek 'De gebalanceerde leider' van de hand van **Michèle Mees** (FEMCO) rolde vers van de pers en biedt concrete sleutels tot het ontwikkelen van de masculiene en feminiene kracht in jezelf en in een team. Op 5 april organiseren FEMCO en het Centre for Balanced Leadership een event over het thema met o.a. Didier Bellens, CEO van Belgacom. Michèle Mees, De gebalanceerde leider, uitgegeven door Yin Books, 2011. ISBN 9789081038775, 29,95 euro.

► of vrouw is niet de kwestie, we kijken naar de beste competenties, hoor je steevast. Die competenties moeten er uiteraard zijn, maar mannen en vrouwen brengen elk hun eigen bril mee om naar de zaken te kijken. Dát is de rijkdom van genderdiversiteit", zegt Moens.

Ook bij **Isabella Lenarduzzi** was een persoonlijke ervaring de katalysator voor Jump, een ander recent Belgisch vrouwen netwerk. "Toen ik mijn man midden jaren '90 volgde naar Italië, werd ik van bekende zakenvrouw plots gereduceerd tot echtgenote en moeder van de kinderen. De sociale druk om ook niet

méér te ambiëren

dan dat, was bijzonder groot. Ik heb een tijdje geloofd dat je niet alles kan hebben in het leven, maar vandaag voelt het aan alsof



"Vrouwen moeten mannen niet van hun plaats duwen, daar gaat het helemaal niet om" Isabella Lenarduzzi

ik gemanipuleerd werd." Lenarduzzi keerde terug naar België en creëerde een platform dat vrouwen moest helpen zich te ontplooiën en financieel onafhankelijk te worden – de sleutel tot echte onafhankelijkheid. Maar al gauw kwam het initiatief in een ruimer kader te staan. "Na een tijdje besepte ik hoe deze problematiek werkelijk aan alle

Mart Cuypers, HR-verantwoordelijke op groepsniveau van Groep S "Ik heb de sprong gewaagd"



Het was niet makkelijk om **Mart Cuypers** te bewegen tot een interview. Ze staat niet graag in de schijnwerpers. Typisch vrouwelijk? Cuypers heeft het nochtans tot HR-manager gebracht van een sociaal secretariaat met 900 werknemers. Haar carrièreparcours vertoont echter wel meer feminiene trekjes. Mart Cuypers: "Ik ben hier 20 jaar geleden als één van de eerste vrouwen begonnen op het juridische departement, op dat moment een echt mannenbastion. Ik werkte er 10 jaar als adviesverlener aan onze klanten en maakte een aantal herstructureringen door. Toen kwam er een verschuiving op het managementniveau en waagde

aspecten van onze samenleving raakt. Het gaat niet alleen over autonomie, maar ook over de functionaliteit van de onderneming, de manier waarop we kinderopvang organiseren, zelfs de geboortecijfers en de taakverdeling in koppels worden erdoor beïnvloed." Ook bij FEMCO kreeg het project al gauw een tweede luik. Danielle Moens: "We stuurden onze 'empowerde' vrouwen terug naar de bedrijven waar er totaal geen bewustzijn was over het functioneren van vrouwen, hun cultuur, de verschillen, de valkuilen in de thematiek. Het werd gauw duidelijk dat naast de bottom up ook een topdownaanpak noodzakelijk was. En dus ontwikkelden we een manier om de organisatiecultuur aan te pakken." Zowel FEMCO als Jump zetten voorts fel in op het aspect netwerken – iets wat vrouwen blijkbaar minder en anders doen dan mannen. Moens: "Als ze al netwerken, dan praten ze over de kinderen.

Ann Bayart, Senior Executive Talent en Organisation Performance Management, Accenture Belux "Mijn persoonlijke balans ligt in hard werken"



"Persoonlijk vind ik het evenwicht in heel sterk bezig zijn met het werk dat ik doe binnen Accenture", zo steekt **Ann Bayart**, Senior Executive Talent en Organisation Performance bij Accenture, van wal. "Het is zeker geen nine-to-five-job, maar ik voel mij daar goed bij. En dat betekent inderdaad dat ik er

minder sta in de week, maar het weekend ben ik er wel 100% voor het gezin en de kinderen." Ann Bayart heeft wel geluk: ze vond een partner die zich beter voelde bij een onderwijsjob dan met een steile carrière in de privésector en die daardoor meer tijd voor kinderen en huishouden kan vrijmaken. "De buitenwereld kijkt daar wel wat meewarig naar en soms vindt men mijn man een watje. Maar voor ons is het prima geregeld: als gezin ervaren wij

dat als heel natuurlijk." In de 17 jaar die Ann Bayart voor Accenture werkt, vindt ze dat het bedrijf een serieuze evolutie heeft doorgemaakt. "Sinds een vijftal jaren hebben we iemand die verantwoordelijk is voor diversiteit. We hebben sinds 2003 een speciaal opleidingsprogramma voor vrouwen met potentieel. We brengen die bewust samen zodat ze gaan netwerken en elkaars klankbord worden. Ook vrouwen-dag gaat bij Accenture niet ongemerkt

ik mijn kans. Ik maakte mijn kandidatuur als HR-verantwoordelijke kenbaar." Cuypers kreeg de taak toegewezen omdat ze met haar juridische achtergrond en als vertrouwenspersoon binnen de onderneming, de meest bekwame kandidaat bleek. Zelf kwam ze aanvankelijk met een meer bescheiden plan: "Ik ambieerde een andere oriëntatie van mijn carrière en wilde graag iets operationelers, maar toch had ik het veel beperkter gezien. Ik heb ook altijd veel meer naar de functie-inhoud gevraagd, veel minder naar de functietitel." Vandaag heeft zij als human resources directeur zelf de touwtjes van het diversiteitsbeleid in

handen: "Ik hou niet van quota's, want dat is regelneerij. Je moet als HR-verantwoordelijke ook veel meer balansen in het oog houden: die van man-vrouw, maar ook die van oud-jong, de culturele achtergronden of op het vlak van taalevenwicht. Bovendien mag je nog zo'n mooie ambities koesteren, de marktinstroom bepaalt voor een deel wie je aan boord kan nemen." Inmiddels is het juridische departement bijna volledig vervrouwelijkt, maar heeft Cuypers het nog steeds moeilijk om haar IT-departement gender-balanced te krijgen. Voor de functie van dossierbeheerder – waar precisie en accuraatheid erg belangrijk

zijn – slagen duidelijk veel meer vrouwen voor de testen dan mannen. "We hebben geen specifieke programma's voor vrouwelijke high potentials, maar we trachten wel te luisteren naar de wensen van de vrouwen zelf. Als ze kiezen voor een platte loopbaan naast de zorg voor de kinderen, is dat hun goed recht, maar als vrouwen aangeven méér te verlangen van hun carrière, dan krijgen ze die kans. Zo is het aantal vrouwelijke districtsmanagers de laatste jaren fors gestegen en kunnen we een gebalanceerd beeld voorleggen."

SBR

Ze keren niet terug naar hun bureau met de laatste, nog niet officiële info, over die interessante post die vrijkomt op het departement." De vrouwen-netwerken moeten dienen om kennis te delen en om elkaars klankbord te zijn. En zo de traditionele vrouwelijke solidariteit opnieuw aan te wakkeren. Mannen zijn daar niet altijd gerust in, zo lazen we nog recent in Trends. Teveel initiatieven voor vrouwen, was het verdict. Nochtans wijzen de cijfers uit dat 15 jaar palaveren en studies in de praktijk bitter weinig hebben veranderd. Het is dus tijd voor actie.

Het mag ook roze zijn

Mannen hoeven echter niet bang te zijn. Geen van de feministes heeft de ambitie een coup voor de macht te organiseren. "Vrouwen moeten mannen niet van hun plaats duwen, daar gaat het helemaal niet om", zegt Lenarduzzi. "Wij willen wel dat bedrijven de vrije keuze geven aan mannen en vrouwen hun carrière uit te bouwen en dat ze meer respect

tonen voor de feminiene inbreng. Waarom mag roze geen businesskleur zijn?" "Of mag je niet vragen of de medewerkers gelukkig zijn?" vult Michèle Mees aan. Als die vrouwelijke touch echt doordringt in het bedrijfsleven, blijft dat echter niet zonder gevolg voor de samenleving. Het doel is niet minder dan een betere wereld creëren, en betere bedrijven.

Moens: "We willen ondernemingen die iets bijdragen aan de maatschappij, geen ondernemingen die alleen maar nemen, of zelfs een negatieve impact hebben op de samenleving." Zo zouden enkele vrouwelijke subtoppers bij BP ontslag genomen hebben vlak voor de ramp uit onvrede met het veiligheidsbeleid. Mocht men naar hen hebben geluisterd, was er misschien minder winst geweest, maar geen ramp. Bovendien kunnen bedrijven maar beter beginnen met hun genderbalans in orde te brengen, als ze willen klaar zijn voor de volgende uitdaging, namelijk de culturele diversiteit. "Een bedrijf dat niet bereid is zich serieus te engageren in gender-

diversiteit, zal niet in staat zijn om culturele diversiteit te realiseren", voorspelt Mees. Een echt diversiteitsbeleid, zo heeft u inmiddels begrepen, gaat veel verder dan het opportunistisch inzetten van een allochtoon die contact kan leggen met een bepaald marktsegment. De leider van de toekomst – man of vrouw – zal dus een manager van visies en blikvelden moeten worden met gebalanceerd ontwikkelde feminiene en masculiene kantjes, en veel minder een primus inter pares. Welcome to the new world.

voorbij: er komen gastsprekers, er is vorming en debat. Dit jaar draait alles rond het thema 'negotiating skills'.

Ten slotte denk ik aan de specifieke omkadering die we bieden aan jonge moeders die net terug komen uit bevallingsverlof. Dat is nodig als we dat talent op dat moment niet willen laten verloren gaan." Want ondanks alle inspanningen – onder meer ook de mogelijkheden tot flexibel werken –, blijft het evenwicht aan de top zoek: "We hebben 6 vrouwelijke senior executives op een groep van ongeveer 45." Ann Bayart vond het bestaan van rolmodellen voor haar eigen carrière

nochtans erg belangrijk. "Ik wilde weten of zij dingen anders gedaan hadden dan de vrouwen die het niet zover hadden gebracht. Ik trok er me aan op, en geloofde ook gemakkelijker in mijn eigen kansen. Het was een soort mentoring." Bayart ervaart dat veel bedrijven geen doelgroepgericht HR-beleid hebben. "In de sales is het nochtans een evidentie dat je je klanten opdeelt naargelang van het profiel. Hoog tijd dat het in de HR-wereld doordringt dat dé werknemer niet bestaat."

SBR

SBR



Le leadership au féminin

À l'occasion de son 5e Forum intitulé « De la diversité des genres à la diversité des leaderships », Jump organise des conférences, séminaires et ateliers animés par des orateurs parmi les plus visionnaires en matière de mixité : Peninah Thomson, Sue Vinnicombe, Elena Fourès... Le jeudi 5 mai de 9 à 19h – Automotive House à Woluwe-Saint-Lambert (Bruxelles). www.forumjump.be

>>> le monde culturel, les femmes occidentales du 21^e siècle accèdent de plus en plus régulièrement – pour ne pas écrire « facilement », ce serait exagérément candide – aux responsabilités de premier plan, sinon au faite du pouvoir. Nos différents gouvernements en comptent plusieurs dans leurs rangs. Rares sont cependant celles qui ont atteint la première marche, à l'exception notable de la très féminine Marie Arena à la Communauté française, voici quelques années. Encore a-t-elle été renvoyée par la petite porte pour une malheureuse histoire de douche... Imaginerait-on un homme politique subir un sort si humiliant ?

Manager à temps partiel ?

L'autre bastion qu'il reste à conquérir est celui de l'économie, ce monde guerrier de la finance et des affaires, où les femmes n'intègrent qu'exceptionnellement le top management - ceci expliquant sans doute cela. Elles sont moins de 3 % dans les conseils d'administration. À peine plus nombreuses dans les comités de direction. Et celles qui dirigent une grande entreprise se comptent sur les doigts de la main. Manque d'ambition ? Elles sont pourtant majoritaires sur les bancs des Business Schools censées former les cadres dirigeants de demain et raflent souvent les meilleures places aux classements de leurs pro-

motions. Cherchez l'erreur...

Monique Chalude, chercheuse, consultante et coach de femmes dirigeantes, incrimine avant tout la force des stéréotypes. « *Lorsqu'on pense au mot 'manager', c'est l'image d'un homme qui vient naturellement à l'esprit* », confiait-elle au magazine *RH Tribune*.

« *Les hommes ont construit une organisation professionnelle qui correspond à leur modèle, dont la référence est l'armée, la hiérarchie, l'horaire, etc., et qui ne tient pas compte du fait qu'hommes et femmes sont également parents, poursuit Monique Chalude. Pourquoi placer systématiquement les réunions à 18 heures ? Ne pourrait-on imaginer un règlement de travail qui intègre réellement l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ? De même, pourquoi ne pas imaginer des fonctions de manager à temps partiel ? C'est toute une réflexion sur l'organisation du travail qui doit être menée.* »

Ambitieuses sur tous les plans

Qu'on ne s'y trompe pas : contrairement à ce que véhiculent certaines idées reçues, pas toujours sous forme de boutade, les femmes (dirigeantes) ne sont pas « des hommes comme les autres ». C'est sous ce thème volontairement provoquant qu'Isabella Lenarduzzi organisait un débat dans

le cadre de la Foire du Livre (en collaboration avec *Psychologies* et *Elle Belgique*). Pour la très médiatique fondatrice du forum Jump, dédié à la vie professionnelle des femmes et à la gestion de leur carrière, « *les femmes sont ambitieuses sur tous les plans : il leur faut la plus belle maison, le meilleur boulot, tout en assurant dans leur couple et avec leurs enfants* ». Mais le monde de l'entreprise ne leur facilite pas la tâche et la plupart du temps, ce sont leurs ambitions professionnelles qu'elles doivent mettre entre parenthèses.

Sophie Dutordoir est peut-être l'exception qui confirme la règle. Cette Gantoise mère d'un enfant de 8 ans dirige Électrabel, l'une des plus grosses entreprises du pays, avec un style bien à elle et une féminité parfaitement assumée. « *L'équilibre entre vie privée et professionnelle est un leurre* », clame-t-elle. Et les femmes sont aujourd'hui aussi bien formées que les hommes pour accéder aux plus hautes responsabilités. Mais elles ont un handicap : celui de la maternité, encore trop souvent prétexte à discrimination.

Comme elle, les quatre autres « femmes de pouvoir » qui livrent ici leur témoignage estiment pourtant que le monde aurait tout à gagner à un meilleur partage du pouvoir entre les sexes, dans les entreprises comme en politique. Toutes soulignent, à l'instar de la ministre Laurette Onkelinx, « *la grande complémentarité entre hommes et femmes, source de richesse* » qui permet bien souvent d'obtenir de meilleurs résultats. Elles n'en demandent pas plus : le pouvoir ne les intéresse pas pour ce qu'il représente, affirment-elles en chœur, mais pour ce qu'il permet d'accomplir. Une pierre dans le jardin des hommes ? >>>

**JUMP Forum 2011: Van diversiteit van gender tot diversiteit van leiderschap**

Publish time: 24/03/2011 14:40

Rubric: GENERAL Company: JUMP IPTC: education / adult education-economy, business and finance / business (general)-labour / work relations-human interest / society

JUMP Forum is een niet te missen evenement. Het is de belangrijkste inspiratiebron voor alle actieve vrouwen en dé plaats om te debatteren voor iedereen die gelijkheid tussen mannen en vrouwen wil in de directies van de ondernemingen! In deze 5e editie richten we onze aandacht op de effecten van een grotere verscheidenheid in het bedrijfsleven, op de noodzakelijke diversiteit van leiderschapsmodellen en dus op de transformatie van bedrijven naar een grotere verantwoordelijkheid en duurzaamheid.

Ieder jaar is het JUMP Forum een belangrijke inspiratiebron voor honderden mannen en vrouwen uit heel Europa. Het laat toe kennis te maken met vrouwen die een indrukwekkende loopbaan uitbouwden en met de meest vermaarde experts op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de ondernemingen.

Mochten vrouwen dezelfde participatiegraad hebben als mannen in de economie, dan zou het BBP van België 13% hoger liggen. De strategie EUROPE 2020 heeft de inzet goed begrepen en legt elke lidstaat van de Europese Unie op om acties op het getouw te zetten die een grotere deelname van vrouwen in de economie aanmoedigen. Na Noorwegen, Spanje en Frankrijk, zal België waarschijnlijk het volgende land zijn dat quota oplegt voor vrouwen in de raden van bestuur van openbare of beursgenoteerde ondernemingen (zie de goedkeuring in de Commissie Handelsrecht van het Parlement begin maart).

Het JUMP Forum neemt deel aan deze trend met lezingen, seminaries en praktische ateliers die geanimeerd worden door sprekers met een goede visie over het gemengd karakter van het management, zoals Peninah Thomson (auteur van 'A Woman's Place in the Boardroom'), Sue Vinnicombe (auteur van 'Women on corporate Board of Directors'), Elena Fourès (auteur van 'Leadership au féminin'), Michèle Mees (auteur van de 'The Balanced Leader : Dynamics to improve the Masculine/Feminine Balance in Business') en Marc Luyckx-Ghisi (auteur van 'The Knowledge Society: A Breakthrough Toward Genuine Sustainability', 'Surgissement d'un nouveau monde: valeurs, vision, économie, politique... tout change' en 'Au-delà de la modernité du patriarcat et du capitalisme. La société réenchantée ?').

Programma:

Seminarie Human Ressources:

"Hoe een efficiënt 'mentoring'-programma opzetten? "

Thema's van de conferenties

- Flexibele werkmodellen: hoe de duurzaamheid verzekeren?
- Vrouwelijk leiderschap: de zakenwereld beter laten evolueren

Workshops:

- Vrouwen die andere vrouwen intimideren op het werk
- Politieke vaardigheden en networking in organisaties
- Vrouwelijkheid en Macht
- Hoe ons volle potentieel activeren als vrouw?
- Snuggere vrouwen maken snuggere financiële keuzes
- Imago als business tool

Ontdek het volledige programma van JUMP Forum 2011 op www.forumjump.be/programme2011

Praktische informatie

Donderdag 5 mei 2011 - van 9 tot 19 u - Automotive House in Brussel

Informatie en inschrijvingen op: www.forumjump.be

Voor verdere informatie:

Patricia Raes
02/772.34.26
0476/34.42.04
patriciaraes@scarlet.be

URL's:

www.forumjump.be
www.jump.eu.com

Related Links:

<http://www.jump.eu.com>
<http://www.forumjump.be>

Contact Persons:

Patricia Raes

Email : patriciaraes@scarlet.be - Phone : 027723426 - Fax :

Company Website:

<http://www.blogjump.eu>

Disclaimer: Belga is niet verantwoordelijk voor de inhoud van bovenstaand bericht

Ensemble avec Elle vers un forum JUMP le 5 mai, pour seulement 64€ au lieu de 570! Donnez un coup de boost à votre carrière et participez à notre concours!



04/04/2011

Le jeudi 5 mai 2011, le Forum JUMP fêtera son 5e anniversaire!**Forum JUMP 2011**

Le **jeudi 5 mai 2011**, le Forum JUMP fêtera son 5e anniversaire!

Chaque année, le Forum JUMP est une importante source d'inspiration pour des centaines d'hommes et femmes de toute l'Europe. Il permet de découvrir des femmes aux carrières impressionnantes et les experts les plus réputés en matière de mixité au sein des entreprises.

Cette année, le Forum JUMP s'articulera autour du thème : 'De la diversité de genres à la diversité des leadership'

Conférences, séminaires et ateliers pratiques seront animés par des orateurs parmi les plus visionnaires en matière de mixité dont, entre autres, **Peninah Thomson** (auteure de 'A Woman's Place in the Boardroom'), **Sue Vinnicombe** (auteure de 'Women with Attitude'), **Elena Fourès** (auteure de 'Leadership au féminin'), **Marc Luyckx Ghisi** (auteur de 'The Knowledge Society: A Breakthrough Towards Genuine Sustainability'), **Michèle Mees** (auteure de 'The balanced leader. Exploring the dynamics of masculine and feminine energy').

Jeudi 5 mai 2011

de 9h à 19h

La Maison de l'Automobile, au boulevard de la Woluwe à Woluwe-Saint-Lambert (Bruxelles)

Informations et programme sur : <http://www.forumjump.be/>

COMMENT PARTICIPER?

Participez au concours et tentez de remporter 1 des 10 entrées spéciales ELLE à 64€.

Les gagnants seront avertis personnellement par mail le 28 avril. ELLE expliquera également par mail la procédure d'obtention des tickets à prix réduit.

Le concours aura lieu jusqu'au 27 avril 2011.

PROGRAMME

Thèmes des conférences:

- Les modèles de flexibilité au travail : comment assurer leur efficacité ?
- Le leadership au féminin : faire évoluer le monde des affaires pour le meilleur.

Ateliers:

- Des femmes qui intimident d'autres femmes au travail
- Les compétences politiques et de réseautage dans les organisations
- Féminité et Puissance

ISA-MEDIA BVBA

JUMP

22002

www.elle.be

04.04.2011



- Les femmes averties font les bons choix financiers
- L'image comme outil business : que révèlent vos vêtements à votre sujet ?

Références

16.04.2011

Circulation: 262306

2f73aa

Page: 3

442



PHOTO: ERK

3

Farouche défenderesse d'une meilleure intégration des femmes dans le monde économique, **Isabella Lenarduzzi** organise le 5^e Forum Jump, le 5 mai prochain*. Elle se réjouit du vote de la proposition de loi instaurant un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse. Une militance qui ne date pas d'hier.

MON PREMIER EMPLOI

Isabella Lenarduzzi, organisatrice d'événements et fondatrice du Forum Jump

Mon premier emploi Mon premier emploi (et seul emploi salarié d'ailleurs) remonte à mes études universitaires. À l'époque, je militais dans pas mal de mouvements pacifistes, antiracistes... et c'est grâce à cet engagement personnel que l'on m'a proposé de devenir conseillère morale laïque à l'immigration italienne à Bruxelles, en 85. À ce poste, j'ai pu prendre énormément d'initiatives, en produisant par exemple un document sur l'histoire de l'immigration qui mettait en exergue le fait que le racisme se déplace d'une vague d'immigration à l'autre. J'ai organisé une exposition sur l'immigration italienne. Avec des collègues marocaines et turques, on s'est battues pour le droit de vote des étrangers. Toujours pendant mes études en économie à l'UCL, j'ai lancé, avec Éric Everard, le magazine étudiant *Univers-Cité* en 87. Dès la fin

de ma licence, la même année, j'ai participé à la création de la société In-Médias qui a notamment organisé le Salon européen de l'étudiant, les salons Job starters et Careers. On a aussi développé le concept des Student welcome packs, distribués sur les campus universitaires.

Mon premier salaire Comme conseillère morale laïque, je touchais 500 € par mois. C'était Byzance, étant encore aux études. Ensuite, j'ai été indépendante et au départ, je ne devais pas toucher beaucoup plus. Je me rappelle des fins de mois où je mangeais souvent des pâtes.

Mes premiers acquis Jamais je ne m'étais projetée dans une carrière d'entrepreneur : j'étais admirative des femmes révolutionnaires du début du XX^e siècle, mais je ne m'imaginais pas créant mon propre emploi. C'est sans doute que cela ne fait pas encore partie intégrante

de notre culture de voir des femmes prendre des initiatives sur le plan économique. C'est pour favoriser ces initiatives et faire comprendre l'intérêt d'associer les femmes aux prises de décision que j'ai lancé Jump.

Ma fin de carrière rêvée Je me verrais bien faire de la politique, mais pas avant 70 ans. Avant cela, j'ai encore mille et un projets, et je pense être encore trop impatiente pour entrer dans le jeu des discussions et des compromis.

Mes conseils aux plus jeunes Ne pas attendre que cela vous tombe tout cuit dans la bouche. Envoyer des CV, ça peut marcher, mais en provoquant les opportunités, en multipliant les initiatives et en donnant de soi-même, on reçoit énormément en retour.

Nathalie Cobbaut

* WWW.JUMPEU.COM

businesses, but more diverse ones as well. But Danti does not yet see networking activity among women increasing. Maybe in the next generation, she says. The Ambassadors Network will try to speed it up.

Meanwhile, Vereecken ponders her future. A full-time investor would be nice, she says, especially to buy office space. She reckons she can break even in one year. Then, maybe, she will franchise throughout Flanders. Though she doesn't imagine staying forever. There is still her script to finish, for example.

Her ambassador life has nonetheless begun promisingly. Her first assignment was to escort a Philippine woman who was receiving an entrepreneurship award from Princess Mathilde. "This woman, who runs a textile shop and has never left her country, flies to Belgium, of all places, and on her first day she meets the princess," says Vereecken. "When she spoke in front of everyone, you could see she felt she was speaking for all the women in her country."

The feeling, it seems, was mutual. "When we spoke, just the two of us," Vereecken adds, "we had so much psychology in common.

Entrepreneurs in rich and poor countries, they struggle with the same things." ♦

→ www.tinyurl.com/ambassadorsnetwork

JUMP Forum

For the fifth year, Brussels-based women's business organisation JUMP hosts its forum on women in the workplace on 5 May. This year's theme is leadership, emphasising the search for the perfect leadership style depending on just who you're leading. Speakers include Flemish author and business owner Michele Mees, a partner at FEMCO Female Empowerment Consulting and Coaching, and the UK's Peninah Thomson, co-founder of the FTSE 100 Cross-Company Mentoring Programme and author of *A Woman's Place is in the Boardroom*.

Speakers present in English, Dutch or French, with simultaneous translation in all three languages available. As *Flanders Today* went to press, there were still a few places left in the day-long forum.

→ www.forumjump.eu

STRIP BIZZ

Isabella Lenarduzzi

Fondatrice et directrice de Jump plate-forme pour les femmes actives

Pourquoi avoir choisi ce métier?

Quand j'étais jeune, j'étais déjà féministe. Je me suis rendu compte que beaucoup de femmes se sabordaient dans leur vie professionnelle, parce qu'elles pensaient être obligées de le faire pour avoir une vie familiale. C'est un gros gâchis pour elles mais aussi pour la société. Quand les femmes sont leaders dans une entreprise, l'entreprise devient plus responsable, plus durable. J'ai fondé Jump pour les sensibiliser à ça.

Quels sont les atouts d'être une femme dans cette fonction ?

Je n'aurais jamais créé cette entreprise si je n'avais pas été une femme. Je cherchais en tant

que femme des réseaux spécifiques, des forums tournés vers l'entreprise. Je n'en ai pas trouvé, donc je les ai créés ! Les femmes allient contenu profond et légèreté, c'est un vrai plus.

En tant que femme devez-vous mener des batailles ?

La société que j'avais fondée quand j'avais 20 ans a été rachetée par une multinationale et c'est la première fois que j'ai ressenti les stéréotypes. J'étais la seule femme et ils me parlaient comme à une assistante, alors que c'est moi qui avais créé la boîte ! Et le week-end, ils allaient avec mes deux associés de départ jouer au golf, sans moi. Les entreprises ont été créées par des hom-



PHOTO: EMY ELLEBOOG

mes, pour des hommes sans contraintes familiales, parce qu'il y avait une femme à la maison. Et quand les femmes arrivent au leadership de l'entreprise, les entreprises commencent à prendre conscience des qualités des femmes et que donc, il faut changer cette culture. Mais ça prend du temps.

Face to face

Interview by Tamara Gausi

Isabella Lenarduzzi is the founder and managing director of JUMP, an organisation dedicated to the advancement of women in the workplace. On May 5, the JUMP Forum celebrates its fifth anniversary with a conference featuring guest speakers from all over Europe

When, in 2007, I came up with the idea of creating events around the issue of advancing women in the workplace, people were very surprised. Their attitude was that there was no problem at all. People were not even conscious of the fact that despite the high number of women in the labour market, very few made it to the top or that companies were losing women at every step of their career. But it is a real problem: not just as a moral issue, but also in pure business terms, as companies are not getting a return on their investment.

I think we have made a lot of progress and I am proud that JUMP has played a part in that. Unfortunately, a lot of Belgian companies don't understand that gender balance is still an issue. The international companies based in this country are a lot more open but whenever the topic of diversity comes up, Belgian companies still tend to think about non-discrimination towards foreigners, but the issue is much bigger than that. For example, there is still an attitude that if women are not reaching the top of the corporate ladder it is because they are choosing not to, but it is not that simple. Of course, women want everything: they want a career but they also want a family. Why should they have to choose?

When I thought about doing something for women, I wanted to create something that would increase their autonomy and their ability to realise their talents. What I saw around me was a situation where each time there was a problem with regards to managing a household or looking after a family, it was the women who made the sacrifice. Women are always the first ones to say "I have to go within the public sector because I plan to have children" or "I will stay at home and look after the family". Instead of giving the priority to self-development, women always give priority to others but this is dangerous because when a woman makes so many sacrifices she is not happy. She loses a part of herself and that has an impact on the whole family.

I used to be married to a real macho man, an Italian, and I thought that I could change him. I thought that because he was in love with an entrepreneur like me he would want me to be happy and develop myself. But as soon as the first child came he completely changed. He asked me to dedicate myself to the family and to be at his service. At first I said: "Ok, perhaps he is right. Perhaps a woman cannot have it all." But after a while I felt like I was dying. If you do not respect yourself then you cannot be happy and you cannot make people around you happy. It got to a point where I felt that because he didn't respect my professional career he didn't respect me. So I asked for a divorce.



“

When a woman makes so many sacrifices she is not happy. She loses a part of herself and that has an impact on the whole family

”

After my divorce I moved back to Belgium with my children and I said to myself: "Ok, I am very happy with my children, I have plenty of male friends, I don't need a husband." I had no plans to marry again. But then, one day I met a completely different man, an Italian too, who said: "I will change your mind about men. I will dedicate myself to you so that you can realise your dreams." I thought I *was* dreaming, but it was true. So we got married – of course! – because when you know how some men can be you appreciate the good ones so much more. And we are very happy together. I think my husband and I have shown people that you can have a different type of marriage. I have two children and he has one and I hope that the most important example I set for our children is that they need to really go for their dreams. It takes a lot of courage and a lot of risk but it is possible. I don't care whether my children earn a lot of money or nothing at all, I just want them to develop their talents. That is what I have tried to do. It is not an easy life but if you follow your life's mission I think it is a beautiful one.

www.jump.eu.com

Miser sur la diversité

► Des genres, mais aussi sur ce qui fait la spécificité de chacun.

► Le monde change. De nouvelles valeurs sont nécessaires.

Eclairage **Solange Berger**

Le monde est en crise. Nous ne pourrions résoudre nos problèmes tant que nous resterons accrochés aux anciennes valeurs du patriarcat que sont les trois C: commandement, contrôle et conquête. Ces valeurs, qui ont dominé nos sociétés depuis plus de cinq cents ans, ne sont plus d'application. Nous devons introduire un nouveau cocktail de valeurs fait de respect et de soins pour la nature, pour la

société et pour nous-mêmes. Ce sont précisément les femmes qui sont le plus à même d'introduire des valeurs orientées vers la vie dans notre société et dans le monde des affaires." Le ton est donné. Pour Marc Luyckx-Ghisi, entre autres longtemps membre de la Cellule de prospective au sein de la commission européenne, auteur et conférencier, il est temps de changer. "Nous sommes dans une nouvelle ère. On change l'outil de production. Ce sont les personnes humaines qui créent de la connaissance. Nous sommes dans l'économie immatérielle, dans le postindustriel. Or, personne ne parle de cette économie de la connaissance. Je ne comprends pas comment c'est possible. C'est la stratégie officielle de l'Union européenne, mais tout le monde cherche à gérer le postindustriel comme l'industriel. C'est une erreur. Pour valoriser ce capital humain il faut des valeurs plus féminines. Si

l'on veut mettre plus de femmes à la tête des entreprises, ce n'est pas parce qu'on aime les femmes, mais parce que c'est un enjeu de société. On est bien au-delà du combat féministe. La société change et c'est passionnant."

Le combat féministe n'est pas non plus la finalité du Forum Jump, forum des femmes actives, dont la 5^e édition se tiendra à Bruxelles le 5 mai prochain⁽¹⁾ et dont Marc Luyckx-Ghisi a accepté d'assurer la présidence. "Jump travaille dans le sens de la survie de l'humanité, car ce sont ces femmes qui pourront proposer et générer un changement dans les agendas des entreprises vers plus responsabilité et de durabilité, estime l'auteur, entre autres. Surgissement d'un nouveau monde: valeurs, vision, économie, politique... tout change. On change de société. Il faut dire aux gens que l'outil de production est en train de changer. Les gens n'en ont pas toujours conscience.





Il faut en débattre. Un forum comme Jump est aussi intéressant à ce niveau-là."

Sur le thème "de la diversité des genres à la diversité des leaderships", l'édition 2011 de Jump joue la carte de la richesse de la diversité. "Pour une société durable, précise Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump. Quand on demande qu'il y ait plus de femmes à la tête des entreprises, ce n'est pas dans le but ultime d'obtenir des postes. Mais plutôt dans l'idée de partager le pouvoir pour avoir une société durable. Nous souhaitons aussi faire comprendre que s'ouvrir à la mixité, c'est aussi s'ouvrir à la différence des hommes entre eux. Il est important d'avoir plus de leaderships différents et d'avoir d'autres types d'hommes au pouvoir."

"On dit que les femmes ne sont pas ambitieuses, mais elles doivent s'adapter à certains modèles pour progresser, note encore la fondatrice de Jump. Or, c'est à l'opposé du principe de différences. De nombreux hommes aujourd'hui veulent aussi un meilleur équilibre entre travail et vie privée. Il faut désormais prendre en compte les questions de flexibilité, d'ouverture à la différence...", estime Isabella Lenarduzzi qui est plutôt en faveur de l'instauration de quota dans les conseils d'administration. "Au départ, j'étais plutôt contre, car je pensais qu'un processus naturel allait s'opérer. Mais je me rends compte que s'il n'y a pas de mesure forte et contraignante, les choses ne bougent pas. Chez nous, le pouvoir reste aux mains de quelques individus qui se ressemblent. Ce qu'il

faut c'est changer le profil de l'administrateur type, c'est-à-dire un homme en fin de carrière qui a été CEO. Il y a peu de femmes qui ont été CEO. Or, il y a des tas d'autres profils qui sont intéressants. En Norvège, par exemple, un pays qui a aussi imposé des quotas, on retrouve parmi les administrateurs une grande diversité de qualifications, d'âges, de diplômes... Il y a suffisamment de femmes qui veulent être au top, estime Isabella Lenarduzzi. Il faut pour cela qu'elles se sentent aussi désirées. Pour leurs différences. Il est essentiel de valoriser ce que les femmes peuvent apporter par leurs différences au lieu d'essayer d'en faire des hommes."

"En tant que chasseur de tête, j'ai l'opportunité de rencontrer de nombreuses femmes et de voir de très beaux talents, note Marie Hélène De Coster, partenaire chez Heidrick & Struggles. Il faut avoir une approche proactive pour constituer un pool de talents. Et il est essentiel de contribuer à la visibilité des femmes en Belgique, tout comme en dehors de notre pays. Les talents belges sont appréciés –hommes ou femmes–, car ils sont flexibles, ouverts à la pratique des langues, adaptables à différentes cultures... Il y a beaucoup de talents chez les femmes; or, il y a peu de femmes visibles au top."

C'est dans cette perspective qu'en collaboration avec d'autres acteurs, comme ING, Woman on Board et INSEAD, Heidrick & Struggles a réalisé une enquête auprès de 257 femmes "executives" les interrogeant sur leur carrière et leurs ambitions. Que révèle cette enquête? Les femmes sondées reconnaissent à 93% qu'il y

a une prédominance masculine dans les décisions prises au top dans la plupart des organisations en Belgique. Seules 19% estiment que les organisations donnent des opportunités identiques aux femmes et aux hommes et 70% jugent que les femmes exécutives ne sont pas autant récompensées que leurs homologues masculins.

"On entend souvent dire que les femmes ne sont pas ambitieuses, qu'elles estiment qu'elles n'ont pas les compétences ou la personnalité pour occuper des fonctions dirigeantes. Or, l'enquête révèle que ce n'est pas le cas", constate Marie-Hélène De Coster.

Pas moins de 85% des répondantes aspirent à arriver au top pour être capables d'influencer la stratégie de l'entreprise. Un peu moins de la moitié ambitionne une meilleure rémunération; 75% des femmes estiment qu'une place dans le top management est compatible avec leur personnalité, leurs compétences (pour 86%) et leur formation et éducation (74%). L'enquête révèle aussi que 57% des sondées estiment qu'elles peuvent gérer une vie de famille avec une carrière à plein-temps, mais 72% reconnaissent qu'il est difficile de maintenir un équilibre.

"Le talent est là. Et il n'a plus envie de se cacher, note Marie-Hélène De Coster, qui ne se veut pas féministe. Les femmes peuvent croire en leurs compétences!"

→ (1) Le Forum Jump se tiendra le jeudi 5 mai 2011, de 9 à 19 heures à l'Automotive House à Bruxelles. Info et inscription: www.forumjump.be

Bioinfo

01.05.2011

Circulation: 44000

3064f8

Page: 74

136



Forum JUMP : la mixité booste les entreprises

Si les femmes étaient présentes autant que les hommes dans le monde économique, le PIB de la Belgique augmenterait de 13 % ! Forte de cette analyse, la 5^{ème} édition du forum JUMP met à l'affiche la diversité des genres en leadership ce 5 mai.

S'ouvrir à la mixité dans les entreprises a des conséquences beaucoup plus importantes qu'une présence féminine accrue », explique Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, plateforme d'échanges, de débats et d'inspiration pour les femmes actives. « C'est toute la



mentalité du leadership et le mode de management que cette diversité fait évoluer. Jusqu'ici, le modèle compétitif, tranchant et égotique reste dominant dans le monde économique. Il est surtout basé sur la promotion de soi. Sans vouloir caricaturer, cela semble aller à l'encontre des valeurs féminines. Les femmes ont plutôt tendance à pratiquer une culture de l'humilité et de l'empathie. Elles redoutent, par exemple, l'isolement engendré par le pouvoir. Il est donc primordial pour les entreprises de s'ouvrir à d'autres types de fonctionnement, comme la méthode collaborative. » Ce changement attirera probablement un peu plus le « beau sexe » vers les sphères de décision. Alors que 60 % des diplômés universitaires sont des femmes, force est de reconnaître, que peu d'entre elles occupent des postes clés... Néanmoins, les choses sont en train de bouger. Ainsi, la stratégie EUROPE 2020 impose désormais à chaque pays de l'Union de mettre en œuvre des actions qui favorisent la place des femmes dans l'économie.

Ce 5 mai, le forum JUMP propose une série d'animations comme des conférences, des séminaires, des ateliers pratiques... autour du thème de la diversité des genres en entreprise. Les débats seront animés par des orateurs de référence tels que Peninah Thomson, auteure de « A Woman's Place in the Boardroom », Elena Fourès auteure de « Leadership au féminin », ou Marc Luyckx-Ghisi, auteur du « Surgissement d'un nouveau monde » et « Au-delà du patriarcat et du capitalisme », pour ne citer qu'eux. De quoi faire sérieusement avancer le débat en Belgique.

Véronique Castiau

En pratique
Forum JUMP

The Automotive House
Boulevard de la Woluwe, 46
1 200 Woluwe-Saint-Lambert
Le jeudi 5 mai, de 9 à 19 heures.

Infos et inscriptions: www.forumjump.be



ACTU



KESAKO ?

LE LUO HAN GUO

C'est le nom d'un fruit, sorte de petit melon vert, dont est issu le dernier édulcorant en vogue, bientôt disponible aux Etats-Unis pour lutter contre l'obésité et le diabète. 300 fois plus sucrant que le sucre, il ne compte aucune calorie et pousse au sud de la Chine où il est utilisé depuis des lustres. Approuvé aux Etats-Unis, il est encore en attente du feu vert de l'Europe.

ÉDITO

«AYEZ CONFIANCE EN VOS INTUITIONS»

Vous connaissez les Fortune cookies? Ce sont ces petits biscuits chinois que l'on craque en deux pour en extraire un message porte-bonheur. Dans celui que j'ai ouvert pour souhaiter bonne chance à votre magazine entièrement relooké se trouvait «Ayez confiance en vos intuitions». Exactement ce qu'il fallait pour me rassurer. Mon intuition était qu'il fallait continuer à vous surprendre, que nous devons oser bousculer certaines habitudes de lecture et surtout nous renouveler. Vous tenez entre vos mains le fruit de plusieurs mois de cogitation de toute l'équipe, d'essais et d'erreurs, d'échanges avec vous pour encore mieux répondre à vos envies. Ce nouveau look va-t-il vous plaire? J'ai ouvert un deuxième cookie pour sonder le hasard: «Si vous voulez l'arc-en-ciel, il faut tolérer la pluie». Oh la la...

Anouk

Rédactrice en chef
a.vangestel@femmesdaujourd'hui.be

FEMMES ET POUVOIR: LE COMBAT CONTINUE!



Dans son édition du 23 avril dernier, le journal L'Echo s'est intéressé aux femmes de pouvoir. Conclusion de leur enquête: **les entreprises belges cotées restent de vrais bastions masculins!** Dans la moitié d'entre elles, on ne trouve carrément aucune femme au conseil d'administration ou direction. Et contrairement à ce qu'on pourrait croire, les secteurs d'activités plus féminins comme la lingerie sont loin d'ouvrir la voie de la parité! Pour briser le «plafond de verre», les quotas visant à imposer des femmes à des postes de direction, à défaut de constituer une solution idéale, devraient avoir le mérite de faire bouger les choses et d'ouvrir enfin les portes des hautes sphères aux femmes.

Agenda: 5e édition du Forum Jump, de 9 h à 19 h, à l'Automotiv House, bld de la Woluwe, 46, 1200 Bruxelles. Infos et inscription: www.forumjump.be.

POUR ARRÊTER DE TOURNER EN RONDEURS...

Les chiffres continuent d'enfler: aujourd'hui, 54 % des hommes et 40 % des femmes sont en surpoids en Belgique et 14 % de la population est carrément obèse. Forte de ce constat, Bold, l'association des patients obèses, organise la 4e journée nationale contre le surpoids et l'obésité, une problématique qui sera également à l'agenda européen. Concrètement, le samedi 22 mai, diverses journées portes ouvertes et activités d'information seront organisées. Le but? Se référer aux bons acteurs (les professionnels du monde médical) et mettre en garde contre les fausses solutions, médicaments et régimes farfelus. **Pour le détail de la manifestation, rendez vous sur le site www.boldnet.be**



BOOFS DOUVELLES DE LA SEMAINE 71 % DES BELGES SE DÉCLARENT GLOBALEMENT HEUREUX BÉBÉ LE SONDAGE EUROBAROMÈTRE SAOT

**Het JUMP Forum 2011 in schoonheid afgesloten**

Publish time: 05/05/2011 18:54

Rubric: GENERAL Company: JUMP IPTC: education / adult education-human interest / society-arts, culture and entertainment / internet

De 5e editie van het JUMP Forum loopt stilaan op zijn einde en stuurt zijn bezoekers naar huis met een boodschap van hoop en bewustwording.

Een nieuwe cultuur heeft het licht gezien, een nieuwe identiteit voor mannen en vrouwen is geboren.

De wereld heeft nood aan welvarende en vrije vrouwen naast de "nieuwe" mannen om de stap te kunnen zetten naar een meer verantwoorde samenleving!

Meer dan 500 personen (een groter aantal dan vorig jaar) zijn zich komen herbronnen aan de zijde van een dertigtal uiterst visionaire internationale sprekers op het vlak van gendergelijkheid op de werkvloer.

Als we in onze westerse samenlevingen willen groeien naar een gelijkheid tussen de geslachten, is het noodzakelijk om nieuwe leiderschapmodellen en nieuwe bedrijfsstructuren te ontwikkelen opdat deze beter zouden stroken met de vaardigheden en de leidinggevende aanpak van zowel vrouwen als mannen. Want als bedrijven competitief willen blijven, moeten ze vrouwelijke "leaders" aantrekken en ze vooral behouden.

De professionele gelijkheidsprogramma's zijn veel meer dan een kwestie van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ze geven bedrijven namelijk de kans om hun gamma van managementaanpak te diversifiëren en "goede praktijken" naar de hele organisatie uit te breiden.

Met het 5e Forum wordt het duidelijk dat JUMP zich als meer positioneert dan alleen een hulpmiddel om een maximaal aantal vrouwen te laten doordringen in de beslissende kern van ondernemingen. JUMP is vooreerst een weg van transformatie van de samenleving en ondernemingen naar een grotere verantwoordelijkheid en duurzaamheid.

De president van deze editie, Marc Luyckx Ghisi, verwoorde het als volgt in zijn toespraak: "Vrouwen zijn de belangrijkste drijfveren van verandering. Door aan te dringen op een groter aantal vrouwen in beslissingsnemende functies in bedrijven en administraties, werkt JUMP aan de overleving van de mensheid. Want het zijn de vrouwen die een verandering naar meer verantwoordelijkheid en duurzaamheid kunnen aanbrengen en genereren in de agenda's van ondernemingen."

Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van JUMP, voegt hieraan toe: "Een groot aantal vrouwen moet zich er nog van bewust worden dat ze de rol van katalysator spelen bij veranderingen. Ze moeten hun leven en hun talenten in handen nemen om zichzelf niet op te sluiten. Om een kracht en een stem te worden in deze wereld, moeten ze zichzelf sterk houden en zich niet laten meeslepen in een hiërarchische rivaliteit die het resultaat is van honderden jaren dominantie.

Isabella Lenarduzzi bedankt alle deelnemers en medewerkers voor hun grote inzet voor het Forum.

Interviews zijn terug te vinden op www.forumjump.be vanaf 15 mei 2011.

Persdienst:

Patricia Raes (Par Hasard)

GSM : 0476/34.42.04

Tel. : 02/772.34.26

HYPERLINK "mailto:patriciaraes@scarlet.be"patriciaraes@scarlet.be

Related Links:<http://www.forumjump.be><http://www.jump.eu.com>**Contact Persons:**

Mrs Isabella Lenarduzzi

Founder & Managing Director JUMP

Email : info@forumjump.be - **Phone** : 003223463800 - **Fax** :

Patricia Raes

Email : patriciaraes@scarlet.be - **Phone** : 027723426 - **Fax** :**Company Website:**<http://www.blogjump.eu>

Disclaimer: Belga is niet verantwoordelijk voor de inhoud van bovenstaand bericht

Partager Signaler un abus Blog suivant»

BALANCED LEADERSHIP TODAY

STIMULATING GENDER BALANCE FOR SUPERIOR PERSONAL AND BUSINESS
PERFORMANCE

Men are fathers too!

Yesterday I was one of the keynote speakers at [JUMP Forum](#), a great event that puts gender balance on the agenda every year, and raises the key questions time and again.

This kind of event always gives me a great buzz and energy boost: lots of brainwaves, interesting people, discussions, time for sharing experiences and getting new insights.

What struck me this time was a remark by Isabella Lenarduzzi, founder of Jump, at the end of the day. She had been interviewed by several female journalists, and all had asked her the same question: how do women combine their careers with their family life?

I almost fell off my chair (and it wouldn't have been a pleasant sight sitting on that stage)!

Firstly because women still get this question in 2011.

Secondly because the question is asked at an event like that.

Thirdly because it came from young female journalists.

It would be really interesting to put some thought and study into how men & women in media companies work, and how they think about gender balance. Journalists are no longer the gatekeepers, but they do have influence by framing topics in a specific context and setting the tone, the narrative.

Let's stop acting as if women are the only ones who are responsible / caring for their children. Confining the "family" component to

MICHÈLE'S TWITTER UPDATES

:) RT @sabineclappaert: project on the importance of fun, humour, connection; and a lot of love for a little country

<http://wp.me/p1wTIS-6K> about 5 hours ago

#ff TY for RT & mentions this week

@DorothyDalton @BPWAustralia

@anhptran @CatalystInc

@docmurdock @Joan_Kappes

@MarionChapsal @SheSpeaksNow

about 7 hours ago

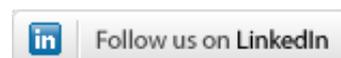
RT @DorothyDalton: Lets give birth to a radically different future!

Great resource! via @isbellajump

<http://bit.ly/jqDEVN> about 7 hours ago

ago

[follow me on Twitter](#)



SUBSCRIBE TO

Posts

Comments

women only is just wrong.

I expect young (and other) fathers to step into this discussion, and demand that next time, they too are asked about how they combine work and family life, and that they too are recognized as playing a crucial role in the upbringing of their kids.

POSTED BY MICHELE ON 6.5.11 

1 REACTIONS:

 B ea said...

Young female journalists still ask questions old men journalists tell them to ask.

MAY 9, 2011 8:11 PM

POST A COMMENT

B Blogger

Blogger est actuellement in

Blogger est actuellement indisponible. Veuillez consulter la page pour cette interruption du service.

Pour plus de d tails, consultez la page [Infos Blogger](#).



LINKS

[Create a Link](#)

[Home](#)

[Older Post](#)

ABOUT FEMCO

We aim to increase company performance by stimulating gender balance, by increasing gender intelligence and by developing the talents of women and increasing their presence in top management. FEMCO believes that successful companies and teams need coaching leaders, who inspire and empower their teams. We call it Balanced Leadership. Balanced Leadership is realized by creating synergies of masculine and feminine competences, attitudes and values.

More info on www.femco.be

MICHÈLE MEES



Partner at FEMCO

DANIELLE MOENS



“Ik ben geen voorstander van opgelegde quota”

GROOT INTERVIEW Peninah Thomson

Peninah Thomson, die al tien jaar werkt als coach voor hogere kaderleden bij Praesta, is een gekende stem als het gaat over de plaats van vrouwen in het bedrijfsleven. Die plaats, zo is haar stelling, is de raad van bestuur.

Om uit te leggen waarom dat zo is, en hoe vrouwen tot de toptopfuncties kunnen doorgroeien, schreef de Engelse met was Peninah Thomson keynote speaker op de vijfde editie van Jump Forum in Brussel. Wij spraken haar vooraf over wat vrouwen kunnen bijdragen in de raad van bestuur, waarom ze daar maar moeilijk hun plaats kunnen veroveren, en of het nu eigenlijk wel een goed idee is om bedrijven te verplichten een minimum aantal vrouwen op te nemen in het Nederlands). Daarnaast is er mede-oprichter van het *FTSE 100 Cross-Company*

! De essentie

1. *Bedrijven mogen dan wel allerlei redenen hebben waarom er geen vrouwen in hun raad van bestuur zetelen, uiteindelijk is het irrationeel van hen. Bedrijven met een gemengde raad van bestuur presteren gewoon beter.*
2. *Peninah Thomson probeert bedrijven ervan te overtuigen meer vrouwen op te nemen in het topmanagement, maar is géén voorstander van wettelijk opgelegde quota.*
3. *De loonkloof, waarbij vrouwen voor gelijk werk geen gelijk loon krijgen, is fundamenteel onrechtvaardig.*

In uw boek 'A woman's place is in the boardroom' argumenteert u dat bedrijven waar vrouwen meer betrokken worden in het leiden en beheren van bedrijven, die ook beter zullen presteren. Waarop baseert u die bewering?

“Er is redelijk wat onderzoek, uitgevoerd door McKinsey, waaruit bijvoorbeeld heel duidelijk blijkt dat bedrijven waar drie of meer vrouwen

“Ongelijk loon voor gelijk werk is fundamenteel onrechtvaardig.”

in de raad van bestuur zetelen, betere resultaten behalen als het aankomt op *return on investment*. Dat is één punt. Een ander punt is – en dat is iets wat men in het Verenigd Koninkrijk heeft ontdekt in de nasleep van de bankencrisis – is dat wanneer er een homogene groep is, er snel de neiging tot *'groupthink'* of groepsdenken ontstaat. Dat geldt trouwens voor alle homogene groepen, of die nu bestaan uit alleen mannen of alleen vrouwen: het denken zal in min of meer dezelfde manier verlopen. Dat kan ertoe leiden dat beslissingen niet ter discussie gesteld worden. Als je een heterogene raad van bestuur hebt, met verschillende stemmen rond de tafel, dan word je meer uitgedaagd, worden beslissingen meer in vraag gesteld en is er minder de neiging om gewoon de rest te volgen. Als je in aanmerking neemt

talent pipeline binnen onze organisaties. Dus ja, het is een probleem. Sinds de publicatie van het Davies-rapport (*Lord Davies of Aberoch schreef een rapport over 'Women on boards', dat gepubliceerd werd in februari van dit jaar, mdr)* is men meer aandacht gaan besteden aan de ontwikkeling van talentvolle vrouwen in de lagere regionen van bedrijven, net om dat probleem aan te pakken.”

Dus er is een historische reden voor... “Ja, maar het moet ook gezegd worden dat al in 2003 de Higgs-review (*de 'Review of the role and effectiveness of non-executive directors' geschreven onder het voorzitterschap van Derek Higgs, verscheen in januari 2003, mdr)* stond dat bedrijven breder moesten gaan zoeken naar geschikte kandidaten en niet alleen te vertrouwen op de gekende kanalen. Dat was nieuw toen, maar bedrijven hebben daar niet naar gehandeld. Vandaag, volgens het rapport van Lord Davies, moeten bedrijven opnieuw die alternatieve bronnen voor talent in overweging nemen.”

U hebt ook zeer betrokken bij de *FTSE 100 Cross-Company Mentoring Programme*. Wat houdt dat precies in?

“Het *FTSE 100 Cross-Company Mentoring Programme* is een programma waarbij vrouwen die niet onder de absolute toptopfuncties zitten gekoppeld worden aan voorzitters van raden van bestuur van *FTSE 100*-bedrijven, en soms ook CEO's. De bedoeling is dat die voorzitters de vrouwen helpen om zich voor te bereiden om geloofwaardige en valabele kandidaten te zijn voor toptopfuncties.”

En wat zijn de resultaten?

“Zeer goed. Er zijn al vijftien vrouwen die in het directiecomité benoemd zijn van hun eigen *FTSE*-bedrijf, negen vrouwen hebben onderzocht *non-executive director* in hun bedrijf, zeven vrouwen zijn benoemd tot *non-executive director* van een non-profitorganisatie, en acht vrouwen zijn terechtgekomen in een organisatie uit de publieke sector of een overheidsinstelling waaronder enkele als *'permanent secretary'*, in het VK de hoogste positie die je in de publieke sector kan hebben. Daarnaast zijn er vijftien vrouwen die gepromoveerd zijn in hun eigen *FTSE*-bedrijf, of ze zijn van bedrijf veranderd omwille van een promotie, en drie vrouwen zijn benoemd tot CEO van een bedrijf buiten de *FTSE 100*. Op een totaal van 65 vrouwen die in een begeleidingsprogramma zijn ingestapt, hebben er 57 duidelijk succes geboekt. Het is dus een zeer efficiënte manier om vrouwen tot de bedrijfstop te laten doorkomen. Wat zeer interessant is, is dat dit programma gebruikt wordt als blauwdruk in twaalf andere landen, wat zeer opwindend is. Ik raad het ook heel erg aan als manier om vrouwen te laten doorkomen tot de absolute top.”

In België is er een wet in de maak die beursgenoteerde bedrijven verplicht om minstens een derde vrouwen in de raad van bestuur te hebben. Wat denkt u daarvan? “In het VK doen we nog één laatste poging om een beter evenwicht tussen de geslachten te bekomen op vrijwillige basis, zonder wetgeving. Ik denk écht dat dit de laatste poging zal zijn voor er zulke quota zullen

komen. We zijn er ons hier dan ook zeer van bewust dat andere landen –denk aan Spanje, Frankrijk, de Scandinavische landen enz.– stappen zetten om quota in te schrijven in de wetgeving. In het VK proberen we heel hard om meer evenwicht via de vrijwillige weg te bekomen.”

In België luidt het argument: 'we probeerden via de vrijwillige weg, maar het werkt niet'. Tegenstanders wijzen erop dat vrouwen alleen die topposities zullen innemen omdat ze vrouw zijn.

“Ook in het Verenigd Koninkrijk zijn mensen daarvan overtuigd. Bovendien zijn er veel vrouwen die vrezende dat ze benoemd zouden worden in de raad van bestuur, mensen zouden denken dat ze dat alleen maar te danken hebben aan het feit dat ze vrouw zijn. ‘Get me one of those...’. Maar als het niet werkt, dan hebben wij hier binnen drie jaar ook quota.”

En u persoonlijk: wat denkt u?

“Ik ben geen voorstander van opgelegde quota. Ik denk dat het veel beter is om een meritocratie te hebben, maar dan een meritocratie die goed functioneert, waarbij je vertrekt van een *level playing field* en verschillende leiderschapsstijlen en verschillende soorten verwezenlijkingen erkend en gewaardeerd worden. In de zomer komt mijn nieuw boek uit, *Women and the New Business Leadership*, en daarin schrijven mijn medeauteur en ik over *rational agents*, bedrijven die als rationele agenten functioneren. Dit is de laatste kans voor bedrijven om als rationele agenten te handelen. Als ze het niet doen, dan zullen ze geconfronteerd worden met wettelijke verplichtingen.”

Een andere problematiek is de loonkloof, waarbij vrouwen minder verdienen dan mannen voor dezelfde job. Ook dat lijkt niet rationeel...

“Dit lijkt inderdaad niet rationeel te verantwoorden. In het Verenigd Koninkrijk zien we voor gelijk werk, maar er blijft nog redelijk wat ongelijkheid bestaan. Vrouwen in hogere functies zouden hier zeker genigd zijn om te argumenteren voor een beter evenwicht. Omdat vrouwen hard hebben moeten knokken om hogerop te geraken, hebben velen een sterk ontwikkeld gevoel voor rechtvaardigheid. In ongelijk loon voor gelijk werk is fundamenteel onrechtvaardig. Ik kan geen bewijzen aandragen, maar ik ben ervan over-

Een derde vrouwen

Het wetsvoorstel over vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven is goedgekeurd door de Commissie Handelsrecht van de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De belangrijkste punten uit het wetsvoorstel zijn

- grote beursgenoteerde bedrijven krijgen vijf jaar de tijd om zich aan te passen en minstens één derde vrouwen op te nemen in hun raad van bestuur.
- Als er minder vrouwen zijn dan verplicht, dan moet de eerstvolgende benoeming er een van een vrouw zijn, zo niet is de benoeming nietig.
- kleinere beursgenoteerde ondernemingen en beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan de helft van de aandelen genoteerd zijn hebben zeven jaar tijd om aan het quotum te voldoen.
- vanaf volgend boekjaar moeten bedrijven in hun jaarverslag toelichting geven bij de inspanningen die ze leveren om een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen te bekomen
- voor overheidsbedrijven zal een derde van de bestuurders die de overheid aanduidt een vrouw zijn, en dit vanaf volgend boekjaar.

Het wetsvoorstel is wanneer we dit schrijven voor advies naar de Raad van State, die tot half mei de tijd heeft. Afhankelijk van dat advies kan het zijn dat het voorstel moet worden aangepast, en opnieuw naar de commissie handelsrecht moet. Zijn er geen fundamentele opmerkingen, dan kan de plenaire vergadering van de Kamer het voorstel behandelen.

tuigd dat naarmate er meer vrouwen terecht komen op posities waar ze strategische beslissingen kunnen nemen, ze wat zullen doen aan deze ongelijkheid.”

Denk u dat er een intrinsiek verschil is tussen mannen en vrouwen? Bredigen ze andere kwaliteiten aan bij bedrijven?

“Jazeker. In het boek dat deze zomer versijnt is het volledige tweede hoofdstuk gewijd aan interviews met voorzitters van bedrijven uit de FTSE 100. En die voorzitters zijn zeer duidelijk: vrouwen brengen inder-

“Vrouwen brengen inderdaad andere kwaliteiten aan.”

daad andere kwaliteiten aan. Een van hen – en ik mag niet zeggen wie – zei me *‘Women have a different style, less macho, more considered, often with a different perspective’* (‘Vrouwen hebben een andere stijl, minder macho, mee overwogen, vaak met een ander

TIMOTHY VERMEIR



Peninah Thomson:

“Als je een heterogene raad van bestuur hebt, met verschillende stemmen rond de tafel, dan word je meer uitgedaagd, worden beslissingen meer in vraag gesteld en is er minder de neiging om gewoon de rest te volgen.”