



PRESS REVIEW 2015

JUMP

Promoting gender equality,
advancing the economy

ELLE BELGIQUE

01.01.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Elle Belgique 01.01.2015 Page: 139-141</p>	<p>Circulation: 51000 91566 1826</p>
<p style="text-align: center;">ELLE <i>party</i></p> <p style="text-align: right;">ANNEES: ELLE BELGIQUE 139</p>		

©Auxipress

ELLE BELGIQUE

01.01.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Elle Belgique
01.01.2015



©Auxipress



	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>Elle Belgique 01.01.2015 Page: 76-77</p>	<p>Circulation: 51000</p>	<p>915457 704</p>
<h1>CONGELER SES OVOCYTES</h1> <h2>pourquoi on est <u>POUR</u></h2>			
<p>Facebook et Apple proposent à leurs employées de financer la congélation de leurs ovocytes. Scandale ou progrès ? Les arguments de ceux qui approuvent.</p>			
<p>« C'est le plus gros progrès de ces dernières années en matière de procréation médicale assistée, explique le Dr Marc Naett au centre de PMA du Chièrec (Cavell, Braine l'Alleud...). Il y a cinq ans encore, on parlait des Américaines, toujours à la pointe. Aujourd'hui, le « social freezing » (appelé ainsi parce qu'il est guidé par un choix personnel, pas par un problème de santé) est devenu une routine. Plonger des ovocytes dans de l'azote liquide à 170° pour les vitrifier, les congeler sur le champ. La Belgique possède des médecins et des labos bien entraînés, qui obtiennent d'excellents résultats. A mes yeux, c'est une excellente solution pour celles qui n'ont pas de partenaires dans l'immédiat. A partir de 35 ans, la fertilité s'amenuise. La majorité de nos patientes en PMA ont la quarantaine. Pouvoir alors compter sur un ovocyte de 32 ans est un avantage... »</p>		<p>CAR C'EST UN FAIT : UNE GROSSESSE N'A JAMAIS FAIT DE BIEN À UNE CARRIÈRE. En payant la congélation de leurs ovocytes à leurs employées, les entreprises leur permettraient de remettre un projet de grossesse à plus tard. Et de s'investir pleinement dans une ascension professionnelle qui, elle, ne peut pas attendre. Une offre qui donnerait la possibilité à plus de femmes d'accéder à des postes à responsabilités en mettant, pour un temps, leur désir de maternité de côté. Une manière constructive d'arrêter de renvoyer les femmes à la maison pile à l'âge où elles pourraient professionnellement se distinguer.</p>	
<p>ET SI LA CONGÉLATION DES OVULES ÉTAIT UN AVANTAGE EXTRA-LÉGAL COMME UN AUTRE ? Et si ce bonus venait compléter le package chèques-repas, smartphone, voiture de société, assurance hospitalisation, indemnités de déplacement, logement de fonction, assurance-groupe ? C'est en tous cas la question que l'on se pose en apprenant ce que proposent à leurs employées les géants du web. Et l'idée divise. Si cette offre ne s'accompagne pas de pression implicite sur la salariée, ou de clause contractuelle de type « pas de grossesse avant cinq ans », quel est le problème ? Clairement stipulée dans le contrat de travail, au même titre que la prise en charge des frais de crèche ou l'octroi de jours de télé-travail, elle ferait partie d'un dispositif qui permettrait aux femmes qui travaillent de ne plus être tiraillées entre carrière à mener et vie de famille à construire.</p>		<p>UN CHOIX PERSONNEL DANS LEQUEL LES EMPLOYEURS N'ONT PAS À ENTRER ? Sans doute. Mais la procédure de congélation coûte cher (jusqu'à 15 000€), et n'est pas remboursée par la mutuelle. Une prise en charge par l'employeur n'est peut-être pas la panacée, mais c'est, à ce jour, le meilleur moyen proposé pour rendre la congélation des ovocytes accessible au plus grand nombre. Gérer sa fertilité comme on l'entend est un droit.</p>	

©Auxipress

ELLE BELGIQUE

01.01.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Elle Belgique
01.01.2015



n'en déplaie aux opposants. La congélation des ovocytes s'inscrit dans la lignée des progrès vers plus d'égalité. Pourquoi ne pourrions-nous pas nous fixer des objectifs de vie au même titre que des buts professionnels? « La plupart du temps, les femmes ne deviennent stratégues de leur vie que pour répondre à une situation d'urgence: un divorce, une maladie grave, un deuil », explique Dorothy Dalton* qui coache les femmes dans leur carrière. « Vouloir des enfants, contribuer à leurs études, être ménopausée sont des étapes de la vie que l'on doit intégrer, en amont, dans un plan professionnel. Quel est le problème si un employeur y voit un intérêt et laisse la possibilité à toute salariée de postposer sa grossesse en lui offrant un outil supplémentaire? »

Pourquoi ne pas faire ce choix? Quitte à ébranler les convictions de ceux qui estiment que les femmes n'ont pas le droit de bousculer la nature à des fins jugées égoïstes!

« J'ai fait congeler mes ovules pour être libre. C'est une révolution dans la vie des femmes! Avoir la possibilité de continuer à me concentrer sur mon job, ne pas me prendre la tête avec la question du choix carrière ou famille, c'est une énorme liberté. » Julia est attachée de presse. Elle a 29 ans, est passionnée par son boulot, et aura des enfants un jour, c'est sûr. « Mais je ne compte pas me mettre la pression pour trouver un père. Mes ovocytes congelés multiplient mes chances d'être maman plus tard, au bon moment. ». Idem pour Coryse, 32 ans, cadre dans une banque. « J'ai fait congeler mes ovocytes quand j'avais 27 ans. Ça m'ôte un poids: je n'ai pas encore trouvé l'homme qui pourrait être le père de mes enfants. Pour le moment, je donne la priorité à ce métier dans lequel je compte bien gravir les échelons. Pas de place pour un bébé tout de suite. »

COMME JULIA ET CORYSE, 80 % DES FEMMES QUI CONGÈLENT LEURS OVOCYTES EN BELGIQUE SONT CÉLIBATAIRES.

« Impossible de savoir combien d'entre elles se refont réimplanter leurs ovules plus tard », reconnaît Dominic Stoop, gynécologue et spécialiste de la cryopréservation des œufs à l'UZ Jette. « Les ovocytes sont surgelés pour une période de 10 ans. Une chose, dans le contrat, permet de décider ce qu'il en sera fait en cas de non-utilisation: les léguer à la recherche, les détruire ou en faire don à une autre femme. En Belgique, on peut se les faire réimplanter jusqu'à l'âge de 47 ans. » De quoi voir venir. De quoi se laisser le temps d'entreprendre une saine compétition pour les postes à responsabilité, d'égal à égal, avec les hommes. De quoi, aussi, prendre un risque éclairé: « Congeler ses ovocytes ne garantit pas la grossesse, précise le docteur Dominic Stoop. Comme pour toutes les fécondations in vitro, la probabilité que l'implantation réussisse se situe entre 30 et 50%. » Bien entendu, la plus sûre façon d'être enceinte reste la méthode naturelle. Faire un bébé en vitrifiant ses œufs, ça se réfléchit. Ça offre au moins l'avantage de ne pas sauter sur tout ce qui bouge de peur de rater le coche. Comme le martèle Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump: « On ne va quand même pas faire des enfants à 25 ans de peur de ne pas pouvoir les faire plus tard! ».

Si Mister Boss se mettait à rembourser la chose, le temps où certaines devaient renoncer à leur carrière face à l'urgence de fonder une famille, et vice versa, pourrait bientôt être révolu...

LAURIANE JONDE

*www.dorothydalton.com

©Auxipress

LE SOIR

10.01.2015

LE SOIR 10/01/2015 et 11/01/2015 page 60

JUMP forum

The event for advancing gender equality at work

*JUMP FORUM
March 5*

5 PLACES À GAGNER!
[Références]

Participez à l'événement incontournable sur l'égalité professionnelle !

THÈME 2015 :

The Female Economy

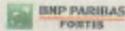
Comment profiter du plus grand marché au monde et du pouvoir grandissant des femmes dans le business ?

Jeu 5 mars 2015 de 8:30 à 18:30
Vlerick Business School • Campus de Bruxelles (Métro Rogier)

KNOWLEDGE PARTNER 

**SPEAKERS VISIONNAIRES / NETWORKING
ATELIERS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

*5 PLACES GRATUITES À GAGNER (seuls les frais de bouche sont à payer : 55 EUR +TVA ou lieu de 450) !
Testez votre chance en envoyant vos coordonnées à info@jump.eu.com
avec la mention « Concours Forum JUMP [Références] »

WOMEN FRIENDLY COMPANY 

CORPORATE PARTNER      

MEDIA PARTNERS    VENUE PARTNER  

INFOS ET PROGRAMME SUR WWW.JUMPFORUM.BE

POEPLSPHERE

14.01.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>www.peoplesphere.be 14.01.2015 Page: -</p>	<p>Circulation: 0</p>
<p>Participez à l'événement incontournable sur l'égalité professionnelle !</p>		
<p>Le Forum JUMP 2015 a lieu le 5 mars à Bruxelles (Vlerick Business School). Le thème de cette année : « The Female Economy : Comment profiter du plus grand marché au monde et du pouvoir grandissant des femmes dans le business ? ».</p>		
<p>Envoyez un signal positif fort à votre vivier de talents féminins</p>		
<p>Assurez à votre entreprise un plan d'égalité professionnelle réussi</p>		
<p>Découvrez des outils innovants en matière de gestion de talents</p>		
<p>Augmentez votre visibilité au sein d'une puissante communauté</p>		
<p>Réduction spéciale avec le code promo « PEOPLESHERE » : 400€ + TVA (au lieu de 450). Programme et inscription sur www.forumjump.be.</p>		
<p>Une initiative avec le soutien indéfectible de Peoplesphere!</p>		
<p>http://www.peoplesphere.be/fr/art/4653/participez-a-levenement-incontournable-sur-egalite-professionnelle</p>		

auxipress

ZIJ-KANT

20.01.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	 giving sense to media	
	<p>www.zij-kant.be 20.01.2015 Page: -</p>	<p>Circulation: 0</p>	<p>ISSN: 0</p>
<p>Geef je carrière een boost op het JUMP Forum</p> <p>Zin om je loopbaan in eigen handen te nemen? Kom dan op 5 maart naar het JUMP Forum, het jaarlijkse evenement voor gendergelijkheid op de werkvloer. Deze editie staat in het teken van "The Female Economy".</p> <p>Het JUMP Forum wil de diversiteit in organisaties verbeteren en helpt vrouwen om hun loopbanen uit te bouwen. Elk jaar verwelkomt het evenement honderden vrouwen en enkele mannen over heel Europa die zichzelf willen empoweren en die streven naar een grotere diversiteit op de werkvloer. Bedrijven leren er hoe ze het potentieel van vrouwen ten volle kunnen benutten. 2015 staat in het teken van "The Female Economy" en stelt de vraag hoe we de vruchten kunnen plukken van de steeds grotere rol die vrouwen spelen.</p> <p>Tips en tricks</p> <p>Tijdens deze volledige opleidingsdag geven succesvolle internationale sprekers tips en tricks. Zo komen Elena Bonfiglioli (Microsoft) en Michèle Paque (Quintiles Benelux) praten over succes versus prestaties en welzijn, en hebben Nicole Dewandre (Europese Commissie) en Christine Wenneras (Göteborg University) het over seksisme. Marc Timmerman (Axiom Consulting Partners Europe) onderzoekt of mannen ook baat hebben bij gendergelijkheid. Daarnaast geeft hij samen met Adelfien Decraemer (UGent) een HR-seminarie over genderverschillen en intergenerationele dialoog.</p> <p>Inspirerend</p> <p>Praktijkgerichte workshops zoals 'negotiation', 'powerful networking', 'motherhood as a catalyst' en 'the great female corporate quit' helpen je om je loopbaan naar een hoger niveau te tillen. Natuurlijk is er op het JUMP Forum ook veel tijd om te netwerken. Je ontmoet er immers een hechte gemeenschap van solidaire en inspirerende vrouwen.</p>  <p>Inschrijven</p> <p>Deelname aan het JUMP Forum kost 250 euro exclusief btw. Om van dit voordeeltarief te genieten (de normale prijs bedraagt 450 euro), vul je het inschrijvingsformulier in op de volgende link met de toegangscode JF15122.</p> <p>Het Forum vindt plaats in de Vlerick Business School in Brussel (metro Roger) op donderdag 5 maart 2015 (van 8u30 tot 18u30). Het Forum is een meertalig evenement (Frans, Engels, Nederlands).</p> <p>Hier kan je het filmpje zien van het JUMP Forum 2014.</p> <p style="text-align: center;">http://www.zij-kant.be/2015/01/geef-je-carriere-een-boost-op-het-jump-forum/</p>			

auxipress

POEPLSPHERE

01.02.2015



Est-il encore possible en 2015 que les salaires ne soient pas égaux entre hommes et femmes ? Quels sont les obstacles à l'égalité et surtout quelles sont les solutions potentielles pour y remédier ? Le Gender Hub regroupe un panel d'experts, réunis en l'occurrence le 24 mars dernier chez Quintiles à Bruxelles, afin de se pencher sur cette épineuse question.

La réalité en matière d'écart salarial sur base du genre est bel et bien concrète. Les données chiffrées sont disponibles désormais afin d'étayer le propos. Barbara Ortiz, de l'Institut pour l'Égalité Professionnelle, partage avec nous la définition du "gender pay gap" ainsi que les explications relatives à ce phénomène visiblement bien ancré dans nos entreprises.

"La différence de rémunération entre nos collègues masculins et féminins - le "gender pay gap" donc - peut être comptabilisée de deux manières distinctes: la première méthode compare le salaire total annuel moyen des deux populations, tandis que la deuxième se base sur une comparaison du taux horaire moyen

des femmes et des hommes. Cette deuxième approche est régulièrement utilisée afin d'affaiblir l'impact du travail partiel sur les résultats finaux. Bien entendu, nous pourrions considérer que le recours au temps partiel plus intensif auprès de la population féminine constitue en soi une forme de discrimination, compte tenu entre autres de l'impact négatif qu'il persiste à avoir sur la carrière de manière générale mais aussi sur les droits réduits envers certains avantages extra-légaux..."

LES RÉSULTATS

Sur base du salaire total annuel, nous pouvons observer une différence de l'ordre de 22% au bénéfice des collaborateurs masculins. En éli-

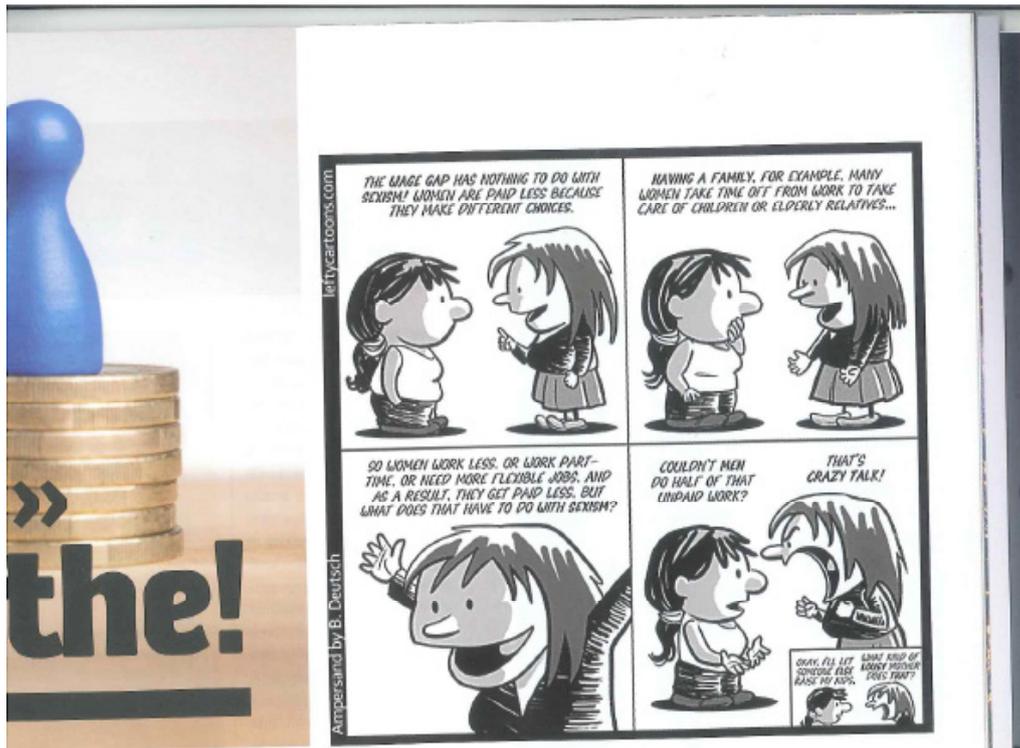
minant les écarts liés au travail à temps partiel et en comparant donc les salaires sur base du taux horaire, nous restons sur une différence de l'ordre de 10% au détriment de nos collègues féminines. Le recours aux formules dites d'aménagement du temps de travail ne constitue donc pas la clé de lecture pour comprendre l'écart salarial bien réel sur le marché. Plus étonnant encore, nous pouvons constater que cette différence s'accroît lorsque la position occupée devient plus importante dans l'organisation. En clair, plus nous progressons dans l'organigramme, plus l'écart salarial entre les genres se creuse.

Les écarts de rémunérations peuvent être expliqués par un faisceau complexe de facteurs plus ou moins explicables. Ceux-ci interviennent à des degrés divers dans la justification a posteriori d'une situation bien réelle.

Parmi les éléments connus figure bien entendu le temps partiel. Plus de 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes actuellement. Deuxième élément d'explication : le niveau de formation, avec paradoxalement un impact

POEPLSPHERE

01.02.2015



croissant sur les écarts de rémunération au fur et à mesure que le niveau de formation et de qualification augmente! La situation maritale et parentale joue également un rôle important. Et enfin, la nationalité peut également constituer un facteur "aggravant" puisqu'il apparaît que les femmes d'origine étrangère rencontrent davantage de difficultés que leurs homologues masculins pour atteindre des niveaux de rémunération comparables. D'autres facteurs non-déclarés interviennent encore, vraisemblablement à hauteur de 50% dans le maintien des écarts salariaux entre hommes et femmes sur le marché du travail. Peu tangibles à ce jour, ils tiennent essentiellement à la discrimination par le genre.

DES INITIATIVES EN COURS, HEUREUSEMENT !

Bien entendu, plusieurs entreprises ont d'ores et déjà entrepris de s'atteler à corriger la situation et à travailler les fondations d'une rémunération équitable pour l'ensemble de leurs collaborateurs, indépendamment de leur genre. Quintiles, hôte du Jump Gender Hub de cette année 2015 et pilotée au

quotidien par Michèle Paque qui a remporté l'année dernière le Wo.Men@Work Award, incarne un bel exemple d'initiative en la matière. En instituant un degré de tolérance zéro quant à la discrimination sur le lieu de travail et en favorisant l'accès au temps partiel dans l'organisation notamment... Comme l'indique Laurence Nigot (HR - Quintiles): "Lorsqu'une femme souhaite travailler à temps partiel, nous veillons à ce qu'elle puisse conserver sa position. Nous offrons davantage de possibilités sur le plan de la flexibilité des horaires et du travail à domicile. Ce ne sont absolument plus des tabous comme c'est encore le cas dans un trop grand nombre d'entreprises. Il faut arriver à intégrer que tout le travail autour de l'égalité des genres ne peut pas reposer sur des initiatives ponctuelles, que l'on oublie parfois pour y revenir de temps à autre. C'est un effort permanent que l'on ne peut relâcher."

COMMENT COMBATTRE ?

La première phase reste celle de la conscientisation. L'écart salarial est une réalité et il nécessite que nous agissions. Ensuite, il y a

des préjugés liés aux prestations qui doivent disparaître sur le marché du travail. Les clichés relatifs aux hommes forcément plus ambitieux, plus travailleurs et plus audacieux que leurs collègues féminines n'ont plus lieu d'être. Il est vrai que les femmes qui osent afficher une ambition comparable à celle de leurs homologues masculins souffrent de divers stéréotypes et sont souvent considérées comme arrogantes. Mais ces représentations ne tiennent pas la route lorsque nous y opposons de solides arguments. La multiplication des recherches sur le sujet et les enseignements qui en découlent permettront certainement de disposer d'une argumentation construite à l'avenir. Enfin, il conviendra de mettre en évidence pour les entreprises qui vivent cette situation d'inégalité le risque de perte de talents qu'elles courent si elles ne se penchent pas sur la problématique. Qu'on se le dise: les nouvelles générations ne se satisferont pas d'une situation de fait et n'accepteront pas un salaire inférieur comme une donnée établie. Elles iront simplement voir ailleurs ! ●

MAÏTÉ HOLVOET

POEPLESPHERE

01.02.2015



Hoe komt het dat mannen en vrouwen anno 2015 nog steeds een ongelijk salaris hebben? Wat zijn de obstakels en mogelijke oplossingen voor een gelijke verloning voor mannen en vrouwen? Dat was op 24 maart de centrale vraag tijdens de door Jump georganiseerde Gender Hub, een collectief van experts die verzamelden in de kantoren van Quintiles in Brussel.

DE GENDER PAY GAP, ABSOLUUT GEEN MYTHE!

Hoe komt het dat mannen en vrouwen anno 2015 nog steeds een ongelijk salaris hebben? Wat zijn de obstakels en mogelijke oplossingen voor een gelijke verloning voor mannen en vrouwen? Dat was op 24 maart de centrale vraag tijdens de door Jump georganiseerde Gender Hub, een collectief van experts die verzamelden in de kantoren van Quintiles in Brussel.

WAT IS DE GENDER PAY GAP?

Jonge mensen denken vaak dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen een zaak is die tot het verleden behoort, als iets dat al lang is opgelost. Niets is minder waar! Het loonverschil is er nog

steeds en kan bovendien worden bewezen aan de hand van cijfers. Barbara Ortiz van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen probeerde tijdens de Gender Hub een antwoord te geven op twee vragen: wat is de gender pay gap precies en hoe kunnen we dit fenomeen verklaren?

De gender pay gap, het verschil tussen het loon van mannen van vrouwen, kunnen we op twee manieren berekenen. De eerste manier is een vergelijking van het gemiddelde totale jaarloon van vrouwen met dat van mannen. De tweede methode is een vergelijking van het gemiddelde uurloon van vrouwen met dat van mannen. Deze laatste methode wordt gebruikt om het effect van het parttime werken, iets wat veel vrouwen in België doen, eruit te filteren. Je kan

natuurlijk ook stellen dat het feit dat vrouwen meer parttime werken dan mannen een vorm van discriminatie is. Waarom zouden het vooral vrouwen zijn die voor het huishouden en voor de kinderen moeten zorgen? Bovendien heeft het parttime werken vaak een relatief negatieve invloed op iemands carrière, krijgt men minder extralegale voordelen, enzovoort.

RESULTATEN

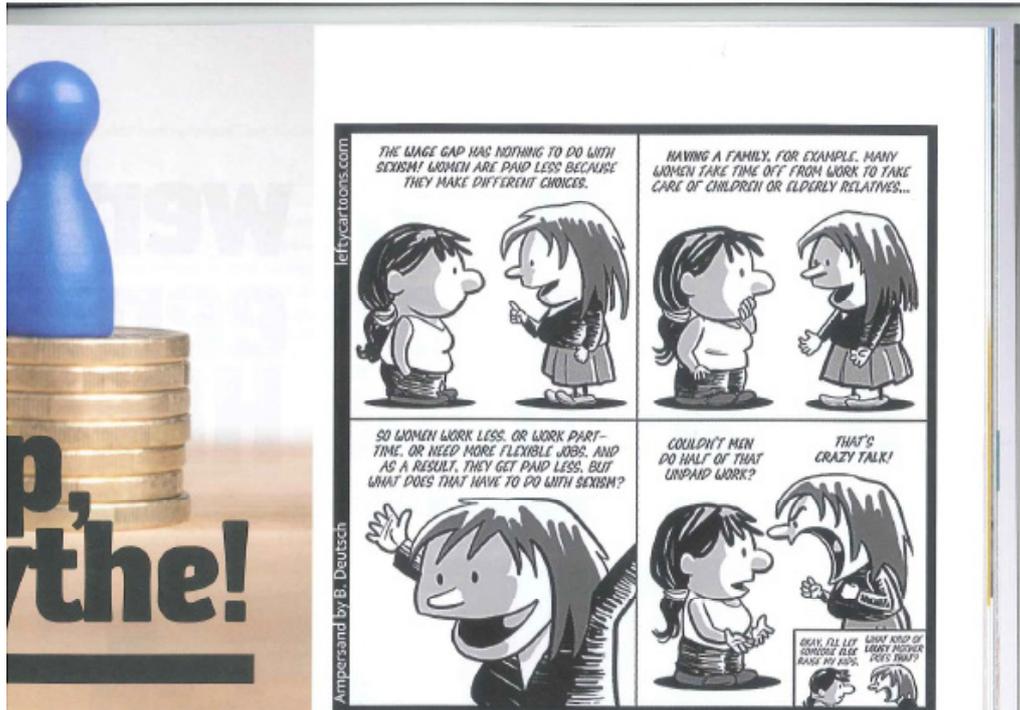
Als we naar het totale jaarloon kijken, zien we dat vrouwen 22 procent minder verdienen dan mannen. Zelfs als we bij parttime werkenden de niet-gewerkte uren eruit filteren, en kijken naar het loon per gewerkte uur, merken we dat er nog steeds een verschil van 10 procent bestaat. De loonkloof is dus duidelijk geen mythe die verklaard kan worden doordat vrouwen meer parttime werken. Wat ook erg opvallend is, is dat hoe hoger de positie van de vrouw is, hoe groter ook het verschil blijkt tussen haar loon en dat van haar mannelijke collega's.

HOE KAN DIT WORDEN VERKLAARD?

De loonkloof tussen mannen en vrouwen valt ultraaard niet goed te spreken, maar er zijn een aantal factoren waarvan we weten dat

POEPLSPHERE

01.02.2015



zij een invloed hebben op het verschil in verloning. De loonkloof is het resultaat van een complexe combinatie van verklaarbare en niet-verklaarbare factoren. Onder de gekende elementen die de loonkloof tussen mannen en vrouwen beïnvloeden, rekenen we voor een groot stuk het parttime werken. Het valt op dat 80 procent van de parttime werkenden vrouwen zijn. Een andere gekende oorzaak van de loonkloof is het opleidingsniveau: hoe hoger het diploma, hoe (paradoxaal genoeg) groter de loonkloof met de mannelijke collega's. Ten derde heeft het al dan niet getrouwd zijn en het hebben van kinderen ook een grote invloed. Nationaliteit speelt ook een grote rol: vrouwen van vreemde origine hebben het moeilijker dan hun mannelijke gelijken. De niet-verklaarbare factoren, welke goed zijn voor 50 procent van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, zijn tot zover onbekend maar hebben hoogstwaarschijnlijk veel met genderdiscriminatie te maken.

GELUKKIG DOEN SOMMIGE BEDRIJVEN HIER IETS AAN

Sommige bedrijven vinden gelukkig dat de loonkloof moet verdwijnen en werken actief aan een eerlijke verloning van al hun werke-

mers, onafhankelijk van hun gender. Een van die bedrijven is Quintiles, gastheer voor de Jump Gender Hub dit jaar. Een van de werknemers van Quintiles, Michèle Paque, won in 2014 de Wo.Men@Work Award als erkenning van al haar initiatieven om de gendergelijkheid te bevorderen. Quintiles heeft onder meer een multolerantie op discriminatie op de werkvloer en geeft veel ruimte aan parttimers binnen de onderneming. Indien een vrouw parttime zou willen werken, benadrukt Laurence Nigot van het HR Team, kan zij toch haar positie behouden. Daarnaast biedt Quintiles haar werknemers ook verschillende mogelijkheden om werk en privé goed te kunnen combineren. Flexibele werkuren en thuiswerken zijn daarbij geen taboewoorden zoals in nog zoveel ondernemingen vandaag. Nigot onderstreept ook het belang van een voortdurende inzet: gendergelijkheid is niet iets dat je even moet vooruit helpen en dan weer mag vergeeten – het vergt een voortdurende inspanning.

WAT MOETEN WE NU DOEN OM DE LOONKLOOF TE BESTRIJDEN?

Allereerst moeten mensen zich bewust worden dat er een loonkloof tussen mannen en vrou-

wen bestaat en dat daar iets aan gedaan moet worden. Daarnaast moeten er bepaalde vooroordelen over het verschil in werkprestaties tussen mannen en vrouwen verdwijnen: mannen zijn niet noodzakelijk ambitieuzer, betere werkers en grotere durvers dan vrouwen. Het is wel zo dat vrouwen die zich even ambitieus als mannen durven vertonen, vaak worden gestereotypeerd door hun omgeving en zelfs als arrogant worden beschouwd. Maar goed, je kan discussies over die vooroordelen niet winnen zonder goede argumenten. Daarom is het van primordiaal belang dat er meer onderzoek komt naar het fenomeen, zodat de bevindingen die daaruit voortvloeien kunnen dienen als rationeel bewijs in een argumentering. Een laatste belangrijk punt om de loonkloof te doen verdwijnen, is hardnekkige bedrijven voorlichten en waarschuwen dat ze veel talent mislopen door niets aan de loonkloof van hun personeel te doen. De nieuwe generatie vrouwelijke werknemers slikken niet meer zomaar een inferieur loon: zij zoeken simpelweg ergens anders naar werk.

MATTÉ HOLVOET

POEPLSPHERE

01.02.2015

Nepotisme en Seksisme in Peer-Reviews

FOCUS Peer-review

Wereldwijd laten meer vrouwen dan mannen een academische carrière links liggen. Vooral in de biomedische sector is dat het geval: daar gaat maar 44 procent van de biomedische PhD's naar vrouwen, samen met 25 procent van de postdoctorale posities. Bovendien worden globaal amper 7 procent van de professionele academische posities ingevuld door vrouwen.

Vroeger ging men ervan uit dat, eenmaal er meer vrouwelijke wetenschappers zouden zijn, de mannelijke dominantie op de hogere rangen van de academische wereld automatisch zou verminderen. Dat is echter niet het geval in de biomedische sector, waar nog steeds veel meer mannen dan vrouwen een hogere academische positie invullen – ondanks het sinds 1970 sterk toegenomen vrouwenaantal binnen deze sector.

WAAROM ZO WEINIG SUCCES?

Sommigen zeggen dat vrouwen met deze moeilijkheden geconfronteerd worden omdat ze minder gemotiveerd zijn dan mannen en minder bezig zijn met hun carrière. Bovendien zouden ze minder assertief zijn, wat hen belemmert om te vragen naar opslag of een promotie. Anderen denken dan weer dat vrouwen minder productief zijn dan mannen en dat hun werk minder wetenschappelijke waarde heeft. Slechts een minderheid stelt dat vrouwen gediscrimineerd worden omwille van hun gender en meer niet.

VROUWEN WORDEN BENADEELD

Christine Wenneras en Agnes Wold (Göteborg Universiteit, Zweden) stelden concreet vast dat veel minder vrouwen dan mannen, die in de jaren '90 solliciteerden voor een postdoctorale beurs in Zweden, succes hadden. Ze besloten een onderzoek te doen naar het peer-review systeem van de *Swedish Medical*

Research Council (MRC), één van de belangrijkste investeerders in biomedisch onderzoek in Zweden. De wetenschappers wilden zo onderzoeken of de MRC mannen en vrouwen op een gelijke manier evalueert. In het onderzoek wordt nagegaan of en in welke mate peer-reviewers wetenschappelijke waarde toekennen aan publicaties, zonder de mannelijke verwezenlijkingen te overschatten en die van de vrouwen te onderschatten.

“Genderdiscriminatie is iets wat overal ter wereld gebeurt.”

Hoe werkt het nu bij de MRC? Elke kandidaat geeft een curriculum vitae af, samen met een bibliografie en een onderzoeksvoorstel. De kandidatuur wordt door vijf peer-reviewers van één van de gespecialiseerde evaluatiecomités (elk comité heeft zijn specifiek onderzoeksveld) bestudeerd. Elke individuele kandidaat krijgt vervolgens een score van 0 tot 4 van de reviewers op drie parameters: wetenschappelijke competentie, wetenschappelijke relevantie en methodologische kwaliteit. Vervolgens vermenigvuldigt men alle scores en neemt men het gemiddelde van de vijf finale scores, waarna de kandidaat een totaalscore en ranking tussen 0 en

POEPLSPHERE

01.02.2015



Agnès Wold:
"Genderdiscriminatie is de meest waarschijnlijke oorzaak is voor het feit dat vrouwelijke onderzoekers minder succesvol zijn dan hun mannelijke collega's"

Christine Wenneras:
"Standaard wordt amper 7 procent van de professionele academische posities ingevuld door vrouwen"

64 krijgt. Het bestuur van de MRC, met onder andere de voorzitters van alle comités, selecteert uiteindelijk één tot drie kandidaten uit de beste ranking.

GEVALSTUDIE

In 1995 telde de MRC 14 aanmeldingen voor 20 postdoctorale beurzen, waarvan 62 mannelijke kandidaten waren en 52 vrouwelijke. Hun gemiddelde leeftijd was 36 jaar, ze waren allemaal in het bezit van een doctoraat en beide gendergroepen hadden gemiddeld evenveel wetenschappelijke artikels geproduceerd. Maar uit het onderzoek van Wenneras en Wold blijkt dat het MRC-paneel vrouwelijke kandidaten op de drie parameters persistent een lagere score toekent dan het mannelijke kandidaten beoordeelt. Vooral op de parameter 'wetenschappelijke competentie' scoorden de vrouwen lager dan de mannen, hoewel ze evenveel publicaties op hun naam hadden. Na vermenigvuldiging van de scores bekwamen vrouwelijke kandidaten op die manier een systematisch lager cijfer dan mannen. Het gevolg was dat 16 van de 20 postdoctorale beurzen naar

mannen gingen en slechts 4 naar vrouwen. Aanvankelijk weigerde de MRC beide onderzoekers toegang tot de peer review scores, maar via een juridisch achterpoortje wisten Wenneras en Wold deze onthullende documenten toch in handen te krijgen.

HYPOTHESE: WAAROM SCOREN VROUWEN ZOVEEL LAGER?

Op het eerste zicht zouden we kunnen stellen dat de lagere scores van de vrouwelijke kandidaten enkel te wijten zijn aan hun gender. Maar het is ook mogelijk dat de MRC gewoonweg weinig prioriteit geeft aan de onderzoeksvelden van de vrouwelijke kandidaten. Kandidaten van minder bekende universiteiten hebben mogelijk ook minder kans op een succesvolle kandidatuur, en zo zijn nog meer hypothesen te vinden.

Wenneras en Wold wilde de ware toedracht van de systematisch lagere score van vrouwelijke kandidaten achterhalen en gebruikten daarbij de multiple-regression analyse, waarbij de onderzoekers alle mogelijke factoren en diens impact op de uitkomst naar boven brachten.

Het resultaat bracht twee factoren aan het licht die elk een impact hadden op de scores: gender en nepotisme. Simpel gezegd: vrouwen hadden omwille van hun vrouw-zijn minder kans op de beurs, maar ze konden hun kansen wel verhogen als ze één of meerdere leden van het evaluatiecomité persoonlijk kenden. Mannen hadden dankzij hun gender bij voorbaat meer kansen, en daar bovenop verhoogde hun kans op succes ook naarmate ze één of meerdere leden van het paneel kenden.

Wenneras en Wold concludeerden dat genderdiscriminatie de meest waarschijnlijke oorzaak is voor het feit dat vrouwelijke onderzoekers minder succesvol zijn dan hun collega's – tenminste volgens de premisse dat deze vorm van discriminatie in andere peer review systemen even sterk aanwezig is als in de MRC. Maar het is moeilijk te geloven dat het in andere landen beter is, want genderdiscriminatie is iets wat overal ter wereld gebeurt en soortgelijk onderzoek, in de voetsporen van Wenneras en Wold, dringt zich dan ook op in zoveel mogelijk andere landen.

MATÉ HOLVOET

POEPLSPHERE

01.02.2015

Processus de co-optation: le népotisme et le sexisme au pouvoir!

FOCUS Peer-review

Plongeons-nous pour quelques instants dans le monde académique. A l'échelon mondial, le nombre de femmes abandonnant leur carrière est disproportionné comparé à celui de leurs équivalents masculins. L'exemple du secteur biomédical est intéressant : seulement 44% des doctorats sont réalisés par des femmes. 25% des postes de post-doctorat du secteur leur sont attribués et 7% des positions académiques sont occupées par des femmes.

L'hypothèse prévoyant que l'équilibre au plus haut niveau académique serait rétabli naturellement via l'augmentation du nombre de scientifiques féminines a du plomb dans l'aile. L'exemple du secteur biomédical en est donc la parfaite illustration puisque les hommes restent entre eux aux sommets même si depuis les années 70, le nombre de femmes actives dans le secteur va sans cesse croissant.

GRILLE D'EXPLICATION?

Certains attribuent cette situation de fait au manque de motivation de bon nombre de femmes et d'une implication moindre vis-à-vis de leur carrière. Celles-ci seraient moins assertives, et donc moins revendicatives en matière de progression et de promotion. D'autres prétendent encore que les collaboratrices seraient moins productives et que leurs contributions académiques auraient moins de valeur sur le plan scientifique. Seule une minorité ose affirmer que les femmes subissent une discrimination fondée sur le genre, tout simplement.

Christine Wenneras et Agnes Wold (Université de Göteborg, Suède) ont pu constater, sur des bases concrètes, que le nombre de femmes qui ont brigué avec succès une bourse postdoctorale au cours des années 90 était nettement inférieur à celui de leurs pairs masculins. Elles ont dès lors entrepris de mener une enquête relative au système de co-optation (peer-review) du Swedish Medical Research Council

(MRC), un des plus grands investisseurs dans le domaine de la recherche biomédicale en Scandinavie. Il s'agissait de comprendre si le MRC évaluait les hommes et les femmes de manière équitable. L'enquête devait vérifier si et dans quelle mesure les collaborateurs chargés d'évaluer les contributions scientifiques en veillant à ne pas surévaluer les dossiers "masculins" et à ne pas sous-évaluer les dossiers "féminins".

« En tant que femme, une candidate avait de facto moins de chances de se voir attribuer une bourse. »

Le processus de sélection du MRC fonctionne de la manière suivante: chaque candidat soumet son curriculum, une bibliographie et une proposition de recherche. Le dossier est alors analysé par cinq pairs appartenant à un des comités d'évaluation (chaque comité dispose de son propre champ de recherche). Chaque candidat reçoit ensuite un score de 0 à 4 sur les trois paramètres suivants: la compétence scientifique, la pertinence scientifique et la

POEPLSPHERE

01.02.2015



Agnès Wold

Christine Wenneras

qualité de la méthodologie appliquée. On multiplie ensuite tous les scores obtenus afin de retenir la moyenne des cinq scores finaux qui permet d'attribuer un score final oscillant entre 0 et 64 à chaque candidat. Le comité de direction du MRC, composé notamment des présidents de tous les comités de recherche, sélectionne au final entre 1 et 3 candidats figurant parmi les mieux classés.

ETUDE DE CAS

En 1995, le MRC comptait ainsi pas moins de 114 postulants pour 20 bourses post-doctorales à attribuer, répartis comme suit : 62 candidats masculins et 52 candidates féminines. L'âge moyen de ceux-ci était de 36 ans; tous étaient dotés du même bagage scientifique initial et les volumes de publications scientifiques étaient comparables quel que soit le genre des candidats. L'enquête menée par Wenneras et Wold a cependant démontré que le panel d'évaluation attribuait systématiquement un score inférieur aux dossiers portés par des candidates féminines. C'est surtout le paramètre lié à la compétence scientifique qui affichait les plus grandes différences. Au final,

16 des 20 bourses postdoctorales étaient attribuées à des hommes. Malgré le refus du MRC de donner accès aux délibérations des comités aux deux enquêtrices, celles-ci ont pu prendre connaissance de ces documents en ayant recours à la voie juridique.

QUELLE HYPOTHÈSE ?

À première vue, nous pourrions déduire de ce qui précède que les scores inférieurs obtenus par les candidates étaient liés à une forme de discrimination de genre. Prudence! Il est aussi possible que le MRC ne considère pas les thèmes de recherches proposés par les candidates comme des thèmes prioritaires. Autre lecture possible: les dossiers émanant d'universités moins réputées pourraient avoir moins de chance d'être retenus... D'autres options encore existent certainement. Wenneras et Wold voulaient comprendre la réalité des faits derrière le constat au désavantage des candidates féminines. L'analyse de régression multiple qu'elles ont menée a mis en évidence deux facteurs qui avaient un impact certain sur les classements établis par les comités d'évaluation: le genre et le népo-

tisme! Autrement dit: en tant que femme, une candidate avait de facto moins de chances de se voir attribuer une bourse, mais elle pouvait augmenter celles-ci à partir du moment où elle connaissait personnellement l'un ou l'autre membre du comité d'évaluation. Bien que doté de meilleures chances sur base de leur genre, les candidats masculins voyaient eux aussi augmenter leur taux de réussite à partir du moment où ils connaissaient déjà les membres des comités.

L'enquête a permis de conclure à l'importance de la discrimination sur base du genre en tant que cause principale des freins à la carrière scientifique, dans le contexte spécifique du MRC mais aussi dans d'autres organisations appliquant le même principe de "peer review" en matière de progression de carrière. Il y a fort à parier, par ailleurs, que ce mode de fonctionnement, avec les biais qu'il introduit, soit d'application dans bon nombre d'autres pays. Malheureusement...

MAÏTÉ HOLVOET /

ELLE BELGIQUE

01.02.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Elle Belgique 01.02.2015 Page: 28</p>	<p>Circulation: 51000 92bcf7 145</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <h2 style="text-align: center;">LES NOUVELLES DU FRONT</h2> <h3 style="text-align: center;">DAVANTAGE DE FEMMES DANS LES REPORTAGES</h3> <p>Le rédacteur en chef de l'agence de presse américaine Bloomberg News l'impose désormais à ses journalistes. « Tous les reportages Bloomberg News doivent inclure au moins une citation de femme, et il serait préférable qu'autant de femmes que d'hommes soient cités comme sources. Les femmes sont impliquées dans tous les secteurs que nous couvrons, au même titre que les hommes. Nos articles doivent le refléter. » Yeah!</p> <h3 style="text-align: center;">OBAMA NE PARLE PLUS QU' AUX FEMMES</h3> <p>Lors d'une conférence de presse, il n'a répondu qu'aux questions de huit journalistes femmes, laissant sur le carreau les messieurs habitués à être désignés à peine le doigt levé. Évidemment, l'événement, qualifié d'historique par la presse US, est le fruit d'une stratégie de com' bien rodée. « Cette conférence était une occasion unique de mettre en valeur le travail des nombreuses femmes qui travaillent dur pour informer les gens sur le président des États-Unis », a commenté Josh Earnest, le porte-parole de la Maison-Blanche.</p> <h3 style="text-align: center;">LE SACRE D'ISABELLA</h3> <p>Le magazine Lobby a remis son prix de la Femme de l'année à Isabella Lenarduzzi, initiatrice de Jump!, du Salon de l'étudiant et des Job Days. Plutôt qu'un prix justifié par son genre, on lui aurait bien accordé les autres awards décerné par le magazine: ceux d'entrepreneur, d'expert et de chroniqueur de l'année, qui tous lui vont comme un gant (normal, c'est une fille...).</p> <div style="text-align: right;">  </div> </div>		

©Auxipress

LA LIBRE ENTREPRISE (LA LIBRE BELGIQUE)

07.02.2015

	<p>JUMPO ASBL JUMPO 2 27075</p>	
	<p>La Libre Entreprise (La Libre Belgique) 07.02.2015 Circulation: 45830 ISSN: 161 Page: 11</p>	
<p>À l'agenda</p>		
<p>► Mardi 10 février Bourse Dans le cadre de la Salle boursière de Charle-roi, Pierre Van der Vennet, ingénieur de l'Université de Gand, donnera, à 18h, une conférence sur le thème : "Analyse technique et revue des marchés". Rens. : www.salleboursiere.com/news/bt/071/51.06.89</p> <p>► Mardi 24 février Entreprises au féminin La Commission "Femmes et Entreprises" du Conseil des Femmes francophones de Belgique organise, à Bruxelles de 18h à 20h, une conférence intitulée : "Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le sexe des entreprises". Quatre intervenants sont attendus : Claire Godding, Diversity Manager, BNP Paribas Fortis, Isabelle Hendrickx, Product Director "Transmission & Distribution" - Power&Gas, Tractebel Engineering, Isabelle Langlois-Loris Partner, Egon Zehneder, et José Martínez-Adam EMEA HR Director, Solvay. Rens. : c.herve@cffb.be</p>	<p>► Jeudi 5 mars Femmes C'est à la Vlerick Business School que se tiendra la nouvelle édition du forum JUMPO sur le thème : "The Female Economy. How can you benefit from the growing role played by women, and from their ever-increasing spending power?" Rens. : jumpforum.eu</p> <p>► Jeudi 5 mars Compétitivité A l'invitation du groupe de réflexion apolitique Belgium for Succes, Herman Van Rompuy, ancien président du Conseil européen, donnera, à 12h30 au B19 à Bruxelles, une conférence sur "La compétitivité de la Belgique et de l'Europe". Rens. : mireille.salkin@gmail.com</p>	<p>► Du 21 au 28 mars Ressourcement A l'intention des particuliers, de groupes ou d'entreprises, avec des offres sur mesure, Paul Flasse de TQ16 propose des randonnées de ressourcement dans le désert. La prochaine aura lieu du 21 au 28 mars dans le Grand Erg oriental. Cette randonnée de ressourcement est ouverte à tous ceux qui désirent un temps de pause et de développement personnel joyeux, sans prérequis préalable. La semaine alternera les temps de marche et les ateliers : pleine conscience, respiration, écoute, silence, méditation, relaxation, yoga du rire... Rens. : www.yoga-du-rire.be/rire-et-desert.html et www.randonnees-chamelieres.be</p>
<p>► Dès mars Sports Le sport est un formidable outil d'intégration et de cohésion, notent les organisateurs du Team Challenge. Cette compétition sportive inter-entreprises est organisée autour de 4 événements en soirée répartis sur l'année. Les quatre sports représentés sont le mini-foot, le badminton, le bowling et le karting. Lors de chaque événement, les différentes sociétés inscrivent des points en fonction de leur classement. Le vainqueur du Team Challenge est l'entreprise ayant récolté le plus grand nombre de points au cours des 4 soirées. Les rencontres auront lieu les 24 mars, 2 juin, 6 octobre et 24 novembre 2015. Les inscriptions se font via le site www.team-challenge.be, jusqu'au 30 janvier 2015.</p>		

auxipress

LA LIBRE ENTREPRISE

14.02.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>La Libre Entreprise (La Libre Belgique) 14.02.2015 Circulation: 45830 Page: 11 193</p>		
<p>À l'agenda</p>			
<p>► Mardi 24 février Entreprises au féminin La Commission "Femmes et Entreprises" du Conseil des Femmes francophones de Belgique organise, à Bruxelles de 18h à 20h, une conférence intitulée : "Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le sexe des entreprises". Quatre intervenants sont attendus : Claire Godding, Diversity Manager, BNP Paribas Fortis, Isabelle Hendrickx, Product Director "Transmission & Distribution" – Power & Gas, Tractebel Engineering, Isabelle Langlois-Loris Partner, Egon Zehnder, et José Martínez-Adam EMEA HR Director, Solvay. Rens. : c.herve@cffb.be</p> <p>► Dès mars Sports Le sport est un formidable outil d'intégration et de cohésion, notent les organisateurs du Team Challenge. Cette compétition sportive inter-entreprises est</p>	<p>organisée autour de 4 événements en soirée répartis sur l'année. Les quatre sports représentés sont le mini-foot, le badminton, le bowling et le karting. Lors de chaque événement, les différentes sociétés inscrivent des points en fonction de leur classement. Le vainqueur du Team Challenge est l'entreprise ayant récolté le plus grand nombre de points au cours des 4 soirées. Les rencontres auront lieu les 24 mars, 2 juin, 6 octobre et 24 novembre 2015. Les inscriptions se font via le site www.teamchallenge.be, jusqu'au 30 janvier 2015.</p> <p>► Jeu 5 mars Femmes C'est à la Vlerick Business School que se tiendra la nouvelle édition du forum JUMP sur le thème : "The Female Economy. How can you benefit from the growing role played by women, and from their ever-increasing spending power?"</p>	<p>Rens. : jumpforum.eu</p> <p>► Jeu 5 mars Compétitivité A l'invitation du groupe de réflexion apolitique Belgium for Success, Herman Van Rompuy, ancien président du Conseil européen, donnera, à 12h30 au B19 à Bruxelles, une conférence sur "La compétitivité de la Belgique et de l'Europe". Rens. : mireille.salkin@gmail.com</p> <p>► Vendredi 6 et samedi 7 mars Langues C'est à l'Autoworld à Bruxelles que se tiendra durant deux jours la 3^e édition du salon "International Language Days". L'objectif est de promouvoir la maîtrise de plusieurs langues comme un tremplin pour l'emploi en Belgique comme à l'international. Au programme notamment des conférences sur des thèmes tels que la rédaction d'un CV pour le marché professionnel international, l'expatriation, l'appren-</p>	<p>tissage des langues étrangères et les séjours linguistiques, la présentation à un examen de langue officiel. Rens. : www.language4days.be</p> <p>► Du 21 au 28 mars Ressourcement A l'intention des particuliers, de groupes ou d'entreprises, avec des offres sur mesure, Paul Flasse de TQ16 propose des randonnées de ressourcement dans le désert. La prochaine aura lieu du 21 au 28 mars dans le Grand Erg oriental. Cette randonnée de ressourcement est ouverte à tous ceux qui désirent un temps de pause et de développement personnel joyeux, sans prérequis préalable. La semaine alternera les temps de marche et les ateliers : pleine conscience, respiration, écoute, silence, méditation, relaxation, yoga du rire... Rens. : www.yoga-du-rire.be/rire-et-desert.html et www.randonnees-chamelieres.be</p>

© Auxipress

LA LIBRE ENTREPRISE

28.02.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>La Libre Entreprise (La Libre Belgique) 28.02.2015 Circulation: 45830 9464 n° Page: 1+10 531</p>	
<p>Carrières</p>		
<p>Les femmes ont-elles leur place dans les entreprises ? Débats. p.10</p>		
<h1>L'entreprise au féminin</h1>		
<p>► Quelle est la place des femmes dans l'entreprise ? Les étudiantes sont-elles préparées à la diversité ?</p>	<p><i>encore étudiant en médecine à l'époque. Et puis, je méritais une rétribution à ma valeur. Il faut oser aller de l'avant et croire en soi.</i></p>	<p><i>pouvoir grandissant des femmes dans le business ?</i> Parmi les thématiques qui seront abordées : l'influence des femmes dans le processus de décision. "Durant mon parcours professionnel, j'ai ressenti certaines différences. Est-ce parce que je suis une femme ou parce que c'est moi ?", se demande Nicole Dewandre, qui donnera une conférence au forum s'inspirant de son parcours et de l'ouvrage "The Silent Sex" (1). "C'est un collègue qui avait posté sur l'intranet un lien vers cet ouvrage. Je me suis dit : 'Voilà un livre qui rend compte de quelque chose que je ressentais. Mais chaque fois que j'en parlais, on me disait que ce n'était qu'une impression'", raconte Nicole Dewandre, conseillère auprès de la direction générale des communications et technologies à la Commission européenne.</p>
<p>► Des thématiques qui suscitent le débat.</p>	<p>Depuis, les choses ont évolué. "Mais le chemin vers une diversité totale est long", reconnaît José Martinez-Adam, HR director chez Solvay EMEA. "Mais il est important d'en parler. Les gens commencent à prendre conscience de la richesse de la diversité".</p>	<p>Cette question de la place de la femme dans l'entreprise n'est pas neuve pour elle. Entre 1997 et 2003, Nicole Dewandre s'est occupée, au sein de la Commission, de la promotion des femmes dans la recherche scientifique. "A l'époque, j'avais lu l'ouvrage de Virginia Valian 'Why so Slow ?' qui montrait que l'avancement des femmes était freiné par une série de petites choses. Une étude montrait aussi que les professeurs féminins du MIT disposaient de moins d'espaces de bureaux, avaient une charge de cours plus importante...", raconte Nicole Dewandre qui souhaite porter la question, mais sans victimiser les femmes. "The Silent Sex est basé sur une étude qui montre que quand les femmes sont en minorité dans un groupe qui doit prendre une décision à la majorité, la décision finale reflète peu leurs préférences. Elles s'expriment moins lors de leur temps de parole et du</p>
<p>Eclairage Solange Berger</p>	<p>"De plus en plus d'entreprises ont des plans de diversité. Ces plans sont utiles mais pas suffisants", estime Isabelle Langlois-Loris, partner Egon Zehnder. "Il y a une réelle volonté chez nous d'engager des femmes et de les faire progresser dans la hiérarchie", note Geneviève Brennet, de Tractebel Engineering. "Mais ce n'est pas facile quand on sait qu'il y a moins de 20% de filles parmi les étudiants en ingénieur civil."</p>	
<p>Il est temps que les choses bougent vraiment", estime Dominique Estenne. Pour la présidente de la Commission Femmes et Entreprises du Conseil des Femmes francophones de Belgique, la question de la diversité dans l'entreprise progresse, mais pas assez vite. "On a constaté que les étudiantes n'y étaient pas préparées. C'est pourquoi nous allons mener des actions spécifiques dans les universités."</p>	<p>"En trois-quatre ans, nous avons pas mal progressé, mais ce qui est important c'est de faire émerger des modèles", note Claire Godding, diversity manager chez BNP Paribas Fortis. Une question qui préoccupe aussi Charlotte le Beau de Hemricourt, qui était déjà venue témoigner, comme étudiante, au colloque de l'an dernier. "Comme étudiante, je n'avais pas conscience des problèmes de diversité dans l'entreprise. Maintenant je travaille, et cela se passe très bien. Mais je me pose des questions et notamment : 'Qui va pouvoir me servir de modèle ?'"</p>	
<p>Pour son 9^e congrès annuel qui s'est tenu mardi dernier, l'association a choisi comme titre "Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le sexe des entreprises". Une entreprise encore bien masculine à en croire les témoignages des participants. "A l'époque où je travaillais dans la distribution, il était inimaginable qu'une femme soit directrice de magasin. Tout simplement parce qu'on estimait qu'elle n'était pas disponible le samedi.", raconte Catherine Alexandre, fondatrice de Cachamas.</p>	<p>La question des femmes dans l'entreprise est aussi au cœur du forum JUMP, qui se tiendra jeudi. Le thème de cette nouvelle édition : "The Female Economy : comment profiter du plus grand marché au monde et du</p>	
<p>"Tout le monde autour de moi recevait des augmentations, mais pas moi. Alors je suis allée voir mon patron", explique Ursula Saint-Léger, executive vice président Human Resources chez Aptar Group. "Il m'a répondu : 'Tu n'as pas vraiment besoin d'argent. Ton mari est médecin non ?' Or, il était</p>		

© Auxipress

LA LIBRE ENTREPRISE

28.02.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
28.02.2015



sont plus souvent interrompues que les hommes", explique Nicole Dewandre. "Quand la décision est prise à l'unanimité, les hommes font un peu plus attention. Quand les femmes sont en majorité, l'étude montre que les hommes ne s'expriment pas moins dans leur temps de parole et que les femmes sont plus à l'écoute. Dès lors, les préférences des hommes sont mieux respectées."

Voilà de quoi confirmer le ressenti de Nicole Dewandre. "Quand je vais à des réunions, j'ai parfois l'impression de perdre mon temps. Je trouve que les hommes parlent beaucoup juste pour dire... qu'ils ne veulent pas beaucoup parler. Et quand les femmes prennent la parole, les participants se lassent plus vite. Il suffit cependant d'avoir un président de réunion qui soit attentif à ce que disent les femmes, et le montre, pour que cela change. Mais c'est rare", constate Nicole Dewandre. "Quand je

dis à mes collègues que j'ai l'impression de perdre mon temps en réunion, ils me disent qu'eux aussi. Alors pourquoi perdre tant de temps et ne pas mener les réunions autrement ?"

→ (1) "The Silent Sex: Gender, Deliberation, and Institutions", Christopher F. Karpowitz et Tali Mendelberg, 2014, 472 pages; <http://press.princeton.edu/titles/10402.html>

Epinglé

La carte des réseaux

Visibilité. "Les femmes ne sont pas assez visibles au sein des entreprises. Elles ne sont pas suffisamment présentes dans les réseaux", cons-

tate Isabelle Langlois-Loris lors du débat de la Commission "Femmes et Entreprises". Cette soirée-débat fut justement l'occasion du lancement officiel de deux nouveaux réseaux belges. Le premier, baptisé "SBS Women Alumni Network", est destiné aux anciennes de la Solvay Business School; le second, "Polytech Female Engineers in Motion", rassemble les anciennes de l'école polytechnique de l'ULB. "Il s'agit d'un environnement ouvert à toutes les générations où l'on pourra partager ses expériences. Il ne s'agit pas de concurrencer d'autres réseaux de femmes mais plutôt d'aborder les spécificités des carrières des femmes qui sortent de ces deux écoles", précise Isabelle Langlois-Loris. Une première activité - commune - est prévue le 1^{er} avril.



auxipress

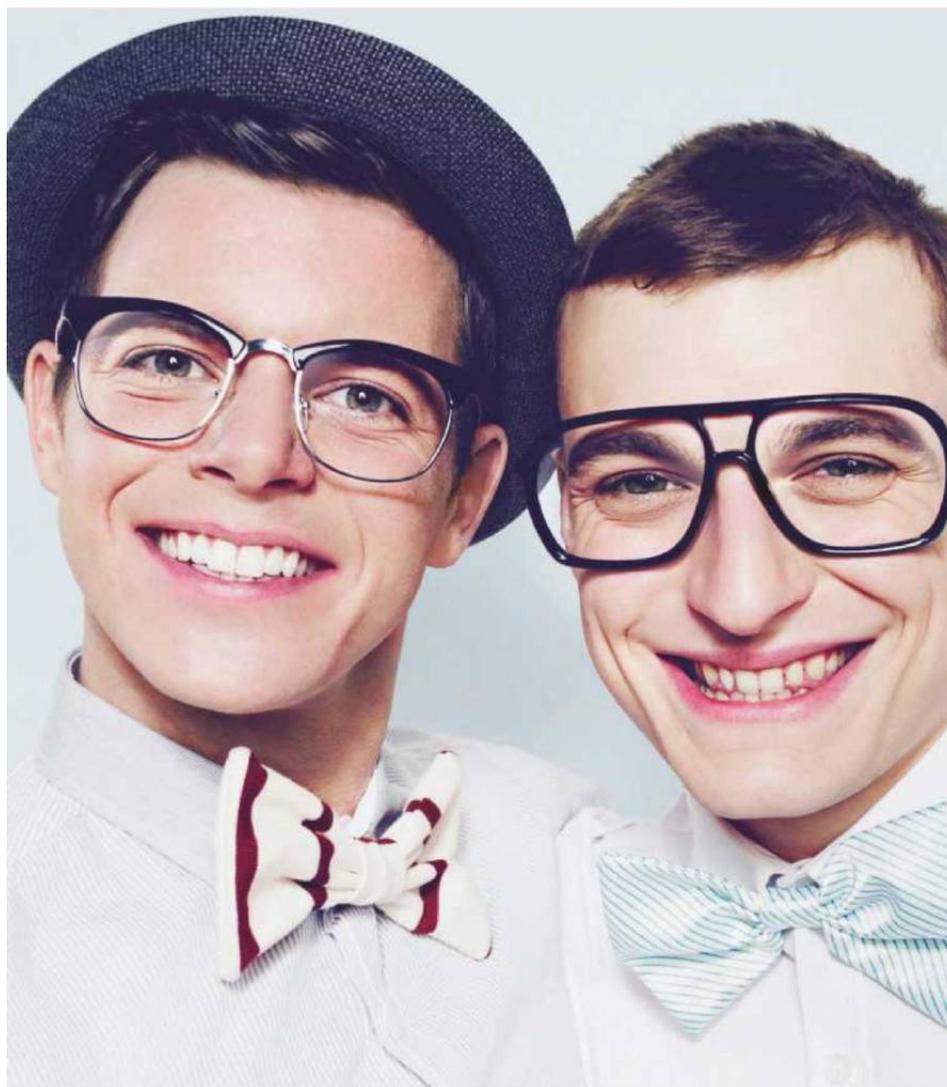
MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	 giving sense to media
---	--	--

marie claire	<p>Marie Claire Belgique 01.03.2015 Page: 94-99</p>	Circulation: 17376	93e768 3043
---------------------	--	--------------------	----------------

société



©Auxipress

94

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.03.2015



L'OPTIMISME EN PARTAGE

Alors que la société est en crise et que le pessimisme se propage à vitesse grand V, il nous a semblé important de donner la parole à des gens qui ont érigé l'espoir au rang de credo. Des raisons d'espérer, il y en a : la preuve par 7 !

PARAURÉLIA DEJOND ET ANOUK VAN GESTEL.

Le défi est de taille : mettre l'espoir et l'optimisme au service de l'avenir pour contrer la morosité ambiante. Malgré une société en crise, les acteurs de cette quête d'un monde plus sensé œuvrent, chacun à leur façon, à construire une société positive. Un état d'esprit résolument optimiste à brandir sans relâche pour que la recherche du bonheur ne soit pas vaine. Plus que jamais l'alliée d'une société plus paisible, cette attitude dynamique, enthousiaste et constructive permet une belle énergie. Celle qui fait renaître l'espoir, la confiance en soi, dans les autres et en l'avenir. Parce que rester combattif et passionné est la meilleure clé pour que le monde soit le plus apaisé possible pour les générations à venir. Rencontrez avec sept optimistes convaincus.

(A lire : « Optimiste », d'Alain Braconnier, éd. Odile Jacob)



ISABELLA LENARDUZZI,
fondatrice de Jump* et du salon européen de l'étudiant

« NOUS PASSONS DE L'AMOUR DU POUVOIR AU POUVOIR DE L'AMOUR »

A-t-on vraiment le choix de ne pas croire en l'avenir ? C'est très mauvais pour notre santé et c'est schizophrénique si nous avons décidé de faire des enfants. Les gens qui font du bien font beaucoup moins de bruit que ceux qui font du mal. C'est dommage. Nous sommes tous de potentiels « sauveurs de monde » il « suffit » juste de le savoir, d'y croire, d'avoir du courage et de se retrousser les manches. Moi j'ai toujours été au front pour créer un monde meilleur. Je ne comprends pas pourquoi si peu de personnes sont comme moi. Mon père m'a appris à voir toujours le côté positif des gens et à croire en soi. Ne jamais se positionner comme victime. C'est la seule façon d'avancer et d'avoir une chance de réussir. Malgré un contexte assez sombre en Belgique et dans le monde, je vois, dans mon univers professionnel et autres, des avancées ou concrétisations, même petites, qui permettent d'ériger l'espoir en credo. Il faut célébrer que les femmes dans notre partie du monde, n'ont jamais été aussi libres, aussi éduquées et aussi influentes. C'est magique. C'est un vrai cadeau pour nous toutes que de pouvoir créer sa vie. Notre civilisation se caractérise par cette nouvelle dimension de collaboration entre les femmes et les hommes plutôt que par la domination des hommes sur les femmes et c'est une grande première dans l'histoire de l'humanité. Cela nous donne des responsabilités. Cela peut nous faire peur car il faut tout inventer et non plus se conformer. La résistance de beaucoup d'hommes et de certaines femmes est difficile à accepter mais c'est le signe qu'ils ont perdu. Le défi désormais, c'est de prouver que les femmes peuvent faire différemment que les hommes en inventant ▶

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.03.2015



société

une planète plus propre, plus durable, plus inclusive et solidaire. C'est un pari que je fais, même si je peux complètement me tromper. Nous avons encore tant de chemin à parcourir à l'intérieur de nous et dans nos sociétés. Mais je veux croire que les femmes qui ont goûté à la liberté ne reviendront plus jamais en arrière. Il faut rester vigilante mais un vrai recul est improbable. L'enjeu désormais est de partager ces valeurs avec des peuples qui n'ont pas fait le même chemin depuis si longtemps que nous et qui pourraient faire pression pour que nous revenions vers des rôles "naturels" de la femme, c'est-à-dire génitrice et au service des enfants et des hommes. Nous sommes en pleine transition et les résistances au changement sont de plus en plus grandes. C'est bon signe. Cela veut dire que l'on gagne. Nous passons de l'amour du pouvoir au pouvoir de l'amour ! »

* www.forumjump.eu.



LOÏC VAN CUTSEM,
*économiste, general manager Oksigen Lab**

« LE COÛT DE L'INACTION EST PLUS IMPORTANT QUE LE COÛT DE L'ACTION, AGISSONS MAINTENANT ! »

L'entreprenariat sociétal prend de l'ampleur, je m'en réjouis ! Vu l'importance des défis sociétaux (pauvreté, exclusion, vieillissement, changement climatique, mobilité), tous les acteurs (publics, privés, associatifs, citoyens) ont un rôle à jouer et tous peuvent apporter un changement positif. Les pouvoirs publics et la société civile ne peuvent répondre à tous ces défis. Ces challenges peuvent être abordés de manière entrepreneuriale, avec une finalité d'impact sociétal. Le business est également un acteur clé pour apporter des solutions innovantes à ces défis sociétaux. Il s'agit non seulement d'une obligation morale pour les entreprises, mais aussi d'une opportunité de pérenniser les écosystèmes dont elles dépendent et de développer de nouveaux marchés. Au sein d'Oksigen, nous accompagnons et finançons ces entrepreneurs sociaux qui développent des solutions innovantes aux défis sociétaux. Nous aidons également plusieurs grandes entreprises à repenser leurs business modèles et à offrir des produits et services pour répondre aux besoins spécifiques des personnes précarisées en Belgique dans le domaine du logement, de l'alimentation, de la santé. Ceci, en collaboration avec des organisations actives dans le secteur de la précarité. Une des clés de la réussite du changement sociétal réside effectivement dans la cocréation entre acteurs et la mise sur pied de partenariats hybrides. Le coût de l'inaction est plus important que le coût de l'action, autant agir maintenant. Bien sûr, le "social business" est moins rémunérateur, mais c'est totalement compensé par l'énergie et la motivation que j'y trouve. J'ai la grande chance d'être entouré tous les jours d'acteurs de changement passionnés et passionnants, qui partagent cette volonté d'impact sociétal. J'aime pouvoir contribuer, à ma petite échelle, à un monde plus sensé, plus durable ! »

* www.oksigenlab.eu.

©Auxipress

96

COBBE

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.03.2015



LEO BORMANS,
ambassadeur de la chance

« PISTEZ LES BOUTONS VERTS
DANS VOTRE VIE »

Je me définis plutôt comme un "possibiliste" que comme un "optimiste", car le bonheur est une combinaison entre croyance et comportement. Les gens qui pensent qu'ils vont mourir durant une opération courent effectivement plus de risque d'y rester. Et une enquête montre que les femmes anxieuses durant la grossesse risquent plus de difficultés dans l'éducation future de leur enfant. Notre croyance influe sur notre comportement. Il est prouvé que la corrélation entre l'optimisme et le bonheur est au moins aussi proche que celle entre le fait de fumer et le cancer du poumon. Un optimiste vit plus longtemps et récolte plus de succès dans tous les domaines... Et pourtant, on croise encore beaucoup de pessimistes. Mais il est possible d'apprendre la pensée positive. L'optimiste et le bonheur sont définis pour 50 % par nos gènes, et pour 10 % par les circonstances. Les 40 autres pourcents dépendent de la manière dont on regarde le monde et des actions que l'on entreprend. La réalité est la même pour tout le monde. Il s'agit donc surtout de voir comment on s'y accommode... ou pas. Vous devez décider consciemment d'être heureux et, non moins important pour votre équilibre personnel, contribuer au bonheur des autres. Ce bonheur est à portée de main ! Il réside dans de petites choses. Une visite à votre grand-mère que vous aimez tant, un délicieux bain chaud, un bon moment avec les enfants... Pour les besoins de mon livre "Le bonheur, The World Book of Happiness" (éd. Racine), j'ai croisé des centaines de professeurs dans le monde entier. Et je n'oublierai jamais ce que m'a dit l'un d'eux : on reconnaît immédiatement un pessimiste. Ce professeur divisait la population mondiale en deux catégories : des "boutons rouges" (pessimistes) et des "boutons verts" (optimistes). Au cours d'une conversation, les premiers utilisent volontiers des mots comme "moi", "avant" et "pro-

blèmes". Tandis que les optimistes donnent plus dans le "nous", le "futur", et les "solutions". En outre, tant l'optimisme que le pessimisme sont contagieux. Il suffit de passer un moment avec un collègue qui arrivera le matin et vous dira "Toi non plus, tu n'as pas bien dormi, hein ?" pour vouloir retourner à la maison. J'entends souvent une critique selon laquelle les optimistes ne seraient que de doux rêveurs un peu naïfs. Mais il existe de plus en plus de recherches scientifiques prouvant que l'optimisme rend clairement plus heureux. Une étude de la London School of Economics montre même que les jeunes qui se sentent bien dans leur peau à 15 ans gagneront 20 % de plus que les autres à l'âge de 30 ans. Encore plus important : les interventions positives, comme cette visite à la fameuse grand-mère, ont un effet antidépresseur. »



JORDI QUOIDBACH,
docteur en psychologie, professeur à l'Université Pompeu Fabra de Barcelone.

« PARADOXALEMENT, PLUS LES
GENS PENSENT QUE LE
MONDE EST IMPRÉVISIBLE, PLUS
ILS SAVOURENT LES PETITS
BONHEURS DU QUOTIDIEN »

Si on prend l'évolution de la violence à travers les âges et malgré les récents événements traumatisants, la civilisation n'a jamais été aussi sûre qu'aujourd'hui. Il n'y a donc pas lieu de s'alarmer plus qu'auparavant. Paradoxalement, mon équipe de recherche a également observé que plus nous percevons le monde comme imprévisible, plus la situation est chaotique ou qu'il y a une menace latente, plus nous avons tendance à savourer l'instant présent. Par exemple, nous avons réalisé une étude assez simple sur 200 personnes dans la rue, aux uns nous leur avons distribué un flyer avec le message : "La vie est imprévisible", aux autres un flyer avec le message : "la vie est constante." Une centaine de mètres plus loin, nous avions placé un stand avec des roses fraîches. ►

©Auxipress

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.03.2015



société

Les gens qui avaient reçu le flyer "Le monde est imprévisible" étaient deux fois plus nombreux à s'arrêter pour sentir et toucher les roses. Quand le monde va mal, on a tendance à savourer les petits plaisirs. Mon conseil, quand on passe par une période un peu noire où l'on rumine, c'est de trouver refuge dans ces petits plaisirs du quotidien. Faire attention à ce qui nous entoure, faire fonctionner ses sens, on sait que cela a un impact positif sur notre bonheur. Tout le monde n'a pas le temps ou l'envie de méditer pendant des heures, mais prendre le temps de se recentrer quelques minutes, en pleine conscience, pour savourer un petit plaisir anodin est à la portée de tous. Je pratique cet exercice avec mes étudiants : je leur donne un grain de raisin et je leur demande de l'observer, de l'écouter rouler entre les doigts, de le humer, de le mettre en bouche et de prendre le temps de décrire les sensations éprouvées. C'est un moyen efficace pour ne plus ruminer ! »



ALEXIA MICHIELS,
coache de vie, cofondatrice du Resilience
Institute Europe*

« RESTER OPTIMISTE
EST UN CHOIX »

Etre capable de rebondir face à l'adversité, s'épanouir quels que soient les défis, tirer le meilleur de ses ressources, réussir à avoir un impact sur les autres : tels sont les objectifs de l'approche du Resilience Institute, développée par le Docteur Sven Hansen. Résultat : des patrons rayonnants, capables d'aider leurs équipes, d'être inspirants. Rester optimiste est un choix, une décision consciente. Ce n'est possible qu'en regardant aussi ce qui va bien, ce qui est porteur d'espoir. Cela n'implique pas d'ignorer les défis ou la réalité parfois cruelle, mais d'adopter une attitude qui met en avant "l'optimisme réaliste" : être lucide par rapport à la situation, mais optimiste quant à notre capacité à la gérer. Selon moi, le monde du travail est d'ailleurs en

train de changer positivement. Notre équipe s'occupe d'organisations professionnelles qui ont compris que le succès dans la durée ne pouvait s'inscrire que par une transformation culturelle profonde qui remette le sens, les valeurs et l'humain au cœur de toutes les préoccupations. Le travail que nous faisons avec nos clients-partenaires pour changer les comportements et développer les compétences de résilience des équipes me donne de vraies raisons d'espérer, le monde professionnel devient agent de changement pour le monde en général en créant des environnements de travail *supportifs* et plaçant sens et valeurs au cœur du système. Chacun gagnerait à adopter une attitude d'observation de soi et de responsabilisation. Sur un plan individuel, il faut connaître ses propres sources d'énergie qui peuvent être différentes pour chacun et avoir la discipline de les activer. A 43 ans, je suis habitée par l'espoir : le monde fait face à d'immenses défis, mais je pense que nous avons des ressources énormes pour les affronter. Notre liberté fondamentale réside dans le choix des réponses à apporter. Collectivement, les sociétés, les hommes et les femmes qui en font partie, vous comme moi, nous avons l'opportunité et la capacité de créer un nouveau mode de fonctionnement. Cela va prendre du temps, mais le mouvement est en marche. »

* www.resiliencei.com.



LUC SIMONET,
président de la Ligue des Optimistes
du Royaume de Belgique

« L'OPTIMISME
EST L'INVERSE DU CYNISME »

Quand mes enfants étaient encore petits et se plaignaient du temps, je leur disais toujours qu'ils feraient mieux d'être contents. "Quel beau jour de pluie !" (rires) J'étais en Toscane avec des amis et ma famille voilà dix ans, et je l'ai encore répété à

©Auxipress

98

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.03.2015



PROFESSEUR KOËN KAS,
*oncologue moléculaire et trendwatcher
dans les soins de santé*

« LE SOIN DE SANTÉ DU FUTUR
S'APPELLE LE FUN »

ma fille. Là, elle m'a dit que les actes devaient succéder aux paroles. Une fois rentré à la maison, j'ai fait imprimer cette devise sur 50 parapluies. Au même moment j'ai décidé de mettre un point final à ma carrière stressante d'avocat dans le domaine fiscal. J'en avais assez des problèmes des clients. Pour m'occuper, j'ai commencé à jouer au golf. Après quelques mois, j'ai remporté un premier tournoi. J'ai dû prononcer un discours pour la circonstance. Mais j'avais peu d'inspiration et je me suis donc lancé dans l'anecdote du parapluie. L'auditoire s'est immédiatement montré très enthousiaste. Et certains membres de l'assemblée m'ont conseillé de lancer une association des optimistes. J'en ai écrit les statuts le soir même. J'y insiste sur l'importance d'un optimisme réaliste : nous devons devenir conscients que nous pouvons faire quelque chose pour rendre ce monde meilleur. J'aime le philosophe Emmanuel Kant qui expliquait que nous devons nous conduire d'une manière telle que si chacun faisait comme nous, l'ordre du monde en serait moins perturbé. A l'inverse, si le monde entier commençait à vivre selon notre modèle occidental de surconsommation, la vie de nos enfants en deviendrait impossible. Nous devons nous convaincre que notre monde peut évoluer positivement. Dans cette optique, l'optimisme devient le contraire du cynisme, que je déteste bien entendu. Et je ne suis visiblement pas le seul à penser cela. Puisque la Ligue des Optimistes compte actuellement 5 000 membres. Certains d'entre nous se réunissent chaque semaine. Cela se finit généralement par un petit verre et par une mission à chaque fois répétée : parler avec trois inconnus avant de pouvoir rentrer chez soi. Nous devons aussi nous rappeler que nous habitons l'un des pays les plus prospères au monde, il est indécent de se plaindre. »

Mon monde ne comporte pas de problèmes, mais des opportunités. Ceci me paraît l'idéal absolu pour notre avenir. Au lieu de changer des petites choses ici ou là, je veux carrément renverser le système. Pour le moment, 99 % du budget de la santé va à la lutte contre les maladies, principalement celles qui nous touchent à un âge avancé. Et donc, à peine 1 % de la somme est consacré à la prévention. Nous devons inverser radicalement la tendance ! Je crois que dans un futur proche, disons dix à vingt ans, notre immunité sera assurée par trois piliers : notre ADN, des senseurs qui mesureront notre bon fonctionnement, et une série d'applications Internet qui connecteront toutes ces informations entre elles. Maintenant, vous allez chez le médecin, il procède à quelques mesures et vous renvoie chez vous avec un médicament. Bientôt, vous recevrez un message, via votre smartphone, vous informant que vous devez vous rendre chez le médecin car l'une de vos données a changé. Cette façon de procéder permettra de traiter les problèmes nettement plus en amont. Je me doute que, pour le moment, cette conception des choses passe souvent pour de la science-fiction. Car elle dérange beaucoup de gens, surtout dans le secteur médical. Il apparaît aujourd'hui presque immoral de ne pas recueillir le code génétique de la population. Celui-ci peut aider à prévenir bien des soucis. La plupart des gens ont peur, ils ne veulent pas savoir qu'ils sont exposés plus que d'autres au cancer du sein par exemple. Mais qu'en serait-il s'il existait un modèle de soutien-gorge pourvu de senseurs qui pourraient détecter une tumeur à un stade précoce ? Ce soutien existe et est en phase d'essai. Il existe de nombreuses initiatives intelligentes pour motiver les gens : dans une banque russe, les épargnants qui bougent davantage perçoivent plus d'intérêts. Voilà bien une façon de rendre le rapport à la santé plus fun. C'est bel et bien l'avenir ! » ■

©Auxipress

CORBIS

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	 <p>giving sense to media</p>
<p>Marie Claire Vlaamse Editie</p>		
<p>01.03.2015 Page: 92-97</p>	<p>Circulation: 10620</p>	<p>93eb00 3066</p>
<p>marie claire</p>		
<p>maatschappij</p>		
		
<p>©Auxipress</p>		
<p>92</p>		

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.2015



OPTIMISME KAN ONS REDDEN

“Optimism is a moral duty”, zei filosoof Karl Popper. Maar wie ziet de zon nog schijnen in tijden van crisis en terreur? Marie Claire ging praten met een geluksepert, de voorzitter van de Optimistenbond en vijf andere vooraanstaande positivo’s, die ons dapper een halfvol glas aanboden.

TEKST AURÉLIA DEJOND EN STEFANIE VAN DEN BROECK.

Je moet het maar doen: hoopvol en optimistisch de toekomst tegemoet zien in een wereld waar algehele mistroostigheid troef lijkt. Maar ondanks het feit dat de maatschappij een crisis doormaakt, zijn er heel wat mensen op zoek naar een meer zinvolle wereld, en elk op hun manier werken ze aan een positieve maatschappij. Grenzeloos optimisme is echt wel een belangrijke factor om de weg naar het geluk te vinden. Meer dan ooit zorgen deze mensen met hun dynamische, enthousiaste en constructieve houding voor een positieve *vibe* die we hard nodig hebben om de maatschappij vreedzamer te maken. En om meteen nieuwe hoop, en meer vertrouwen in onszelf, de anderen en de toekomst te hebben. Want de beste manier om een betere wereld te creëren voor de komende generaties is blijven strijden, en gepassioneerd blijven. Wij vroegen drie overtuigde optimisten hoe je dat doet.



LEO BORMANS,
geluksambassadeur

“ZOEK DE GROENE KNOPPEN
IN JE LEVEN OP”

Ik noem mezelf liever een *possibilist* dan een optimist, omdat geluk een combinatie van geloof en gedrag is. Mensen die denken dat ze zullen doodgaan tijdens een operatie, hebben ook meer kans om te sterven. En uit onderzoek blijkt dat vrouwen die angstig zijn tijdens hun zwangerschap, meer risico lopen op latere opvoedingsproblemen. Ons geloof beïnvloedt ons gedrag. Dus als we dat geloof veranderen, kunnen we ons gedrag ook veranderen. Het is bewezen dat de correlatie tussen optimisme en geluk even groot is als die tussen roken en longkanker. Een optimist leeft langer, is succesvoller... met andere woorden: er zijn absoluut geen nadelen aan verbonden. En toch zijn er nog veel pessimisten. Het goede nieuws is: we kunnen positief leren denken. Optimisme en geluk zijn voor 50 procent genetisch bepaald, en voor 10 procent door omstandigheden. De overige 40 procent hebben we zelf in de hand, door de manier waarop we naar de wereld kijken en de acties die we ondernemen. De realiteit is voor iedereen hetzelfde, het gaat om hoe je ermee omgaat. Je moet heel bewust beslissen om gelukkig te zijn en - zeker niet onbelangrijk - bij te dragen aan het geluk van anderen. En oprecht geloven dat het kan, natuurlijk. Dat is niet moeilijk, het zit in kleine dingen. Eens een bezoekje brengen aan die oude tante, een lekker warm bad nemen, iets leuks doen met de kinderen... En je focus verleggen. Voor mijn *World Book of Happiness* heb ik met honderd professoren wereldwijd gesproken, en ik zal nooit vergeten wat een van hen me zei: “Een pessimist herken je meteen.” Hij verdeelde de wereldbevolking in ‘rode knoppen’ (pessimisten) en ‘groene knoppen’ (optimisten). Die eersten hebben het in een gesprek vooral over ‘ik’, ‘vroeger’ en ‘problemen’. Terwijl de groene knoppen liever praten over ‘wij’, ‘de toekomst’ ▶

©Auxipress

93

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.2015



maatschappij

en 'oplossingen'. Bovendien is het besmettelijk. Geen betere manier om pessimistisch te worden, dan een dag met zo'n rode knop door te brengen. Een collega die 's ochtends arriveert en meteen zegt: "Ook niet goed geslapen precies?" Dan wil je het liefst meteen weer naar huis. Probeer dus zoveel mogelijk groene knoppen op te zoeken in je leven."

"Eén bedenking hoor ik vaak: dat optimisten naïeve dromers zouden zijn. Gelukkig is er steeds meer wetenschappelijk onderzoek dat bewijst dat optimisme gelukkiger maakt. Uit onderzoek van de London School of Economics blijkt zelfs dat jongeren die zich op hun vijftiende goed in hun vel voelen, op hun dertigste twintig procent meer verdienen dan het gemiddelde. En wie zich als tiener slecht voelde, verdient later twintig procent minder. Belangrijker nog: positieve interventies, zoals die oude tante bezoeken, hebben evenveel effect als antidepressiva."



WOUTER TORFS,
CEO Schoenen Torfs

**"EEN ECHE Ondernemer
DURFT TE SPRINGEN"**

Van nature kijk ik altijd naar de positieve kant van de dingen. Als er iets moet gebeuren, zakelijk of familiaal, dan ga ik ervan uit dat het goed afloopt. Zonder naïeve bloemetjessfeer, welteverstaan. Als wij een nieuwe winkel willen openen, zullen we eerst heel grondig de pro's en contra's onderzoeken. Maar als we beslissen om te springen, dan is die positieve ingesteldheid nodig.

Optimisme zit ook heel diep ingebakken in ons bedrijf. Mensen staan bij ons centraal en we geloven in hun goede bedoelingen. Dat werkt aantekelijk. Het zit vaak in kleine dingen. Op ons hoofdkantoor is er bijvoorbeeld geen prikklok meer, want dat vind ik een symbool van controle, alsof mensen constant willen profiteren. Daarnaast hebben wij ook geen officiële evaluatiemomenten. Mensen krijgen natuurlijk wel feedback, maar dat gebeurt onmiddellijk. Als iedereen zijn best doet, waarom is er dan op het einde van het jaar nog een soort 'godsoordeel' nodig?

Zo'n twintig jaar geleden ben ik begonnen met mindfulness, omdat ik een echte denker ben, en soms kunnen negatieve gedachten je gedrag sturen. Door te mediteren en bewust stil te staan bij die gedachtstroom, heb ik geleerd om het negatieve een halt toe te roepen. Eind vorig jaar stond mijn wereld toch even stil, toen mijn dokter me vertelde dat mijn rechternier aangetast was door een tumor. Ik moest meteen geopereerd worden om die nier weg te halen. Wel, ik heb geen seconde gepiekerd over een slechte afloop. De artsen zagen het positief in, dus twijfelde ik niet. Is dat een levensdrang die het overneemt, of stak ik bewust mijn kop in het zand? In ieder geval is het goed afgelopen, al heeft het mijn leven wel veranderd. Zo'n operatie zet je met de voeten op de grond. Eigenlijk was het dus ook een cadeau. Tja, je moet wel een optimist zijn om het zo te zien, zeker?"

CORBIS PASCALIE VANDERWALLE, TIM DESCHALMES, PERS.

©Auxipress

94

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.2015



ISABELLA LENARDUZZI,
oprichtster van Jump*

**"VAN DE LIEFDE VOOR MACHT
GAAN WE NAAR DE MACHT
VAN DE LIEFDE"**

Hebben we echt de keuze om niet in de toekomst te geloven? Dat is niet goed voor onze gezondheid, en het is ook heel schizofreen, als we besloten hebben om kinderen te maken. Mensen die goed doen, maken veel minder lawaai dan mensen die slecht doen, en dat is jammer. We hebben allemaal het potentieel om de wereld te redden, je hoeft het alleen maar te beseffen, erin te geloven, de moed te hebben om je mouwen op te stropen. Ik heb altijd gevochten voor een betere wereld, en ik begrijp niet dat er zo weinig mensen zijn zoals ik. Mijn vader heeft me geleerd om altijd het positieve in de mensen te zien en in mezelf te geloven. Me nooit als een slachtoffer op te stellen. Dat is de enige manier om vooruit te komen en kans te maken om te slagen. Ondanks het feit dat het niet zo goed gaat met België en de wereld, zie ik in mijn eigen professionele wereld en die van anderen dat er allerlei vorderingen worden gemaakt, dat er van alles bereikt wordt, al is het maar stap voor stap, waardoor we weer nieuwe hoop en geloof krijgen. Zo mogen we bijvoorbeeld blij zijn dat de vrouwen in ons deel van de wereld vrijer zijn dan ooit, en beter opgeleid, en dat ze meer invloed hebben. Dat is fantastisch, een echt cadeau voor alle vrouwen die hun eigen leven willen leiden. In onze beschaving is er sprake van een nieuwe manier van samenwerken tussen mannen en vrouwen, waarbij de mannen de vrouwen niet langer domineren, en dat is echt de eerste keer in de geschiedenis van de mensheid. Dat geeft ons ook bepaalde verantwoordelijkheden. Dat kan angstaanjagend zijn, want we moeten alles zelf ontdekken en afwijken van de platgetreden paden. De grote uitdaging is nu om te bewijzen dat vrouwen het anders kunnen doen dan mannen, dat ze kunnen zorgen voor een schonere, meer duurzame, meer menslievende en solidaire planeet. Het komt er ook op aan deze waarden te delen met groepen die niet dezelfde weg

hebben afgelegd als wij en die druk zouden kunnen uitoefenen om ons weer in onze 'natuurlijke' vrouwenrol terug te duwen: die van de moeder die volledig ten dienste staat van haar kinderen en de mannen. We zitten in een overgangperiode en de weerstand tegen verandering wordt steeds groter. Dat is een goed teken. Dat wil zeggen dat we aan de winnende hand zijn. Van liefde voor de macht gaan we over naar de macht van de liefde!"

*www.jump.eu



MAARTEN BOUDRY,
wetenschapsfilosoof (UGent)

**"DOEMDENKEN IS VANDAAG
DE DAG TOTAAL MISPLAATST"**

Ik beschouw mezelf als een vooruitgangsfilosoof en ik beseft dat ik daarmee tot de uitzonderingen behoor. Het is een relatief recente vorm van denken, terwijl het doemdenken al veel langer bestaat. Dat is voor een groot deel religieus bepaald: de mens heeft eeuwenlang gedacht dat hij afstevende op een soort eindtijd, waarbij alles ten onder zou gaan, of dat de wereld nu eenmaal was zoals God hem had geschapen. Pas tijdens de Verlichting heeft hij zich kunnen losrukken van die doembeelden, en is hij beginnen beseffen dat hij het heft ook in eigen handen kan nemen. Ik geloof in de maakbaarheid van de mens en in vooruitgang, al geloof ik niet - zoals Marx en Hegel bijvoorbeeld - dat die onafwendbaar is. Het kan ook misgaan. Maar mensen onderschatten toch vaak hoe goed wij het hebben, op allerlei terreinen. Neem nu de geneeskunde: onze levensverwachting is de afgelopen eeuwen spectaculair gestegen. En niets wijst erop dat de piek bereikt is. In het Westen, maar ook op veel andere plaatsen ter wereld, is dit de beste tijd ooit. Daarom vind ik het misplaatst om vandaag de dag een doemdenker te zijn. Nochtans is dat iets van alle tijden. De Oude Grieken klaagden al over de verloederende zeden van de nieuwe generatie, over een gebrek aan respect voor tradities. En dat geklaag hoor je van- ▶

©Auxipress

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.2015



maatschappij

daag nog altijd. Meer nog: hoe meer luxe mensen hebben, hoe makkelijker het wordt om te klagen over (schijnbaar) triviale dingen. Als je het gewend bent om altijd elektriciteit, stromend water en internet te hebben, dan voelt het als een enorme klap als dat ineens wegvalt. Onze maatstaven schuiven ook constant op: wat we méér krijgen, maakt ons een beetje gelukkiger, maar wat ons wordt afgenomen, maakt ons veel ongelukkiger. *De kindjes in Afrika zouden daar heel blij mee zijn.* Dé typische doodoener die veel ouders aan tafel gebruiken. En toch zouden we die beter in het achterhoofd houden. Het is fantastisch wat wij allemaal hebben en kunnen. Dat mag nooit zomaar vanzelfsprekend worden. Helaas is het vandaag nogal *bon ton* om aan doemdenken te doen. Nochtans zijn hun verhalen vaak niet consistent: de ene keer is onze samenleving om zeep door kuddedenken, de andere keer door individualisering. Wat is het nu?"



LOÏC VAN CUTSEM,
econoom, General Manager van Oksigen Lab*

**"DE PRIJS DIE WE MOETEN
BETALEN ALS WE NIETS DOEN, IS
HOGER DAN ALS WE WEL IN
ACTIE KOMEN"**

Ik ben blij dat steeds meer mensen zich inzetten voor het sociaal ondernemerschap. We hebben te kampen met zoveel maatschappelijke problemen (armoede, uitsluiting, ouderdom, klimaatveranderingen, mobiliteit) en allemaal, van de overheid tot privéinstellingen en burgers, hebben we een rol te spelen en kunnen we voor positieve veranderingen zorgen. Die uitdagingen moeten worden aangegaan op het niveau van de ondernemer, wat uiteindelijk zijn weerslag op de maatschappij zal hebben. De zakenwereld kan een belangrijke rol spelen in het vinden van vernieuwende oplossingen. Niet alleen hebben de ondernemingen de morele plicht om dit te doen, bovendien is het voor hen een kans om de ecosystemen waarvan ze afhankelijk zijn, duurzaam te maken

en nieuwe markten te ontwikkelen. Met Oksigen steunen en financieren we sociale ondernemers die vernieuwende oplossingen voor maatschappelijke problemen ontwikkelen. 'Social business' is financieel minder lucratief, maar dat wordt ruimschoots gecompenseerd door de energie en de motivatie die ik eruit put. Ik heb het geluk dat ik elke dag omringd ben door gepassioneerde mensen, die net als ik iets willen betekenen voor de maatschappij. Ik ben blij dat ik op mijn bescheiden wijze kan bijdragen tot een meer duurzame wereld."

*www.oksigenlab.eu



PROFESSOR KOEN KAS,
moleculair oncoloog en trendwatcher in de
gezondheidszorg

**"DE GEZONDHEIDSZORG VAN
DE TOEKOMST WORDT FUN"**

In mijn wereld zijn er geen problemen, alleen opportuniteiten. Vanuit dat optimisme heb ik ook mijn boek geschreven, *Nooit meer ziek*. Dat lijkt me het ultieme toekomstideaal. In plaats van hier en daar wat kleine dingetjes te veranderen, wil ik het systeem totaal op zijn kop zetten. Op dit moment gaat 99 procent van het gezondheidsbudget naar de bestrijding van ziektes, meestal op vergevorderde leeftijd. Amper één procent gaat naar preventie. Dat moeten we totaal omdraaien. Ik geloof dat we in de nabije toekomst - over tien à twintig jaar - allemaal een beschermengel zullen hebben, gebaseerd op drie pijlers: onze DNA-code, sensoren die meten hoe het met ons gesteld is en het internet, met allerlei apps, die al die informatie aan elkaar koppelt. Nu ga je naar de dokter, die voert een paar metingen uit en stuurt je naar huis met een pilletje. Binnenkort krijg je een berichtje op je smartphone: een van je waarden is veranderd, ga eens naar de dokter. Die zal veel gerichter kunnen adviseren, zonder dat het al te laat is. En in plaats van een pilletje krijg je een stappenteller mee. Natuurlijk lijken veel van mijn voorstellen nu nog sciencefiction, waardoor heel wat mensen,

©Auxipress

96

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.2015



zeker in de medische sector, ongerust worden. Ze zijn bijvoorbeeld bang dat hun DNA-code gekraakt zal worden en dat ze nooit meer werk zullen vinden. Privacy blijft natuurlijk een belangrijke ethische kwestie, maar ik denk toch dat mensen die deels willen opgeven, als ze maar genoeg in de plaats krijgen. Eigenlijk is het vandaag de dag bijna immoreel om géén DNA-codes van mensen vast te leggen, omdat je daar zoveel ellende mee kunt voorkomen. Maar veel mensen zijn bang, ze willen niet weten dat ze een verhoogde kans hebben op borstkanker. Maar wat als er een beha zou bestaan met gevoelige sensoren, die meet wanneer de borst verandert en er mogelijk een beginnende tumor is, zodat je zeker op tijd naar de dokter kan en daardoor een borstamputatie kan vermijden? Tussen haakjes: die beha bestaat, of toch bijna, hij wordt nu klinisch getest. Of nog een andere angst: verzekeringsmaatschappijen zullen ons DNA uitpluizen en mensen met risico's weigeren. Wel, je kan het ook anders zien. Nu weten we dat drie procent van hun klanten zal sterven aan hartfalen, twee procent aan darmkanker, drie procent aan alzheimer... Maar ze weten niet wie. Mochten ze wél weten wie meer risico loopt, dan zouden ze die mensen op tijd kunnen waarschuwen."



LUC SIMONET,
voorzitter Optimistenbond van
het Koninkrijk België

**"OPTIMISME IS HET
TEGENOVERGESTELDE VAN
CYNISME"**

Toen mijn kinderen nog klein waren en zeurden over het weer, zei ik hen altijd dat ze beter blij zouden zijn. *Wat een mooie re-gendag! (lacht)* Tien jaar geleden was ik met vrienden en familie in Toscane en zei ik dat nog maar eens tegen mijn dochter. Zij vond dat ik moest stoppen met zeuren, ik zou beter actie ondernemen. Wel, eenmaal thuis liet ik 50 paraplu's bedrukken met die spreuk. Toen ik daar later over vertelde, waren mensen meteen enthousiast, ze vonden dat ik een optimistenvereniging moest oprichten. Dat heb ik gedaan. Daarin benadruk ik het belang van een realistisch optimisme: we moeten ons ervan bewust zijn dat we zelf iets kunnen doen om van deze wereld een betere plek te maken. De filosoof Immanuel Kant zei dat we ons moeten gedragen op zo'n manier, dat als iedereen het zou doen, de orde van de wereld niet verstoord zou raken. Als de hele wereld begint te leven naar ons westerse model van overconsumptie, dan zal het leven voor onze kinderen niet meer leefbaar zijn. Berusten in de huidige toestand vind ik flauwekul, we moeten ervan overtuigd zijn dat deze wereld beter kan worden, en dat we daar allemaal verantwoordelijk voor zijn. Blijkbaar ben ik niet de enige, want op dit moment telt de Optimistenbond 5000 leden, en 12.000 mensen zijn geabonneerd op de nieuwsbrief. Onze vereniging heet voluit Optimistenbond van het Koninkrijk België, en ik ben al vaak onder druk gezet om dat laatste deel weg te laten. Maar dat wil ik niet. Ik beschouw het als een privilege om op het raakvlak van de Germaanse en Romaanse cultuur te leven, met de hoofdstad van Europa in ons midden. Joe Biden noemde Brussel zelfs 'de hoofdstad van de vrije wereld'. We mogen niet vergeten dat we in een van de meest welvarende landen ter wereld wonen." ■

©Auxipress

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	 giving sense to media	
<p>marie claire</p>	<p>Marie Claire Belgique 01.03.2015 Page: 34</p>	<p>Circulation: 17376</p>	<p>93e61c 100</p>
<p>PARLONS CARRIÈRE 5 PLACES À GAGNER POUR LE FORUM JUMP!</p>			
<p>Le Forum JUMP est une journée de formation avec des conférences visionnaires, des ateliers de développement de compétences et de nombreuses possibilités de networking. Quand ? Le 5 mars. Où ? Campus Vlerick à Bruxelles. Prête à booster votre carrière ? Sachez que le Forum Jump offre 5 participations gratuites aux lectrices de Marie Claire, soit 55 € + TVA 21 % pour le dîner, au lieu de 450 €. Envoyez un mail avant le 27/2 avec vos coordonnées complètes à info@jump.eu.com en mentionnant « Concours Forum Jump & Marie Claire » et répondez à la questions « Quel est le thème du Forum JUMP de cette année ? ». Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un e-mail de confirmation. <i>Programme complet sur www.forumjump.be.</i></p>			
			

©Auxipress

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>Marie Claire Vlaamse Editie 01.03.2015 Circulation: 10620 93ea82 Page: 32 100</p>		
<p>marie claire</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="496 1173 831 1682" style="width: 60%;"> <p>NEWS WIN EEN CARRIÈREBOOST</p> <p>Op 5 maart vindt op de campus Vlerick in Brussel opnieuw het JUMP Forum plaats, hét event rond vrouwen & carrière. De workshops en lezingen staan dit jaar helemaal in het teken van 'de vrouwelijke economie'. Wie graag wil meedoen aan deze dag en haar netwerk wil uitbreiden, kan deelnemen aan onze wedstrijd om kans te maken op 1 van de 5 gratis participaties. Je betaalt alleen de cateringkosten (€ 55 + 21% btw in plaats van € 450).</p> <p>Hoe? Mail voor 27 maart naar info@jump.eu.com (onderwerp JUMP Forum & Marie Claire) en antwoord op de vraag: 'Wat is het thema van het JUMP forum dit jaar?' De winnaars worden uitgeloot en krijgen bericht per mail om hun inschrijving te bevestigen.</p> <p><i>Info: www.forumjump.be</i></p> </div> <div data-bbox="839 1218 1102 1675" style="width: 35%; text-align: center;">  </div> </div> <div data-bbox="1155 1787 1305 2011" style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div>		

©Auxipress

	JUMP ASBL JUMP 2 27075			
	www.peoplesphere.be	05.03.2015	Circulation: 0	Pages:
<h2>Journée internationale de la femme: il est temps de saisir les opportunités...</h2>				
<p>La journée internationale de la femme du 8 mars, et l'organisation du Forum Jump de Bruxelles de ce jeudi 5 mars, permettent de mettre en évidence nombre de rapports publics quant au rôle des femmes dans l'économie. Ceux-ci illustrent à la fois la récurrence des constats d'inégalité et les nouvelles perspectives de développement que représenterait une réelle approche proactive.</p>				
<p>Comme le souligne donc Isabella Lenarduzzi, organisatrice du Forum Jump: "L'OCDE estime que si le taux de participation des femmes à l'économie était identique à celui des hommes, le PIB augmenterait de 16% en 10 ans. Dans les pays nordiques il y a désormais une corrélation positive entre le temps de travail d'une femme et le taux de natalité. Donc plus une femme travaille et plus elle fait des enfants. C'est un phénomène vertueux qui accentue encore davantage l'impact du travail des femmes sur l'économie. D'un point de vue micro économique, toutes les études prouvent que plus une entreprise est mixte à ses postes de décisions et plus la totalité de ses indicateurs de performance sont élevés."</p>				
<p>D'après le « Harvard Business Review », les femmes représentent un pouvoir d'achat 2 fois supérieur à la totalité de la Chine et de l'Inde mises ensemble mais elles estiment que les produits et services qui leur sont proposés ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. Cet ensemble d'éléments est ce que l'on appelle « The Female Economy ».</p>				
<p>Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), pas moins de 862 millions de femmes sont non-actives dans le monde. Et les femmes qui travaillent ont du mal à évoluer vers des fonctions dirigeantes. Elles se heurtent au plafond de verre. Seulement 5% des entreprises du Fortune 500 comptent une femme parmi leur direction. Il s'agit d'une opportunité manquée, car les entreprises qui comptent le plus de femmes dirigeantes enregistrent de meilleurs résultats (jusqu'à 34% supérieurs !), selon une étude récente de ManpowerGroup.</p>				
<p>Malgré toutes les études et les chiffres qui plaident pour mettre fin à l'inégalité des sexes, les femmes ont toujours beaucoup de mal à se hisser vers des fonctions dirigeantes dans le monde de l'entreprise. Et ce alors que des chiffres du Forum Economique Mondial indiquent que les pays qui ont cassé le plafond de verre gagnent en compétitivité. Dans une enquête menée par ManpowerGroup auprès de 20.000 employeurs dans 42 pays et territoires partout dans le monde, trois employeurs sur dix confirment que les femmes obtiennent trop peu d'opportunités de développement. La moitié des employeurs interrogés n'ont mis en place aucune politique pour promouvoir les possibilités d'évolution des femmes.</p>				
<p>La Belgique obtient néanmoins un bon score en matière d'égalité des sexes dans le 'Global Gender Gap Report 2014' présenté au Forum Economique Mondial et qui s'intéresse aux opportunités des femmes au sens large (politique, enseignement, santé, économie). "Notre pays se situe à la 10e place parmi pas moins de 142 pays (Allemagne 12e, Pays-Bas 14e, France 16e et Royaume Uni 26e)", observe Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. "La Belgique, et le monde occidental en général, doit surtout sa bonne performance à l'égalité croissante en matière d'enseignement et de santé. Dans les milieux politiques et économiques, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir."</p>				
<p>Qu'est-ce qui empêche encore les employeurs de permettre aux femmes de gravir les échelons?</p>				
<p>Les préjugés, à en croire l'étude. Alimentés par des stéréotypes et une mauvaise perception. Les hommes pensent trop souvent que les femmes ont d'autres priorités. Les employeurs doivent davantage réfléchir à la façon dont les femmes, avec leurs qualités, créent de la valeur pour l'entreprise. D'où le besoin de prendre des mesures 'top-down', qui viennent de la direction, et de stimuler la diversité. 56% des employeurs constatent que leur direction est impliquée dans les programmes de diversité mais seulement 15% sont 'récompensés', sous la forme de bonus, pour obtenir des résultats en la matière.</p>				
<p>Enfin, les femmes décrochent trop peu de fonctions avec une responsabilité qui pèse sur les bénéfices ou les pertes. Avec pour conséquence qu'elles ont du mal à acquérir de l'expérience pour se hisser à des fonctions dirigeantes supérieures. En d'autres termes : il y a trop peu de femmes susceptibles d'être promues, ce qui fait aussi qu'il y a trop peu de femmes leaders capables de jouer un rôle de mentor auprès des plus jeunes. Et ce, alors que 36% des employeurs au niveau mondial ont des difficultés à recruter les talents recherchés. Les employeurs peuvent rompre ce cercle vicieux en explorant par exemple des viviers de talents alternatifs, tels que les immigrés, les travailleurs plus âgés et les jeunes. Environ 25% le font vraiment, mais seulement 2% engagent réellement des femmes.</p>				
<p>La société dans son ensemble, les entreprises, l'enseignement et les pouvoirs publics orientent encore trop souvent les femmes vers des carrières dans des fonctions de support. Trop peu vers des métiers et des études technologiques. C'est pourquoi il est important que toutes les parties prenantes se</p>				

POEPLSPHERE

05.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.peoplesphere.be
05.03.2015



comportent en tant qu' "ingénieurs sociaux" et dépassent les schémas de pensée et attitudes classiques afin de stimuler l'égalité des chances. Mais nous n'y sommes pas encore. En dépit d'une évolution positive, – l'égalité hommes-femmes sur le plan économique est passée de 56% en 2006 à 60% selon le Global Gender Gap Report 2014 – il faudra à ce rythme encore attendre 2095 pour combler totalement le fossé.

<http://www.peoplesphere.be/#/art/4741/journee-internationale-de-la-femme-il-est-temps-de-saisir-les-opportunités>

M... BELGIQUE

06.03.2015



La diversité n'est pas sociale, un truc sup

LA DIVERSITÉ, C'EST INVITER CHACUN À LA FÊTE. L'INCLUSIO

Toutes les formes de diversité peuvent contribuer à booster votre business, qu'il s'agisse d'une PME ou d'une grande entreprise. Après tout, que vous soyez actifs dans le « B to B » ou dans le « B to C », vos clients sont hommes et femmes, sans doute d'âges différents, de toutes origines, hétérosexuels comme homosexuels... Ceci peut être le point de départ d'une réflexion Business sur la diversité... et sur les dangers de l'homogénéité qui peut mener à la pensée unique et au « groupthink ».

Mener une réflexion de départ, au sein de l'entreprise, sur ce que l'on veut atteindre et POURQUOI on veut l'atteindre est indispensable. Sans cela, toute initiative de diversité est vouée à disparaître. Se fixer des objectifs Business, en lien avec votre stratégie commerciale, RH et financière. Il est aussi essentiel de pouvoir s'exprimer sans tabou sur cette diversité. Celle des genres, celle des langues, celles des origines et des religions, celle des âges, celle des orientations sexuelles, aussi. Il y a dans mon expérience un lien très fort entre tous ces aspects, travailler sur l'un contribue en général à améliorer la situation pour les autres également. Et d'une réflexion sur la diversité, lorsque l'entreprise commence à mûrir, on peut passer à un travail sur l'inclusion. L'une est le corollaire de l'autre. Pour vous expliquer la différence entre ces deux concepts : la

diversité, c'est inviter chacun à la fête... l'inclusion, c'est amener chacun (et chacune) à y danser. La diversité peut progresser grâce à des processus RH revus : sélection, mobilité interne, formations, talent management, etc. L'inclusion est une question d'ouverture du Management aux idées différentes, de tolérance, de respect de chacun... de droit à l'erreur.

En ce mois de mars, le focus est bien sûr davantage sur le genre. Pourquoi ces différences ? Pourquoi les femmes ne se comportent-elles pas comme les hommes ? Pourquoi est-ce si difficile de faire changer le monde des entreprises ? Une raison fondamentale, souvent ignorée par les hommes, est la présence de « Role Models ». De personnes qui VOUS ressemblent au plus haut niveau de l'entreprise.

Je propose souvent aux hommes de s'imaginer un monde où les Martiens auraient pris depuis plusieurs années possession des 3 premiers niveaux de responsabilité dans leur entreprise... Pour progresser, il faudrait être vert, et n'avoir qu'un œil et des tentacules... Que feriez-vous en tant qu'homme, blanc ou noir, avec deux yeux et deux bras ? Continueriez-vous vos efforts, en vous disant que tôt ou tard, vous deviendriez le premier de votre espèce à atteindre la Direction ? Baisseriez-vous les bras et renoncerez-vous à toute promotion ? Ou changeriez-vous d'entreprise ? C'est ce qui se passe pour de nombreuses femmes.



POUR-QUOI LES FEMMES ne se comportent-elles pas comme des hommes ? Les role models sont des personnes qui vous ressemblent au plus haut niveau de l'entreprise.

Découragées par le peu de « Role Models », certaines cessent de se battre, ou refusent de nouvelles responsabilités, parce qu'elles pensent devoir les exercer comme les hommes présents à ce niveau dans l'entreprise. Il est important d'autoriser les femmes arrivant à un nouveau niveau de responsabilité à « réinventer leur fonction ». Les objectifs doivent être clairs, mais les moyens pour y arriver flexibles. L'entreprise a tout à y gagner.

Que faire dans mon entreprise ? D'abord un état des lieux : % de femmes et d'hommes à chaque niveau hiérarchique, examen des possibles différences salariales – et non, ne dites pas comme on l'entend souvent « chez nous, pas de différences salariales entre hommes et femmes » si vous ne l'avez pas contrôlé, réellement, en

M... BELGIQUE

06.03.2015

LANCÉE

as une action

erflu, un gadget



CLAIRE GODDING,
Diversity Manager
BNP Paribas Fortis

N, C'EST AMENER CHACUN(E) À Y DANSER.

fonction de l'âge et des fonctions. Ces différences sont insidieuses, et peuvent être liées à une série de facteurs comme la pratique de la négociation d'augmentations (les femmes le font moins volontiers, étant moins sûres d'y avoir droit).

Autre facteur crucial : la manière dont la période autour des maternités est gérée en entreprise. Une série d'actions simples, ne coûtant rien ou presque, peut être entreprise : rencontrez les jeunes mamans à leur retour de congé, en groupe ou individuellement, voyez leurs aspirations, entendez leurs craintes et leurs doutes, et aidez-les à surmonter le sentiment de culpabilité, souvent présent au retour de congé, pour de multiples raisons (horaires de crèche, difficulté à poursuivre le travail avec la même intensité...). Chez de nombreuses femmes, des choix déterminants (souvent des sacrifices...) sont faits durant cette période plus difficile à gérer, qui auront des implications tout au long de la carrière. N'ayez pas peur de fixer des objectifs chiffrés. Ne les appelez pas quotas, mais suivez ces chiffres régulièrement. N'oubliez pas que la mixité est là avant tout pour améliorer la performance de votre entreprise. Au sein de notre entreprise, une action systématique et volontaire a permis de faire passer en 3 ans le taux de femmes directrices d'agences de 24% à 35%. Les « Role Models »

sont désormais plus nombreux, et les candidates pour cette fonction deviennent de ce fait plus faciles à identifier.

Enfin, une mesure très efficace est d'encourager les femmes dans l'entreprise à développer un réseau interne ou, pour les plus petites entreprises, à rejoindre un réseau externe (il en existe beaucoup). Le réseau peut être exclusivement ouvert aux femmes, ou mixte, et a pour but de renforcer la visibilité des femmes à tous les niveaux, et à les encourager à « networker », à développer et entretenir des contacts utiles pour leur carrière. Le réseau (mixte) que nous avons lancé il y a quatre ans au sein de BNP Paribas Fortis, MixCity, comprend 1 200 membres, dont près de 20%

d'hommes qui ont choisi de soutenir cette cause de la mixité. Le réseau organise conférences, formations, rencontres et un programme de Mentoring. Vos initiatives pour plus de mixité peuvent réduire les risques, développer de nouvelles opportunités commerciales, contribuer au développement et à la rétention de vos talents, femmes et hommes, qui bénéficient tous d'une mixité accrue. ■

Claire a participé au Forum JUMP ce 5 mars à Bruxelles, pour la 9^e fois. C'est l'événement annuel incontournable pour l'égalité professionnelle. 600 participants inscrits, dont 10% d'hommes (seulement)! Le but de JUMP: aider les femmes à réussir, mais aussi créer une culture qui valorise la diversité et les talents offerts par les hommes et par les femmes.

L'ÉVÈNEMENT ANNUEL pour l'égalité professionnelle est le Forum JUMP.



Bing

JEREMY JACOBS

06.03.2015



Call: +44 (0) 203 303 3172

- Home
- About
- News
- Testimonials
- Biography
- Video
- Contact

March 6, 2015

- Tweet 0
- +1 2
- Like
- Share 0
- in Share

Gender & Diversity at JUMP

Over 500 enthusiastic delegates attended the JUMP15 gender equality and diversity forum in Brussels. The overwhelming majority were women from Belgium, France and the Netherlands – many were entrepreneurs with others representing the corporate sector including banking, finance and pharmaceuticals. There were a handful of men in attendance too (Ed. including me!)

The theme of the forum as outlined in the JUMP brochure was the was “The Female Economy” and how women can benefit from the growing role they are playing in business and from their ever-increasing spending power. One of the main speakers, Prof. Marion Debruyne of the Vlerick Business School (who hosted the event) highlighted the female economy was worth 22 Trillion dollars and growing. Prof. Gloria Moss of Bucks New University pointed out the visionary differences between men and women. She went on to explain how brands “get it wrong” by ignoring the female demographic and using “male” marketing methods. She is the author of “Why Men Like Straight Lines And Women Polka Dots”. Other speakers included Her Royal Highness Princess Esmerelda of Belgium who spoke in the “Women Are Heroes” section along with Eve Ensler, author of the Vagina Monologues. Lynette Allen ran a thought-provoking workshop on “the great female corporate quit” – she outlined seven main topics including the origins of the male-centric corporation and the real reasons women leave the corporate world.

In the UK, diversity appears to be about the placement of different protected categories in an organization. Whereas true diversity would exist to change behaviours and management style within and between protected categories. (age, gender, ethnicity, disability and sexual orientation) Looking more deeply at this would mean moving beyond an approach just focused on demographics. For example, it would allow focus on management style and where gender is concerned a focus on what men and women can to leadership.

From some discussions yesterday with experts at JUMP15 in Brussels, there seems to be a high of awareness of the fact that women maybe more inclined to a transformational than transactional style and that their placement in leadership could bring about a change in organisational culture. As it stands, a failure to acknowledge these differences can lead to the appointment of women who’s style is transactional – command and control – and therefore no different from that (by and large) of the current male majority. In this way, a focus on demographics and getting more women into leadership positions, risks neglecting the vital issue of culture and ‘type’ of leader appointed.

JUMP is the leading social enterprise working with organisations and individuals to close the gap between women and men at work, achieve sustainable corporate performance and create a more equal society.

Tags: events

Leave a Comment

You must be **logged in** to post a comment.

Related Posts

- Inspire Your Business
- Presenting For Business
- Speaking About Speaking
- Being An Event Host – Tip No. 63 – Facilitating
- Getting Great Customer Feedback
- Christmas Entertainment
- Can You Listen Critically?
- Being An Event Host – Tip No. 60 – Never Do This
- Women See Things Differently
- Being An Event Host – Tip No. 59 – Get Promoted
- Being An Event Host – Tip No. 58 – Ask The Right Questions

Categories

- Business
- Social

- Business Development
- Cold Calling
- Communicate With Clarity
- Corporate Presenting
- Event Host
- Leadership
- Master Of Ceremonies
- Personal Development
- Presenter
- Presenting
- Public Speaking
- Radio Reporting
- Sales Tips
- TV Presenting
- Twitter
- Web TV
- Websites

Archives

Select Week

Select Month

Tags

- Personal Growth (115)
- Sales (110)
- NEWS (110)
- Voice (103)
- TV Presenter (92)
- events (87)
- Travel (80)
- Football (62)
- London (61)
- Social Media (49)
- politics (44)
- Anniversaries & Departures (37)
- Goals (34)
- Customer Service (33)
- Networking (32)
- Health (28)
- Cold Calling Tips (26)
- Europe (20)
- Gold (19)
- Silver (18)
- Television (17)
- Radio (16)
- Military (15)
- USA (15)
- Etiquette (13)
- Sports Reporter (10)

LA LIBRE BELGIQUE

07.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>			
		<p>La Libre Belgique 07.03.2015 Page: 33</p>	<p>Circulation: 45630</p>	<p>94475a 351</p>
<h1>Des entreprises plus féminines ?</h1>				
<p>■ Le nombre de femmes à la tête des entreprises et des conseils d'administration reste limité en Belgique et en Europe. Mais il progresse !</p>				
<p>A lors que la femme est célébrée ce 8 mars dans le monde entier, il est logique de se demander quelle est sa place dans l'économie et plus particulièrement dans l'entreprise. De nombreux acteurs se sont penchés sur la question, et les communiqués diffusés à ce sujet cette semaine abondent. "Les stéréotypes liés à la mixité au sein du secteur restent tenaces", constate, par exemple, Constructiv, le fonds de formation professionnelle de la construction, qui note que si le secteur attire de plus en plus de femmes, "le nombre de femmes sur chantier atteignait en 2014 à peine 1 % de la main-d'œuvre totale".</p>				
<p>Au niveau mondial, seulement 50,2 % des femmes participent à la vie économique contre 70 % des hommes, note-t-on du côté de Manpower. Mais c'est surtout leur évolution au sein des entreprises qui préoccupe. "Les femmes qui travaillent ont du mal à évoluer vers des fonctions dirigeantes", constate Manpower dans un communiqué. "Elles se heurtent au plafond de verre. Seulement 5 % des entreprises du Fortune 500 comptent une femme parmi leur direction. Il s'agit d'une opportunité manquée, car les entreprises qui comptent le plus de femmes dirigeantes enregistrent de meilleurs résultats (jusqu'à 34 % supérieurs)".</p>				
<p>Conseils d'administration</p>				
<p>La richesse de la diversité est un constat également fait par les organisateurs du forum "Jump" qui a eu lieu jeudi, qui prône l'égalité professionnelle, et les associations "Women on Board" et "European Women on Boards" qui ont organisé un colloque ce jeudi dressant le bilan de la place des femmes dans les conseils d'administration. Selon les chiffres avancés par la Commission européenne en octobre 2014, les femmes représentaient 22,4 % des membres des conseils d'administration dans les sociétés cotées en Belgique. "En 2013, nous étions à 16,4 %", précise Cécile Coune, fondatrice de "Women on Board", coprésidente de "European Women on Boards" et CEO d'Aviabel. La Belgique se situe dans la moyenne européenne. "Mais dans les sociétés du Bel 20, elles ne sont plus que 12,9 %. Et si l'on regarde le nombre de femmes présidentes – un rôle majeur – du conseil d'administration d'une société du Bel 20, il y a peu on était à zéro. Elia vient de nommer une femme à ce poste. C'est un premier pas. Mais il y a encore beaucoup de premiers pas à réaliser. Les choses s'accélèrent cependant."</p>				
<p>Une évolution due notamment à la loi du 28 juillet 2011 qui impose aux conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en Bourse qu'ils soient composés d'au moins un tiers des membres de chaque sexe depuis 2012 (pour les entreprises publiques), pour 2017 (pour les grandes sociétés cotées) ou 2019 (PME cotées). "Nous ne sommes pas spécialement pour les quotas, mais il faut des mesures positives. Il est nécessaire que les femmes puissent progresser dans les entreprises, dans un monde économique encore dominé par le genre masculin", poursuit Cécile Coune, qui tient à préciser: "Le but n'est pas seulement de parvenir à une égalité entre les hommes et les femmes. La question n'est pas là. L'idée est que la diversité est tout bénéfique économiquement et socialement pour les entreprises".</p>				
<p>Pour aider les entreprises à trouver ces femmes qui auraient les compétences pour occuper des postes d'administratrices, cinq femmes (Cécile Coune, Sonja Rottiers – CFO d'Axa –, Françoise Roels – Cofinimmo –, Marie Evrard – partner Field Fisher Waterhouse – et Emmanuelle Attout – partner PwC) ont décidé en 2009 de lancer "Women on Board", une association qui met à disposition des sociétés un réservoir de femmes compétentes et motivées. "Nous avons aujourd'hui 203 membres. Quelque 70 % ont au moins un mandat d'administratrice", précise Cécile Coune, dont l'association organise également des événements et des programmes de mentoring. "Ces femmes sont sélectionnées au terme d'une procédure d'admission stricte. Nous tenons à un niveau élevé pour proposer des femmes de talents et motivées." Ce réservoir est accessible aux entreprises et aux chasseurs de têtes "qui y ont de plus en plus recours. La loi sur les quotas a fait réfléchir les entreprises".</p>				
<p>L'économie étant internationale et la situation de sous-représentation des femmes étant vécue partout en Europe, "Women on Board" s'est associée, en juin 2013, à trois autres organisations pour lancer "European Women on Boards", qui compte aujourd'hui neuf membres. "Les conseils d'administration sont à la recherche de profils internationaux. Les femmes belges sont en général multilingues et ont été habituées à un environnement multiculturel. Elles ont des atouts à jouer."</p>				
<p>Solange Berger</p>				
<p>Au cours des ans, nous avons réussi à constituer un vivier diversifié de femmes compétentes et motivées pour des postes d'administratrices.</p>				

LA LIBRE BELGIQUE

07.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
La Libre Belgique
07.03.2015



*“Nous ne voulons
pas l'égalité
pour l'égalité.
La diversité est
bénéfique pour
les entreprises.”*



CÉCILE COUNE
Cofondatrice de "Women
on Board" et coprésidente de
"European Women on Boards".

L'AVENIR

07.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>L'Avenir 07.03.2015 Page: Infos services2</p>	<p>Circulation: 101262</p>	<p>94000 485</p>
<p><small>L'Avenir Entre-Quatrez de Mouson, L'Avenir Le Courtois, L'Avenir Le Courtois de Fénal, L'Avenir Le Jour Menlon, L'Avenir Luxembourg No. of publications: 6</small></p>			
<h1>Journée de la femme : saisir les opportunités</h1>			
<p>La Journée internationale de la femme rappelle la situation de la gent féminine dans le monde du travail et les inégalités qui persistent, chiffres à l'appui.</p>	<p>proactive. l'exemple scandinave « L'OCDE estime que si le taux de participation des femmes à l'économie était identique à celui des hommes, le PIB augmenterait de 16 % en 10 ans », a souligné Isabella Lenarduzzi, l'organisatrice du Forum Jump, auprès de Peoplesphere, le forum des managers en RH. « Dans les pays nordiques il y a désormais une corrélation positive entre le temps de travail d'une femme et le taux de natalité. Donc plus une femme travaille et plus elle fait des enfants. C'est un phénomène vertueux qui accentue encore davantage l'impact du travail des femmes sur l'économie. D'un point de vue micro économique, toutes les études prouvent que plus une entreprise est mixte à ses postes de décisions et plus la totalité de ses indicateurs de performance sont élevés. » Les femmes représenteraient un pouvoir d'achat deux fois supérieur à la totalité de la Chine et de l'Inde</p>	<p>mises ensemble, selon le « Harvard Business Review », mais elles estiment que les produits et services qui leur sont proposés ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. Cet ensemble d'éléments est ce que l'on appelle « The Female Economy ». Meilleur résultat pour l'entreprise Au niveau mondial, seulement 50,2 % des femmes participent à la vie économique contre 70 % des hommes. Selon l'OIT (Organisation internationale du travail), pas moins de 862 millions de femmes sont non-actives dans le monde. Et les femmes qui travaillent ont du mal à évoluer vers des fonctions dirigeantes. Elles se heurtent au plafond de verre. Seulement 5 % des entreprises du « Fortune 500 » (soit les 500 premières entreprises américaines classées selon leur chiffre d'affaires) comptent une femme dans leur direction. Il s'agit d'une opportu-</p>	<p>nité manquée, car les entreprises qui comptent le plus de femmes dirigeantes enregistrent de meilleurs résultats (jusqu'à 34 % supérieurs), selon une étude récente de ManpowerGroup. Malgré toutes les études et les chiffres qui plaident pour mettre fin à l'inégalité des sexes, les femmes ont toujours beaucoup de mal à se hisser vers des fonctions dirigeantes dans le monde de l'entreprise. Et ce alors que des chiffres du Forum Economique Mondial indiquent que les pays qui ont cassé le plafond de verre gagnent en compétitivité. Dans une enquête menée par ManpowerGroup auprès de 20 000 employeurs dans 42 pays et territoires partout dans le monde, trois employeurs sur dix confirment que les femmes obtiennent trop peu d'opportunités de développement. La moitié des employeurs interrogés n'ont mis en place aucune politique pour promouvoir les possibilités d'évolution des femmes. ■</p>
<p>• Aurélië COMPS À l'occasion de la Journée internationale de la femme (ce dimanche 8 mars), le Forum Jump (événement annuel, dédié à renforcer l'égalité des genres, tenu ce jeudi 5 mars à Bruxelles) a mis en évidence des études et rapports publics sur le rôle des femmes dans l'économie. Ils illustrent à la fois la récurrence des constats d'inégalité et les nouvelles perspectives de développement que représenterait une réelle approche</p>			

© Auxi Press

REFERENCE.BE

07.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>www.references.be 07.03.2015 Page: -</p>	<p>Circulation: 5996</p>	<p>94eb47 0</p>
		<p>X</p>	
<h2>Où sont les femmes ?</h2>			
<p>Des fonceurs innovants, bardés de diplômes et créatifs, qui savent consulter les autres avant de prendre des décisions. Des surhommes ? Non, des femmes. Mobilisées en « réseaux », elles seraient enfin prêtes à prendre d'assaut le sommet socioprofessionnel de la pyramide. S'il n'y avait pas leurs propres freins... Le management du XXI^e siècle sera-t-il féminin ? Elles sont incontestablement une « espèce » minoritaire, sinon rare dans les entreprises : femmes et top managers. Mais le changement qu'elles annoncent est irréversible.</p>			
<p>Elles ont beau avoir gravi un à un les échelons et bataillé autour de la parité, le fameux plafond de verre se teinte aujourd'hui d'une nouvelle ambiguïté : le rapport que les femmes entretiennent avec le pouvoir. Arrivées dans les plus hautes sphères de l'entreprise, elles auraient du mal à décliner leurs titres et leurs faits d'armes. Les femmes se confrontent avec difficulté à la « guerre » pour le pouvoir. <i>Car elles sont mal à l'aise avec le pouvoir tel qu'il est imposé par les hommes</i>, confie Sophie Bertholet, Chief Operations Officer chez Randstad. <i>Je n'attache pas d'importance à mon titre ni au pouvoir qu'il confère</i>, explique-t-elle. <i>Ce que j'apprécie, par contre, c'est que ma fonction me permet d'influencer l'entreprise de manière plus constante.</i> Membre du comité de direction de Randstad, Sophie reflète une minorité. Toujours trop silencieuse. Car si les femmes représentent 35 % des cadres, elles ont encore du mal à gravir les dernières marches du podium : les instances dirigeantes des plus grandes entreprises belges sont masculines à 92 %.</p>			
<p>Les spécialistes évoquent le fameux « plafond de verre », une limite aussi intangible que réelle, qui symbolise la difficulté d'accès des femmes à des fonctions supérieures. On y retrouve nombre de causes structurelles et historiques. Les grands classiques restent toujours d'actualité : la présumée moindre disponibilité des femmes – du fait de leur rôle familial – ou encore le stéréotype sur le manque d'autorité des femmes pour diriger une équipe. Certains facteurs sont liés aux femmes elles-mêmes, par un mécanisme de freins intérieurs. <i>Trop souvent, les femmes n'osent pas faire le pas vers une fonction de management parce qu'elles manquent de confiance en elles ou parce qu'elles se sous-estiment</i>, confirme Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et fondatrice de Jump, le forum des femmes actives. <i>Elles pensent souvent qu'elles n'ont aucune chance face aux hommes.</i> L'essentiel, pour elles ? La reconnaissance de leurs compétences. Le goût pour le leadership vient plus tard quand elles se sentent légitimes. Mais du coup, elles ont tendance encore à attendre qu'on les désire. <i>Au plafond de verre, s'ajoutent aussi des parois de verre</i>, observe Annick Haerens, directrice commerciale chez Société Générale Private Banking. C'est-à-dire que les femmes sont</p>			

©Auxipress

REFERENCE.BE

07.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p> <p>www.references.be</p> <p>07.03.2015</p>	
<p>cantonnées à des postes où elles ne peuvent pas progresser, notamment à des postes support (communication, contrôle qualité, juridique...). <i>En réalité, les hommes ne nous acceptent pas si facilement, confie Julie, 34 ans, business executive au sein d'un groupe de consultance. Lorsqu'ils nous voient débarquer dans une fonction à responsabilité, ils semblent se dire : Elle a l'air sympa, mais on sent bien qu'un doute subsiste dans leur tête : Dirige-t-elle aussi bien qu'un homme ? C'est à nous de faire oublier notre sexe.</i></p> <p>Diriger autrement</p> <p>Tous reconnaissent cependant que leurs supérieures hiérarchiques, parce qu'elles ont esquivé de nombreux obstacles qui jalonnent leur ascension professionnelle, sont en général dotées d'un solide caractère. Elles accumulent les diplômes, doivent prouver deux fois plus leurs compétences. Mais gouvernent-elles différemment ? Les patrons seraient-ils plus autoritaires, charismatiques et entreprenants, et leurs homologues féminins davantage dans l'écoute, la modération, la délégation ? <i>Je n'ai jamais vu une façon féminine de diriger, remarque Sophie Bertholet. Il y a plein de manières d'exercer son leadership, poursuit-elle. Mais c'est plus une question de personnalité qu'une affaire de genre. Si une femme se montre plus dans l'affect ou dans la relation, c'est de l'ordre de la convention. Elle intègre ce qu'on lui demande. J'ai vu plein d'hommes être dans l'échange et l'émotion. Et des femmes se montrent autoritaires. D'autres affirment, mordicus, diriger « différemment ». Les femmes sont plus franches, plus directes et osent dire plus vite leur vérité,</i> affirme Annick Haerens. Dans cette fonction, elle est responsable d'environ cinquante banquiers privés et chargés de relation. Ainsi, selon la philosophe française Élisabeth Badinter, la façon d'imposer son imperium n'aurait pas de sexe. Tout serait plutôt question de caractère, de parcours professionnel et d'expérience.</p> <p>Mais si l'on refuse encore de prêter des qualités ou comportements spécifiques aux femmes, il est désormais établi que le style de leadership est coloré du genre « masculin » : la puissance, l'autorité, voire l'autoritarisme, la solitude, les conflits, des aspects que les femmes jugent plutôt de façon négatives. Du coup, quand elles arrivent au sommet, beaucoup ont à cœur de diriger autrement. Car la nuance serait de taille entre des hommes plutôt attirés par « le pouvoir sur », celui des attributs, et des femmes plus enclines à exercer « le pouvoir de », celui de faire et de changer les choses. Le mode de gouvernance réclamant désormais plus de souplesse, de médiation et plus d'éthique pourrait être alors un nouveau tremplin pour les femmes. Et les motivations personnelles des femmes qui ont longtemps été des freins à leur réussite professionnelle ainsi s'avérer en phase avec le modèle d'entreprise que requiert l'évolution du monde.</p> <p>Pour une diversité de genre</p> <p>Dans les grandes entreprises, cette question ontologique du pouvoir a été balayée par des considérations bien plus pragmatiques : aujourd'hui, les femmes seraient à l'origine de 70 % des décisions d'achat, selon un rapport de McKinsey sur les performances de l'entreprise. Dans un souci de compétitivité, les cabinets de conseil poussent leurs clients à pratiquer une mixité en haut de leur pyramide. <i>La diversité permet de mieux résister au changement,</i> explique Tom Declercq, Managing Partner Talent chez Deloitte. <i>Face à une situation complexe, avec des profils du même âge, du même sexe, ayant réalisé les mêmes études, vous aurez un seul et même mode de raisonnement. En diversifiant vos profils, vous obtenez plus de scénarios et de solutions différents. Il ne s'agit donc pas de dire que les femmes feraient mieux.</i> Certains économistes vont même jusqu'à affirmer que les entreprises réellement mixtes résistent mieux à la crise. En plein tsunami financier et gouvernemental, l'Islande avait nommé deux femmes pour relever son système bancaire. Et elle a réussi.</p> <p><i>Nombre d'employeurs l'ont compris. Que ce soit à la FEB, à l'UWE ou dans les comités de direction, partout, il y a une volonté de féminiser les organes de pouvoir, observe Michel Croisé, CEO de Sodexo. Ce n'est pas du womenwashing. C'est simplement</i></p>		

REFERENCE.BE

07.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.references.be
07.03.2015



une question de bon sens que de vouloir refléter la même diversité au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Les entreprises sont à la recherche d'autres styles de leadership et de compétences. Résultat : un modèle androgyné de pouvoir est en passe de naître, qui requiert une capacité de conviction et l'acceptation par le décideur de s'entourer, d'être accompagné et challengé. Déjà, les générations qui arrivent sur le marché du travail, biberonnées à la mixité depuis le jardin d'enfants, tiquent à peine quand le boss porte une jupe. Mais la route jusqu'aux conseils d'administration est encore longue. Et parsemée d'embûches.

Rafal Naczyk

<http://www.references.be/carriere/evoluer/Ou-sont-les-femmes>

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>L'ECHO</p>	<p>L'Echo 07.03.2015 Page: 23+24</p>	<p>Circulation: 16590</p>
<p>94b9e3 1242</p>		

Les fiches de paie toujours dopées à la testostérone

Une femme gagne toujours 10% de moins qu'un homme. Sauf au «c-level» (top management) où les différences sont moins visibles, l'écart salarial augmente avec l'âge. La moitié de l'écart peut s'expliquer — sans être excusée — par des facteurs objectifs, mais pour le reste, cela reste un mystère.



ISABELLE DYKMANS

Ce n'est pas neuf, mais cela reste frappant: en Belgique une femme gagne toujours en moyenne 10% de moins qu'un homme, même si cet écart diminue faiblement mais constamment depuis quelques années. Ce chiffre, basé sur les données de 2013, a été confirmé par Eurostat jeudi et c'est aussi celui que l'on retrouve dans le rapport sur l'écart salarial publié en 2014 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Il se base sur des données de 2011 fournies par le SPF Économie et par le Bureau fédéral du plan. On y apprend aussi que si l'on compare le salaire annuel brut des hommes et des femmes, l'écart se creuse à 22%. C'est ici qu'apparaît alors clairement l'impact des temps partiels...

Un vrai choix?

Car le travail à temps partiel reste actuellement typiquement féminin. Selon le rapport, 46% des salariées travaillent à temps partiel, contre seulement 10% des salariés. Mais l'évolution dans le temps est intéressante: en comparaison avec 1999, le travail à temps partiel a augmenté de 15% chez les femmes, tandis qu'il a plus que doublé chez les hommes!

Cependant, les raisons qui les poussent à ne pas travailler à plein-temps ne sont pas les mêmes: une femme sur deux choisit cette formule pour pouvoir mieux concilier...

©Auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
L'Echo
07.03.2015



SUITE DE LA PAGE 23

lier sa vie professionnelle et familiale, mais seul un homme sur quatre invoque cette raison. Selon Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump, plateforme de communication visant à réduire les inégalités hommes-femmes dans le monde du travail, «le temps partiel n'est pas un problème à partir du moment où il est choisi librement, après discussion sur un pied d'égalité au sein du couple. Il ne faut pas que la décision résulte d'un automatisme, étant donné que cela semble plus naturel que la femme réduise son temps de travail pour s'occuper des enfants. Il faut aussi qu'elle négocie ce qu'il se passera au cas où le couple se sépare. Le projet doit être construit. Les femmes devraient par exemple pouvoir évaluer le montant de leur pension au cas où elles passeraient en temps partiel.»

50% de mystère

Les temps partiels expliquent l'écart du salaire annuel brut mais n'interviennent absolument pas dans la différence du salaire horaire. Environ la moitié de cet écart peut s'expliquer par des facteurs objectivables, dont 50% font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Par exemple, la profession explique 11% de l'écart et le secteur d'activité 8%. Le fait d'avoir des enfants ou non explique 11% de l'écart. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 25% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du travailleur telles que la formation, l'expérience professionnelle ou l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'autre moitié, c'est un mystère. «Il reste en outre la partie inexpliquée de l'écart salarial: même en ayant des caractéristiques identiques à celles des hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera moins que celui-ci», constate l'IEFH.

Mauvaises négociatrices?

Selon Isabella Lenarduzzi, il y a d'abord un problème d'environnement inconscient. Sans jamais remettre en question la compétence des femmes par rapport aux hommes, «l'employeur aurait tendance à penser que l'homme a plus de besoins qu'une femme. Que les femmes sont plus loyales, qu'elles ont moins la bougeotte, et qu'il faut en faire moins pour les garder». La perception de la négociation est aussi différente, selon qu'il s'agit d'un homme - qui paraîtra positivement comme ambitieux - ou d'une femme - qui sera perçue négativement comme carriériste.

Cependant, selon Mary Pitsy, associée auprès du chasseur de têtes Odgers Berndtson, cela ne concerne absolument pas les postes de top management. «À ce niveau, on ne fait aucune différence, car on veut avoir des femmes dans les fonctions dirigeantes. Elles négocient très dur. À notre

DIFFÉRENCES HOMMES/FEMMES CONCERNANT LES AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX

	Femmes	Écart salarial	Hommes
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	50%	29%	57%
Part Montant moyen	458,55€		642,83€
Contribution pension complémentaire	9%	40%	12%
Part Montant moyen	456,24€		759,45€
Options sur actions	0,41%	38%	0,90%
Part Montant moyen	6.501,9€		10.533,6€

Source: DGSIE, Statistiques fiscales - chiffres 2013

niveau, les différences salariales s'expliquent. Par exemple, on constate que les femmes sont de manière générale moins trilingues que les hommes», explique-t-elle. Pour être en position de négocier, elles devront par contre prouver qu'elles sont extrêmement bien organisées dans leur vie privée. «Mais une fois qu'elles sont à l'intérieur de l'entreprise, elles s'organisent aussi différemment. On constate que les dépenses baissent parfois lorsqu'une femme est aux commandes. Elles privilégient les conférence calls, les réunions par Skype, réduisent si possible les voyages, etc.»

Si certaines catégories de postes sont donc épargnées par les différences salariales, on peut cependant affirmer que l'écart du salaire horaire entre les hommes et les femmes augmente avec l'âge, donc avec l'expérience et les niveaux de hiérarchie. De fait, le salaire augmente avec l'âge, pour tout le monde. «Mais la ressemblance s'arrête là, puisque la manière dont ce salaire croît diffère selon le sexe. Tandis que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge des 35-44 ans», constate l'IEFH. La conséquence directe de ce phénomène est une aggravation de l'écart salarial, lequel passe de 5% pour les 25-34 ans à 10% pour les 35-44 ans, 15% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 21% pour les 55-64 ans.

Moins d'argent, mais du temps?

Si les femmes ne parviennent pas toujours à négocier le même salaire qu'un homme, obtenir des horaires adaptés ou du télétravail pourrait paraître comme une compensation plus facilement négociée par les femmes, donc plus souvent accordée. Pour Isabella Lenarduzzi, il ne faut surtout pas voir les choses comme cela. «Si l'employeur d'une femme est d'accord de lui octroyer de la flexibilité, que cela améliore sa productivité et son efficacité, cela ne lui coûte rien! Il n'y a aucune raison de voir cela comme une compensation. Il n'y a aucune raison pour qu'elle soit moins bien payée qu'un homme», conclut-elle.



21%

La différence de salaire brut horaire entre les hommes et les femmes dans la tranche d'âge 55-64 ans

©Auxipress

LE SOIR

17.03.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>Le Soir (édition de 17 heures)  953068 907</p>		
<h2 style="text-align: center;">GPA : on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat</h2> <p style="text-align: center;">Carte blanche</p> <p style="text-align: center;">Mardi 17 mars 2015</p> <div style="text-align: center;">  <p>UN COLLECTIF DE SIGNATAIRES*</p> </div> <p>Avant d'encadrer une pratique, on se demande d'abord si ses effets sont positifs ou si au contraire ils sont néfastes. Exiger un cadre légal pour la GPA (Gestation Pour Autrui), au seul motif qu'une pratique existe escamote complètement le débat éthique. Nous pensons que la Belgique doit rallier le camp des pays qui ont interdit toute forme de GPA comme la Suède, la Norvège, l'Espagne, l'Italie, la France et tant d'autres pays.</p> <p>Les raisons de s'opposer à cet esclavage moderne sont légion. (Soulignons que la GPA est ici envisagée en dehors de toute considération sur la nature des couples ou des personnes individuelles qui y ont recours.)</p> <p><i>Contre la GPA</i></p> <p>Le sujet de la maternité pour autrui a été discuté en Belgique à partir de propositions de loi en 2005, puis en 2010. Depuis le 9 février 2015, la question fait l'objet d'auditions d'experts au Sénat. Or, la pratique des mères porteuses réduit la femme à un objet qui peut prêter, louer son corps. Accepter la GPA, c'est nier le combat de dizaines d'années de féminisme. Accepter la GPA, c'est réduire la femme à un rôle purement instrumental dans le cadre d'un contrat qui règle les détails de la grossesse (prise en charge des soins, malformations éventuelles de l'enfant, régime alimentaire de la mère porteuse etc.).</p> <p>Qu'on le veuille ou non, la GPA induit une réification (chosification) du corps de la femme, une forme d'asservissement où les femmes les plus fragiles, les plus pauvres, porteront l'enfant des plus favorisés. Il est inacceptable que la mère porteuse mette sa santé en danger et doive parfois subir des conséquences psychologiques lourdes afin de satisfaire le désir de certains qui revendiquent « un droit à l'enfant ».</p> <p>Comme le résume fort bien Sylviane Agacinsky : « La GPA est-elle conforme à notre conception de l'être humain ? (...) En effet, dans le cas de la maternité pour autrui, il s'agit de prêter (ou de louer plutôt) son utérus. Autant les risques liés à une grossesse – les bouleversements hormonaux considérables – prennent sens dans la vie d'une femme qui veut devenir mère, autant il semble inconcevable de s'y exposer pour faire un enfant à la place d'une autre. (...) En dépossédant la femme de sa vie organique, la gestation pour autrui porte atteinte à la dignité de la femme. »</p>		

LE SOIR

17.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir (édition de 17 heures)
17.03.2015



L'enfant, une marchandise commandée

En outre, la pratique des mères porteuses conduit à la réification de l'enfant qui est commandé, fabriqué et livré et éventuellement facturé et payé dans le cas de la GPA commerciale. Autrement dit, l'enfant est traité comme une marchandise commandée pour satisfaire un besoin. La GPA entraîne également un brouillage de la filiation. L'enfant peut avoir jusqu'à cinq parents : une mère biologique, un père biologique, une mère porteuse, une mère légale et un père légal, ce qui peut entraîner les flottements que l'on devine dans la construction de son identité.

On le voit, la GPA ne peut absolument pas être « éthique » quoiqu'en disent ceux qui la pratiquent. Encadrer légalement la GPA en légitimerait le principe et favoriserait son développement commercial. Lorsque la Grande-Bretagne a légalisé la GPA, on a vu son nombre augmenter aussi bien chez elle qu'à l'étranger. Le cadre légal britannique trop strict pousse davantage de parents d'intention à recourir à une mère porteuse en Inde, en Ukraine ou ailleurs, là où les conditions sont moins contraignantes. Une fois la GPA légitimée dans son principe, on assistera inévitablement à son extension et à sa banalisation progressive.

Lutter contre la pub et le recrutement de clients

Il est nécessaire que le législateur en revienne aux fondamentaux. L'intérêt de l'enfant et la dignité des femmes doivent rester au centre de ses préoccupations. Nous voulons croire qu'il est possible d'interdire la GPA en Belgique, en vertu du respect des femmes, de leur liberté réelle plutôt que formelle, ainsi que du respect des enfants. Les femmes et les enfants ne sauraient être utilisés comme des choses et des instruments au service des désirs d'autrui. Des alternatives pour régler la situation juridique des enfants nés à l'étranger et présents sur le sol belge sont concevables et réalisables.

LE SOIR

17.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir (édition de 17 heures)
17.03.2015



Il est indispensable de lutter efficacement contre toute forme de publicité et de recrutement de clients belges par le biais d'agences internationales qui proposent la location de mères porteuses. Enfin, il faut travailler en vue de l'adoption d'une convention internationale qui interdise la pratique des mères porteuses, en s'inspirant des conventions internationales qui sanctionnent la traite des êtres humains. Il en va du respect de la dignité des femmes et des enfants !

***Les signataires :**

Isabella Lenarduzzi : fondatrice de JUMP « Promoting Gender Equality, Advancing the Economy »

Béatrice Ercolini : rédactrice en Chef de ELLE Belgique

Etienne Dujardinu : juriste

Josina Kamerling : head of Regulatory Outreach

Xavier Lombard : créateur d'entreprises

Anne Tonglet : activiste engagée dans la cause des droits des femmes et lesbienne radicale

Galaad Wilgos : vice-président du Cercle du Libre Examen

TRENDS TENDANCES

25.03.2015

	<p>JUMPO ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Trends Tendances 28.03.2015 Page: 108</p>	<p>Circulation: 25800 ISSN: 152877 2012</p>
<div style="background-color: #333; color: white; padding: 10px;"> <h2 style="margin: 0;">JUMP FORUM 2015</h2> <p style="margin: 5px 0 0 20px;">Le Jump Forum est l'événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail.</p> <p style="margin: 5px 0 0 20px;">▼ Isabelle Guimet et Laure Waegemans, respectivement <i>R&D innovation section head</i> et <i>section head in process & formula design</i> chez Procter & Gamble, en compagnie de Nadia Leroy, <i>business unit manager</i> chez Références.</p>  <p style="font-size: 8px; margin: 0 0 0 10px;">PHOTOS: DANIEL</p>  <p style="margin: 5px 0 0 20px;">▲ Ariane Meunier, conseiller au SPF Finances-Trésorerie, Olivia P'tito et Jocelyne Pirdas, respectivement directrice générale et directrice de la division Etudes et Développement de Bruxelles Formation.</p>  <p style="margin: 5px 0 0 20px;">▲ Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de Jump, en compagnie de Bernard Meeûs et Cécile Carlier, respectivement CEO et <i>senior logistics manager</i> d'Alcogroup.</p> </div>		
<p>auxipress</p>		

LE SOIR

28.03.2015

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
LE SOIR 17H	Le Soir (édition de 17 heures) 28.03.2015 Circulation: 0 Page: 26-28	55e02 044
<h2>Opposition féministe à la mère porteuse</h2>		
<p>E.B.L. Samedi 28 mars 2015</p>		
<p>Alors que le Sénat entend encadrer la gestation pour autrui, des citoyens manifestent leur désaccord</p>		
<p>Alors qu'aura lieu dimanche à Bruxelles une marche pour la vie et contre la loi sur l'avortement, les opposants à la gestation pour autrui (GPA) ne sont pas forcément ceux que l'on croit. En France, la gestation pour autrui – autrement dit : les mères porteuses – est devenue le mal absolu pour les addicts de la Manif pour tous. En Belgique, le mouvement n'a pas eu d'équivalent significatif. Alors qu'un encadrement de la GPA est actuellement à l'étude au Sénat, on pourrait donc croire que le débat ne se heurte à aucune contestation. Erreur ! Un collectif de citoyens fait entendre sa voix. Mais il n'a pas le profil attendu.</p>		
<p>Pour rappel, aucune loi n'autorise la GPA en Belgique mais le flou juridique a laissé la pratique se développer. Trois centres encadrent actuellement la gestation pour autrui, non commerciale chez nous. Les couples demandeurs doivent avoir leur propre mère porteuse, qui, dans les faits, est souvent une sœur ou une amie très proche.</p>		
<p><i>Contre la marchandisation</i></p>		
<p>Le 17 mars, lesoir.be publiait la carte blanche d'un collectif, intitulée « GPA : on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat ». On retrouve plusieurs féministes dans les signataires, mais aussi de « simples » membres de la société civile. Xavier Lombard est un entrepreneur français installé en Belgique depuis une dizaine d'années. C'est lui qui a rassemblé les signataires. « <i>La première intuition des gens, et la mienne d'ailleurs, est de se dire "si la technique le permet et que les gens sont d'accord, pourquoi pas ?" Il y a pourtant un vrai enjeu de société.</i> »</p>		
<p>Pour les signataires de la carte blanche, l'argumentation contre la GPA comporte trois points fondamentaux : la marchandisation du corps de la femme, son instrumentalisation et la chosification de l'enfant. Alors que les centres rappellent sans cesse que la gestation pour autrui n'est pas commerciale en Belgique, les signataires n'y croient pas. Le spectre des Etats-Unis ou de l'Inde, où la GPA commerciale est autorisée par la loi, plane toujours. Et quand bien même la GPA serait non commerciale chez nous, les opposants prédisent des effets pervers. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, lobby féministe européen pointe le cas du Royaume-Uni. Où l'on a en effet légiféré pour autoriser la GPA non commerciale dans un cadre très strict. Mais où les GPA à l'étranger ont tout de même augmenté. Reste à savoir si interdire complètement la GPA, comme en France, n'aurait pas le même effet. Les signataires avancent déjà, comme confirmation de leurs craintes, la tenue prochaine à Bruxelles d'une journée d'information et de « recrutement de clients » : 17 sociétés de GPA commerciales (de 91.000 à 136.000 dollars par enfant) destinées aux couples gays, et issues tant des USA que de l'Inde, prendront leurs quartiers dans la capitale européenne le 2 mai . Le timing est troublant...</p>		

LE SOIR

28.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir (édition de 17 heures)
28.03.2015



« C'est très politiquement incorrect d'être contre la GPA, avance Isabella Lenarduzzi. Car on est opprimé par la souffrance de ces couples. Mais pourquoi placer ce droit à tout prix tout en haut de notre hiérarchie de valeurs aujourd'hui ? » La féministe plaide pour l'adoption ou les familles d'accueil. Sophie Haine, une autre opposante, pousse l'argumentaire féministe plus loin encore. « La GPA véhicule les stéréotypes de la femme objet, mais aussi ces idées de compassion, d'altruisme, de don de soi, de douceur et de maternité qui colleraient à la peau des femmes. La GPA empêche les mères porteuses de se penser réellement en sujets. »

Pour Etienne Dujardin, juriste, auteur de diverses prises de position, notamment contre l'euthanasie, le réel problème réside dans l'absence de débat dans la société : *« Les praticiens qui exercent depuis plusieurs dizaines d'années mettent les gens devant le fait accompli. Le débat ne peut pas rester confidentiel au sénat, entre experts. »*

© auxipress

LE SOIR

28.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir (édition de 17 heures)
28.03.2015



Repères

Une Marche pour la vie ce dimanche

La Marche pour la vie se centrera cette année sur le 25^e anniversaire de la dépenalisation de l'IVG. Les récentes propositions visant à encore élargir l'accès à l'avortement arrivent à point nommé pour la 6^e édition de cette marche qui rassemble en moyenne 3.000 manifestants. « *Nous voulons montrer qu'il y a de vrais problèmes avec l'avortement*, explique Anne-Chantal André-Dumont, organisatrice. *La jeune femme qui se fait avorter est en souffrance et en éliminant son bébé, on n'élimine pas le problème, on ne la rencontre pas dans sa souffrance.* »

LE SOIR

30.03.2015

	JUMPO ASBL JUMPO 2 27075	
LE SOIR 17H	Le Soir (édition de 17 heures) 30.03.2015 Page: 41-42	Circulation: 0 526673 731
<h2>Opposition féministe à la mère porteuse</h2>		
<p>E.BL.</p>		
<p>Samedi 28 mars 2015</p>		
<p>Alors que le Sénat entend encadrer la gestation pour autrui, des citoyens manifestent leur désaccord</p>		
<p>Alors qu'aura lieu dimanche à Bruxelles une marche pour la vie et contre la loi sur l'avortement, les opposants à la gestation pour autrui (GPA) ne sont pas forcément ceux que l'on croit. En France, la gestation pour autrui – autrement dit : les mères porteuses – est devenue le mal absolu pour les addicts de la Manif pour tous. En Belgique, le mouvement n'a pas eu d'équivalent significatif. Alors qu'un encadrement de la GPA est actuellement à l'étude au Sénat, on pourrait donc croire que le débat ne se heurte à aucune contestation. Erreur ! Un collectif de citoyens fait entendre sa voix. Mais il n'a pas le profil attendu.</p>		
<p>Pour rappel, aucune loi n'autorise la GPA en Belgique mais le flou juridique a laissé la pratique se développer. Trois centres encadrent actuellement la gestation pour autrui, non commerciale chez nous. Les couples demandeurs doivent avoir leur propre mère porteuse, qui, dans les faits, est souvent une sœur ou une amie très proche.</p>		
<p><i>Contre la marchandisation</i></p>		
<p>Le 17 mars, lesoir.be publiait la carte blanche d'un collectif, intitulée « GPA : on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat ». On retrouve plusieurs féministes dans les signataires, mais aussi de « simples » membres de la société civile. Xavier Lombard est un entrepreneur français installé en Belgique depuis une dizaine d'années. C'est lui qui a rassemblé les signataires. « La première intuition des gens, et la mienne d'ailleurs, est de se dire "si la technique le permet et que les gens sont d'accord, pourquoi pas ?" Il y a pourtant un vrai enjeu de société. »</p>		
<p>Pour les signataires de la carte blanche, l'argumentation contre la GPA comporte trois points fondamentaux : la marchandisation du corps de la femme, son instrumentalisation et la chosification de l'enfant. Alors que les centres rappellent sans cesse que la gestation pour autrui n'est pas commerciale en Belgique, les signataires n'y croient pas. Le spectre des Etats-Unis ou de l'Inde, où la GPA commerciale est autorisée par la loi, plane toujours. Et quand bien même la GPA serait non commerciale chez nous, les opposants prédisent des effets pervers. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMPO, lobby féministe européen pointe le cas du Royaume-Uni. Où l'on a en effet légiféré pour autoriser la GPA non commerciale dans un cadre très strict. Mais où les GPA à l'étranger ont tout de même augmenté. Reste à savoir si interdire complètement la GPA, comme en France, n'aurait pas le même effet. Les signataires avancent déjà, comme confirmation de leurs craintes, la tenue prochaine à Bruxelles d'une journée d'information et de « recrutement de clients » : 17 sociétés de GPA commerciales (de 91.000 à 136.000 dollars par enfant) destinées aux couples gays, et issues tant des USA que de l'Inde, prendront leurs quartiers dans la capitale européenne le 2 mai. Le timing est</p>		

LE SOIR

30.03.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir (édition de 17 heures)
30.03.2015



Belga Image.

« C'est très politiquement incorrect d'être contre la GPA, avance Isabella Lenarduzzi. Car on est opprimé par la souffrance de ces couples. Mais pourquoi placer ce droit à l'enfant à tout prix tout en haut de notre hiérarchie de valeurs aujourd'hui ? » La féministe plaide pour l'adoption ou les familles d'accueil. Sophie Haine, une autre opposante, pousse l'argumentaire féministe plus loin encore. « La GPA véhicule les stéréotypes de la femme objet, mais aussi ces idées de compassion, d'altruisme, de don de soi, de douceur et de maternité qui colleraient à la peau des femmes. La GPA empêche les mères porteuses de se penser réellement en sujets. »

Pour Etienne Dujardin, juriste, auteur de diverses prises de position, notamment contre l'euthanasie, le réel problème réside dans l'absence de débat dans la société : « Les praticiens qui exercent depuis plusieurs dizaines d'années mettent les gens devant le fait accompli. Le débat ne peut pas rester confidentiel au sénat, entre experts. »

Repères

Une Marche pour la vie ce dimanche

La Marche pour la vie se centrera cette année sur le 25^e anniversaire de la dépénalisation de l'IVG. Les récentes propositions visant à encore élargir l'accès à l'avortement arrivent à point nommé pour la 6^e édition de cette marche qui rassemble en moyenne 3.000 manifestants. « Nous voulons montrer qu'il y a de vrais problèmes avec l'avortement, explique Anne-Chantal André-Dumont, organisatrice. La jeune femme qui se fait avorter est en souffrance et en éliminant son bébé, on n'élimine pas le problème, on ne la rencontre pas dans sa souffrance. »



auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Le Soir
28.03.2015
Page: B

Circulation: 75733

Titre: 6
407

LE SOIR

Opposition féministe à la mère porteuse

FAMILLES Alors que le Sénat entend encadrer la gestation pour autrui, des citoyens manifestent leur désaccord

Alors qu'aura lieu dimanche à Bruxelles une marche pour la vie et contre la loi sur l'avortement (voir ci-contre), les opposants à la gestation pour autrui (GPA) ne sont pas forcément ceux que l'on croit. En France, la gestation pour autrui – autrement dit : les mères porteuses – est devenue le mal absolu pour les addicts de la Manif pour tous. En Belgique, le mouvement n'a pas eu d'équivalent significatif. Alors qu'un encadrement de la GPA est actuellement à l'étude au Sénat, on pourrait donc croire que le débat ne se heurte à aucune contestation. Erreur ! Un collectif de citoyens fait entendre sa voix. Mais il n'a pas le profil attendu.

Pour rappel, aucune loi n'autorise la GPA en Belgique, mais le flou juridique a laissé la pratique se développer. Trois centres encadrent actuellement la gestation pour autrui, non commerciale chez nous. Les couples demandeurs doivent avoir leur propre mère porteuse, qui, dans les faits, est souvent une sœur ou une amie très proche.

Contre la marchandisation

Le 17 mars, lesoir.be publiait la carte blanche d'un collectif, intitulée « GPA : on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat ». On retrouve plusieurs

féministes dans les signataires, mais aussi de « simples » membres de la société civile. Xavier Lombard est un entrepreneur français installé en Belgique depuis une dizaine d'années. C'est lui qui a rassemblé les signataires. « La première intuition des gens, et la mienne d'ailleurs, est de se dire "si la technique le permet et que les gens sont d'accord, pourquoi pas ?" Il y a pourtant un vrai enjeu de société. »

Pour les signataires de la carte blanche, l'argumentation contre la GPA comporte trois points fondamentaux : la marchandisation du corps de la femme, son instrumentalisation et la chosification de l'enfant. Alors que les centres rappellent sans cesse que la gestation pour autrui n'est pas commerciale en Belgique, les signataires n'y croient pas. Le spectre des Etats-Unis ou de l'Inde, où la GPA commerciale est autorisée par la loi, plane toujours. Et quand bien même la GPA serait non commerciale chez nous, les opposants prédisent des effets pervers. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, lobby féministe européen, pointe le cas du Royaume-Uni. Où l'on a en effet légiféré pour autoriser la GPA non commerciale dans un cadre très strict. Mais où les GPA à

l'étranger ont tout de même augmenté. Reste à savoir si interdire complètement la GPA, comme en France, n'aurait pas le même effet. Les signataires avancent déjà, comme confirmation de leurs craintes, la tenue prochaine à Bruxelles d'une Journée d'information et de « recrutement de clients » : 17 sociétés de GPA commerciales (de 91.000 à 136.000 dollars par enfant) destinées aux couples gays, et issues tant des USA que de l'Inde, prendront leurs quartiers dans la capitale européenne le 2 mai. Le timing est troublant...

« C'est très politiquement incorrect d'être contre la GPA, avance Isabella Lenarduzzi. Car on est opprimé par la souffrance de ces couples. Mais pourquoi placer ce droit à l'enfant à tout prix tout en haut de notre hiérarchie de valeurs aujourd'hui ? » La féministe plaide pour l'adoption ou les familles d'accueil. Sophie Haine, une autre opposante, pousse l'argumentaire féministe plus loin encore. « La GPA véhicule les stéréotypes de la femme objet, mais aussi ces idées de compassion, d'altruisme, de don de soi, de douceur et de maternité qui colleraient à la peau des femmes. La GPA empêche les mères porteuses de se penser réel-

lement en sujets. »

Pour Etienne Dujardin, juriste, auteur de diverses prises de position, notamment contre l'euthanasie, le réel problème réside dans l'absence de débat dans la société : « Les praticiens qui exercent depuis plusieurs dizaines d'années mettent les gens devant le fait accompli. Le débat ne peut pas rester confidentiel au Sénat, entre experts. » ■

ÉLODIE BLOGIE

ANTI-IVG

Une Marche pour la vie ce dimanche

La Marche pour la vie se centrera cette année sur le 25^e anniversaire de la dépenalisation de l'IVG. Les récentes propositions visant à encore élargir l'accès à l'avortement arrivent à point nommé pour la 6^e édition de cette marche qui rassemble en moyenne 3.000 manifestants. « Nous voulons montrer qu'il y a de vrais problèmes avec l'avortement, explique Anne-Chantal André-Dumont, organisatrice. La jeune femme qui se fait avorter est en souffrance et en éliminant son bébé, on n'élimine pas le problème, on ne le rencontre pas dans sa souffrance. »



En Belgique, la gestation pour autrui est officiellement pratiquée de manière non commerciale. Mais le 2 mai, à Bruxelles, 17 sociétés de GPA commerciales proposeront leurs services. < 1/2015



GOED GEVOEL

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>Goed Gevoel 01.04.2015 Page: 76-80</p>	<p>Circulation: 83673</p>	<p>953671 2458</p>
<h1>Pionierpapa's</h1>			
<p>Pionierpapa's draaien het traditionele rollenpatroon om en kiezen ervoor om hoofdverantwoordelijke te zijn voor het huishouden, zodat hun partner professioneel de vleugels kan spreiden.</p>			
<p>'Eigenlijk wilde ik geen kinderen, tot ik zestien jaar geleden in mijn thuisstad Parijs een fantastische vrouw leerde kennen, Ruth. We verhuisden naar België en Alexandre werd geboren. Door mijn onregelmatige leven als muzikant zag ik mijn zontje nooit. We deden zo'n 150 concerten per jaar en ik tourde van woensdag tot zondag in Frankrijk. Onmogelijk was dat. Na een jaar besloot ik om te stoppen en als journalist aan de slag te gaan. Eerst halftijds, maar door de vaste uren, stressvolle dagen en korte vakantie kon ik naar mijn gevoel nog altijd te weinig tijd vrijmaken voor ons gezin. Daarnaast vond ik het een verkeerd signaal naar mijn kinderen om als papa altijd te werken. Daarom werk ik vandaag thuis, volledig freelance, waardoor ik mijn uren helemaal kies in functie van Alexandre en Marguerite. Boodschappen doen, koken, de was insteken en de kinderen naar school brengen, het behoort allemaal tot mijn dagelijkse routine. Tussendoor schrijf ik. Om half vier ga ik de kinderen met de fiets aan de schoolpoort halen, waarna ik hen help met hun huiswerk en naar hun activiteiten breng. Zeker op woensdag ben ik daar flink mee in de weer. Pas als Alexandre en Marguerite in bed liggen, ga ik weer aan het werk. Al was het nooit een bewuste keuze om uit het traditionele rollenpatroon te stappen. Het is spontaan zo verlopen, omdat de carrière van Ruth voorrang kreeg. We komen ook allebei uit families waar de</p>	<p>papa's nauw betrokken waren bij de opvoeding en het huishouden. Doordat mijn moeder ons al op jonge leeftijd verlaten had, nam mijn vader de zorg voor het gezin op zich. Ik heb hem daar altijd voor bewonderd. Ruth en ik vinden onze rolverdeling dan ook normaal. Mannen die zich niet voor het huishouden inzetten, choqueren mij zelfs.' 'Zo veel tijd met je kinderen doorbrengen is uniek. Net zoals zien dat onze opvoeding werkt. Jammer genoeg krijgt diegene die zich ontfemmt over het huis</p>	<p>minder dan je partner in huis te doen. Ze blijft trouwens automatisch aanwezig, precies omdat ze vrouw is. Ik ben ervan overtuigd dat onze kinderen meer liefde van hun twee ouders krijgen dan wanneer ik als vader laat zou werken.' 'Vrouwen zeggen soms: 'Het is fijn dat je een handje toesteeekt'. 'Maar ik doe alles, net als jij!', zeg ik dan, omdat ik wil dat ze de situatie goed begrijpen. Ik ben immers trots op hoe we het als gezin bolwerken en het is fijn om te zien hoe dat een impact heeft. We merken dat onze zoon ook zijn harde en zachte kanten heeft, net zoals onze dochter. Gender en loskomen van stereotypen zijn grote thema's in ons gezin. Toch kan je er vaak niet onderuit. Als vader in een cirkel van moeders integreren is bijvoorbeeld geen evidentie. Ik zal altijd een man blijven en veel moeders maken zich zorgen als een man hun kind knuffelt. Of ze zijn ongerust als er vriendinnen van Marguerite bij ons blijven spelen zonder dat de moeder thuis is. 'Zal ik mijn dochter bij een man laten?', hoor ik hen denken. Pas op, ik begrijp dat en communiceer daar duidelijk over met de andere moeders.' 'We leven nu al acht jaar zo. Ik weet dat onze kinderen binnenkort zelfstandiger zullen zijn. Maar dit betekent niet dat ik onze levensstijl en keuzes zal aanpassen. Binnen twee jaar zit onze oudste op de middelbare school en dat vraagt weer een andere vorm van begeleiding. Dan zal ik hen niet meer naar de muziek-school brengen, maar hen begeleiden in hun weg naar de universiteit. Zonder hen te pushen, geven Ruth en ik onze kinderen op onze manier de kans om de beste versie van zichzelf te worden.' >></p>	
<p>PEYO (44), papa van Alexandre (10) en Marguerite (8), werkt als freelance journalist en bouwt z'n schema volledig rond dat van de kinderen.</p>	<p>niet altijd de goede rol toebedeeld en wordt het werk vaak onderschat. Bovendien vind ik het in het weekend moeilijk om tot rust te komen. Zelfs al stelt Ruth voor om naar de winkel te gaan en te koken, mijn machine blijft draaien. (lacht) Wel is het voor ons beiden belangrijk dat Ruth de kinderen in bed steekt. Enerzijds is dat evenwicht goed voor de kinderen, anderzijds wil ik haar ruimte geven als moeder. Ondanks het feit dat zij geen hoofdverantwoordelijke is voor het huishouden, is ze nog altijd hard nodig in ons gezin. Ze is een fantastische mama en ik denk dat het bij een vrouw veel minder aanvaard wordt om</p>		
<p>76 GOED GEVOEL</p>			

©Auxipress

GOED GEVOEL

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Goed Gevoel
01.04.2015



©Auxipress

GOED GEVOEL

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Goed Gevoel
01.04.2015



'Toen onze oudste dochter leerde lezen, hebben mijn vrouw en ik voor het eerst de rekening gemaakt. Hoeveel zouden we overhouden als ik thuisbleef? Uiteindelijk bleek dat goed mee te vallen. We deden financieel een stapje achteruit, maar met wat overbleef, kwamen we nog altijd mooi toe. Van in het begin was het duidelijk dat ik zou thuisblijven. Als verpleegkundige werkte ik drie dagen in de week shiften van twaalf uur en toen al was het duidelijk dat mijn ambitie meer thuis lag. Ik zorg graag voor anderen en het liefst doe ik dat thuis. Mijn eerste jaren als huisvader bracht ik dag in dag uit met onze zoon Tuur door, toen nog een baby. Twee jaar lang heb ik met hem rondgelopen, terwijl ik onze andere kinderen kon begeleiden bij het huiswerk. Dat is een waardevolle tijd als vader. Of de kinderen gelukkiger worden van onze keuze weet ik niet. Het is de situatie die ze kennen. Mijn vrouw en ik krijgen daarentegen meer comfort. Karolien kan zonder zorgen gaan werken, onze

avondroutine loopt vlot en als er een kindje ziek is, moeten we niet wroeten.' 'Hoe mijn dagen eruitzien? We staan op om half acht, nemen de tijd om te eten en rijden samen met de fiets naar school. De tafel opruimen doe ik als ik terug ben, net zoals stofzuigen. Dat gebeurt elke dag op een ander moment, maar ik probeer het netjes te maken voor de kinderen thuis zijn. Toch is het

STEVEN (38),
papa van Mieke (11), Lies (9),
Sam (7) en Tuur (5), is ex-
verpleger en vijf jaar huisman.

hier niet altijd spic en span, wat rommel kan best. Verder ga ik graag naar de winkel en kook ik dagelijks. Dat voelt niet als een opdracht aan, integendeel. Poetsen, daar is toch niets moeilijk aan? Maar ik doe ook typisch mannenwerk hoor, zoals hout hakken. En ja, mijn vrouw doet nog altijd de was. Zodra je in een rollenpatroon vervalt, stap je daar

moeilijk weer uit. Bij ons was dat patroon sowieso al verdeeld, omdat ik zo veel dagen thuis was.' 'Dat ik financieel afhankelijk ben van mijn vrouw stoort me niet. Als je samen een huis en kinderen hebt, staat alles op een rekening. Bovendien is een mooi loon voor mij geen symbool van mannelijkheid. Al maak je de keuze niet zomaar, want je geeft je diploma en pensioen op. Maar daar lig ik niet wakker van, want huisman worden is de beste carrièrewending die ik ooit gemaakt heb. Eenzaam ben ik allesbehalve. Mijn familie weet me wonen en ik maak veel praatjes met de mensen die ik tegenkom. Me vervelen doe ik evenmin. Zo zijn onze verbouwingen een echte hobby voor mij. Ook de school weet dat ik thuis ben en vraagt me bijvoorbeeld om te helpen met een sportdag. Op die manier tijd met je kinderen doorbrengen is heel waardevol.' 'Of ik opnieuw zou gaan werken als ze groter zijn? De tijd zal het uitwijzen. Misschien is het dan tijd om voor de ouders te zorgen. Ook zij vragen aandacht op latere leeftijd en ik vind het normaal om die zorg dan op mij te nemen.'



©Auxipress

GOED GEVOEL

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Goed Gevoel
01.04.2015



WOUTER (37),
kabinetsadviseur en papa van
Oskar Andres (6) en Nuria (12),
vraagt deze zomer voor de vierde
keer ouderschapsverlof aan.

"Ik ben altijd iemand geweest die zelf het werk in het huishouden opmerkt en aanpakt. Dat komt onder andere door dat ik dat als kind ook thuis gezien heb. Net zoals mijn vader ben ik niet vies om de wasmachine te vullen, de stofzuiger vast te pakken of te dwellen. Integendeel, veel vriendinnen van mijn vrouw zijn jaloers dat ik zo veel klussen voor mijn rekening neem. (lacht) Afgezien van het strijken verdelen mijn vrouw en ik alle huishoudelijke taken. Zo breng ik ook de kinderen 's morgens naar school, terwijl mijn vrouw hen gaat halen. Toch zijn de weekends en avonden te kort en druk om échte *quality time* met hen door te brengen. Vandaar dat ik vier jaar gele-

den als een van de weinige papa's op het werk besloot om ouderschapsverlof aan te vragen. In augustus. Ook de voorbije zomers heb ik dat verlof opgenomen. Daar komt flink wat papierenwerk bij kijken en je krijgt natuurlijk geen loon, maar het is als vader een uitzonderlijke kans om de band met je kinderen aan te sterken. Anders dan bij op reis gaan of mentaal herbronnen staat alles in het teken van samen leuke momenten beleven. Naar elkaar luisteren, elkaar inspi-

ren en elkaar voeden. En elkaar echt leren kennen, los van de dagelijkse beslommelingen. Vandaar dat ouderschapsverlof opnemen in de vorm van vier vijfde werken, net zoals mijn vrouw al deed, voor mij geen optie is. Dan zou ik vooral meer tijd hebben voor mezelf, maar niet per se voor mijn kinderen, die het gros van de tijd naar school gaan en in de dagelijkse sleur zitten. Drie dagen is trouwens nog te kort om echt in een rustig ritme te komen. Wat er tijdens het ouderschapsverlof allemaal op het programma staat? Dat laten we over aan de spontaneiteit van de dag. >>

©Auxipress

GOED GEVOEL 79

GOED GEVOEL

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Goed Gevoel
01.04.2015



VADERSCHAP IN CIJFERS

- * In 2013 telde België 16.834 huismannen en 439.509 huisvrouwen. Ondanks de grote kloof groeien de cijfers meer naar elkaar toe. In 1986 waren er immers 1.222.348 vrouwen en 'amper' 5.918 mannen die voltijds thuisbleven.
- * Een op de drie Belgische mannen die hoofdverantwoordelijke van het gezin worden, doen dat om de loopbaan van hun partner te ondersteunen. De tweede grote reden is om meer tijd door te brengen met het gezin, zo blijkt uit recent onderzoek van JUMP in samenwerking met Bain & Company. 58 procent van deze pionierpapa's denkt hiermee langer dan drie jaar of voor onbepaalde tijd door te gaan.
- * In 2013 werkte 8,7 procent van de Belgische mannen deeltijds, bij de Belgische vrouwen is dat 42,5 procent.
- * Uit onderzoek van de Gezinsbond blijkt dat drie papa's op de vier meer tijd willen doorbrengen met hun gezin en denken dat dit leidt tot een beter evenwicht. Een papa op de drie vindt die wens realiseren moeilijk.
- * Vaderschapsverlof bedraagt tien werkdagen en kan je tot vier maanden na de bevalling opnemen. De eerste drie dagen krijg je je volledige loon, daarna ontvang je een uitkering via het ziekenfonds (82 procent van je brutoloon).
- * Het aantal vaders dat ouderschapsverlof neemt, is in België op tien jaar tijd vertienvoudigd: van 2.991 in 2002 tot 30.118 in 2012. Volgens de Gezinsbond vindt 78 procent van de Vlaamse mannen ouderschapsverlof aantrekkelijk, maar een op de vijf denkt dat ouderschapsverlof enkel voor moeders is. Toch kunnen zowel moeders als vaders per kind vier maanden ouderschapsverlof nemen, in ruil voor een onderbrekingsuitkering.
- * Belgische vrouwen besteden per week meer dan acht uur extra aan huishoudelijke taken en kinderopvang dan mannen, zo blijkt uit het onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM)

Meer info? www.genderklik.be, www.superpapa.be.

We trekken naar het bos, bouwen een bijenhotel, laten speelkameraadjes langskomen of gaan naar een pretpark. Samen de grote kuis doen, cupcakes maken en hun kamers opnieuw inrichten staan evengoed op het programma. Wat we doen, doet er eigenlijk niet toe. Zolang we maar even uit dat drukke leven stappen en van elkaar kunnen genieten. En als zij stilletjes bezig zijn, steek ik nog een extra handje toe in het huishouden.'

'Ook mijn kinderen waarderen dat ritme enorm. Eindelijk kan ik afstappen van de vlug-vlugvragen, zoals 'Hoe was het op school?' en 'Met wie heb je gespeeld?', en een echt diepgaand gesprek met hen aangaan. Zo stelde mijn zoon vorig jaar plotseling veel vragen over de dood. Hoewel ik hem aangaf dat ik het liever over prettige onderwerpen wilde hebben, kon ik gepaste antwoorden bieden op kindermaat. En hoefde ik die vraag niet af te wimpelen, omdat ik niet wist hoe ik daarop moest of wilde reageren na een drukke werkdag. Bovendien heb ik tijdens die maand de tijd om mee te gaan in hun fantasie en creativiteit. Zo las ik hen tot voor kort altijd een verhaal voor het slapengaan voor. Maar eigenlijk is het pas echt leuk als er geen boekje is en papa volledig fantaseert. En dus heb ik zelf een figuur bedacht waarmee ik elke avond voor ze gaan slapen een verhaal uit mijn mouw schud. Het is een klein voorbeeld, maar het vraagt meer tijd en energie dan een boek kopen en daaruit voorlezen.'

'Zeker als ik praat met onze Latijns-Amerikaanse familie en vrienden, merk ik hoe uniek ouderschapsverlof is. Vandaar dat ik deze mogelijkheid met beide handen grijp. Bovendien wil ik niet de vader zijn die kelhard voor zijn carrière gaat en later spijt heeft dat hij zijn kinderen amper zag opgroeien. Of de vader bij wie er een grote afstand is tussen zichzelf en de kinderen. Dat goed maken door tijdens mijn pensioen voor de kleinkinderen te zorgen, is evenmin aan mij besteed. Nu, of ouderschapsverlof van mij een betere vader maakt, weet ik niet. Er bestaat geen cursus vaderschap en je kan er ook niet in doctoreren. Maar als je een maand bewust uit het professionele leven stapt, leg je de lat hoger en sta je wat langer stil bij de dingen. Al blijft meer naar elkaar toegroeien de essentie. Ik hoop altijd dicht bij mijn familie te staan en zoveel als mogelijk mee te gaan in hun leefwereld. Zelfs al zal mijn rol doordat mijn dochter begint te puberen stilaan veranderen, of beter: mee evolueren. Vandaar dat ik met plezier de komende zomers nog ouderschapsverlof zal opnemen.'

• Door Sofie De Niet • Foto's Bob Van Mol

ANNEES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
	<p>Annales Pharmaceutiques Belges 01.04.2015 Circulation: 2500 Page: 24-27</p>		<p>5718 1032</p>
			
<p>Un entretien avec Murielle Lona</p>			
<p>Une économiste de la santé à l'APB, pour quoi faire ?</p>			
<p>Depuis la redéfinition des missions du pharmacien et la mise en place d'un nouveau système de rémunération, la nécessité de développer, au sein de l'APB, une activité de recherche et de réflexion prospective axée sur le déploiement de nouveaux services en pharmacie s'est imposée avec de plus en plus d'acuité. Mais, au jour d'aujourd'hui, toute proposition de nouvelle intervention en santé est (quasi) inmanquablement vouée à l'échec si elle n'est pas étayée par une analyse économique solide. D'où la volonté de l'APB de s'adjoindre de nouvelles compétences dans le domaine de l'économie de la santé. Dénicher la perle rare aura pris du temps... Début janvier, c'est avec enthousiasme que Murielle Lona a rejoint notre Service économique et statistiques.</p>	<p>J'ai fait des petites recherches sur la Net et j'ai découvert que les prestataires de soins en Belgique francophone avaient la possibilité de suivre un « certificat interuniversitaire en économie de la santé ». Si je ne me trompe, « économiste de la santé » n'est pas une filière d'études ni même une spécialisation à proprement parler ? Exact. En sciences économiques, vous avez globalement deux grandes orientations. Soit vous vous spécialisez dans tout ce qui touche à la gestion d'entreprises ou à la finance, soit vous vous orientez plutôt vers l'analyse économique, ce qui est mon cas.</p>	<p>Qu'est-ce qui me passionne dans ce métier ? L'opportunité qu'il m'offre de toucher un peu à tout et surtout le fait que l'humain est toujours au cœur de mon travail. Car, derrière les simulations et les modèles complexes que vous manipulez, il y a des gens. Votre travail a toujours un impact sur eux. C'est tout particulièrement le cas en économie de la santé, où l'objectif, en définitive, est de garantir aux patients les meilleurs soins possibles en fonction des moyens disponibles.</p>	
<p>L'humain est toujours au cœur de mon travail.</p>	<p>En tant qu'économiste, vous allez, par exemple, analyser une intervention donnée, la modéliser et en évaluer le rapport coût/efficacité. Dans le secteur de la santé, l'intervention en question peut être un médicament, une procédure chirurgicale, un entretien de nouvelle médication, etc. L'évaluation économique est devenue un outil d'aide à la décision quasi incontournable, y compris pour les responsables politiques.</p>	<p>Vous avez toujours travaillé dans le domaine de l'économie de la santé ? Non. Ma première recherche examinait les facteurs déterminant les taux de fécondité en Inde. Il y a évidemment un lien avec la santé, mais c'était plutôt de l'économie du développement. Je me suis intéressée à l'économie publique, notamment en réalisant une étude menée à l'Université de Namur, où j'avais comparé les budgets respectifs de la Flandre et de la Wallonie. J'ai même travaillé pour une compagnie d'assurances à Anvers, où je faisais de l'actuariat – essentiellement de la modélisation</p>	

auxipress

ANNELES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Annales Pharmaceutiques Belges
01.04.2015



mathématique et de l'analyse prédictive. Le job ne m'intéressait pas tellement mais je l'ai accepté pour apprendre le néerlandais.

Par ailleurs, j'ai fait une parenthèse de quelques années dans le domaine de la communication. J'ai collaboré un temps à *Jump - le forum des femmes actives* qui promeut et soutient l'entreprenariat féminin. J'ai également monté ma propre société de communication, avec laquelle j'ai notamment organisé des conférences-rencontres. J'écris aussi depuis des années, tant des romans, de la poésie que du théâtre. En fait, la communication me passionne aussi.

Et la communication est essentielle pour une analyste économique ?

Tout dépend de la fonction que vous occupez. Mais elle peut effectivement prendre une place importante quand vous collaborez, par exemple, à un projet de recherche interuniversitaire et que vous devez parvenir à un consensus pour publier des résultats communs. C'est une expérience que j'ai notamment vécue au milieu des années 1990 quand je travaillais au sein du département d'Economie appliquée de l'ULB. Nous y avons lancé une très grosse recherche sur la responsabilisation financière des mutuelles en collaboration avec la KUL.

Plus tard, au Centre fédéral d'Expertise des soins de santé (KCE), la communication faisait aussi partie intégrante de mon travail. Pour les études auxquelles j'ai participé, j'étais chargée des contacts avec les experts externes. Il fallait sentir le terrain, prendre les contacts, mettre en place des collaborations, organiser les réunions d'experts et animer celles-ci. C'est un aspect de mon travail que j'aimais beaucoup: non seulement la communication, mais aussi la collaboration et le travail en équipe. Et c'est quelque chose que je retrouve avec plaisir dans ma nouvelle fonction ici à l'APB. Si je travaille évidemment beaucoup en collaboration avec Kristien Indir. De Bruyn, notre experte en

statistiques), j'ai aussi des contacts réguliers avec le Service des projets scientifiques.

Le KCE, l'ULB, l'Université de Namur... avez-vous encore travaillé pour d'autres parties prenantes du secteur de la santé ?

J'ai débuté ma carrière au service d'étude des Mutualités Chrétiennes. Plus tard, j'ai aussi travaillé pour le service d'étude des Mutualités Libres. Comme les diagnostics ne figurent pas dans les données dont les mutuelles disposent, nous avons développé un outil nous permettant de regrouper les prestations en *pseudo-DRG* (ndlr. *diagnosis-related groups*) et d'ainsi réaliser les analyses souhaitées.

Quel genre d'analyses réalisez-vous ?

Avec d'autres experts, j'ai développé des outils de comparaison des coûts et des durées de séjour dans le secteur hospitalier, des études qui ont mis en évidence, à l'époque, pour certaines pathologies notamment cardiaques, un système de carrousel. Le résultat final est une durée de séjour moindre pour les hôpitaux qui traitent un nombre important de patients dont les examens préopératoires ont été réalisés en amont de l'intervention, par un autre hôpital. Ce type d'études montre qu'il est nécessaire d'avoir une vue globale d'une problématique en prenant en compte l'ensemble de l'information disponible. Sinon, les chiffres utilisés risquent d'être biaisés.

Il y a une dizaine d'années, j'ai été engagée en tant qu'experte contractuelle par l'INAMI où j'ai mis sur pied, en collaboration avec d'autres institutions, un projet qui s'appelle « l'échantillon permanent ». Il s'agit d'une banque de données sur la consommation des soins de santé en Belgique, qui comprend un large ensemble d'informations (ndlr. les consultations et visites de médecins, les médicaments remboursés, les hospitalisations, les prestations des infirmières, etc.) d'environ 300.000

On retrouve dans la littérature pas mal d'études qui s'intéressent à l'impact sur la santé d'une intervention donnée en officine. Mais ces études n'intègrent généralement pas d'analyse économique de l'intervention.

personnes, et ce, depuis 2002. Cet échantillon représentatif de la population permet de réaliser des études sur des thématiques particulières.

Il ne vous restait donc plus qu'à travailler pour des prestataires de soins. En entrant à l'APB, vous boucliez, pour ainsi dire, un tour complet du secteur de la santé...

En quelque sorte, oui. Et la dimension humaine, dans ce cas-ci, est double puisqu'au-delà de la défense très concrète des intérêts des pharmaciens, on œuvre en même temps pour la santé publique. C'est une belle chance !

Sur l'ensemble de votre parcours, quelles seraient les expériences les plus pertinentes pour votre nouvelle fonction à l'APB ?

Toutes mes expériences sont positives, mais j'en retiendrai deux en particulier: l'INAMI et le KCE, - l'INAMI pour la vue d'ensemble du secteur de la santé que j'ai pu y acquérir, le KCE pour ses méthodes de travail et sa rigueur scientifique. Chaque étude, chaque analyse y est systématiquement soumise à une critique constructive. Toute affirmation, toute conclusion doit impérativement s'appuyer sur des données solides et la collaboration interdisciplinaire est un must !

Dialogue

© Auxipress

ANNEES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Annales Pharmaceutiques Belges
01.04.2015



Les études économiques telles que les analyses coût/efficacité, disiez-vous, sont devenues des outils quasi incontournables pour les décideurs. A l'heure actuelle, ce type d'analyses reste rarement appliqué dans le secteur officinal, non ?

On retrouve dans la littérature pas mal d'études qui s'intéressent à l'impact sur la santé d'une intervention donnée en officine. Mais ces études n'intègrent généralement pas d'analyse économique de l'intervention. Il existe, en effet, très peu d'études sur le rapport coût/efficacité d'une intervention du pharmacien.

Parce que l'évolution de la profession et le déploiement des soins pharmaceutiques sont des phénomènes relativement récents ? Pas uniquement. Les analyses économiques sont difficiles à réaliser dans le secteur officinal, car les interventions sur le patient sont des interventions complexes, qui peuvent être influencées par de très nombreux facteurs. Même si celui-ci a reçu une information du pharmacien pour prendre correctement ses médicaments, va-t-il suivre ce conseil ? Nous ne pouvons pas mesurer aisément le comportement du patient. Les modèles à construire sont donc aussi très complexes. Il est beaucoup plus facile, par exemple, de mettre sur pied une étude qui va comparer

Si l'APB veut proposer, à l'avenir, la mise en place de nouveaux services, ces propositions devront s'appuyer sur des données robustes. C'est une évolution inéluctable, qui touche tous les domaines de la santé.

les coûts et l'efficacité de deux médicaments, dans le cadre d'un essai clinique.

Dans la littérature, il n'est pas rare non plus de voir deux études s'intéressant à la même intervention aboutir à des conclusions opposées...

Les études réalisées sont rarement comparables entre elles. Sans compter que leur design est parfois inadapté à leurs objectifs. Bon nombre de ces études sont réalisées avec beaucoup d'enthousiasme, mais aussi, malheureusement, un manque de rigueur. Prenez, par exemple, les entretiens de polymédication menés par les pharmaciens suisses (ndlr. voir aussi notre focus des Annales de mars 2015, p.13). Le concept est vraiment très intéressant. Pourtant, une première étude d'impact n'avait livré aucun résultat significatif, et ce, parce qu'elle n'avait pas été conçue correctement. Une seconde étude, dont les résultats seront publiés cet été, tente de pallier ces lacunes méthodologiques et intègre maintenant des données d'économie de la santé, mesurées avant l'intervention du pharmacien et après celle-ci.

Quel serait l'impact d'un tel service déployé chez nous en officine ? Il est bien sûr intéressant d'examiner les données suisses pour en tirer les leçons, mais ce n'est pas suffisant. Si vous voulez effectuer une analyse économique solide d'une intervention qui serait déployée dans les pharmacies belges, vous devez construire un modèle qui tienne compte des spécificités du secteur officinal et du système de santé belges.

Et c'est là que vous entrez en scène ?

Si l'APB veut proposer, à l'avenir, la mise en place de nouveaux services, ces propositions devront s'appuyer sur des données robustes. C'est une évolution inéluctable, qui touche tous les domaines de la santé. Les dossiers des nouveaux médicaments soumis en Commission de Remboursement, par exemple, contiennent des analyses de leur rapport coût/efficacité. L'officine

n'échappera pas à cette évolution. On le voit d'ailleurs déjà dans les discussions entre les mutuelles et l'INAMI. Sans chiffres fiables, vous n'avez aucune chance de convaincre le décideur politique ou le payeur.

Mon rôle à l'APB va principalement consister à soutenir la réflexion, le développement et le déploiement en officine de nouveaux services susceptibles d'avoir un impact positif sur la santé publique. Il s'agit donc de rassembler et d'analyser des données issues de la littérature, de construire des modèles économiques solides et de produire des données capables de démontrer la plus-value du pharmacien.

Des projets concrets ont-ils déjà commencé ?

A la fin de l'année dernière, l'APB avait déjà noué une collaboration avec la société Deloitte. Celle-ci a été chargée de modéliser et d'analyser deux interventions, à savoir les ENM pour les patients asthmatiques et un second type d'entretien qui devrait permettre au pharmacien de passer en revue la médication d'un patient. J'ai pour mission d'accompagner ces projets. Pour réaliser des analyses coût/efficacité de ces interventions, Deloitte a notamment développé un modèle Markov, appliqué à l'intervention du pharmacien. A ma connaissance, cela n'avait jamais été fait dans ce domaine précis. C'est à moi qu'il revient d'examiner la robustesse de ce modèle et de vérifier la validité des hypothèses formulées.

Par ailleurs, un travail de réflexion a été lancé, en collaboration avec le Service des projets scientifiques, sur un projet pilote autour de l'accompagnement des personnes atteintes d'ostéoporose. On sait bien que l'observance thérapeutique peut être améliorée dans ce domaine. Dans quelle mesure le pharmacien peut-il jouer un rôle ? Quel serait l'impact d'une intervention bien conçue sur le nombre évité de fractures de la hanche et d'hospitalisations dans notre pays ? L'observance thérapeutique est

ANNEES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Années Pharmaceutiques Belges
01.04.2015



clairement un domaine d'action clé pour le pharmacien, qui est appelé à se développer à l'avenir. Mais ce projet ne fait que commencer et je ne peux donc pas vous en dire plus pour le moment.

Ce type d'analyse économique n'est-il pas fort éloigné des préoccupations quotidiennes des pharmaciens ? Au risque de faire craindre à certains que l'APB ne se transforme en une sorte de *think tank* déconnecté de leurs difficultés actuelles ?

Au vu de l'énergie et des efforts consentis par l'APB dans le dossier de la tarification à l'unité, par exemple, je ne crois vraiment pas qu'on puisse l'accuser de ne pas s'intéresser aux difficultés vécues sur le terrain. Et quand on

voit notamment le gros projet que Kristien va conduire (ndlr. la mise en place d'un monitoring de la situation financière générale des pharmacies membres de l'APB - nous en reparlerons), il est clair que la défense des intérêts de ses membres reste sa priorité majeure.

En réalité, ces deux activités sont parfaitement complémentaires. En étoffant son pôle de compétences dans le domaine de l'analyse économique, l'APB anticipe des besoins futurs liés à l'évolution de la profession. Assurer l'avenir de celle-ci fait partie intégrante des missions d'une fédération professionnelle, non ?

François Bonheure



En étoffant son pôle de compétences dans le domaine de l'analyse économique, l'APB anticipe des besoins futurs liés à l'évolution de la profession.

ANNELES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>		
<p>Apothekersblad</p>	<p>Apothekersblad 01.04.2015 Page: 24-27</p>	<p>Circulation: 3100</p>	<p>Size: 1050</p>
			
<h1>Dialogo</h1>			
<p>Onderhoud met Murielle Lona</p>			
<h2>Een gezondheidseconome op de APB, waarom?</h2>			
<p>Sinds de herdefinitie van de opdrachten van de apotheker en de implementatie van een nieuw vergoedingssysteem, werd het steeds duidelijker dat het binnen de APB noodzakelijk was om te voorzien in een activiteit van onderzoek en prospectieve reflectie over de ontwikkeling van nieuwe diensten binnen de apothek. Vandaag is elk voorstel voor een nieuwe tussenkomst in de gezondheidszorg immers (vrijwel) onherroepelijk gedoemd tot mislukken wanneer dit niet steelt op een stevige economische analyse. Dit verklaart de bereidheid van de APB om nieuwe competenties op het vlak van de volksgezondheid op te nemen. De 'zeldzame parel' vinden nam tijd in bestag... Begin januari verveegde Murielle Lona vel enthousiasme onze Dienst Economie en Statistieken.</p>	<p>Ik heb wat gezocht op het internet en ik ontdekte dat zorgverstrekkers zich in Franstalig België kunnen inschrijven voor een 'interuniversitair certificaat gezondheidseconomie'. Als ik me niet vergis, is 'gezondheids-economie' geen studierichting, noch een specialisatie op zich? Juist, ja. In de economische wetenschappen heb je globaal twee grote richtingen. Ofwel specialiseer je je in alles wat te maken heeft met bedrijfsbeheer of financiën; ofwel ga je veeleer voor een economische analyse, wat mijn geval is.</p>	<p>preeven en vooral het feit dat de mens steeds in mijn werk centraal staat. Want achter de complexe simulaties en modellen die je maakt, schillen mensen. Je werk heeft altijd een impact op hen. Dit is vooral het geval in de gezondheidseconomie waar de doelstelling er uiteindelijk in bestaat om aan de patiënt de best mogelijke zorg aan te bieden in functie van de beschikbare middelen.</p>	
<p>In mijn werk staat de mens steeds centraal.</p>	<p>Als econome zal je bijvoorbeeld een bepaalde interventie analyseren, deze in een model gieten en er de kosten-batenratio van evalueren. In de sector van de gezondheidszorg kan de interventie waarvan sprake een geneesmiddel zijn, een heelkundige procedure, een Begeleidingsgesprek Nieuwe Medicatie, enz. De economische evaluatie is een vrijwel onmisbare tool geworden bij het nemen van beslissingen, ook voor politieke verantwoordelijken.</p>	<p>Heeft u altijd gewerkt in het domein van de gezondheidseconomie?</p>	
		<p>Nee. Mijn eerste onderzoek analyseerde de bepalende factoren van vruchtbaarheid in India. Er is weliswaar een link met de gezondheid, maar het ging vooral om ontwikkelings-economie. Ik heb me verdiept in de openbare economie, onder meer door een studie aan de Universiteit van Naman te voeren, waar ik de respectieve budgetten van Vlaanderen en Wallonië met elkaar heb vergeleken. Ik heb zelfs gewerkt voor een verzekeringsmaatschappij in Antwerpen waar ik het actuaariaat deed - voornamelijk opmaak van mathematische modellen en predictieve analyse. De job interesseerde me niet echt maar ik aanvaardde de functie om Nederlands te leren.</p>	
<p>Wat boeit mij in dit beroep? De kans die het beroep mij geeft om van alles te</p>			

ANNELES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Apothekersblad
01.04.2015



Ik heb ook enkele jaren in de communicatie gewerkt. Ik heb een tijdje meegewerkt aan *Jump – het forum voor actieve vrouwen* dat vrouwelijk ondernemerschap bevordert en ondersteunt. Ik heb ook mijn eigen communicatiebedrijf opgericht waarmee ik onder meer ontmoetingsconferenties heb georganiseerd. Ik schrijf ook al jaren, zowel romans als poëzie en toneelstukken. Communicatie is ook één van mijn passies.

En is communicatie van essentieel belang voor een economische analist?

Alles hangt af van de functie die je bekleedt. Maar communicatie kan een aanzienlijke plaats innemen wanneer je bijvoorbeeld meewerkt aan een interuniversitair onderzoeksproject en je tot een consensus moet komen om gemeenschappelijke resultaten te publiceren. Die ervaring heb ik onder meer gehad in het midden van de jaren 1990 wanneer ik werkte binnen de Afdeling Toegepaste Economie aan de ULB. Wij hebben veel onderzoek gedaan naar de financiële responsabilisering van de ziekenfondsen in samenwerking met de KUL.

Later, in het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE), maakte de communicatie ook integraal deel uit van mijn werk. In het kader van de studies waaraan ik deelnam, was ik belast met de contacten met de externe deskundigen. Daartoe moet je voeling hebben met de praktijk; contacten leggen; samenwerkingsakkoorden uitwerken; vergaderingen met de deskundigen organiseren en deze vergaderingen animeren. Dat is een aspect van mijn werk dat ik graag deed: niet alleen de communicatie, maar ook de samenwerking en het teamwork. En dat vind ik met plezier terug hier in mijn werk op de APB. Hoewel ik vanzelfsprekend veel samenwerk met Kristien (Kristien De Bruyn, onze experte in statistieken, red.), heb ik ook regelmatig contacten met de Dienst Wetenschappelijke Projecten.

Het KCE, de ULB, de Universiteit van Namen,... werkte u nog voor andere stakeholders in de sector van de gezondheidszorg?

Ik startte mijn loopbaan in de studiedienst van de Christelijke

Mutualiteiten. Later werkte ik ook voor de studiedienst van de Onafhankelijke Ziekenfondsen. Aangezien de diagnoses niet in de gegevens van de ziekenfondsen zijn opgenomen, ontwikkelden wij een tool die ons toeliet de *pseudo-DRG (diagnosis-related groups, red.)* verstrekkingen te groeperen en zo de gewenste analyses te maken.

Wat soort analyses voerde u uit?

Samen met andere specialisten heb ik tools ontwikkeld voor het vergelijken van de kostprijs en de verblijfsduur in de ziekenhuissector; studies die destijds voor bepaalde aandoeningen, zoals onder meer hartaandoeningen, een carrouselstelsel aantoonden. Het eindresultaat is een kortere verblijfsduur voor ziekenhuizen die talrijke patiënten behandelen van wie de onderzoeken voor de heelkundige ingreep zijn uitgevoerd door een ander ziekenhuis. Dit soort onderzoeken toont aan dat het noodzakelijk is een globaal zicht op een problematiek te hebben en rekening te houden met alle beschikbare informatie. Zo niet dreigen de gebruikte cijfers systematisch verkeerd te zijn.

Een tiental jaar geleden werd ik aangeworven als contractuele experte door het RIZIV waar ik in samenwerking met andere instellingen een project heb ontwikkeld met de naam 'permanente steekproef'. Het gaat om een gegevensbank over het verbruik in de gezondheidszorg in België die heel wat informatie omvat (de raadplegingen en bezoeken van artsen, de terugbetaalde geneesmiddelen, de ziekenhuisopnames, de verpleegkundige verstrekkingen, enz., red.) over zowat 300.000 personen en dit sinds 2002. Deze representatieve steekproef van de bevolking laat toe studies uit te voeren over bijzondere thema's.

U hoefde dus nog enkel voor de zorgverstrekkers te werken. Toen u besliste voor de APB te gaan werken, was de cirkel van de gezondheidszorg rond...

Ergens wel, ja. En de menselijke dimensie is in dit geval dubbel, want naast de zeer concrete verdediging van de belangen van de apothekers, zetten we ons tegelijkertijd in voor de volksgezondheid. Dat is een mooie kans!

In de literatuur vinden we heel wat studies terug die de impact van een interventie in de officina op de gezondheid analyseren. Maar deze studies omvatten meestal geen economische analyse van de interventie.

Welke zijn de meest relevante ervaringen voor uw nieuwe functie binnen de APB?

Al mijn ervaringen zijn positief, maar ik weerhoud er twee in het bijzonder: het RIZIV en het KCE. Het RIZIV voor het globaal zicht dat ik op de ganse gezondheidssector heb kunnen verwerven; het KCE voor zijn werkmethode en zijn wetenschappelijke nauwkeurigheid. Elke studie, elke analyse wordt er systematisch onderworpen aan een constructieve kritiek. Elke bewaring, elke conclusie moet absoluut gesteund zijn op betrouwbare gegevens en de interdisciplinaire samenwerking is een must!

De economische studies zoals de kosten-batenanalyses zijn volgens u onmisbare tools geworden voor diegenen die de beslissingen nemen. Vandaag wordt dit soort van analyses zelden toegepast in de sector van de officina, nee?

In de literatuur vinden we heel wat studies terug die de impact van een interventie in de officina op de gezondheid analyseren. Maar deze studies omvatten meestal geen economische analyse van de interventie. Er bestaan inderdaad weinig studies over de kosten-batenratio van een interventie van de apotheker.

Dialoog

auxipress

ANNELES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Apothekersblad
01.04.2015



Omdat de evolutie van ons beroep en de implementatie van de farmaceutische zorg vrij recente fenomenen zijn?

Niet alleen. De economische analyses zijn moeilijk te verwezenlijken in de sector van de officina, want de interventies bij de patiënt zijn complexe interventies die kunnen worden beïnvloed door zeer talrijke factoren. Zal de patiënt, zelfs wanneer hij informatie van de apotheker heeft ontvangen om zijn geneesmiddelen correct in te nemen, dit advies opvolgen? We kunnen de houding van de patiënt niet gemakkelijk inschatten. De te ontwikkelen modellen zijn bijgevolg zeer ingewikkeld. Het is bijvoorbeeld veel gemakkelijker om een studie uit voeren die de kosten en baten van twee geneesmiddelen in het kader van een klinische proef vergelijkt.

In de literatuur komt het ook vaak voor dat twee studies over één en dezelfde interventie leiden tot tegenovergestelde conclusies...

De uitgevoerde studies zijn zelden vergelijkbaar. Hun *design* is vaak onaanangepast aan hun doelstellingen. Talrijke studies worden met veel enthousiasme uitgevoerd, maar zijn vaak ook weinig betrouwbaar. Neem bijvoorbeeld de polymedicatie gesprekken die worden gevoerd door de Zwitserse apothekers (zie ook onze Focus van het *Apothekersblad* van

maart 2015, blz. 13, red.). Het concept is echt zeer interessant. Nochtans leverde een eerste impactstudie geen enkel betekenisvol resultaat omdat de studie niet correct werd opgevat.

Een tweede studie, waar van de resultaten in de zomer zullen worden gepubliceerd, probeert deze methodologische leemtes op te vullen en neemt nu ook gegevens van gezondheidseconomie op die voor en na de interventie van de apotheker worden gemeten.

Wat zou de impact van dergelijke dienstverlening in onze officina zijn? Het is vanzelfsprekend interessant om de Zwitserse gegevens te analyseren om er lessen uit te trekken, maar dat is niet voldoende. Als je een stevige economische analyse van een interventie in de Belgische apotheken wil uitvoeren, moet je een model ontwikkelen dat rekening houdt met de eigenheden van de sector van de officina en met het gezondheidszorgsysteem in België.

En dat is uw taak?

Indien de APB in de toekomst nieuwe diensten wil ontwikkelen, zullen deze voorstellen gebaseerd moeten zijn op betrouwbare gegevens. Dit is een onmisbare evolutie die alle domeinen van de volksgezondheid aanbelangt. De dossiers met nieuwe geneesmiddelen die worden voorgelegd aan de Terugbetalingscommissie bijvoorbeeld omvatten analyses van hun kosten-batenratio. De officina zal niet ontsnappen aan deze evolutie. We zien het trouwens al in de besprekingen tussen de ziekenfondsen en het RIZIV. Zonder betrouwbare cijfers heb je geen kans om de politieke beslisser of de betaler te overtuigen.

Mijn rol binnen de APB bestaat er grotendeels in de reflectie, de ontwikkeling en de implementatie in de officina van nieuwe diensten die een positieve impact kunnen hebben op de volksgezondheid, te ondersteunen. Het gaat er dus om de gegevens uit de literatuur te verzamelen; stevige economische modellen op te bouwen en gegevens te produceren die de meerwaarde van de apotheker kunnen bewijzen.

Zijn er al concrete projecten aan de gang?

Eind vorig jaar was de APB al beginnen samenwerken met de firma Deloitte. Deze firma kreeg de opdracht om twee interventies in een model te gieten en te analyseren, namelijk de BNM voor astmapatiënten en een tweede type gesprek dat de apotheker zou moeten toelaten om de medicatie van een patiënt te overlopen. Mijn opdracht bestaat erin deze projecten te begeleiden. Om de kosten-batenanalyse van deze interventies uit te voeren, ontwikkelde Deloitte onder meer een Markov-model dat wordt toegepast op de interventie van de apotheker. Volgens mij was dit nog nooit gebeurd in dit precieze domein. Ik moet de betrouwbaarheid van dit model onderzoeken en de geldigheid van de geformuleerde hypothesen nagaan.

Er werd trouwens een reflectie opgestart in samenwerking met de Dienst Wetenschappelijke Projecten over een pilootproject rond de begeleiding van personen met osteoporose. We weten dat de therapietrouw op dit vlak kan worden verbeterd. In welke mate kan de apotheker een rol spelen? Wat zou de impact van een goed opgevatte interventie kunnen zijn op het aantal vermeden heupbreuken en ziekenhuisopnames in ons land? Therapietrouw is duidelijk één van de belangrijkste actievelen voor de apotheker, dat in de toekomst tot ontwikkeling zal komen. Maar dit project start pas en ik kan er dus niet meer over zeggen op dit ogenblik.

Staat dit soort economische analyse niet veraf van de dagelijkse beslommeringen van de apothekers? Misschien vrezen sommigen wel dat de APB een soort *think tank* wordt, die volledig is losgekoppeld van hun huidige problemen...

Als ik kijk naar de energie en de inspanningen geleverd door de APB in het dossier van de Tarifiering per Eenheid bijvoorbeeld, denk ik werkelijk niet dat men de APB kan verwijten geen belangstelling te tonen voor de moeilijkheden die zich in de praktijk voordoen. En wanneer je onder meer kijkt naar het omvangrijk project dat Kristien zal leiden (de ontwikkeling

Indien de APB in de toekomst nieuwe diensten wil ontwikkelen, zullen deze voorstellen gebaseerd moeten zijn op betrouwbare gegevens. Dit is een onmisbare evolutie die alle domeinen van de volksgezondheid aanbelangt.

ANNELES PHARMACEUTIQUES BELGES

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Apothekersblad
01.04.2015



van een monitoring van de algemene financiële situatie van de apothekersleden van de APB – wij hebben het er later nog over, red.), is het duidelijk dat de belangen van zijn leden de prioriteit blijven.

In werkelijkheid zijn beide activiteiten perfect aanvullend. Door zijn competentiepool op het vlak van de economische analyse uit te breiden, loopt de APB vooruit op de toekomstige behoeften verbonden met de evolutie van het beroep. De toekomst van het beroep verzekeren maakt toch integraal deel uit van de opdrachten van een beroepsfederatie, niet?

François Bonheure

Door zijn competentiepool op het vlak van de economische analyse uit te breiden, loopt de APB vooruit op de toekomstige behoeften verbonden met de evolutie van het beroep.



LOBBY

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Lobby 01.04.2015 Page: 32-36</p>	<p>Circulation: 10000</p>

NOUVELLE ÉCONOMIE MYTHE OU RÉALITÉ ?



Par Paul Mauhin

Au mois de mars, par une magnifique journée ensoleillée, LOBBY a réuni six cerveaux chez Co.Station, espace de co-working pour entreprises en croissance, situé près de la Gare Centrale à Bruxelles. Le but était de débattre de la Nouvelle Economie dans un lieu « inspirant ». Voici nos six cerveaux : Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, Guillaume Dasnoy, analyste financier chez Deminar, Olivier Onghena, managing partner de Lead-Ia, Bruno Vanderschueren, Administrateur chez Lampiris, José Zurstrassen, Informaticien comme il se définit lui-même, ou Serial Entrepreneur ou Business Angel ou..., et Olivier Peeters, Head of Home For Innovation au sein de BNP Paribas Fortis. Pour électriser la table, Michel de Kemmeter, fondateur d'UHDR. Et pour la mener, Paul Grosjean, Rédacteur en Chef de LOBBY. Chaud devant et show devant !

© auxipress

LOBBY

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Lobby
01.04.2015



32 | 33

LOBBY FORUM



La Nouvelle Economie ne fait pas l'unanimité parmi nos protagonistes. En effet, pas de définition commune. Pas d'objectivité suffisante. Le sujet est subjectif et personnel. A se demander s'il n'y pas une certaine pudeur à parler de la Nouvelle Economie. De peur de blesser l'Ancienne. Essayons quand même de dégager un débat de définition, partagé par tous les débatteurs du jour : la Nouvelle Economie, c'est la recherche d'une nouvelle croissance et d'un nouveau chiffre d'affaires.

Après ce préambule, voici le premier round de notre débat : va-t-on vers la fin de l'économie traditionnelle ? A ce propos, tous nos participants sont d'accord : la Nouvelle Economie n'est que la continuation de l'ancienne. « D'abord, précisons qu'il n'y a pas encore eu de saut quantique entre les deux, selon Guillaume Dassoy. Ensuite, nous aurons toujours besoin de l'ancienne économie dans la mesure où il faudra toujours assouvir les besoins

© Auxipress

LOBBY

01.04.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Lobby
01.04.2015

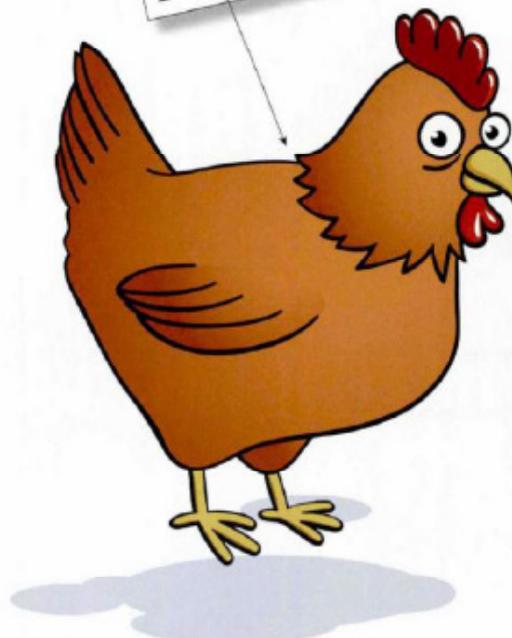


« La Nouvelle Economie n'existe pas dans la mesure où elle se réinvente sans cesse »

primaires ». José Zurstrassen de rajouter : « C'est un processus permanent. Il n'y a pas de Nouvelle Economie puisqu'elle se réinvente sans cesse. L'innovation technologique force la réinvention à tout moment ». L'onde de choc qu'elle provoque est donc importante, colossale même. Cela provoque de gros impacts dans tout l'écosystème. « La Nouvelle Economie, pour autant qu'il y en ait une, ce sont donc plutôt les nouvelles technologies, complète Bruno Vanderschueren. Le monde va excessivement vite. Cela amène un chamboulement technologique et de l'innovation dans les processus ». Bref, la distinction entre ancienne et Nouvelle Economie est floue. Il serait plus judicieux de dire que nous sommes dans une période transitoire. Un passage, une évolution entre deux états.

Une autre certitude partagée, c'est que les valeurs humaines sont primordiales même si l'intérêt personnel est toujours présent et bien ancré. « Il faut arriver à du capitalisme conscient » selon Olivier Onghena. Ce premier tour se solde par le fait qu'au sens technologique du terme, nous sommes bien entrés dans la Nouvelle Economie. Par contre, nous n'y sommes pas encore d'un point de vue humain.

Ancienne Economie ?



De gauche à droite, sur les marches de Sainte-Gudule, Inca & Co Station : Voléry Holloy, Olivier Onghena, José Zurstrassen, Paul Mulin, Paul Grosjean, Isabella Lenarduzzi, Guillaume Dasnoy, Bruno Vanderschueren, Elodie Andrieux, Charlotte Dileval, Michel de Kemmeker, Olivier Peeters

Quelle régulation ?

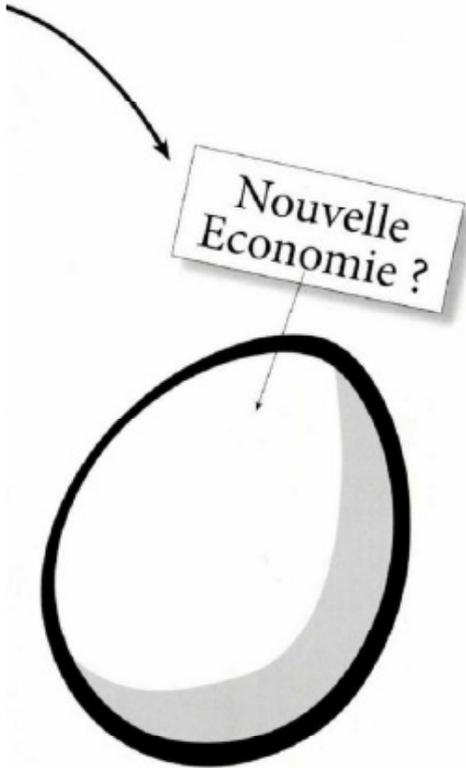
Pour arriver à cette (pseudo) Nouvelle Economie, les freins sont importants. Le deuxième round pose dès lors la question de ces freins. Réponse quasi identique pour tout le monde. Le premier et le plus lourd, c'est l'être humain lui-même. « Et sa capacité à emmagasiner le changement » précise Olivier Peeters. Isabella Lenarduzzi appuie ses propos. « Certaines initiatives peuvent être perturbantes, surtout quand les entreprises existantes ne se remettent pas en question ».

Un second frein, pointé par Guillaume Dasnoy, concerne la régulation « qui protège un système ». Pourtant, le cadre réglementaire peut être utile face au changement culturel qui est en train de s'opérer. « Ces nouvelles compagnies vont intensifier la compétitivité avec le risque qu'elles recréent des monopoles » précise Bruno

auxipress

LOBBY

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075 Lobby 01.04.2015</p>	
 <p>Nouvelle Economie ?</p> <p>Vanderschueren (NDLR : qui s'y connaît en matière de lutte contre les monopoles). Le point positif, c'est que la disruption a des conséquences systémiques. » En d'autres termes, la réglementation va devoir s'adapter » précise José Zurstrassen. Mais, être humain, face à la nécessité de changer, « ne se mettra en mouvement que s'il y trouve du sens » rappelle Michel de Kemeter. La Nouvelle Economie pourrait donc être un facteur de progrès social et économique si l'homme et la femme sont les acteurs de ce changement. En tout cas, elle est parvenue. Et elle est une autre façon de penser. » Autour de la table, il y a des personnes qui ont la volonté de changer les choses » constate Isabella Lenarduzzi, seule femme de notre panel.</p> <p>Et Darwin dans tout cela ? S'il est un élément qui ressort particulièrement de cette table ronde, c'est bien l'éducation et la formation. Tout le monde insiste sur ce point. En se disant qu'il est aussi important de dissiper</p> <p>la peur du changement que de stimuler l'entrepreneuriat. Ceci dit, les besoins fondamentaux n'ont pas changé. C'est la manière de les assouvir qui a évolué. » Avec un retour à l'authenticité et une focalisation sur l'être humain » insiste Bruno Vanderschueren. Et la grande difficulté, c'est d'objectiver la transition vers la Nouvelle Economie. A notre connaissance, personne n'a encore inventé les indicateurs permettant de dire s'il y a eu transition ou pas.</p> <p>Bref, le débat « ancienne versus nouvelle » n'a que peu lieu d'être. En effet, quand nous lisons le compte-rendu de ces discussions, nous constatons que tous nos participants ont la même opinion : le but réel, c'est d'avancer, d'appartenir croissance économique et progrès humain, en étant attentif aux valeurs. Avec, en sus, la nécessaire adaptation aux tendances lourdes. Et c'est là que le leader doit intervenir. A l'avenir, nous parlerons donc plutôt d'évolution que de révolution. Qu'en penserait Darwin ?</p>		<p>LOBBY FORUM</p>  <p>QUEL EST LE BON LEADER DANS LA NOUVELLE ECONOMIE ?</p> <p>C'EST À OLIVIER ONGHENA, DE LEAD-IN, QU'EST REVENU LE PÉRILLEUX HONNEUR DE CLÔTURER CETTE PASSIONNANTE TABLE RONDE. A CET EFFET, IL S'EST BIEN SÛR FOCALISÉ SUR LE LEADERSHIP. A L'IMAGE D'HERCULE, POUR LUI, LE LEADER DE DEMAIN DOIT CONSIDÉRER LES 12 TRAVAUX SUIVANTS :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Être volontaire, c'est-à-dire, vouloir rompre le statu quo. 2. Promouvoir l'autonomie dans un contexte collaboratif et en considérant la réalisation personnelle de l'individu. 3. Faire valoir l'inclusion à la place de l'exclusion. 4. Intégrer la technologie dans les processus c'est-à-dire la comprendre et la mettre au service des collaborateurs, pas le contraire. 5. Se recentrer vers un capitalisme conscient. 6. Réaliser ensemble une cause noble, c'est-à-dire donner du sens aux actions. 7. Être inspiré et inspirant : pousser avec talent à la démarche inspirante. 8. Créer de l'impact positif ! 9. « Décomplexifier » la complexité du quotidien. 10. Décentraliser le travail : exercer son activité de l'endroit où elle peut créer de la valeur. 11. Connaître de la nécessaire flexibilité. 12. Se concentrer sur la valeur ajoutée et l'impact durable positif.

© Auxipress

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Juliette & Victor Magazine 01.04.2015 Page: 34-36</p>	<p>Circulation: 16000 ISSN: 1212</p>

Les Victors 2015

Le 10 juin 2015, à l'occasion de la fête annuelle de Juliette & Victor, les « Victors » viendront distinguer diverses personnalités **dont nous avons parlé durant les deux dernières années**. Voici les différentes catégories. **Pour voter** pour votre favori dans chaque rubrique, rendez-vous sur notre site jvmagazine.be/victors2015. Vous avez jusqu'au 12 mai pour leur donner votre voix...

1
MIEUX COTÉ ART ET CULTURE
RENDRE EN FAVORI

- Accueil des Françaises
- Bruxelles pionnières
- Club L
- Cercle Olympe Brussels
- Jump
- Professional Women International
- SPOT
- Women on board

2
MIEUX COTÉ MARCHÉ DU TRAVAIL

- Le Cercle de Lorraine
- Le Cercle du Lac
- Le Cercle Val Duchesse
- Le Cercle royal Gaulois
- Le Royal International Club Château Ste-Anne

3
INITIATIVES D'ENTREPRENEUR FRANÇAIS DE BRUXELLES

- David Chicard – Sorthey's Inno
- Alex et Jean-Philippe Hubin – Emballages Sommer
- Christian Rouanet – Entreprise Redy
- Bernard Serin – Cockemil
- Monica Santalena – 100.000 entrepreneurs

4
DIVERS CARITATIVES OU SOCIALES

- Charité Angéls
- L'Entraide française
- Femmes d'Europe
- Association Jean Bernard
- Fondation Fourmier-Majole
- Fondation Mimi
- Make a wish
- Smiles

5
MIEUX COTÉ CULTURE

- Les Amis de Flagey
- Bozar Patrons
- Les Amis de la Monnaie

6
MIEUX COTÉ ENTREPRISE CULTURELLE DANS LE DOMAINE DE L'ART

- Accessible Art Fair
- Affordable Art Fair
- Artica Namur
- Art Brussels
- BRAFA
- Concours Reine Elisabeth
- Design septembre
- Eurartica

7
MIEUX COTÉ ACTIVITÉ DE LOISIRS OU D'ENTRAIDEMENT

- Ica dans la ville
- Le Bus bavard
- Le BEL
- La Fondation Roi Baudouin

G&P

Auxipress Chaussée de Waver 1945 Wavre Belgique B-1160 Elisabeth@auxipress.be
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 52 info@auxipress.be www.auxipress.be

Page 1 / 2

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075 Juliette & Victor Magazine 01.04.2015</p>																
<div style="text-align: center;">  </div> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="391 945 606 1137"> <p>8 MEILLEUR ENREPRISE DE VOYAGE PRÉSENTS EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde </td> <td data-bbox="678 945 817 1120"> <p>13 LIBRAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Vieux gourmands • Pyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique </td> <td data-bbox="965 817 1145 990"> <p>18 MEILLEUR CREATIF BELGE DE BICOX ORIGINALS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Aoust • Famine Loysan </td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1169 545 1339"> <p>9 JEN À DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée D'Iteren </td> <td data-bbox="678 1153 944 1393"> <p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LIÉE AU BIEN-ÊTRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Asoria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Falon • Serendip Spa • Thermae Boetfort • Waer Waters </td> <td data-bbox="965 1019 1232 1288"> <p>19 PERSONNALITÉ DE LA BICO FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerck • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Discipel • Pierre Hoët – InStore, Maison Bruno Paris • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Pelsser – <i>Desiron Lizen</i> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1370 646 1541"> <p>10 PERSONNALITÉ BELGE ET SOUTENANT L'ART FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – <i>Les confidents</i> • Madina Benvenuti – <i>Madineurope</i> • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – <i>Maison Parisienne</i> </td> <td data-bbox="678 1429 849 1601"> <p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmeticary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs </td> <td data-bbox="965 1317 1189 1489"> <p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – <i>Natan</i> • Carine Gilson • Fabienne Delvigne • Marie-Chantal Regout – <i>Rue Blanche</i> • Inge et Estan Eghtessadi – <i>Essentiel</i> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1572 657 1765"> <p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Hallfants – <i>Les Ateliers du Rivage</i> • Jean-Pierre Delaby – <i>Jado au Présent</i> • Benoît d'Ydewalle – <i>L'Emballerie bruxelloise</i> • Dirk Cools – <i>Nipinères Solitar</i> • Vincent Laurencin et François Van de Velde – <i>Les Savonneries bruxelloises</i> </td> <td data-bbox="678 1630 874 1780"> <p>16 MEILLEUR NAUFRIG - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Debève </td> <td data-bbox="965 1523 1232 1713"> <p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT L'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – <i>Alamant</i> • Pierre Degand – <i>Degand</i> • Serge Litvine – <i>Villa in the sky, Villa Lorraine</i> • Jacques et Fiona Thienpont – <i>Vins Thienpont</i> • Hippolyte Wouters – <i>Le Petit Théâtre d'Hippolyte</i> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1796 657 1989"> <p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Graanmarkt 13 à Anvers • Ile en ville à Gand • No Concept • Snets </td> <td data-bbox="678 1814 928 1989"> <p>17 MEILLEUR JOURNAL CREATIF FRANÇAIS INSTALLÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – <i>Bijoux</i> • Mathilde Danglede – <i>Bijoux</i> • Fanny-Laure Lopez-Ghillebaert – <i>Ébeniste</i> • Sophie de la Tullaye – <i>Livres pour enfants</i> </td> <td data-bbox="965 1742 1232 1989"> <p>22 PERSONNALITÉ FRANÇAISE DE L'ÉTRANGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évelyne Régniez – <i>Proviseur du Lycée français Jean Monnet</i> • Jean-Pierre Rousseau – <i>Consul honoraire à Liège</i> • Béatrice Salmon – <i>Responsable de la Culture à l'Ambassade de France</i> • Jean-Marc Roussot – <i>Président de l'Union des Français de l'étranger</i> • Anne-Christine Genouville – <i>Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger</i> </td> </tr> </table>			<p>8 MEILLEUR ENREPRISE DE VOYAGE PRÉSENTS EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde 	<p>13 LIBRAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Vieux gourmands • Pyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique 	<p>18 MEILLEUR CREATIF BELGE DE BICOX ORIGINALS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Aoust • Famine Loysan 	<p>9 JEN À DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée D'Iteren 	<p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LIÉE AU BIEN-ÊTRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Asoria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Falon • Serendip Spa • Thermae Boetfort • Waer Waters 	<p>19 PERSONNALITÉ DE LA BICO FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerck • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Discipel • Pierre Hoët – InStore, Maison Bruno Paris • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Pelsser – <i>Desiron Lizen</i> 	<p>10 PERSONNALITÉ BELGE ET SOUTENANT L'ART FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – <i>Les confidents</i> • Madina Benvenuti – <i>Madineurope</i> • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – <i>Maison Parisienne</i> 	<p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmeticary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs 	<p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – <i>Natan</i> • Carine Gilson • Fabienne Delvigne • Marie-Chantal Regout – <i>Rue Blanche</i> • Inge et Estan Eghtessadi – <i>Essentiel</i> 	<p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Hallfants – <i>Les Ateliers du Rivage</i> • Jean-Pierre Delaby – <i>Jado au Présent</i> • Benoît d'Ydewalle – <i>L'Emballerie bruxelloise</i> • Dirk Cools – <i>Nipinères Solitar</i> • Vincent Laurencin et François Van de Velde – <i>Les Savonneries bruxelloises</i> 	<p>16 MEILLEUR NAUFRIG - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Debève 	<p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT L'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – <i>Alamant</i> • Pierre Degand – <i>Degand</i> • Serge Litvine – <i>Villa in the sky, Villa Lorraine</i> • Jacques et Fiona Thienpont – <i>Vins Thienpont</i> • Hippolyte Wouters – <i>Le Petit Théâtre d'Hippolyte</i> 	<p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Graanmarkt 13 à Anvers • Ile en ville à Gand • No Concept • Snets 	<p>17 MEILLEUR JOURNAL CREATIF FRANÇAIS INSTALLÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – <i>Bijoux</i> • Mathilde Danglede – <i>Bijoux</i> • Fanny-Laure Lopez-Ghillebaert – <i>Ébeniste</i> • Sophie de la Tullaye – <i>Livres pour enfants</i> 	<p>22 PERSONNALITÉ FRANÇAISE DE L'ÉTRANGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évelyne Régniez – <i>Proviseur du Lycée français Jean Monnet</i> • Jean-Pierre Rousseau – <i>Consul honoraire à Liège</i> • Béatrice Salmon – <i>Responsable de la Culture à l'Ambassade de France</i> • Jean-Marc Roussot – <i>Président de l'Union des Français de l'étranger</i> • Anne-Christine Genouville – <i>Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger</i>
<p>8 MEILLEUR ENREPRISE DE VOYAGE PRÉSENTS EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde 	<p>13 LIBRAIRES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Vieux gourmands • Pyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique 	<p>18 MEILLEUR CREATIF BELGE DE BICOX ORIGINALS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Aoust • Famine Loysan 															
<p>9 JEN À DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée D'Iteren 	<p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LIÉE AU BIEN-ÊTRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Asoria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Falon • Serendip Spa • Thermae Boetfort • Waer Waters 	<p>19 PERSONNALITÉ DE LA BICO FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerck • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Discipel • Pierre Hoët – InStore, Maison Bruno Paris • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Pelsser – <i>Desiron Lizen</i> 															
<p>10 PERSONNALITÉ BELGE ET SOUTENANT L'ART FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – <i>Les confidents</i> • Madina Benvenuti – <i>Madineurope</i> • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – <i>Maison Parisienne</i> 	<p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmeticary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs 	<p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – <i>Natan</i> • Carine Gilson • Fabienne Delvigne • Marie-Chantal Regout – <i>Rue Blanche</i> • Inge et Estan Eghtessadi – <i>Essentiel</i> 															
<p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Hallfants – <i>Les Ateliers du Rivage</i> • Jean-Pierre Delaby – <i>Jado au Présent</i> • Benoît d'Ydewalle – <i>L'Emballerie bruxelloise</i> • Dirk Cools – <i>Nipinères Solitar</i> • Vincent Laurencin et François Van de Velde – <i>Les Savonneries bruxelloises</i> 	<p>16 MEILLEUR NAUFRIG - BEAUTÉ - ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Debève 	<p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT L'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – <i>Alamant</i> • Pierre Degand – <i>Degand</i> • Serge Litvine – <i>Villa in the sky, Villa Lorraine</i> • Jacques et Fiona Thienpont – <i>Vins Thienpont</i> • Hippolyte Wouters – <i>Le Petit Théâtre d'Hippolyte</i> 															
<p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Graanmarkt 13 à Anvers • Ile en ville à Gand • No Concept • Snets 	<p>17 MEILLEUR JOURNAL CREATIF FRANÇAIS INSTALLÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – <i>Bijoux</i> • Mathilde Danglede – <i>Bijoux</i> • Fanny-Laure Lopez-Ghillebaert – <i>Ébeniste</i> • Sophie de la Tullaye – <i>Livres pour enfants</i> 	<p>22 PERSONNALITÉ FRANÇAISE DE L'ÉTRANGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évelyne Régniez – <i>Proviseur du Lycée français Jean Monnet</i> • Jean-Pierre Rousseau – <i>Consul honoraire à Liège</i> • Béatrice Salmon – <i>Responsable de la Culture à l'Ambassade de France</i> • Jean-Marc Roussot – <i>Président de l'Union des Français de l'étranger</i> • Anne-Christine Genouville – <i>Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger</i> 															

G&P

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Juliette & Victor Magazine 01.05.2015 Page: 34-35</p>	<p>Circulation: 16000 ISSN: 1165</p>

Les Victors 2015

Le 10 juin 2015, à l'occasion de la fête annuelle de Juliette & Victor, les « Victors » viendront distinguer diverses personnalités **dont nous avons parlé durant les deux dernières années**. Voici les différentes catégories. **Pour voter** pour votre favori dans chaque rubrique, rendez-vous sur notre site jvmagazine.be/victors2015. Vous avez jusqu'au **12 mai** pour leur donner votre voix...

1
MEILLEUR RÉSEAU D'ENTREPRENEURS FRANÇAIS EN BELGIQUE

- Accueil des Françaises
- Bruxelles premières
- Club L
- Cercle Olympe Bruxelles
- Jump
- Professional Women International
- SPOT
- Women on board

2
MEILLEUR CERCLE FRANÇAIS EN BELGIQUE

- Le Cercle de Lorraine
- Le Cercle du Lac
- Le Cercle Vall Duchesse
- Le Cercle royal Gaulois
- La Royal International Club Château Ste-Anne

3
INITIATIVES - L'ENTREPRENEUR FRANÇAIS DE BELGIQUE

- David Chicard - Sotheby's Armo
- Rix et Jean-Philippe Hutin - Emballages Somatier
- Christian Rouanet - Entreprise Realy
- Bernard Sene - Cocoréel
- Monica Santalena - 100.000 entrepreneurs

4
DIVERSITÉ CARACTÈRE SOCIAL

- Cherie Angel's
- L'Entrée française
- Femmes d'Europe
- Association Jean Bernard
- Fondation Fourrier-Majple
- Fondation Mimi
- Make a wish
- Smiles

5
MEILLEUR RÉSEAU CULTUREL

- Les Amis de Flagey
- Bozar Patrons
- Les Amis de la Monnaie

6
MEILLEUR ÉVÉNEMENT CULTUREL ACCÈS DANS LE DOMAINE DES ARTS

- Accessible Art Fair
- Affordable Art Fair
- Antica Namur
- Art Brussels
- BRAFA
- Concours Reine Elisabeth
- Design september
- Eurartica

7
MEILLEURE INITIATIVE DE CONNAISSANCE DU PATRIMOINE BELGE

- Isa dans la ville
- Le Bus bavard
- Le BEL
- La Fondation Roi Baudouin

© auxipress

Auxipress Chaussée de Wierre 1945 Willebroeck B-1160 Etterbeek/Bruxelles
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 52 info@auxipress.be www.auxipress.be

Page 1 / 2

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.04.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075 Juliette & Victor Magazine 01.05.2015</p>																
<div style="text-align: center; border: 1px solid white; border-radius: 50%; width: 100px; margin: 0 auto; padding: 5px;"> <p>SELECTIONNÉ POUR LES VICTOR de 2015</p> </div> <table border="0" style="width: 100%; background-color: #e91e63; color: white;"> <tr> <td style="width: 25%; vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>8 MEILLEURE ENTREPRISE DE SERVICE PRÉSENTÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde </td> <td style="width: 25%; vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>13 LES BOITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Yeux gourmands • Flyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique </td> <td style="width: 25%; vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>18 MEILLEURE LIVRANDE BELGE DE BIJOUX ORIGINAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Acoust • Ferrine Leysen </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>9 LES A DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée d'Ieteren </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE SOINS ET BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LES AU BÉNÉFICIAIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Aspria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Fallon • Serendip Spa • Thermae Doelfort • Waer Waters </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>19 PERSONNALITÉ DE LA DÉCOUVRE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerk • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Desimpel • Pierre Hoet – Histoire, Maison Bruno Pann • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Peisser – Desiron Lizen </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>10 PERSONNALITÉ DE DÉVELOPPEMENT ET SOUTIENANT L'ARTISANAT EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – Les confidants • Madine Benvenuti – Madineurope • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – Maison Parisienne </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE – BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmetinary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – Nélan • Carine Gison • Fabienne Delgrigne • Marie-Chantal Regout – Rue Blanche • Inge et Esfan Eghtesadi – Essential </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Haillants – Les Ateliers du Rivage • Jean-Pierre Delaby – Jais au Présent • Benoît d'Ydevaële – L'Émailleur bruxellois • Dirk Cools – Pépinières Soltar • Vincent Laurendin et François Van de Velde – Les Savonneries bruxelloises </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>16 MEILLEURE MARQUE / BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Delbôve </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT D'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – Flamant • Pierre Degand – Degand • Serge Litvine – Vils in the sky, Villa Lorraine • Jacques et Fiona Thierpont – Vitis Thierpont • Hippolyte Wouters – Le Petit Théâtre d'Hippolyte </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Grainmarkt 13 à Anvers • Je en ville à Gand • No Concept • Smets </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>17 MEILLEURE BIJOUX CREATRICE FRANCAISE INSTALLÉE EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – Bijoux • Mathilde Danglade – Bijoux • Fanny-Laure Lopez-Ghilebaert – Ébriote • Sophie de la Tullaye – Livres pour enfants </td> <td style="vertical-align: top; padding: 10px;"> <p>22 PERSONNALITÉ FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evelyne Ragniez – Proviseur du Lycée français Jean Monnet • Jean-Pierre Rousseau – Consul honoraire à Liège • Béatrice Salmon – Responsable de la Culture à l'Ambassade de France • Jean-Marc Roussot – Président de l'Union des Français de l'étranger • Anne-Christine Genouvillie – Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger </td> </tr> </table>			<p>8 MEILLEURE ENTREPRISE DE SERVICE PRÉSENTÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde 	<p>13 LES BOITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Yeux gourmands • Flyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique 	<p>18 MEILLEURE LIVRANDE BELGE DE BIJOUX ORIGINAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Acoust • Ferrine Leysen 	<p>9 LES A DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée d'Ieteren 	<p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE SOINS ET BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LES AU BÉNÉFICIAIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Aspria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Fallon • Serendip Spa • Thermae Doelfort • Waer Waters 	<p>19 PERSONNALITÉ DE LA DÉCOUVRE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerk • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Desimpel • Pierre Hoet – Histoire, Maison Bruno Pann • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Peisser – Desiron Lizen 	<p>10 PERSONNALITÉ DE DÉVELOPPEMENT ET SOUTIENANT L'ARTISANAT EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – Les confidants • Madine Benvenuti – Madineurope • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – Maison Parisienne 	<p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE – BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmetinary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs 	<p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – Nélan • Carine Gison • Fabienne Delgrigne • Marie-Chantal Regout – Rue Blanche • Inge et Esfan Eghtesadi – Essential 	<p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Haillants – Les Ateliers du Rivage • Jean-Pierre Delaby – Jais au Présent • Benoît d'Ydevaële – L'Émailleur bruxellois • Dirk Cools – Pépinières Soltar • Vincent Laurendin et François Van de Velde – Les Savonneries bruxelloises 	<p>16 MEILLEURE MARQUE / BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Delbôve 	<p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT D'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – Flamant • Pierre Degand – Degand • Serge Litvine – Vils in the sky, Villa Lorraine • Jacques et Fiona Thierpont – Vitis Thierpont • Hippolyte Wouters – Le Petit Théâtre d'Hippolyte 	<p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Grainmarkt 13 à Anvers • Je en ville à Gand • No Concept • Smets 	<p>17 MEILLEURE BIJOUX CREATRICE FRANCAISE INSTALLÉE EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – Bijoux • Mathilde Danglade – Bijoux • Fanny-Laure Lopez-Ghilebaert – Ébriote • Sophie de la Tullaye – Livres pour enfants 	<p>22 PERSONNALITÉ FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evelyne Ragniez – Proviseur du Lycée français Jean Monnet • Jean-Pierre Rousseau – Consul honoraire à Liège • Béatrice Salmon – Responsable de la Culture à l'Ambassade de France • Jean-Marc Roussot – Président de l'Union des Français de l'étranger • Anne-Christine Genouvillie – Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger
<p>8 MEILLEURE ENTREPRISE DE SERVICE PRÉSENTÉ EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Club Med • Continents Insolites • Rivages du Monde • Terday • Voyageurs du Monde 	<p>13 LES BOITES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Yeux gourmands • Flyx • Peinture fraîche • Librairie Adagio Music • La Boîte à Musique 	<p>18 MEILLEURE LIVRANDE BELGE DE BIJOUX ORIGINAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christa Reniers • Wouters & Hendrix • Céline d'Acoust • Ferrine Leysen 															
<p>9 LES A DÉCOUVRIR</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'atelier Van der Kelen • Le château de Gaasbeek • Le château de Noisy • L'Institut Lussato • Le musée d'Ieteren 	<p>14 MEILLEUR SPA, CENTRE DE SOINS ET BIEN-ÊTRE OU PERSONNALITÉ LES AU BÉNÉFICIAIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anti Aging Center • Aspria • Deep Nature spa • Dolce La Hulpe • Martine Fallon • Serendip Spa • Thermae Doelfort • Waer Waters 	<p>19 PERSONNALITÉ DE LA DÉCOUVRE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peggy Bauwens • Bernard de Clerk • Nathalie Deboel • Dominique Desimpel – Desimpel • Pierre Hoet – Histoire, Maison Bruno Pann • Lionel Jadot • Hélène et Olivier Lempereur • Dominique Rigo • Glenn Sestig • Marie-Astrid Peisser – Desiron Lizen 															
<p>10 PERSONNALITÉ DE DÉVELOPPEMENT ET SOUTIENANT L'ARTISANAT EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Françoise Byé – Les confidants • Madine Benvenuti – Madineurope • Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche – Maison Parisienne 	<p>15 MEILLEUR CONCEPT STORE – BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosmetinary • Fresh Lab • Place Vendôme • Senteurs d'ailleurs 	<p>20 REPRÉSENTANT DE LA MODE BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Édouard Vermeulen – Nélan • Carine Gison • Fabienne Delgrigne • Marie-Chantal Regout – Rue Blanche • Inge et Esfan Eghtesadi – Essential 															
<p>11 MEILLEUR ARTISAN ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quentin Haillants – Les Ateliers du Rivage • Jean-Pierre Delaby – Jais au Présent • Benoît d'Ydevaële – L'Émailleur bruxellois • Dirk Cools – Pépinières Soltar • Vincent Laurendin et François Van de Velde – Les Savonneries bruxelloises 	<p>16 MEILLEURE MARQUE / BEAUTÉ / ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Antichambre • L'Asinerie du Pays des Collines • Delbôve 	<p>21 PERSONNALITÉ BELGE REPRÉSENTANT D'ART DE VIVRE FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alex Flamant – Flamant • Pierre Degand – Degand • Serge Litvine – Vils in the sky, Villa Lorraine • Jacques et Fiona Thierpont – Vitis Thierpont • Hippolyte Wouters – Le Petit Théâtre d'Hippolyte 															
<p>12 MEILLEUR CONCEPT STORE ORIGINAL BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créateurs wallons rue de Flandre • Lucia Esteves • Grainmarkt 13 à Anvers • Je en ville à Gand • No Concept • Smets 	<p>17 MEILLEURE BIJOUX CREATRICE FRANCAISE INSTALLÉE EN BELGIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Albane Courtière – Bijoux • Mathilde Danglade – Bijoux • Fanny-Laure Lopez-Ghilebaert – Ébriote • Sophie de la Tullaye – Livres pour enfants 	<p>22 PERSONNALITÉ FRANCO-BELGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evelyne Ragniez – Proviseur du Lycée français Jean Monnet • Jean-Pierre Rousseau – Consul honoraire à Liège • Béatrice Salmon – Responsable de la Culture à l'Ambassade de France • Jean-Marc Roussot – Président de l'Union des Français de l'étranger • Anne-Christine Genouvillie – Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'Étranger 															

© Auxipress

RTL

08.04.2015

	<p>JUMPO ASBL JUMPO 2 27075</p>		
	<p>www.rtl.be 08.04.2015 Page: -</p>	<p>Circulation: 34000</p>	<p>stat: 0</p>
<p>Dès aujourd'hui 8 mars, exercez-vous à vous déclarer féministe !</p>			
<p>Isabella Lenarduzzi , le 08 mars 2013 à 12h21</p>			
<p>De nos jours il ne fait pas bon se déclarer féministe ... ce mot est automatiquement associé à du militantisme anti homme, à de l'agressivité et à l'image de femmes refusant tout attrait féminin. « Je ne suis pas féministe, je suis féminine ». Mais ça n'a rien à voir !! Féministe est une position pour l'égalité des sexes, féminine est une allure.</p>			
<p>J'ai sincèrement du mal à comprendre pourquoi le combat de milliers de femmes depuis des siècles pour pouvoir exister librement et indépendamment des hommes dans une société qui les traitait comme des êtres inférieurs et qui nous permet aujourd'hui de faire tous les choix possibles, soit aussi mal considéré autant par les hommes que par les femmes. S'il est vrai, que comme tout mouvement revendicatif, le féminisme connaît ses débordements, nous ne pouvons pas continuer à construire un monde où hommes et femmes sont totalement libres de devenir qui ils veulent, si nous les femmes, ne sommes pas profondément reconnaissantes aux féministes. Le maintien de nos droits acquis et le renforcement de la confiance en nous nécessaire pour exercer ces droits, passe par la connaissance de notre histoire et la reconnaissance de nos libératrices (et libérateurs). Des milliers de femmes dans l'histoire ont construit la route ... à nous de l'asphalter pour la rendre accessible à toutes.</p>			
<p>Il est aussi essentiel de communiquer ce message à nos filles ... toutes les enquêtes démontrent que les jeunes filles recommencent à rêver de plus belle au prince charmant et à la famille idéale pour faire leur bonheur. Le travail et leur autonomie financière ne passe qu'au troisième plan. Elles se raréfient aussi dans les formations scientifiques et dans les métiers « masculins » pour renforcer les rangs déjà quasi exclusivement féminins des métiers de services et de soins. Etre féministe c'est vouloir donner encore plus de possibilités à nos filles que celles dont nous bénéficions ou tout au moins de les préserver. Notre génération et la précédente, qui avons tant assumé pour acquérir une certaine autonomie, n'avons probablement pas rendu nos filles conscientes que c'est essentiel pour être libre et réussir sa vie et son couple.</p>			
<p>Féminisme = égalité = respect de tout être humain = liberté de choix – tous les choix. Rien d'autre. Alors si nous voulons continuer sur la route de l'épanouissement personnel des femmes et des hommes, nous devons nous déclarer féministes. Sans rien ajouter d'autre.</p>			
<p>Bonne journée internationale des droits des femmes!</p>			
<p>http://www.rtl.be/goimage/article/des-aujourd-hui-8-mars-exercez-vous-a-vous-declarer-feministe-188326.htm</p>			

auxipress

FLANDERS TODAY

20.05.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>Flanders Today 20.05.2015 Page: 10</p> 		<p>Circulation: 28000</p>
<h1>Ladies' night</h1> <h2>TEDxWomenFlanders returns with a focus on momentum</h2> <p>Katrien Lindemans More articles by Katrien \ FlandersToday.eu</p> <p>WWW.TEDXWOMENFLANDERS.COM</p>		
<p>Six inspiring speakers, 10-minute power talks and an audience of 150 women – Huis Happaert in Antwerp is gearing up for the second edition of its TEDxWomenFlanders event, which will take place later this month. TED is short for technology, entertainment and design. What started in California as a one-off event in 1984 has grown into a host of independently organised TEDx events around the world. TEDxFlanders, for instance, was founded in 2009, making it the oldest TEDx in the Benelux and the sixth oldest in Europe. The first TEDWoman talk was held in Washington, DC in 2010 and co-hosted by US media pioneer Pat Mitchell. Three years later, TEDxWomenFlanders was born. Like TEDWoman, it focuses on women and women's issues. "I used to volunteer for TEDxFlanders and TEDxYouthFlanders, but felt I could do more for my peer audience: women," says Ellen Wezenbeek. As the manager of the stately event space Huis Happaert, she had the event location sorted right away. "I teamed up with five great women to organise the first talk. Together we chose six speakers and spread news of the event." The 150 tickets sold out in 24 hours. Even though TEDxWomenFlanders is organised independently, it takes place on the same day as TEDxWomen talks around the world and follows the same themes. This year, the focus is on "momentum" and the speakers include Accessible Art Fair founder Stephanie Manasseh; hockey player Sofie Gierits; Isabelle Lenarduzzi, founder of Jump, a company that promotes gender equality at work; doctor and therapist Paul Koeck; and Bradley Moore, one of 100 finalists in the Mars One programme to establish a human settlement on the red planet. "We chose speakers who will appeal to an audience of mainly women, of all ages. Last time, a few men showed up as well. They're more than welcome," Wezenbeek explains. "Every speaker will have 10 minutes to give a powerful talk. We ask them to come without PowerPoint slides or other visuals, so the focus is entirely on what they say." One of the topics that will be returned to throughout the evening is stress and burnout, which Koeck calls "a very large problem</p>		<p>in Western society". "We believe in a Cartesian ideal where the sky is the limit. This way of thinking has generated great inventions and progress, but unlike machines, humans can't always move forward and be better. Things need to be in balance," he says. But this perpetual rat race will eventually take its toll, he warns, because unlike our muscles, our brains don't have pain receptors. Admittedly, other symptoms can be a red flag for stress and tension, and when spotted in time, people can recover in about three weeks. "But when you suffer from a burnout, you can be out for several months," he says. To help as many people as possible, Koeck developed 15minutes4me.com, an online test and self-help programme. Over 400,000 people have taken the test since the website was launched in 2008. "And while therapists usually see a lot more women than men, there are relatively more men who enrolled for the online self-help programme," Koeck says. The TEDxWomenFlanders event mixes motivational speeches with streams of the official TEDWomen video cast. The programme also includes several breaks to allow the audience to mingle and relax at the bar. The upcoming event will also feature a tasting of natural wines and an exhibition with drawings by Laura de Coninck, daughter of late Flemish writer Herman de Coninck, and items from the erotic store De Erotische Verbeelding will also be for sale. And as with the previous edition in 2013, the organisers have also embraced a good cause. "We've invited documentary maker Nic Baltazar to teach us his Climate Song and even write our own lyrics for it," Wezenbeek explains. "He was so smitten with the invitation, he will even be giving a mini-talk at the end of the evening." If you couldn't get tickets to the sold-out event, fear not. "As with all TED events, we can count on a group of volunteers to film, edit and upload the talks to our YouTube channel."</p> <p>29 May, 17.00 Huis Happaert Happaertstraat 25, Antwerp</p>

© auxipress

ELLE BELGIQUE

01.06.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Elle Belgique 01.06.2015 Page: 70-82</p>	<p>Circulation: 38087 SP0294 1451</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-between;">   </div> <h1 style="text-align: center;">LA POLICE PAS POUR LES GONZESSES ?</h1> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div data-bbox="424 1637 879 1912" style="border: 2px solid black; padding: 10px; width: 60%;"> <p style="text-align: center;">Même si l'organisation se féminise, les femmes y restent minoritaires. Il reste beaucoup à faire pour atteindre l'égalité.</p> </div> <div data-bbox="933 1543 1262 2018" style="width: 35%;"> <p>↑</p> <p>Côté pile: Catherine De Bolle, «patronne» de la police fédérale belge. Côté face: 3% seulement de femmes commissaires divisionnaires et 10,5% d'inspectrices principales. À 44 ans, la commissaire générale de la police belge, mère de trois enfants, fait figure d'ovni dans un paysage où le genre féminin est sous-représenté. Dans la police intégrée, pas plus d'un policier sur trois est une femme, le plus souvent sur le terrain et en uniforme. Pire: 117 zones de police (sur 195) n'ont pas de cadres officiers féminins!</p> <p>En 2013, Joëlle Milquet, alors ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances, souhaitait déjà renforcer l'égalité femmes/hommes dans l'organisation policière. Une enquête réalisée par Jump* montre pourtant que les choses évoluent peu. Pour Jan Jambon, actuel ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, le but de l'enquête était surtout de donner un aperçu clair des expériences et ressentis sur la place de la femme au sein de la police, tant au niveau local qu'au niveau fédéral.</p> </div> </div>		

© Auxipress

ELLE BELGIQUE

01.06.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Elle Belgique
01.06.2015



ELLE MAGAZINE



Le but recherché? Identifier d'éventuels obstacles dans l'évolution de leur carrière et définir des actions qui améliorent l'égalité entre hommes et femmes. « Il est rassurant de savoir que la majorité des femmes interrogées estiment avoir fait le bon choix professionnel et considèrent leur présence comme une plus-value. Elles sont convaincues qu'elles disposent d'aptitudes variées et complémentaires qui contribuent à un fonctionnement plus efficace et à améliorer la qualité des services rendus. Il est, par contre, frappant de lire qu'il existe à la police des règles implicites, non écrites, sources de discrimination sur le lieu du travail. Certaines ont le sentiment de devoir montrer davantage de quoi elles sont capables et ne se voient pas accorder la même confiance auprès de citoyens, collègues et chefs de service. En tant que ministre de l'Intérieur, et donc patron de tous les policiers, hommes et femmes, il est primordial pour moi qu'aucune discrimination ne puisse exister ou être ressentie sur le terrain. »

Le défi est de taille quand on sait que 94 % des femmes policières souhaitent avoir leur propre place et être reconnues pour leur valeur ajoutée. 56 % disent souffrir de la culture sexiste de certains collègues et 35 % de la part de dirigeants, hommes ou femmes. Une policière sur trois juge les critères d'accès aux missions internationales ou aux tests de promotion discriminants, car ils ne tiennent pas compte des phases de vie personnelle et familiale propres aux femmes. Cerise sur le gâteau,

MAGALY**
42 ans, inspectrice de police
« C'est le grade qui te fait fantasmer? »

« Il est clair que le milieu de la police est assez machiste, mais cela ne m'empêche pas de m'y épanouir. Être une femme est un plus, nous avons une façon différente d'appréhender la société. Je pense que le machisme vient surtout du fait que nos collègues ont peur qu'on leur pique leur place. Or, ce qu'on souhaite, c'est trouver la nôtre et être reconnues pour le travail que nous fournissons. Voilà pourquoi, sur un plan personnel, je suis en attente de pouvoir progresser. Là où le bât blesse, c'est que je dois constamment faire mes preuves. Je ne compte plus les fois où mes collègues masculins, pour me "rassurer", me disent que je me débrouille vraiment bien "pour une femme". Depuis peu, je suis victime de harcèlement moral: j'ai exprimé mon désir de gravir les échelons et ce n'est pas vu d'un bon œil par certains, et même par un des membres de la hiérarchie. Je ne me sens pas du tout soutenue dans mon désir d'évoluer dans ma carrière. À la police, on manque

de modèles de femmes, de mentor, mais aussi de moyens mis à notre disposition pour avoir accès à des formations, des recyclages, en fonction des moments de la vie mais aussi de nos désirs de perspectives. Mes collègues se moquent désormais de mon "ambition", j'ai sans cesse le sentiment de ne pas être prise au sérieux parce que je suis une femme, de ne pas être crédible dans ma démarche d'évoluer. On me rabaisse en toute impunité, comme si c'était normal. J'étais un bon élément, mais depuis que j'ai envie d'une promotion, je suis tout à coup gênante, je dérange. Et ton mari, il en pense quoi? », « Ça ne t'embête pas de vouloir privilégier ta carrière? », « Et tes enfants alors, ils n'ont pas leur mot à dire? », « C'est le grade qui te fait fantasmer? T'as envie de savoir ce que c'est d'avoir des responsabilités d'homme? », « Tu veux prendre notre place? »... Je ne comprends pas pourquoi on m'en veut à ce point. Il faut se battre pour que le sexisme et le racisme au sein de la police ne deviennent pas ordinaires. Qu'il n'y ait pas omerta! »

JOËLLE**
51 ans, inspectrice de police
« On me dit que ma place est à la maison »

« Pas plus tard que la semaine dernière, lors d'un traditionnel pot après le boulot, un collègue m'a encore défiée, alors que je commandais une mousse. "Ah non, la bière, ce n'est pas pour les femmes." Un autre a renchéri, "Tes enfants ne t'attendent pas? L'école est finie, là, non? Ton mec sait que tu trinques avec d'autres hommes?" C'est lourd, mais ça reste très cosmétique. Par contre, les attaques constantes sur mes compétences

professionnelles me sapent complètement. Dès que je prends une initiative, on m'accuse de "vouloir foutre la merde". Quand j'ai l'audace de répondre, on me demande si j'ai mes règles. Si je veux évoquer un point précis en réunion, certains quittent la pièce et reviennent quand j'ai terminé. C'est ma routine depuis vingt-cinq ans. Je ne me sens pas prise au sérieux, je suis constamment rabaisée. J'ai souvent tenté de me confier à des collègues femmes, à un psychologue de la police et même à mon supérieur. Je n'ai trouvé aucune aide. Plusieurs fois, on m'a dit que la police n'était pas faite pour les femmes, qu'on ferait mieux de la

mettre en veilleuse avec nos revendications d'égalité parce qu'on faisait tout foirer au sein de cette "si belle profession pour laquelle il faut des couilles". Que ma place était plutôt à la maison que sur le terrain, que j'étais trop sensible. Mais le pire, c'est lors d'interventions, quand des petits mecs de 15 ans que je dois fouiller me disent que ce n'est pas une femme qui va leur passer les menottes, que je ne suis qu'une mal-baisée qui en profite pour mater. Ce quotidien-là m'a pris toutes mes illusions. Être une femme policière relève du défi. »

auxipress

ELLE BELGIQUE

01.06.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Elle Belgique
01.06.2015



ELLE MAGAZINE



d'après les milliers de témoignages recueillis, beaucoup de décisions seraient prises suivant une logique de « cooptation » qui les écarte trop souvent de la course. Cette situation est encore aggravée par le fait que les commissions, groupes de travail et jurys ne suivent pas le principe de la représentativité proportionnelle des femmes et des hommes au sein de la police. Même les infrastructures et les équipements ne sont pas toujours adaptés aux femmes et ne garantissent pas, à l'instar de l'uniforme, les sanitaires et les vestiaires (25 %), ni leur intégrité ou leur sécurité dans toutes les zones de police en Belgique. Pour Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, « la police, organisation pilier de la démocratie, devrait non seulement mieux valoriser toutes ces femmes passionnées et engagées mais aussi lutter contre toute forme d'inégalité de traitement en son sein. Un changement culturel est souhaitable pour une police plus inclusive de toutes et de tous, afin d'augmenter encore la qualité de son service et son adaptation à l'évolution de la société. »

Quant à Jan Jambon, il compte renforcer les mesures déjà prises et souhaite un réel suivi. « Nous devons évoluer vers un modèle où chacun d'entre nous prend conscience que certains comportements peuvent être sexistes sur le lieu du travail. Il faut veiller à sensibiliser les chefs de service à la plus-value du gender mainstreaming au sein de l'organisation. » À suivre... LAURIANE JONDE

ALICIA**

25 ans, agente de police

« Ce n'est pas pire à la police qu'ailleurs »

« En entrant dans la police, je savais clairement que je mettais les pieds dans un environnement machiste, fait par des hommes pour des hommes. Accepter le sexisme qui va avec le métier était la seule façon de réussir à me faire une place dans cet univers. Je rêvais d'être policière, rien n'aurait pu m'arrêter. Phrases déplacées, remarques graveleuses, gestes inappropriés, regards obliques sur ma poitrine sous prétexte que ma nominette y est apposée, blagues salaces, moqueries quand je parle de mon bébé... Ça fait partie de mon quotidien, j'en rigole et je riposte sur le même ton et, finalement, ce détachement déride tout le monde, mes collègues masculins sont déconcertés par mon sens de l'humour et ma répartie. Du coup, ça se passe assez bien. C'est

un peu plus compliqué avec mes collègues femmes. Elles m'accusent d'entretenir ce sexisme ambiant en jouant le jeu des mâles. Et puis, je suis convaincue que ce n'est pas pire qu'ailleurs. Ma sœur ingénieure subit des railleries quotidiennement et le vit mal, car ce sont ses compétences, plus que son statut de femme, qui sont moquées. À la police, du moins dans ma petite section locale, ce sexisme reste assez bon enfant. Je ne minimise pas l'aspect humiliant et rabaisant, mais mes collègues hommes sont bien moins moqueurs depuis qu'ils ont compris que ça ne m'atteignait pas comme ils le souhaiteraient. Nous sommes de plus en plus nombreuses au sein de la police et j'ai l'impression que les choses changent: les hommes de la génération Y sont beaucoup plus conscients des problèmes d'égalité. Les efforts à faire sont considérables, mais c'est toute la société qui est sexiste. »

AURORE**

32 ans, membre du personnel civil

« Ma cheffe m'a dit qu'une femme qui pleurniche n'a pas sa place à la police »

« Je pensais qu'en effectuant un travail de bureau, je serais épargnée par ce que vivent les poicicières. Faux. Je suis très souvent moquée, rabaisée à "la petite secrétaire écervelée" ou traitée de "féministe psychorigide" dès que j'ose émettre un avis. J'ai teint mes cheveux en brun, alors que je suis une vraie blonde, pour faire cesser les moqueries et autres injures sur ma blondeur. Ma pire déception,

avec le recul, c'est la façon de se comporter des femmes gradées. Je pensais naïvement qu'elles étaient solidaires, complices. Pas du tout. Beaucoup de ces femmes se comportent exactement comme les hommes. Certaines nous rabaisent carrément au lieu de nous soutenir. Quand j'ai parlé des remarques désobligeantes que me faisaient mes collègues hommes sur mon physique, ma cheffe m'a dit qu'une femme qui pleurniche n'a pas sa place à la police et que je ferais mieux de me durcir, que j'avais sans doute trop joué à la Barbie quand j'étais petite. Je me dis qu'elle se blinde parce qu'être une femme dans la hiérarchie,

c'est franchement dur. Les postes supérieurs restent majoritairement occupés par des hommes et le machisme est responsable du nombre minuscule de femmes à des postes élevés: rien n'est fait en termes de flexibilité et d'aménagement d'horaires qui permette de concilier vie privée et travail. Là aussi, nous sommes nombreuses à avoir l'impression d'être face à un mur. On a beaucoup espéré quand Joëlle Milquet était ministre de l'Intérieur, elle semblait vraiment vouloir nous soutenir. J'ose espérer que Jan Jambon est un féministe convaincu, il en va de la survie de la féminisation de la police. »

*Enquête Jump « Être une femme au sein de la police », 2014 ». Jump est l'entreprise sociale leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail et créer une économie durable et une société plus égalitaire (jump.eu.com). Toutes les sources chiffrées citées dans cet article proviennent de Jump. **Tous les prénoms ont été modifiés.

auxipress

Reporters

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Juliette & Victor Magazine 01.07.2015 Page: 32-37</p>	<p>Circulation: 16000 ISSN: 3576</p>
<div style="text-align: center;"> <h1>Les Victors de JV</h1> <h2>Les résultats</h2> <p>Le 10 juin 2015, à l'occasion de la fête annuelle de Juliette & Victor, la deuxième édition des « Victors » a distingué diverses personnalités dont nous avons parlé durant ces deux dernières années. Cette remise de prix récompense les hommes, les femmes et les entreprises qui contribuent le mieux à assurer cet art de vivre inimitable qui caractérise la Belgique aux yeux des Français.</p> <p>Les lauréats ont été désignés à la fois par les internautes (qui ont été très nombreux à se manifester du 9 avril au 12 mai) et par un jury représentatif d'experts français sur la base d'une centaine de dossiers, sélectionnés par la rédaction de Juliette & Victor et regroupés en 22 catégories. Ce jury s'est réuni le 7 mai à The Hotel pour donner son propre palmarès. Vous trouverez ci-après les résultats des différents votes.</p> <p>Le jury : <i>Bernard Valero</i>, ambassadeur de France en Belgique <i>Serge Anton</i>, photographe <i>Claire Baillet</i>, directrice Marketing de Maasmeechen Village <i>Sixtine Bouygues</i>, directrice à la DG Communication de la Commission européenne <i>Jean-Louis Dubrion</i>, CEO de Crew Communication <i>Claire Leblanc</i>, directrice du Musée d'Ixelles <i>Mathias</i>, créateur et designer <i>Edouard Mazel</i>, galeriste <i>Nadine Pomarède</i>, dermatologue <i>Brigitte de Roquemauvel</i>, attachée de presse et organisatrice d'événements <i>Wilfried Vacher</i>, directeur général associé chez Cornette de Saint-Cyr Bruxelles</p> <p>Retrouvez le détail du palmarès, des votes et de la remise des prix sur jvmagazine.be/victors2015</p> </div>		



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.07.2015



1
Meilleur réseau féminin d'intégration en Belgique

Sélectionnés : L'Accueil des Françaises, Bruxelles Pionnières, Club L, Cercle Olympe Brussels, Jump, Professional Women International, SPOT, Women on board.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à L'Accueil des Françaises

Créé il y a plus de cinquante ans par des femmes expatriées à Bruxelles, l'Accueil des Françaises réunit annuellement environ 650 membres dont 100 bénévoles qui organisent des ateliers, des conférences, des visites et beaucoup d'autres activités. L'objectif de cette ASBL : faire découvrir leur pays d'accueil à des femmes qui ont envie de garder un lien avec la France et de rencontrer d'autres femmes, Françaises ou Belges (celles-ci sont également bien représentées).
Site : accueil-bruxelles.be.



1

2
Meilleur cercle en Belgique

Sélectionnés : Le Cercle de Lorraine, Le Cercle du Lac, Le Cercle Val Duchesse, Le Cercle royal Gaulois, Le Club Château Ste-Anne.

Le prix du jury est décerné au Cercle de Lorraine

L'un des cercles les plus importants de Bruxelles. On y retrouve le gratin financier et industriel : présidents, directeurs généraux, administrateurs de grandes entreprises, professions libérales... Le Cercle de Lorraine est installé dans le très bel Hôtel Mérode, en face du Palais de Justice.
Place Poelaert, 1000 Bruxelles, tél : 02 374 65 25, site : cercledelorraine.be.

Le prix des internautes est décerné au Club Château Sainte-Anne

Le Royal International Club Château Sainte-Anne se trouve à l'orée de la forêt de Soignes, à quinze minutes du centre ville. Outre les hommes d'affaires, diplomates et expatriés, ce club rassemble aussi de nombreuses familles belges qui peuvent profiter tant des installations sportives (piscine extérieure-tennis) que des activités proposées au Château (plus de 200 activités chaque année).
103 rue du Vieux Moulin, 1160 Bruxelles, tél : 02 663 37 25, site : chateau-sainte-anne.be.



2

3
Initiatives - L'entrepreneur français de Belgique

Sélectionnés : David Chicard (Sotheby's Immo), Alix et Jean-Philippe Hubin (Emballages Somatier), Christian Rouanet (Entreprise Reddy), Bernard Serin (Cockerill Maintenance & Ingénierie), Monica Santalena (100.000 entrepreneurs).

Le prix du jury est décerné à Monica Santalena (100.000 entrepreneurs)

Avocat d'affaires, Monica Santalena monte son cabinet à Paris en 2005. Mais déjà l'idée d'un projet sociétal la taraude. Elle rencontre Philippe Hayat, fondateur de 100.000 entrepreneurs en France, au sein du club Horizons, groupe de réflexion réunissant chefs d'entreprises et professions libérales pour porter des projets citoyens. Créée en 2007, cette association d'intérêt général vise à transmettre la culture d'entreprendre et l'esprit d'initiative auprès de jeunes générations.
Site : 100000entrepreneurs.be.

Le prix des internautes est décerné à David Chicard (Sotheby's Immo)

Après avoir revendu, en 2012, ses parts de Property Hunter, la société de recherche de maisons qu'il avait montée à Bruxelles, David Chicard a réalisé quelques rêves, puis est revenu en Belgique pour ouvrir l'antenne de Sotheby's Immo à Bruxelles. Il rejoint ainsi le groupe présent depuis 38 ans dans son métier d'expertise et de vente de mobilier, de tableaux et d'objets d'art.
Site : brussels-sothebysrealty.com.

3

4
Œuvre caritative ou sociale

Sélectionnés : Charité Angel's, L'Entraide française, Femmes d'Europe, l'association Jean Bernard, La fondation Fournier-Majole, La fondation Mimi Ullens, Make a wish, Smiles.

Le prix du jury est décerné à Make a wish

Cette association, créée en Belgique en 1990, réalise les rêves des enfants de 3 à 18 ans atteints de pathologies lourdes. Pour l'enfant malade, la réalisation d'un vœu est un moment magique à double titre. Tout d'abord, parce qu'il va vivre son rêve, bien sûr, mais également parce qu'il va le partager avec sa famille et ses amis. Pour ces raisons, l'équipe de bénévoles, les parrains et les donateurs de Make-A-Wish mettent tout en œuvre pour exaucer ces vœux.
Site : makeawish.be.

Le prix des internautes est décerné à Femmes d'Europe

Femmes d'Europe est une association réunissant plus de 1.000 femmes bénévoles, actives et solidaires, divisées en 21 groupes nationaux et 19 de l'Union européenne dont la France. Elles se sont donné pour mission de mener ensemble une action en faveur des plus démunis. L'association intervient ainsi dans des projets humanitaires pour lutter contre la pauvreté et contribuer à la formation des femmes et à la scolarisation des enfants.
Site : assocfemmedeurope.eu.

- 1. Isabelle Lefebvre (Accueil des Françaises).
- 2. Le Club Château Sainte-Anne.
- 3. Monica Santalena.
- 3*. David Chicard.
- 4. Femmes d'Europe.



3*



4



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.07.2015



Les Victors

5

Meilleur réseau culturel

Sélectionnés : Friends of Flagey, Patrons Bozar, Les Amis de la Monnaie.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Friends of Flagey

« Friends of Flagey » est un système qui permet aux habitués et proches de l'ASBL de profiter du meilleur de Flagey. Les formules d'abonnement commencent à 350 € pour atteindre 2.800 €. Chacun choisit ses activités parmi 12 concerts et événements de la « Série Friends », sélectionnés par Gilles Ledure, directeur de Flagey... Aussi au programme : découverte d'autres institutions culturelles et artistiques.
Site : flagey.be

8

Lieu à découvrir

Sélectionnés : L'atelier Van der Kelen, Le château de Gaasbeek, Le château de Noisy, L'Institut Lassato, Le musée D'Ieteren.

7

Meilleure initiative de connaissance du patrimoine belge

Sélectionnés : Isa dans la ville, Le Bus bavard, Le Brussels Exclusive Labels (BELL), La Fondation Roi Baudouin.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés au Bus bavard

Créé il y a trente ans par un couple de Bruxellois, cette association propose, de mars à décembre, des promenades guidées originales et conviviales pour découvrir un Bruxelles insolite en compagnie de guides chevronnés. En 1983, un bus estampillé « Bavard » sillonnait Bruxelles. Aujourd'hui, les balades en bus ont peu à peu cédé la place à des parcours pédestres baptisés « parcours bavards » autour d'une cinquantaine de thématiques.
Site : busbavard.be

10

Personnalité développant et soutenant l'artisanat en Belgique

Sélectionnés : Francoise Byé (Les confidents), Madina Benvenuti (Madineurope), Florence Guillier et Jean-Marc Dimanche (Maison Parisienne).

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Madina Benvenuti (Madineurope)

Cette start-up, créée à Bruxelles sur ses fonds propres, compte déjà plus de mille artisans inscrits et a ouvert une version espagnole, succédant aux versions française, italienne, belge et britannique. Madineurope est un puissant moteur de recherche multilingue qui permet de trouver des « restaurateurs-conservateurs du patrimoine » : artisans du bois, du métal, de la terre, mais aussi garnisseurs, ferronniers, mosaïstes, talents que le public a du mal à trouver.
Site : madineurope.eu

6

Meilleur événement culturel belge dans le domaine des arts

Sélectionnés : Accessible Art Fair, Affordable Art Fair, Antica Nansur, Art Brussels, BRAFA, Concours Reine Elisabeth, Design September, Eorantica.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à la BRAFA (Brussels Art Fair)

Créée en 1955, la Foire des Antiquaires est née de l'initiative d'une vingtaine d'antiquaires voulant faire partager leur amour mutuel du beau à un public amateur. Pourquoi ce rendez-vous est-il si particulier ? Outre le haut niveau de qualité de l'ensemble de la foire, son éclectisme est ce qui la distingue le plus : à la BRAFA, pas de regroupement par époques ou expressions artistiques, mais un mariage des styles et des époques.
Site : brafa.be

9

Meilleure entreprise de voyage présente en Belgique

Sélectionnés : Club Med, Continents Insolites, Rivages du Monde, Terres d'Aventure, Voyageurs du Monde.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Continents Insolites

Des voyages sur mesure d'exception pour découvrir une autre forme de voyage, qui surprend par la découverte de la nature et des hommes qui y vivent. Présents sur tous les continents, ils ont à cœur de découvrir des circuits et des adresses hors des itinéraires balisés. Leur accompagnement est de grande qualité.
Site : continents-insolites.com

10



8



6

© auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.07.2015



11

Meilleur artisan original belge

Quentin Halflants (L'Atelier du Rivage), Jean-Pierre Delaby (Jadis au Présent), Benoît d'Ydewalle (L'Émaillerie belge), Dirk Cools (Pépinière Solitaire), Vincent Laurencio et François Van de Velde (Les Savonneries bruxelloises).

Le prix du jury est décerné à Dirk Cools (Pépinière Solitaire)

C'est en 1986 que Dirk Cools a lancé sa pépinière. Passionné de plantes et de nature depuis sa plus tendre enfance, il a suivi des études d'horticulteur et a déjà travaillé dans quelques pépinières lorsqu'il décide de planter toutes les boutures qu'il avait achetées auparavant dans un grand champ. Sa vision : laisser grandir ses arbres, sans les vendre, jusqu'à ce qu'ils atteignent 30 ans environ, pour ensuite les proposer à une clientèle spécialisée, aidé de sa fille Chloé.
Site : solitaire.be

Le prix des internautes est décerné à Benoît d'Ydewalle (L'Émaillerie belge)

Implantée au numéro 7 de la rue Verheyden à Molenbeek, à deux pas de la gare de l'Ouest et du centre de Bruxelles, l'Émaillerie belge possède une solide réputation, façonnée par des décennies de travail irréprochable. Une entreprise artisanale à taille humaine, installée dans les mêmes ateliers depuis les années 1920 et pilotée depuis plus de dix ans par un homme à la vision d'avenir, Benoît d'Ydewalle.
Site : emailleriebelge.com

12

Librairies

Sélectionnés : Les Yeux gourmands, PTYX, Peinture fraîche, Librairie Adagio Music, La Boîte à Musique.

Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Peinture fraîche

L'objectif de cette librairie est de devenir le lieu de passage obligé de tous ceux qui, allant voir des expositions à Paris, Londres, Berlin ou New York, achèteront avant ou après les catalogues de ces expos sans être contraints de les transporter dans leurs bagages. Important rayon consacré à la photo, aux livres pour enfants, aux magazines spécialisés, et aux livres en néerlandais.
19 rue du Tabellion, 1050 Bxl, site : peinture-fraiche.be

13

Meilleur concept store original belge

Étaient sélectionnés dans cette catégorie : Belgian Concept Store, Lucia Esteves, Graanmarkt 13 à Anvers, Île en ville à Gagnid, No Concept, Sonets Premium Store.

Le prix du jury est décerné à Graanmarkt 13 à Anvers

Les amateurs d'architecture aimeront ce temple de sérénité branchée. Au rez de chaussée, le restaurant propose une cuisine de terroir, teintée d'influences italiennes, japonaises et françaises. Dans les allées de ce magasin qui respire, on croise du design, de la déco, et la tendance up to date pour hommes et femmes... Incontournable.
13 Graanmarkt - 2000 Anvers - Tél : 03 337 79 91
Site : graanmarkt13.be

Le prix des internautes est décerné à No Concept

Cette enseigne belge possède plusieurs boutiques, dont un excellent concept store au Fort-Jaco. Là, en face du Rallye des Autos, vous entrez dans un univers à part entière : on n'y trouve pas seulement des vêtements, mais également de la déco, une épicerie fine et un restaurant.
1449 chaussée de Waterloo, 1180 Bxl, tél : 02 374 77 05, site : noconcept.be

14

Meilleur spa, centre de remise en forme ou personnalité liée au bien-être

Sélectionnés : Anti Aging Center, Aspria, Deep Nature spa, Dolce La Hulpe, Martine Fallon, Serendip Spa, Thernae Boetfort, Waer Waters.

Le prix du jury est décerné à Martine Fallon

Depuis plus de vingt ans, elle a exploré, tâtonné, puis construit un modèle de vie et d'alimentation dont elle suit aujourd'hui chaque jour les règles... et dont elle voit les bénéfices. Directrice et pédagogique, elle a décidé de partager ses recettes avec ceux qui sont motivés pour apprendre les grandes lignes d'une alimentation saine. Détox, bio, vivante, cette cuisine se révèle être surtout celle du bon sens et du respect d'un cycle de la nature né par certains groupes alimentaires.
Site : cuisine-energie.be

Le prix des internautes est décerné à Dolce La Hulpe

À vingt minutes de Bruxelles, entre le ring et La Hulpe, ce complexe hôtelier se situe au milieu de la forêt de Soignes, qui est le poumon vert de la capitale. Si l'hôtel accueille de nombreux séminaires ou amateurs de sites bucoliques, le magnifique spa attenant est ouvert aux clients s'ajournant pour une nuit comme aux personnes extérieures. On y trouve les crèmes Cinq Mondes.
135 chaussée de Bruxelles, 1300 La Hulpe, tél : 02 290 99 01, site : dolcelahulpe.fr/spa



12

11

- 6. BRAFA.
- 8. L'Atelier Van der Kelen.
- 10. Madina Benwenali.
- 11. Dirk Cools.
- 12. Librairie Peinture fraîche.
- 14. Martine Fallon.

14



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.07.2015



Les Victors

<p>16</p> 	<p>15</p> <p>Meilleur Concept store « beauté » original belge</p> <p>Sélectionnés : Cosmeticary, Fresh Lab, Place Vendôme, Senteurs d'ailleurs, Parfuma, Okinaha, La Feuille, Kroonen & Brown.</p> <p>Le prix du jury est décerné à Place Vendôme</p> <p>Située à Wevelgem près de Gand, cette boutique de prestige vaut le déplacement, notamment pour son espace Guerlain exclusif où l'on trouve toute la gamme, des grands classiques aux créations limitées. Amouage et Chanel y sont également présentes.</p> <p>2 Meneersmaat, 8560 Wevelgem, tél : 86 41 24 68, site : placevendome.be.</p>	<p>16</p> <p>Meilleure marque « beauté » originale belge</p> <p>Sélectionnés : L'Antichambre, L'Asinerie du Pays des Collines, Delbève.</p> <p>Le prix du jury est décerné à L'Asinerie du Pays des Collines</p> <p>Tout près de Tournai, cette asinerie aux vrais airs de ferme enchantée permet au public de découvrir la beauté des ânes et les bienfaits des produits issus du lait d'ânesse. Les premiers produits développés par Marie Tack étaient un savon tout simple et une crème de bain. Aujourd'hui, il existe plus de vingt références, et les exportations vont jusqu'en Chine ou en Corée ! Son mari et son fils ont d'ailleurs rejoint la société... et peut-être un jour sa fille Louise.</p> <p>Château des Mottes, Fromes-les-Buissonal, site : asineriedupaysdescollines.be.</p>	<p>17</p> <p>Meilleure jeune créatrice française en Belgique</p> <p>Sélectionnées : Albane Courtière (Bijoux), Mathilde Danglade (Bijoux), Fanny-Laure Lepez-Ghillebaert (Ebéniste), Sophie de la Tullaye (Livres pour enfants).</p> <p>Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Fanny-Laure Lepez-Ghillebaert, ébéniste.</p> <p>Après un cursus dans la communication, cette Lilloise a renoué avec l'ébénisterie, sa passion de toujours. Et s'y épanouit avec créativité. Ses réalisations, pour le moment au nombre de trois (un tabouret, une console, un fauteuil) sont magnifiques, d'une légèreté surprenante, représentatives du lien qui se renoue entre l'ébéniste artisan (trop souvent cantonné à un profil d'ouvrier) et le designer créatif (et déconnecté de la réalité des matériaux et des coûts).</p> <p>Site : fannylaure.com.</p>
<p>20</p> 	<p>Le prix des internautes est décerné à Fresh Lab</p> <p>Située à côté du Rallye des Autos, au Fort Jaco, cette enseigne propose des marques de parfums comme Etat libre d'Orange ou l'Anglais Miller Harris, ou les parfums de Bond n°9 venus tout droit de New York.</p> <p>1482 chaussée de Waterloo, 1180 Bd, tél : 02 375 50 69, site : freshlab.be.</p>	<p>16</p> <p>Le prix des internautes est décerné à L'Antichambre</p> <p>Anne-Pascale Devalck, passionnée de parfums anciens crée des parfums sur mesure. Le concept n'est pas nouveau, mais loin des étapes un peu laborieuses que proposent de grandes maisons de parfumerie, c'est dans la boutique de la place Brugmann que s'élabore, en temps réel, l'odeur qui vous personnalisera. Une fois déterminée, celle-ci sera peaufinée pour durer, et devenir « votre » parfum. Unique en Belgique !</p> <p>Site : l-antichambre.com.</p>	<p>18</p> <p>Meilleure créatrice belge de bijoux originaux</p> <p>Sélectionnées : Christa Reniers, Wouters & Hendrix, Céline d'Aoust, Perrine Leysen.</p> <p>Le prix du jury et le prix des internautes sont décernés à Céline d'Aoust</p> <p>Céline d'Aoust allie élégance et savoir-faire pour façonner des bijoux subtils à partir de pierres naturelles sélectionnées en Inde. Des bijoux fantaisie et poétiques inspirés des découvertes de la créatrice belge, de ses voyages, des gammes de couleurs et des formes infinies qui illuminent les femmes élégantes, tout en restant sobres... et accessibles !</p> <p>Site : celinedaoust.com.</p>
<p>17</p> 	<p>20*</p> 	<p>21</p> 	<p>22</p> 
<p>16. L'Asinerie du Pays des Collines. 17. Fanny-Laure Lepez-Ghillebaert. 20. Carine Gilson. 20*. Fabienne Delvigne. 21. Hippolyte Wouters. 22. Anne-Christine Gensouville.</p>			



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.07.2015



19	20	21	22
<p>Personnalité de la déco franco-belge</p> <p>Sélectionnés : Peggy Bauwens, Bernard de Clerck, Nathalie Deboel, Dominique Desimpel, Pierre Hoet, Lionel Jadot, Hélène et Olivier Lempereur, Dominique Rigo, Glenn Sestig, Marie-Astrid Pelsier.</p> <p>Le prix du jury est décerné à Lionel Jadot Sa créativité est sans limite. Lui-même ne sait pas d'où elle vient, peut-être d'une certaine éducation du beau allié au confortable héritée de sa famille qui a créé et développé la confection des canapés Vanhamme. Il ose simplement, se laisse porter par chaque moment et regarde... « Sur les chantiers, je prends toujours beaucoup de temps pour observer les lieux... Les voyages m'inspirent énormément aussi, et tout le reste, comme les rencontres avec les clients et les artisans avec lesquels je travaille. C'est une des choses que je préfère, discuter avec les artisans et voir ce qu'ils font. » Site : lioneljadot.com.</p> <p>Le prix des internautes est décerné à Hélène et Olivier Lempereur Hélène et Olivier Lempereur travaillent en complémentarité : « Si Olivier s'occupe des volumes, de la circulation des pièces et du suivi des chantiers, j'interviens quant à moi sur le choix des couleurs et sur la présence des œuvres d'art dans l'espace. Comme Olivier dessine de nombreuses pièces de mobilier, nous sommes sans cesse en interaction. Les couleurs sont tributaires de la lumière, notre dialogue s'instaure donc dès le début d'un projet. » Site : olivierlempereur.be.</p>	<p>Personnalité de la mode belge</p> <p>Sélectionnés : Edouard Vermeulen (Natan), Carine Gilson, Fabienne Delvigne, Marie-Chantal Regout (Rue Blanche), Tage et Esfan Eghtessadi (Essentiel).</p> <p>Le prix du jury est décerné à Carine Gilson En entrant dans l'atelier de Carine Gilson à Anderlecht, on est plongé dans un grand espace blanc à l'éclairage cru, où tout le monde s'active, à mi-chemin entre un laboratoire médical et une ruche. C'est seulement au bout de quelques secondes, quand le regard est accroché par les étoffes de couleur et les petits bouts de dentelle qui jonchent le sol, que l'on saisit vraiment ce qui se trame ici : la confection d'une lingerie de luxe digne d'un travail d'orfèvre. Site : carinegilson.com.</p> <p>Le prix des internautes est décerné à Fabienne Delvigne Cette modiste coiffe depuis des décennies tous les mariages chics et baptêmes royaux du Nord de l'Europe. À écouter Fabienne, on devine sa passion pour ce métier. La fabrication d'un chapeau peut lui prendre de deux jours à un mois et demi, tout dépend du modèle. La matière choisie, la façon de la travailler, la forme, les ornements conditionnent le temps de réalisation. Son atelier regorge de jolies boîtes remplies de rubans, de tissus et d'accessoires divers. Site : fabienmodeelvigne.be.</p>	<p>Personnalité belge représentant l'art de vivre franco-belge</p> <p>Sélectionnés : Alex Flamant (Flamant Home Interiors), Pierre Degand (Degand), Serge Litvine (Villa in the sky, Villa Lorraine), Jacques et Fiona Thienpont (Vins Thienpont), Hippolyte Wouters (Le Petit Théâtre d'Hippolyte).</p> <p>Le prix du jury est décerné à Hippolyte Wouters (Le Petit Théâtre d'Hippolyte) Hippolyte Wouters est avocat mais son cœur est dans la passion d'écrire et de jouer... Il reçoit chez lui, dans son petit théâtre. Dans son cabinet, il voit toute la journée des drames humains, des caractères qui s'affrontent, des tragi-comédies qui se jouent sous ses yeux ! Quelle meilleure source d'inspiration pour exercer son passe-temps ? Comme dans sa vie professionnelle où les coups de théâtre se jouent au prétoire, il aime surprendre le spectateur. Pour lui, le plus difficile, c'est de bien construire le ressort dramatique de ses pièces de théâtre.</p> <p>Le prix des internautes est décerné à Pierre Degand Personnalité incontournable de la mode masculine en Belgique, Pierre Degand a ouvert sa première boutique avant 30 ans et n'a cessé de la faire grandir pour en faire l'enseigne pour hommes la plus chic de Bruxelles. Aujourd'hui, il propose (en personne !) toujours plus de découvertes et de marques de prestige, des chaussures John Lobb qu'il distribue en exclusivité en Belgique, aux nombreuses autres références pointues et un service sur mesure d'une extrême qualité. 415 avenue Louise, 1050 Bxl, site : degand.be.</p>	<p>Personnalité française de l'année</p> <p>Sélectionnés : Evelyne Rénier (Proviseur du Lycée français Jean Monnet), Jean-Pierre Rouasseu (Consul honoraire à Liège), Béatrice Salmon (Responsable de la Culture à l'Ambassade de France), Jean-Marc Roussot (Président de l'Union des Français de l'étranger), Anne-Christine Genouvillie (Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'étranger).</p> <p>Le prix du jury est décerné à Anne-Christine Genouvillie (Chambre de Commerce et d'Industrie Française à l'étranger) En janvier 2011, elle hésitait sur son avenir. S'associer ou retourner à mi-temps à Paris ? Le poste de directeur général de la CPCIB, dont elle est membre, se libère - candidate, elle est choisie et débute en mars 2011. Depuis, Anne-Christine Genouvillie a recruté de nouveaux membres, multiplié les événements du Club Affaires qu'elle a réussi à dynamiser... et n'a jamais regretté son choix.</p> <p>Le prix des internautes est décerné à Jean-Marc Roussot (Président de l'Union des Français de l'étranger) C'est un véritable Parisien de souche qui a été élu en juin à la présidence de la représentation en Belgique de l'Union des Français de l'étranger (UFE). Il a succédé à la présidence de cette dernière à Catherine de Vallois connue pour son franc parler. Lui qui n'élève jamais la voix n'entend pas pour autant laisser l'initiative aux autres. Ses objectifs ? « Le potentiel de l'UFE est constitué par ses 250.000 sympathisants. » Tous les Français de Belgique, en quelque sorte, pour ce discret ambitieux...</p>
<p>Retrouvez le détail du palmarès, des votes et de la remise des prix sur jumazine.be/victors2015</p>			

TRENDS TENDANCES

27.08.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>Trends Tendances 27.08.2015 Circulation: 25800 Page: 74-75</p>		
<p>CV EXPRESS</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 ans - 1999. Licence en droit (UCL) - 1999. Avocate généraliste au Barreau de Liège - 2001. Avocate spécialisée en droit social aux Barreaux de Liège et de Bruxelles - 2005. Collaboratrice en charge du statut social des indépendants au cabinet de la ministre fédérale des Indépendants, Sabine Laruelle (MR) - 2008. Responsable de la cellule stratégique en charge du statut social des indépendants et des PME au cabinet de la ministre fédérale Sabine Laruelle (MR) - 2010. Directrice de cabinet adjointe en charge du statut social des indépendants et des PME au cabinet de la ministre fédérale Sabine Laruelle (MR) - 2013. Secrétaire générale de l'Union des Classes moyennes (UCM) - 2015. Cheffe de cabinet du ministre fédéral des Classes moyennes, des Indépendants et des PME, Willy Borsus (MR) 	<h2>LE RÉSEAU DE... CHRISTINE LHOSTE</h2>	<p><i>En devenant sa cheffe de cabinet, l'ex-figure de proue de l'UCM mettra désormais son carnet d'adresses au service du ministre fédéral des Indépendants et des PME, Willy Borsus.</i></p>
   <p>Karel Van Eetvelt Christine Mattheuws Vincent Reuter</p>	<p>Son équipe est prête. Et remaniée. Cela tombe bien, la nouvelle cheffe de cabinet du ministre fédéral des Indépendants et des PME prendra ses fonctions le 31 août prochain. Exit le secrétariat général de l'Union des Classes moyennes donc, Christine Lhoste a choisi de renouer avec son ancienne vie, «trépidante» se réjouit-elle, de <i>cabinettarde</i>. «Je vibre littéralement pour la défense de projets et pour la négociation, j'adore cela. Je suis faite pour cela. En acceptant la proposition de Willy Borsus, j'ai suivi mon cœur», confie celle qui vient tout juste de souffler ses 40 bougies.</p>	<p>Originaire de Chaudfontaine (province de Liège) et mère de deux enfants, Christine Lhoste est fille, petite-fille et épouse d'indépendant. Après une solide première expérience professionnelle en tant qu'avocate aux Barreaux de Liège et de Bruxelles, la jeune femme, bilingue, passionnée et que l'on dit «idéaliste mais pragmatique» intègre donc pour huit années le cabinet de la ministre des Indépendants et des PME de l'époque. «J'ai toujours baigné dans un milieu où le travail était une valeur fondamentale, explique-t-elle. J'ai toujours œuvré à la défense des intérêts des indépendants et des chefs d'entreprise.»</p>
<p>SYNDICATS DES INDÉPENDANTS/ PME/GRANDES ENTREPRISES</p> <p>Depuis l'époque où elle officiait au cabinet Laruelle, Christine Lhoste entretient des contacts soutenus avec Karel Van Eetvelt (Unizo) «l'homme de terrain et grand négociateur», décrit-elle, et Christine Mattheuws, présidente du Syndicat neutre pour Indépendants (SNI). De son passage à l'UCM, elle épingle tout particulièrement les noms de Vincent Reuter (UWE) qu'elle dit fréquenter régulièrement, de Bart Buysse et Pieter Timmermans de la FEB qu'elle a notamment appris à connaître dans le cadre de la concertation sociale au niveau du Groupe des 10. Parmi eux également, son désormais ex-collègue et président de l'UCM, Philippe Godfried. Enfin, elle évoque volontiers la «grande intelligence» de Piet Vanthemsche, président du Boerenbond, avec qui elle assure avoir déjà repris contact en vue de ses nouvelles fonctions au cabinet du ministre Borsus.</p>	<p>Pourtant, l'ex-bras droit de la désormais reconvertie Sabine Laruelle – l'ancienne ministre libérale est devenue vice-présidente d'Euro Consultants – était convaincue d'avoir bouclé son parcours professionnel en matière de cabinet ministériel. «J'ai travaillé huit ans chez Laruelle, raconte-t-elle. Quand j'ai quitté le cabinet pour l'UCM, mon objectif n'était absolument pas d'y revenir un jour. D'ailleurs, reconnaît-elle, je ne souhaitais pas travailler pour quelqu'un d'autre que Sabine.» Il faut dire que les deux femmes ont eu le temps, les occasions et les dossiers (réforme du mode de calcul des cotisations sociales des indépendants, négociation de la loi équilibre banques-PME, etc.) de s'apprivoiser et de s'estimer mutuellement. «Quand Willy Borsus m'a demandé de succéder à Frédéric Jacquet au poste de cheffe de cabinet, sourit l'intéressée, j'ai consulté trois personnes: ma maman, mon mari et Sabine Laruelle. Elle reste pour moi une référence.»</p>	<p>C'est aussi ce qu'elle fait dès septembre 2013 lorsqu'elle devient secrétaire générale de l'UCM. «J'ai joué mon rôle de lobbyiste afin de défendre au mieux les intérêts de la base auprès des politiques. J'ai d'ailleurs pu repérer les dysfonctionnements présents au sein du cabinet du ministre de tutelle actuel», lâche Christine Lhoste. Qui se dit dès lors impatiente d'endosser ses nouvelles fonctions. «Vision-ambitions-missions, je souhaite développer une stratégie du cabinet, dévoile-t-elle. Pendant l'été, j'ai procédé au remaniement de ma future équipe. Nous allons notamment renforcer la cellule PME. Avec le ministre, j'entends mettre en place des groupes de réflexion autour de quatre axes que sont le suivi du plan PME, le financement, l'entrepreneuriat féminin et l'e-commerce de proximité.» Des <i>task forces</i> que l'ex-figure de proue de l'UCM entend constituer, entre autres, au moyen de son vivier de contacts professionnels.</p>

© auxipress

TRENDS TENDANCESXXX

27.08.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Trends Tendances
27.08.2015



REUTERS/AGENCE



REUTERS/AGENCE
Sarah Scaillet



REUTERS/AGENCE
Grégoir Chapelle



REUTERS/AGENCE
Jean-Marc Delporte

DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Sensible à la représentativité des femmes aux postes décisionnels, Christine Lhoste dit se réjouir de retrouver à la tête de l'Office national des Pensions (ONP) son ancienne consœur du cabinet Demotte (PS), **Sarah Scaillet**. De même, elle souligne le «nouveau souffle» apporté par **Anne Vanderstappen** à l'administration générale de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (Inasti). Enfin, elle déclare avoir «pour **Grégoir Chapelle** (Actiris) et **Jean-Marc Delporte** (SPF Economie), tous deux étiquetés PS.



REUTERS/AGENCE
Sabine Laruelle



REUTERS/AGENCE
Christophe Hardy



REUTERS/AGENCE
Philippe Donnay



REUTERS/AGENCE
Charles Michel



REUTERS/AGENCE
Olivier Henin



REUTERS/AGENCE
Alain Jeunehomme

DANS LE MONDE ÉCONOMIQUE

Parmi les incontournables du carnet d'adresses de Christine Lhoste, figure en tête le nom de l'ancienne ministre fédérale des Indépendants et des PME, **Sabine Laruelle** (MR) désormais vice-présidente d'Euro Consultants, une véritable « amie professionnelle », confie-t-elle. De même, elle dit conserver d'excellentes relations avec **Christophe Hardy** (Sodexo Pass Belgium), ancien chef de cabinet de cette dernière. De son parcours de « cabinetard », elle retient également **Philippe Donnay**, actuel commissaire au Bureau fédéral du Plan, et **Pierre Nicaise**, notaire et ancien président de la Fédération royale du notariat belge auprès duquel elle déclare se confier encore régulièrement sur le plan professionnel. Parmi les autres « sources inspirantes », énumère-t-elle, **Bruno Wattenbergh**, fondateur d'Impulse; **Marc Foldart**, directeur général de Cide-Socran; **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice de JUMP (entreprenariat féminin) ou encore **Jean-Pol Boone**, fondateur du site e-commerce Outlet-Avenue.

EN POLITIQUE

Au MR, Christine Lhoste a beaucoup travaillé avec **Alain Jeunehomme**, ancien chef de cabinet de Laruelle et ex-administrateur de Tecteo et **Olivier Henin**, actuel chef de cabinet de Didier Reynders et futur directeur financier de la SNCB. Humainement, elle dit particulièrement apprécier **Valentine Delwart**, l'actuelle secrétaire générale du parti. Quant à **Charles Michel**, l'ex-figure de proue de l'UCM raconte avoir appris à le connaître dans le cadre des dernières négociations gouvernementales. Dans les autres partis, l'intéressée se dit sensible aux « personnes de convictions », deux femmes en l'occurrence, la socialiste **Florence Lepoivre** en charge de l'Emploi, de la Formation et des Pensions à l'Institut Emile Vandervelde et la cdH **Aida Gróoli**, actuelle cheffe de cabinet pour la Santé et l'Action sociale chez Maxime Prévot.

RÉSEAUX SOCIAUX

Christine Lhoste est une utilisatrice chevronnée et enthousiaste de LinkedIn et Twitter. « Ils constituent selon moi un excellent moyen de communiquer », s'exclame-t-elle. Twitter, en particulier, est une source d'informations incroyable. C'est un endroit où l'on retrouve un grand nombre de journalistes et de « penseurs ». J'ai parfois été invitée sur des plateaux télévisés suite à un de mes tweets. Je considère également Twitter comme un outil civique. Raison pour laquelle je me permets parfois une prise de position sur un fait d'actualité ou l'autre, tout en gardant à l'esprit le devoir de réserve qui m'incombe du fait de mes fonctions professionnelles. Quant à son compte Facebook, l'intéressée déclare le limiter à ses relations et « amitiés » privées.

«Quand j'ai quitté le cabinet pour l'UCM, mon objectif n'était absolument pas d'y revenir un jour.»

Christine Lhoste

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.09.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>Juliette & Victor Magazine 01.09.2015 Page: B-18</p>	<p>Circulation: 16000 MEMO 4200</p>
 <div data-bbox="957 958 1173 1003"> <p>Laura Wiatr RESPONSABLE DU CLUB JV</p> </div> <div data-bbox="957 1008 1173 1400"> <p>« En marge de notre magazine, nous avons développé depuis quelques années, le club JV (voir p.31), à travers lequel nos abonnés et lecteurs peuvent (re)découvrir la Belgique. Les activités organisées sont variées et souvent en lien avec les sujets abordés dans chaque numéro. Les mots d'ordre sont la convivialité et l'exclusivité. Les participants, Belges et Français, apprennent les activités en petits groupes, ce qui permet plus d'échanges et de rencontres, en dehors du cercle franco-français. Souvent perdus face à la grande variété d'événements culturels à suivre à Bruxelles, ils trouvent au Club JV une sorte de guide des événements à ne pas rater ! Et puis, je revois régulièrement des membres fidèles qui ont créé des amitiés franco-belges à travers le Club ! »</p> </div> <div data-bbox="574 1736 1173 1848"> <p>ENQUÊTE <i>Réussir sa rentrée</i></p> </div> <div data-bbox="630 1859 1157 2016"> <p>BRUXELLES REGORGE DE CERCLES, D'ATELIERS, DE CONFÉRENCES ET D'INSTITUTIONS CULTURELLES QUI RENOUVELLENT LEURS CYCLES DÈS LE MOIS DE SEPTEMBRE. SI VOUS VENEZ D'ARRIVER EN BELGIQUE, CES ENTITÉS SONT UN BON POINT DE DÉPART POUR NOUER DES RELATIONS EN BELGIQUE.</p> <p><small>TEXTE M. DELLOYE - PHOTOS L. BAZZONI</small></p> </div>		

© Auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



1. Cours et ateliers

Le Club JV

Pour satisfaire la demande des lecteurs de tester nos découvertes en Belgique, nous avons lancé le Club JV, qui organise une trentaine d'événements par an, qu'ils soient culturels, pratiques, ou sociaux. Apprécies tant par nos lecteurs Belges que Français, nos activités se font en groupes restreints ce qui permet plus d'échanges entre les participants. Les clubs JV « privilège » sont réservés aux abonnés, et les clubs JV sont payants en fonction de l'activité et ouverts à tous. Au programme dès septembre (voir le détail p. 31) : un atelier culinaire à The Hotel, le 28 septembre, une journée shopping au Maasmechelen Village, le 3 octobre, une visite guidée exclusive de l'Accessible Art Fair le 16 octobre, un atelier Cocktail chez Rob le 17 octobre et la grande conférence à la C.C.I France-Belgique avec ING et JV sur le thème "Belgique vie pratique et Art de vivre", le 26 novembre. Pour vous inscrire à nos prochains événements organisés, rendez-vous sur notre site internet.
Tél : 02 640 30 53, site : jvmagazine.be.

SASASA

L'école d'arts « Saveurs, Savoirs et Sagesse » propose une grande variété d'activités créatives ou sportives étalées sur 5 sites différents à Bruxelles. La rentrée du prochain cycle (12 cours) est prévue le lundi 21 septembre et s'étend jusqu'au 11 décembre sans interruption. Les cours ont lieu toutes les semaines. Compter 240 euros pour 12x2h de cours de dessin, 195 euros pour 12 cours d'impro, 295 euros pour 13 cours de chant.
Tél : 0475 204 600. Site : sasasa.be.

Ateliers du temps libre

Près du Woluwe Shopping Center, ce centre propose une vingtaine d'ateliers liés aux arts textiles comme la couture, le tricot, le stylisme, la création de bijoux. Pour la rentrée 2015-2016, les arts plastiques seront enseignés, avec une touche contemporaine ! Les cours s'étendent de septembre à mai. Compter 410 euros pour les ateliers de confection de chapeaux, 395 euros pour les cours de sculpture contemporaine... Des cours pour enfants et ados sont proposés.

1 Cours Paul-Henri Spaak, 1200 Bruxelles, tél : 02 761 60 30, site : wolutobilis.be.

Les Filles

Dans une grande maison très conviviale du quartier Dansaert, un univers culinaire axé bio et durable est concocté par une bande de « filles » bien inspirées. On y trouve une table d'hôtes, une épicerie fine et des cours de cuisine. Les cours réguliers ont lieu dans la maison, en soirée et environ une fois par mois. Les recettes varient mais on apprend toujours à cuisiner une mise en bouche, une entrée, un plat et un dessert qui font partie du "best of" des filles ou des plats " bluffants " pour impressionner vos invités ! Des recettes simples mais originales, des produits bio, et une ambiance très conviviale. Chaque cours se termine par un dîner.
Prix 55 euros par personne, max 15-20 personnes.
46 rue du Vieux Marché aux Grains, 1000 Bruxelles, tél : 0473 28 26 06, site : lesfillesplaisirculinaires.be.

Les Ateliers de la rue Voot

Axé sur le développement durable, cette ASBL fait découvrir les techniques de 9 disciplines créatives dont le cinéma, la céramique, la sculpture, le dessin, les techniques solaires et le vélo. La rentrée commence le 14 septembre, compter 497 euros pour 33 cours.
91 rue Voot, 1200 Bruxelles, tél : 02 762 48 93, site : voot.be.

L'atelier de céramique

Céramiste talentueuse, Eloïse Bonehill propose des cours pour adultes et enfants, débutants ou confirmés, pour découvrir les différentes techniques : colombin, estampage, moulage, utilisation du tour, émaillage, suivi de projet... Les produits finis sont inspirants ! On peut commencer les cours à tout moment dans l'année. Compter

Émilie Fouché
ÉLÈVE À NOSOTROS TANGO

« Je suis Bordelaise, j'habite Bruxelles depuis 10 ans, et j'ai été séduite par les cours de tango d'Eugénie il y a déjà quelques années. Je n'étais pas du tout quelqu'un qui dansait beaucoup, mais je me suis dit que le tango pouvait être une bonne manière de s'amuser tout en faisant du sport et je n'ai pas été déçue ! C'est une danse d'improvisation qui force chaque danseur à trouver son équilibre, se laisser guider et rendre la danse à deux harmonieuse. Cette adaptation mutuelle demande beaucoup de concentration, ce qui permet de passer une heure ou

plus à ne penser à rien d'autre que la danse. Au début de mes cours, je n'ai pas vraiment compté sur le tango pour me tisser un réseau d'amis mais je vois bien qu'il y a des liens qui se créent au fur et à mesure des cours... Ce que j'apprécie également c'est l'ouverture d'esprit des cours, et la variété des publics. Aujourd'hui je suis inscrite avec mon compagnon mais nous sommes obligés de changer de danseur, ce qui permet une grande cohésion de groupe. »
Nosotros Tango, 27 av des Saisons, 1050 Bai, site : tangoargentino.be, 137 € /trimestre.



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



**« En trois ans,
nous avons réussi
à créer une
communauté
dans laquelle
on retrouve une
vraie cohésion. »**

ASTRID BEAUDUIN

21 euros pour une séance unique, 190 euros pour 10 séances, la terre et la porcelaine sont à votre charge.
393 chaussée d'Alsemberg, 1180 Bruxelles, tél : 0478 37 49 28, site : atelier-ceramique.be.

La Maison du Livre

Située à deux pas de la Maison communale de Saint-Gilles, la Maison du Livre propose des ateliers et stages autour de l'écriture, de la lecture, de la calligraphie ou même de la rédaction d'articles ! Une vraie découverte dans un cadre accueillant et très ouvert. Pour cette rentrée, la Maison du Livre propose sept cycles de cours jusque novembre, et certains stages d'un week-end : calligraphie japonaise, lecture pour enfants, écriture autour des textes d'Alain Bashung... Les prix varient en fonction des ateliers, il faut par exemple compter 85 euros pour 6 séances de calligraphie japonaise.
24-28 rue de Rome, 1060 Bruxelles, tél : 02 543 12 20, site : lamaisondulivre.be.

La ligue d'impro

Une institution en Belgique, la Ligue d'impro propose des cours pour adultes au Centre Culturel de Jette. La saison commence le 3 mars et court jusqu'au 19 mai. Compter 13 euros pour un cours, 100 euros pour 10 cours. Ne ratez surtout pas les matchs entre les équipes de pros qui « joutent » à coups de mini-pièces improvisées autour de thèmes précis ! Les matchs se déroulent au théâtre Marni, à Flagey.
Centre culturel de Jette, 145 boulevard de Smet de Naeyer, 1090 Jette, tél : 02 426 64 39, site : ligueimpro.be.

MMMMH !

Le grand spécialiste de la cuisine organise également des ateliers et cycles de cours dans les locaux très bien aménagés de la chaussée de Charleroi. Au menu, des cours presque tous les jours, à choisir en fonction de votre niveau et de vos envies : cupcakes, cuisine moléculaire, poulet sauté noix de cajou, pizza et focaccia, macarons, samosas... Vous avez l'embarras du choix ! Compter entre 55 et 75 euros pour les ateliers de 2h30, 17 euros pour 1h. Pour s'inscrire, c'est très simple, il suffit d'aller sur le site, de cliquer sur le cours de votre choix et de réserver, le paiement se fait également en ligne.
92 chaussée de Charleroi, 1060 Bruxelles, tél : 02 334 23 40, site : mmmmh.be.

Plateau 96

Cette « plateforme de pratiques et de promotions artistiques contemporaines » propose des ateliers créatifs donnés par des professeurs diplômés et spécialisés dans chaque domaine. On y trouve une belle variété d'ateliers comme entre autres le dessin, la peinture à l'huile, l'image imprimée, les prises de vue photo, la création de volumes en papier... La mixité sociale, générationnelle et culturelle est un des maîtres mots de ce centre ouvert à tous !
96 rue du Duc, 1150 Bruxelles, tél : 02 770 92 50, site : ateliersmalou.be. Compter 450 euros pour 30 séances.



Astrid Beauduin
RESPONSABLE DES
« FRIENDS OF FLAGEY »

« En tant qu'institution culturelle de son et d'image, Flagey offre à ses "friends" un accès privilégié à la programmation, mais aussi au bâtiment, aux coulisses et aux différents acteurs qui y travaillent. En seulement trois ans, nous avons réussi à créer une communauté dans laquelle on retrouve une vraie cohésion, et une certaine ambiance à la fois conviviale et passionnée. Parmi la centaine de "friends", de plus en plus de Français s'inscrivent, ce qui permet des rencontres qui ne se feraient pas ailleurs, ou des échanges de points de vue, entre membres, le tout dans un cadre très élégant et toujours en gardant comme objectif de faire évoluer l'institution dans sa programmation. Si le fil rouge est la musique, Flagey n'en reste pas moins ouvert sur les événements culturels, et nous organisons même des voyages à la Biennale de Venise par exemple, ou des visites chez d'autres artistes comme la Belge Isabelle de Borchgrave... En ce qui concerne les inscriptions, les "Friends" ont un accès privilégié sur un site dédié, d'où ils peuvent gérer leurs réservations, et puis je suis toujours disponible pour les moindres changements de dernière minute ! »

© auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



« Quand je suis arrivé en Belgique pour mon VIE (Volontariat International en Entreprise) il y a deux ans, je me suis rendu sur mon compte internet d'ancien étudiant de HEI à Lille, et j'y ai retrouvé les contacts de quelques anciens qui travaillaient en Belgique. Cette démarche a été très efficace puisque de fil en aiguille j'ai retrouvé des anciens de ma promo et j'en ai rencontré d'autres qui sont devenus des copains à Bruxelles ! Puis quand je suis retourné à Lille pour chercher mon diplôme, j'ai rencontré le directeur du réseau alumni de HEI et il m'a proposé de lancer une antenne belge. Cela fait

donc un an que j'organise, avec mon collègue Charles du Roy, des rencontres-dîners entre anciens de notre école française à Bruxelles ! Après la présentation d'un ancien sous un thème qui lui est cher, nous discutons lors d'un dîner des challenges de notre formation d'ingénieur, des spécificités de la vie en Belgique, et de plein d'autres sujets ! Faire partie d'un réseau d'alumni de son école française représentée, à mon avis, un grand avantage pour s'installer dans un pays étranger, tout en gardant et en développant des amitiés et des relations professionnelles de qualité. »

Arthur Fleury
CO-INITIATEUR
DU RÉSEAU BELGE DES
ALUMNI DE HEI LILLE

2. Pour s'engager dans la culture belge...

Friends of Flagey

Flagey est une véritable institution culturelle qui compte à Bruxelles. Avec pour vocation de valoriser les innovations en matière de son et d'image, Flagey réunit ses « friends », autour d'événements d'envergure, et établit une relation privilégiée entre ses membres et l'institution. Au programme, 10 concerts et événements dans la série « Friends », deux soirées d'exception en dehors de Flagey, accès aux city trips, voyages ou séjours culturels, la visite des coulisses. Compter 550 euros pour être membre pour une saison, 300 euros pour les « Young friends », 1.000 euros pour les « great friends » et 2.800 euros pour les « fellows ».
Tél : 02 229 12 06, site : flagey.be.

Les amis de la Monnaie

Le grand opéra bruxellois propose des abonnements particuliers à ses membres assidus et passionnés, une manière de rester proche de la Monnaie tout en participant à son développement quotidien. Devenez MM Member en achetant un abonnement, MM Member Plus pour bénéficier d'avantages supplémentaires (prix d'abonnement + 150 euros), ou encore MM Member Premium et partez à la découverte des meilleurs opéras d'Europe (prix d'abonnement + 750 euros).
Tél : 02 229 12 06, site : lamonnaie.be.

Bozar Patrons

Rassemblant plus de 400 membres, les Institutions culturelles des Beaux-Arts à Bruxelles représentent un des piliers de la culture belge. Moyennant une cotisation annuelle dont on ne nous dira pas le montant, les Bozar patrons bénéficient d'un accès illimité et prioritaire à plus de 250 concerts, à la vingtaine d'expositions et à tous

les événements organisés en parallèle comme les vernissages. Le contact est personnalisé et le programme sur mesure. Pour devenir membre, le candidat doit être parrainé.

Site : bozar.be. Infos : catherine.carniaux@bozar.be.

Wiels club

Le musée d'Art contemporain propose également un système de soutien par des passionnés d'art. La formule Wiels Club donne un accès exclusif aux expositions variées, à des conférences, à des voyages et des visites privées qui permettent souvent aux membres de rencontrer les artistes majeurs dans le domaine, tout en participant activement au rayonnement de l'Art contemporain belge et international. Sans oublier un contact privilégié avec les responsables du club qui pourront à tout moment vous aider vos réservations ! Trois formules sont proposées : de 500 euros, de 1.000 euros et de 2.500 euros, avec des privilèges adéquats.

Infos : Michèle Rollé, tél : 0477 573 489, site : wiels.org

Musée d'Ixelles

Riche de plus de 13.000 œuvres, ce musée bruxellois réunit tous les grands courants de la peinture européenne, depuis le XIV^e siècle flamand à nos jours en passant par le Réalisme, l'Impressionnisme, le Symbolisme, le Fauvisme, l'Expressionnisme, le Surréalisme. Une mention spéciale pour sa collection d'affiches Fin-de-siècle. En devenant Amis du musée d'Ixelles, vous participerez en exclusivité au programme d'activités spécifiques : visites guidées, visites de collection, ateliers d'artistes, journées à thème, voyage... Compter 40 euros par an pour bénéficier de réductions de prix d'entrée, des visites guidées et pour recevoir les invitations aux vernissages, 250 euros pour des visites guidées exclusives, et 500 euros pour recevoir un programme d'activités VIP.

71 rue Jean Van Volsem, 1050 Bruxelles, tél : 02 515 64 21/22, site : muscedixelles.irisnet.be.

© auxipress



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



3. Institutions culturelles

ISELP

L'institut supérieur pour l'étude du langage plastique propose, en marge de ses expositions variées, des cycles de conférences qui mettent en valeur l'Art contemporain, en abordant un angle particulier, que ce soit l'architecture, la photo, la 3D, etc. Pour la rentrée, l'ISELP nous propose deux cycles de conférences : l'« Architecture, villes et cinéma » donné par Maurizio Cohen les lundis d'octobre à novembre, « Qu'avons-nous fait du paysage ? », donnée par Yogan Muller les jeudis de novembre à décembre. D'autres conférences seront données ponctuellement au cours de l'année. Compter 7,50 euros pour une conférence, 25 euros pour un cycle.
31 boulevard de Waterloo, 1000 Bruxelles, tél : 02 504 80 70, site : iselp.be.

Les Grandes Conférences Catholiques

Cette ASBL belgo-belge est très prisée pour la qualité de ses conférences et mieux vaut s'y prendre bien à l'avance pour s'abonner ! Par contre si une conférence en particulier vous intéresse, n'hésitez pas à appeler le jour même et à remplir une place laissée vide. Pour l'année 2015-2016, sept (ou huit) personnalités de premier plan seront sur la tribune ! Les conférences se donnent systématiquement à 20h30, au « Square-Brussels Meeting Centre », qui est la dénomination actuelle du Palais des Congrès de Bruxelles et qui est situé rue Mont des Arts. À titre d'exemple : Didier Reynders, le 19 octobre, Jean-Christophe Ruffin le 7 décembre, Denis Mukwegele le 14 décembre.
Rue Mont des Arts, 1000 Bruxelles, 1050 Bruxelles, tél : 02 543 70 99, site : grandesconferences.be.

Le Musée Van Buuren

Pour les membres de l'ASBL Les Amis du Musée Van Buuren, des conférences sont organisées les mardis soir. L'année est divisée en

deux saisons, chacune traitant d'un thème en particulier avec comme fil rouge l'art du XX^e siècle et l'Art contemporain. À la fois conviviales et adressées à un cercle fermé de membres du musée, ces conférences représentent une belle opportunité de s'instruire tout en rencontrant d'autres amateurs, autour d'un buffet qui est toujours proposé à la fin de chaque conférence. Sans oublier que le cadre magnifique de cette maison-musée rend l'événement très précieux ! Le thème pour le prochain semestre traite des artistes contemporains belges. La première conférence aura lieu le 29 septembre et abordera les rôles et spécificité des artistes Wim Delvoye et Jan Fabre. Toutes les conférences sont données par Olivier Duquenne, historien de l'art et commissaire d'exposition. Attention, les places sont limitées et les prix varient selon les conférences. Pour devenir membre du musée, rendez-vous sur le site. Compter 50 euros/an pour être membre du musée, 25 pour être membre de l'ASBL organisatrice des conférences, 12 pour chaque conférence et 18 pour le buffet.
41 avenue Léo Errera, 1180 Bruxelles, tél : 02 511 66 69, site : museumvanbuuren.com. Ouvert tous les jours de 14h à 17h30 sauf le mardi, tarif : 10 € / 5 €, visites guidées sur demande.

Les mardis de la philo

Ces cycles de conférences philosophiques sont inspirés de ceux qui ont lieu à Paris depuis 1996. Ils sont animés par des professeurs émérites et des spécialistes réputés. De septembre à mars, 8 cycles à thèmes ; environ deux fois par mois, de 10h à 13h dont 5 qui commencent en septembre : Penser avec Spinoza (Sébastien Laoureux), Vivre et créer, Le Prologue d'Ainsi parlait Zarathoustra (Nicolas

ACADEMIES COMMUNALES

Chaque commune de Bruxelles possède sa propre académie qui propose une panoplie de cours et ateliers à prix raisonnables ! À vous de choisir entre cours de musique, impro, poterie, dessin ou chant ! Rendez-vous sur le site de votre commune ! Sites : uccle.be, ixelles.irisnet.be, woluwe1150.be.

Henry Bounameaux
FONDATEUR DES
CONFÉRENCES AU MUSÉE
VAN BUUREN

« Nous avons décidé de lancer des conférences d'art au musée, de concert avec la conservatrice Isabelle Anspach, dans l'idée de faire vivre la maison et de partager ce cadre unique avec des amateurs d'art et amis du musée. L'ambiance se veut conviviale et simple, avec des conférences à thèmes variés, suivies d'un buffet qui favorise les échanges. Les membres choisissent les conférences qui les attirent après avoir reçu le programme par mail. Nous programmons environ neuf conférences par an, étalées en deux saisons, chacune suivant un thème précis. Ce mois de septembre inaugure le cycle consacré aux artistes belges contemporains comme Wim Delvoye, Luc Tuymans, Michaël Borremans. Nous avons de la place pour une cinquantaine de participants, dont certains nous sont fidèles depuis l'année de la création des conférences en 2012 ! »



Olivier Duquenne



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



Monseu & Jean Loubry), L'attention (Odile Gilon), Le Monstre - Ethique et esthétique (François De Smet), L'intelligence et la peur (Pascal Chabot). Compter 30 euros la conférence, 150 euros les 6 et 500 euros pour l'abonnement complet.
Théâtre du Vauzeville, 13 Galerie de la Reine, 1000 Bruxelles, tél : 0475 72 09 10, site : lesmardisdelaphilo.be.

La Cinematek

Véritable institution consacrée au cinéma et à son histoire, la Cinematek propose des cycles de films et des conférences de réalisateurs réputés. Au programme, plus de 50.000 titres et une sélection de haute qualité. Pour la rentrée, la Cinematek présente, en collaboration avec Flagey, un cycle sur Chantal Akerman à partir du 16 septembre. Le 19 septembre, le nouveau film de Gérard Corbiau « Abdel Rahman El Bacha, un piano entre Orient et Occident », sera projeté en avant-première, et en présence du réalisateur et d'Abdel Rahman El Bacha, lauréat du Concours Reine Elisabeth piano en 1978. Autre cycle organisé, celui du Fokus Deutsche Tanzfilme, 1906 – 2000, qui présente une série de films de danse consacrés notamment à Oskar Schlemmer, Mary Wigman, Rudolf von Laban, Kurt Joos, Gret Palucca, Pina Bausch ... à partir du 18 septembre. Les UFA Film Nights Brussels 2015 auront lieu du 24 au 26 septembre, et présenteront des chefs-d'œuvre du cinéma muet allemand accompagnés par de la musique live. Du 3 au 10 octobre, la Cinematek réédite son Age D'or Festival, et met en lumière des œuvres décalées qui repoussent les frontières de la cinématographie.
9 rue Baron Horta, 1000 Bruxelles, tél : 02 551 19 19, site : cinematek.be.

4. Les réseaux féminins

Accueil des Françaises

Chaque semaine, ou de manière plus ponctuelle, des activités, cours et ateliers sont proposés dans les locaux de cette association qui se veut être un relais entre la Belgique et les Françaises qui s'y installent. En septembre et octobre, quelques rendez-vous originaux se démarquent des traditionnels ateliers couture, tables de conversation en néerlandais et compétitions de bridge : à vous de choisir entre la conférence sur Colette, la conférence « mode et textile », la visite d'exposition « Anatolia, home eternity »... Comme chaque année, une Journée Portes Ouvertes est organisée dans la maison de l'Accueil, destinée à accueillir toutes les nouvelles arrivantes et à leur présenter toutes les activités de l'association. Elle aura lieu le mardi 15 septembre.
53 rue Marie Depage, 1180 Bruxelles, tél : 02 347 02 17, site : accueil-bruxelles.be.

Jump

L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontres et d'échanges entre des entreprises et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière. Prochaine conférence : comment engager les hommes sur la voie de l'égalité des genres en milieu professionnel, le 29 septembre.
Site : jump.eu.com.

Cercle Olympe

Une fois par mois, ce cercle organise des dîners-conférences au château Saint-Anne, sur des thèmes variés qui touchent les professionnelles venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce cercle.

Anne Maurel
MEMBRE DE L'ACCUEIL
DES FRANÇAISES

« En arrivant à Bruxelles il y a un an, je me suis tout de suite inscrite à l'Accueil des Françaises, parce que je connais bien la présidente. Aujourd'hui, je me sens bien à Bruxelles et c'est en grande partie grâce à l'Accueil ! Il faut dire que la maison, située près de la clinique Edith Cavell, propose des dizaines d'ateliers, de cours, et de conférences par semaine, et j'y suis au moins 2-3 fois par semaine. Je me suis inscrite au yoga, à la piscine, à des visites d'expos, à des cours d'espagnol, à des séances d'informatique. C'est un moyen formidable de s'entourer et de faire des rencontres quand on arrive seule et sans beaucoup d'attaches à Bruxelles. Les membres sont adorables, il y a une vraie ambiance d'entraide, d'amitié et de bienveillance envers chacune, ce n'est pas pour rien que toutes les activités sont gratuites car organisées par une de membres ! Si la plupart de mes amies "expats" sont à l'Accueil, elles ne sont pas toutes Françaises, et c'est cela aussi que j'apprécie... Pour s'inscrire aux activités, c'est très simple, chaque membre reçoit son journal avec le planning des événements. Il suffit d'appeler la responsable de l'activité qui vous intéresse pour y participer ! Et de cotiser 55 euros par an ! »



14 | Juliette & Victor n° 50

auxipress

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

01.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



il faut obligatoirement se faire parrainer par une des membres. Au programme à la rentrée : deux soirées conférences organisées au château Sainte-Anne sont planifiées : le 29 septembre, avec David Michels, directeur du Théâtre des Galeries, le 27 octobre avec Marie Cornaz, musicologue belge qui emmènera le public sur les traces de Vivaldi et de ses contemporains. Le prix pour la soirée est de 55 euros pour les non membres (45 euros pour les membres). La cotisation annuelle est de 120 euros.
Site : cercle-olympic.be.

Club L

C'est le plus ancien club féminin de Bruxelles, créé en 1985 sur le modèle du club du même nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour de dîners-conférences mensuels.
Tél : 02 535 55 25, site : clubl.be.

Women on Board

Créé en 2009 par des femmes d'affaires, ce cercle privilégie les membres aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec d'autres membres et sponsors pour tisser des liens ou engager des profils intéressants. Les conférences et ateliers prennent place dans des salles variées, louées pour l'occasion. Pour devenir membre il faut pouvoir donner deux noms de référence dans le cercle et donner son CV (en béton) en anglais. La cotisation annuelle s'élève à 150 euros.
Site : womenonboard.be.

Professional Women Interational

Ce cercle réunit des femmes actives dans le domaine professionnel, et de tous horizons, avec une optique de conférences et de sujets très internationaux. Des dîners-conférences et autres activités culturelles sont organisés tous les mois. La cotisation s'élève à 130 euros par an.
Site : pwi.be.

Ecofin Women Club

Une antenne du cercle mixte Ecofin est dédiée aux femmes d'affaires et chefs d'entreprises avec des conférences et cocktails qui privilégient le Networking autour de la finance et de l'économie. La cotisation est de 250 euros pour 22 conférences. La rentrée est inaugurée par un cocktail « Networking » le 16 septembre au Golf Château de la Tournette, suivi entre autres d'un LinkedIn Networking et d'une conférence sur la Cybersécurité le 18 septembre, et d'une conférence sur l'art et la finance par Alexandre Pintiaux au Royal Léopold Club le 2 octobre.
Site : ecofinclub.be.

leurs expériences en Belgique : succès, défis, projets... Cotisation à partir de 600 euros (HTVA), 1.000 euros par couple.
17-19 av Van Bever, 1180 Bruxelles, tél : 02 375 00 09, site : b19.be.



Marc Jelensperger
MEMBRE DU CERCLE B19

« Je suis devenu membre du B19 à sa création, il y a 2 ans, parce que je connais le fondateur du club et qu'il m'a convaincu de m'y inscrire. En tant qu'expat français à Bruxelles, j'apprécie beaucoup les conférences intéressantes et l'ambiance conviviale et jamais guindée du B19. Je choisis une conférence par mois en moyenne, que ce soit la formule petit-déjeuner ou dîner, et je suis toujours heureux de revoir des têtes connues, mais aussi de rencontrer d'autres personnes, dans ce cadre privilégié. Le style est moderne, le public est varié, on peut y croiser des jeunes trentenaires mais aussi des entrepreneurs confirmés, des hommes et femmes d'affaires... C'est une manière très informelle et conviviale de faire de nouvelles rencontres et de tisser un réseau professionnel qui va au-delà de notre cercle de copains français. »

5. Les Cercles privés

B19

Ce jeune cercle créé en 2013, a pour ambition de dépoussiérer les codes des clubs privés pour les remettre au goût du jour, tout en proposant des conférences et activités de haute qualité. Situé à côté du centre sportif du David Lloyd au Fort Jaco, il y réunit la « jeunesse » dorée ou ambitieuse de Bruxelles, entre 30 et 50 ans. Les activités se déroulent soit en petit-déjeuner de 7h30 à 9h ou en « after-work » de 18h30 à 20h (sauf d'un cocktail de 20h à 21h30). Le programme de la rentrée 2015 est vraiment intéressant et varié, en témoignent ces trois exemples piochés parmi d'autres : mardi 15 septembre - breakfast : « Les holdings belges, opportunités d'investissement en 2015 ? », 5 octobre : Afterwork : « Entretien avec Jan Jambon, vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur », 22 octobre : « Les entrepreneurs français et le business en Belgique : Que font-ils de mieux que nous ? Quels challenges doivent-ils affronter ? » Deux entrepreneurs français témoignent de

Circulapresse



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Juliette & Victor Magazine
01.09.2015



Château Sainte-Anne

Ce club a récemment englobé le cercle Val Duchesse dont les membres, hommes et femmes, ont une moyenne d'âge de 35 ans. Cette fusion permet au château Sainte-Anne de réunir des publics plus variés et intergénérationnels, dans un esprit plus international et ouvert sur d'autres horizons que le simple networking professionnel. Dans cet esprit, plusieurs activités sont proposées dès septembre, dont une conférence de Monsieur Louis Benech, paysagiste français, une visite guidée de l'exposition « Clouds » au château du Roeulx, et un concert avec Ivan Paduart au piano et Quentin Dujardin à la guitare. Sans oublier l'accès aux courts de tennis et à la piscine du Château. Traditionnel et haut de gamme, le château Sainte-Anne réunit les diplomates et expatriés, les hommes et femmes d'affaires autour de conférences et activités diverses.
103 rue du Vieux Moulin, 1160 Bruxelles, tél : 02 663 37 25, site : chateau-sainte-anne.be.

Cercle de Lorraine

C'est le temple du networking des grands hommes d'affaires, des cadres financiers et des dirigeants d'entreprises en Belgique... Il occupe l'hôtel Mérode, face au Palais de Justice. Le droit d'entrée unique s'élève à 1.750 euros et la cotisation annuelle est de 1.503,08 euros. Pour la rentrée, le programme est varié entre des déjeuners-conférences, des voyages, et des concerts-dîners. Entre autres : le déjeuner-conférence de Jacqueline Galant, une journée de chasse à Oudoumont, le concert des « Bijoux de la Castafiore »...
Place Poelaert, 1000 Bruxelles, tél : 02 374 65 25, site : cercledelorraine.be.

Le Club des V

Au départ, une bande de passionnés d'automobile se réunissaient autour de leurs maquettes, ou voitures anciennes, et puis, au fil du

« Ce qui était au départ une réunion de bons vivants et passionnés est devenu un vrai club automobile. »

PIERRE VAN VLIET

temps, le groupe d'amis s'est élargi jusqu'à devenir une vraie ASBL qui compte aujourd'hui quelques centaines de membres ! Ces « enfants de Michel Vaillant » se réunissent donc tous les mercredis pour un apéro, mais aussi à d'autres réunions thématiques qui présentent des voitures de prestige comme la Porsche 917 ou la Maseratti 250S, des rencontres avec des personnalités du monde de l'automobile... Pour la rentrée, le Club des V voit grand et emménage dans un bel espace, plus grand et plus prestigieux : les anciens showrooms d'Aquamass. Pour devenir membre, il existe plusieurs formules dont « membre Paddock » : accès aux apéros du mercredi - 50 euros par an, membre « Pilane » : accès permanent et soirées thématiques (10/an) - 250 euros.
280 avenue Kersbeek, 1190 Bruxelles, tél : 0473 81 03 24, site : club-desv.org. ■

temps, le groupe d'amis s'est élargi jusqu'à devenir une vraie ASBL qui compte aujourd'hui quelques centaines de membres ! Ces « enfants de Michel Vaillant » se réunissent donc tous les mercredis pour un apéro, mais aussi à d'autres réunions thématiques qui présentent des voitures de prestige comme la Porsche 917 ou la Maseratti 250S, des rencontres avec des personnalités du monde de l'automobile... Pour la rentrée, le Club des V voit grand et emménage dans un bel espace, plus grand et plus prestigieux : les anciens showrooms d'Aquamass. Pour devenir membre, il existe plusieurs formules dont « membre Paddock » : accès aux apéros du mercredi - 50 euros par an, membre « Pilane » : accès permanent et soirées thématiques (10/an) - 250 euros.
280 avenue Kersbeek, 1190 Bruxelles, tél : 0473 81 03 24, site : club-desv.org. ■

Pierre Van Vliet
VICE PRÉSIDENT DU
CLUB DES V

« Historiquement, le Club des V fait référence au club-house de l'équipe automobile de Michel Vaillant. Ce qui était au départ une réunion de bons vivants et de passionnés de course automobile est devenu aujourd'hui un vrai club, ultra convivial et dont l'objectif premier est de faire partager la passion des voitures anciennes et de course entre amateurs, le tout dans une ambiance de "grands enfants" ! Pour satisfaire la demande grandissante, nous déménageons dans un très bel espace, qui nous permettra de mieux gérer les rencontres et les réunions, d'organiser des business-lunch, ou de louer les salles de projections, de réunion, etc. Nous avons de plus en plus de membres Français qui y apprécient le côté très bon vivant belge, et les rencontres possible avec des profils très variés et hors du contexte purement professionnel. Car ici, c'est le plaisir de partager notre passion commune qui prime...Une passion fédératrice qui attire aussi bien les jeunes de 25 ans que les quinquagénaires ! »



auxipress

VICTOIRE

12.09.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
<p>victoire</p>		<p>Victoire (Le Soir) 12.09.2015 Circulation: 92755 MG2710 Page: 31-34 1636</p>
<div style="text-align: right;">SOCIÉTÉ</div> <h1 style="text-align: center;">Les 6 défis DU MANAGER</h1> <p style="text-align: center;"><i>Dans un monde du travail marqué par le changement permanent, les vieilles méthodes de management ont atteint leurs limites. Le nouveau cadre sera coopératif ou ne sera pas.</i></p> <p>PAR PHILIPPE BERKENBAUM ILLUSTRATIONS WILLY CABOURDIN</p> <div style="display: flex;"> <div style="flex: 1;"> <p>Considérons le monde des affaires comme un champ de bataille. Jadis, les généraux avaient une vision claire de la situation, ils donnaient des ordres et leurs troupes les exécutaient sans état d'âme. Aujourd'hui, ils n'ont plus aucune vue d'ensemble, ils ne savent plus qui sont leurs ennemis ni d'où viendra la prochaine attaque, les alliances se font et se défont, et les soldats n'obéissent plus aveuglément. Ils doivent être de plus en plus mobiles et capables d'agir par eux-mêmes en fonction d'un objectif global, illustre Frédéric Williquet, consultant RH. Et selon ce spécialiste du Nouveau monde du travail (NMT), la situation est comparable dans les entreprises.</p> <p>Les Américains brandissent aujourd'hui un nouvel acronyme pour désigner l'instabilité qui caractérise l'environnement économique actuel: VUCA, pour volatil, incertain, complexe et ambigu. Popularisé par la "Harvard Business Review" quoiqu'inventé... par l'armée US, il traduit la difficulté pour les managers à prendre des décisions et à garder le cap dans un contexte où le court terme est devenu l'horizon, et le</p> </div> <div style="flex: 1;"> <p>changement la règle. De quoi demain sera-t-il fait? Qui sera mon prochain concurrent? Quels sont mes atouts et mes alliés? Les règles du jeu changeront-elles en cours de partie? Mes collaborateurs resteront-ils fidèles? Serais-je moi-même encore en poste? L'évolution et les bouleversements du monde du travail ont profondément modifié le rôle du manager au cours des dernières années, confirme Brigitte Mangote, experte française en gestion du changement. Ce qui faisait un bon chef hier ne fera plus un bon chef demain.</p> <p>Moins hiérarchique, moins autoritaire</p> <p>Poussé par la nécessité, un nouveau modèle est en train d'émerger. Moins pyramidal, plus pragmatique, il impose aux cadres dirigeants d'accompagner leurs équipes dans les turbulences en se donnant les moyens de gérer l'incertitude. Et en les donnant à leurs collaborateurs. Ceux-ci sont demandeurs, en</p> </div> <div style="flex: 1;"> <p>témoigne une enquête réalisée outre-Quévrain par le géant Deloitte sur "L'entreprise idéale de demain".</p> <p>Cible: les étudiants des grandes écoles et universités. Résultat: 72 % attendent un management plus participatif que directif. Si les salariés en herbe veulent un manager "organisé et structuré", ils l'espèrent surtout "enthousiaste et communicatif". L'expertise, elle, ne recueille plus que 5 % des attentes.</p> <p>Pour Nicolas Lombard, coauteur de l'étude, c'est caractéristique de la génération Y, pour qui l'autorité ne repose plus seulement sur la compétence. Les jeunes talents veulent des managers qui leur font confiance, qui sont à leur écoute. C'est une donnée stratégique: la forte mobilité des talents est elle-même un important facteur d'instabilité.</p> <p>Il s'agit d'un monde où le changement est un paramètre de base, souligne Grégory Renard, directeur à Bruxelles du cabinet Michael Page,</p> </div> </div> <div style="margin-top: 20px; text-align: center;"> <p><i>Pour résister aux turbulences, les managers doivent rendre leur entreprise antisismique</i></p> <p>LUC DE BRABANDERE</p> </div>		

© auxipress

VICTOIRE

12.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Victoire (Le Soir)
12.09.2015



spécialisé dans le recrutement des cadres et dirigeants. Ils n'hésitent pas à quitter leur employeur si leurs attentes ne sont pas rencontrées. Or, c'est sur eux que reposent les performances de l'entreprise. Le premier objectif d'un manager doit être de les retenir. Le second, c'est d'obtenir le meilleur de ses collaborateurs pour générer des résultats. Comment? En privilégiant tout ce qui rend à la fois agile et robuste, répond le consultant et philosophe Luc de Brabandere, conseiller au Boston Consulting Group et professeur à la Louvain School of Management. Pour résister aux turbulences, les managers doivent rendre leur entreprise antisismique.

1. GLOBALISER



Premier impératif: Ouvrir la fenêtre, observer ce qui se passe à l'extérieur et accepter que le rapport de force économique nous soit a priori défavorable, assène Luc de Brabandere. Si vous êtes un banquier, votre prochain concurrent ne sera pas une banque mais peut-être iTunes, prophétise Frédéric Williquet. Le bon manager doit avoir une vue globale de son environnement, une vision à 360°. Il ne s'agit pas de tout savoir, mais de s'intéresser à tout, s'informer à tout moment et utiliser les bonnes méthodes de curation de l'information. On ne devient pas global thinker en lisant un seul journal ou un

bouquin par mois mais en multipliant les sources, aujourd'hui facilement accessibles. Le tout est de pouvoir faire le tri et, bien entendu, partager ses découvertes avec ses collaborateurs et ses pairs. Les réseaux sociaux et de communication en ligne sont là pour ça.

2. IMPLIQUER

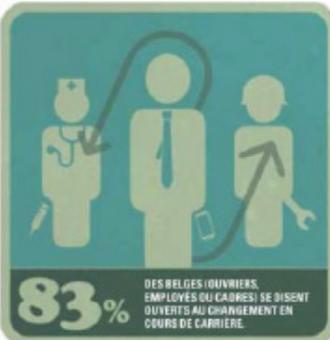
Appuyez-vous sur vos collaborateurs, donnez-leur l'occasion de prendre des initiatives... Ils sont au plus près des réalités et peuvent vous surprendre par leur capacité à proposer des solutions inattendues, recommande Brigitte Mangote. L'incertitude force les managers à être plus à l'écoute de leurs troupes, à stimuler leur créativité et à valoriser leurs idées. Pour Frédéric Williquet, le manager moderne doit être inclusif, capable de fonctionner en mode participatif avec ses équipes pour nourrir sa réflexion et coconstruire sa vision. Ni se contenter de communiquer à sens unique en bombardant ses collaborateurs de mails ou de notes de service. Il doit fixer le cap, mais rester ouvert sur les moyens d'y arriver, complète la consultante.

Directrice Europe Nord-Ouest du géant américain Quintiles et lauréate du Wo.Men@Work Award 2014, Michèle Paque est, elle, une adepte du job-crafting: Plutôt que d'imposer à mes collaborateurs de se soumettre aux impératifs de leur job description, je préfère repérer leurs compétences et les



renforcer. Tant mieux s'ils dépassent leur profil de fonction, cela crée de la valeur pour l'entreprise. Et cela leur procure du plaisir et de la motivation. Au final, ils se sentent à la fois plus impliqués, responsabilisés et moins perméables aux turbulences.

3. INSPIRER



Plus les stratégies sont susceptibles de devoir être modifiées rapidement, plus les managers doivent être à la fois inspirés et inspirants, résumant nos interlocuteurs. Certains parlent même de guides qui montrent la voie, capable de déceler, dans le brouhaha de l'information permanente et des données divergentes, de nouvelles tendances et opportunités de marché. Mais pas pour dans dix ans! J'insiste sur la nécessité d'une vision à court terme, précise Grégory Renardy. Les challenges doivent être atteignables alors même que la plupart des collaborateurs ont accepté l'idée qu'ils ne seraient peut-être plus là dans trois ou cinq ans.

Pour partager leur vision, les managers ont à leur disposition une kyrielle de plateformes de communication. Certains recourent au blog, Interne à l'entreprise, voire externe. Au-delà de l'impact évident sur les collègues, c'est se donner l'opportunité de la voir enrichie par les remarques, commentaires et critiques des lecteurs, poursuit Frédéric Williquet. Attention à l'exemplarité,

auxipress

VICTOIRE

12.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Victoire (Le Soir)
12.09.2015



ajoute Brigitte Mangote. *Il faut dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Ne pas hésiter à engager ses collaborateurs sur le thème: "J'aurai besoin de vous pour y arriver", à condition de le penser vraiment et de permettre à chacun de s'exprimer et d'y contribuer. Donner le meilleur de soi permet d'attendre en retour la même implication.*

4. CANALISER

Le nouvel environnement économique impose aux entreprises une grande réactivité. Les plus agiles fonctionnent par projets, dans lesquels la hiérarchie traditionnelle n'est plus prépondérante: on réunit les compétences en fonction de l'objectif à atteindre. Mais attention! Pour le mathématicien de formation qu'est Luc de Brabandere, dans un monde où l'on ne peut plus compter sur les chiffres et les prévisions, il faut pouvoir faire preuve de rigueur. Maîtres mots: *méthode et efficacité*, résume Frédéric Williquet. La fin du modèle autoritaire ne signifie pas que le manager n'a plus d'autorité, mais qu'il n'en abuse plus. Il lui incombe tout de même de fixer les règles et de les énoncer clairement. Comment il décide, comment il délègue, quel degré de flexibilité il autorise à des collaborateurs de plus en plus enclins à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en restant connectés... *Le tout est d'être efficace et d'aider ses*

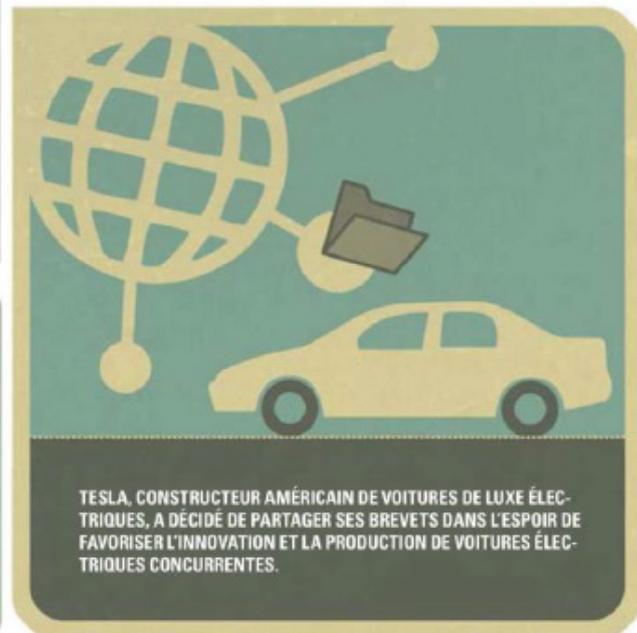
équipes à l'être, même à distance. De nombreux outils d'aide à la gestion de projet existent, il ne faut pas avoir peur de la sollicitation permanente. Mais il faut savoir la canaliser pour ne pas se laisser submerger.

5. COOPÉRER

Dans ce monde en mouvement permanent, la seule chose qui reste certaine est que nous sommes tous des êtres humains interconnectés, rappelle Michèle Paque. Des hommes et des femmes qui partagent des valeurs, qui se reconnaissent et peuvent se faire confiance. Les entreprises les plus performantes, estime-t-elle, ne sont pas celles qui privilégient le conflit, mais bien la coopération ou la cocréation. Comme le fabricant de voitures électriques Tesla, qui partage tous ses brevets pour stimuler l'innovation.

Les managers les plus performants

fonctionnent eux aussi en réseau et érigent la collaboration en modèle. Avec les membres de leurs équipes, avec leurs collègues et leurs pairs, voire avec leurs concurrents, pourvu que chacun y trouve son compte. *La réussite d'un projet commun n'empêche pas la réussite individuelle*, précise Frédéric Williquet. *Il s'agit de reconnaître qu'on peut obtenir de meilleurs résultats ensemble sans autant négliger ses objectifs personnels.* D'où l'importance d'entretenir ses relations et de créer des liens non seulement virtuels, à travers les réseaux sociaux, mais surtout réels, via les cercles d'affaires et autres clubs de discussions.



Source: Kiper, Université d'York et de la Sorbonne, 2012/13

Source: AFP (12/09/2015) et www.burtonat

VICTOIRE

12.09.2015

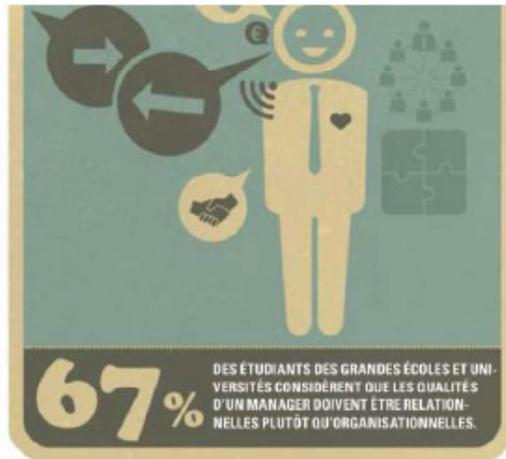


JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Victoire (Le Soir)
12.09.2015



6. S'EXPOSER

Dire les choses, communiquer les bonnes et les mauvaises nouvelles, faire preuve de transparence, c'est une attitude qui commence à se répandre dans le monde de plus en plus ouvert de l'entreprise. Nettement plus rares sont les managers authentiques, qui n'adoptent pas des postures ou ne jouent pas un rôle en permanence. Voire, qui expriment leurs émotions... Bref, qui sont toujours eux-mêmes. *C'est pourtant fondamental pour notre bonne santé mentale*, assène Isabella Lenarduzzi, directrice de l'entreprise sociétale Jump!, qui lutte contre les inégalités hommes-femmes au travail. *Vouloir toujours faire bonne figure dans un environnement aussi complexe et instable, c'est s'imposer une pression supplémentaire qui conduit au stress, sinon au burn-out. La capacité à développer son attention aux émotions – les siennes et*



celles de ses interlocuteurs – devient, au contraire, une qualité très appréciée dans le chef des managers. Elle les aide à mieux gérer leur stress, et celui de leurs collaborateurs. X



LUC DE BRABANDERE
Philosophe, Fellow au Boston Consulting Group, professeur à la Louvain School of Management et à l'École Centrale Paris, ancien directeur de la Bourse de Bruxelles. *Deux évolutions majeures se sont produites au cours des vingt dernières années. La première concerne les jeunes et la façon dont ils fonctionnent, la seconde concerne l'incertitude. Dans le doute, abstiens-toi, dis l'adage, et c'est ce que font beaucoup de gens. Au contraire, dans le doute, il faut agir! Envisager des scénarios. Se préparer en permanence à plusieurs futurs possibles. Et cultiver à la fois l'agilité et la robustesse dans les entreprises.*

ÉCLAIRAGE DE PROS



ISABELLA LENARDUZZI
Directrice générale d'Isa-Media et de Jump! Promoting gender equality, advancing the economy et Femme de l'année aux Lobby Award 2014. *La peur du changement est encore très présente et pèse sur notre bonne santé mentale. Voilà pourquoi il faut sortir des postures, laisser s'exprimer nos émotions, être soi-même.*



MICHÈLE PAQUE
Directrice Europe Nord-Ouest de Quintiles et lauréate du Wo.Men@Work Award 2014. *Un modèle solide est en train d'émerger, basé sur la coopération, la confiance, la reconnaissance. L'émergence féminine dans les fonctions à responsabilité accélère le mouvement, car les femmes managers valorisent plus la collaboration et sont plus concernées par l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ce qui correspond à ce que souhaitent les jeunes générations.*

LA PREMIÈRE

SOYEZ CURIEUX
Ce vendredi 11/09, notre coordinatrice de rédaction Stéphanie Grosjean traitait ce sujet en radio dans l'émission "Questions-clés" de Véronique Thyberghien. Écoutez le podcast sur www.lapremiere.be. *Questions-clés, tous les jours de 11 h à 12 h sur La Première.*



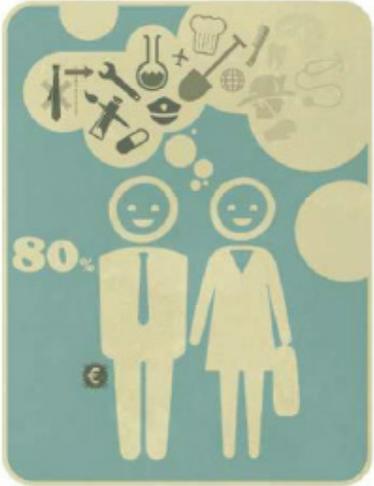
auxipress

LA LIBRE ENTREPRISE

12.09.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>	
	<p>La Libre Entreprise (La Libre Belgique) 12.09.2015 Circulation: 45830 Page: 11 10257 105</p>	
<p>A l'agenda</p>		
<p>► Mardi 22 septembre Bourse Dans le cadre de la Salle boursière de Charleroi, Gert de Mesure, analyste financier spécialisé dans les actions belges, donnera, à 18 h, une conférence sur le thème : "Une vue contrastée sur quelques actions belges". Rens. : www.salleboursiere.com/newsb et 071/51.06.89</p> <p>► Judi 24 septembre Reprise d'entreprise La chambre de commerce de Bruxelles a le plaisir de vous inviter à un panel de discussion, le jeudi 24 septembre 2015, à partir de 15 h 30 jusqu'à 18 h 30. Ce panel se tiendra sous la thématique : "Transmettre ou acquérir une entreprise, une opération qui se prépare...". Rens. : eth@beci.be</p> <p>► Vendredi 25 septembre</p>	<p>Absentéisme Giros (Groupe d'intervention et de recherche en organisation des systèmes) organise, de 14 h à 17 h à Iître, un atelier gratuit sur la thématique : "L'absentéisme : Comprendre et agir efficacement. Clés pour le Management". Rens. : info@giros.be</p> <p>► Mardi 29 septembre Femmes Jump organise, de 12 h à 15 h 30 à Bruxelles, une conférence sur le thème : "How to engage men in gender equality ?" Avec comme intervenants : Patric Jean, réalisateur du film "Les hommes veulent-ils l'égalité", Jean-Pierre Badson, de la Banque européenne d'investissement, et Stéphane Reboud, directeur exécutif des ventes Services Emea et directeur du Site Montpellier de Dell.</p>	<p>Rens. : www.jump.eu.com</p> <p>► Mardi 29 septembre Tax shift Au cœur de l'actualité, les travaux du 21^e Congrès des économistes, prévu à l'ULg le 26 novembre 2015, se déploient depuis plus d'un an sur le thème de la croissance. En guise de préparation des travaux de ce 21^e Congrès, le SPF Economie, la Société royale d'économie politique et l'Université ouverte de la Fédération Wallonie-Bruxelles organisent une conférence-débat sur la question : "Après le tax shift, quelle réforme fiscale ?" Parmi les intervenants, seront notamment présents Eric De Keulenaer, président du 21^e Congrès des économistes et Etienne de Callatay, économiste. Rens. : www.congresdeseconomistes.be</p> <p>► Du 2 au 5 octobre Découverte d'entreprises 350 entreprises ouvriront leurs portes au public le 4 octobre 2015 pour la Journée découverte entreprises. Mais le dimanche n'étant pas un jour d'école, l'action "IDE à l'école", en collaboration avec la Fondation pour l'enseignement, permet d'élargir l'opération autour de cette date. Les écoles et les enseignants pourront ainsi visiter les entreprises de leur région lors d'une journée spéciale le vendredi 2 ou le lundi 5 octobre. 17 entreprises ont accepté de jouer le jeu. Rens. : www.jde.be</p>
		

© auxipress

	<p>JUMPO ASBL JUMPO 2 27075</p>		
	<p>www.lesoir.be 16.09.2015 Page: -</p>	<p>Circulation: 243010</p>	<p>52026 0</p>
<h2>Les 6 défis du manager</h2>			
<p>Par Philippe Berkenbaum. Illustrations Willy Cabourdin. Mis en ligne mercredi 16 septembre 2015, 11h41 mis à jour à 17:37</p>			
<p>Dans un monde du travail marqué par le changement permanent, les vieilles méthodes de management ont atteint leurs limites. Le nouveau cadre sera coopératif ou ne sera pas.</p>			
			
<p><i>Considérons le monde des affaires comme un champ de bataille. Jadis, les généraux avaient une vision claire de la situation, ils donnaient des ordres et leurs troupes les exécutaient sans état d'âme. Aujourd'hui, ils n'ont plus aucune vue d'ensemble, ils ne savent plus qui sont leurs ennemis ni d'où viendra la prochaine attaque, les alliances se font et se défont, et les soldats n'obéissent plus aveuglément. Ils doivent être de plus en plus mobiles et capables d'agir par eux-mêmes en fonction d'un objectif global, illustre Frédéric Wiliquet, consultant RH. Et selon ce spécialiste du Nouveau monde du travail (NMT), la situation est comparable dans les entreprises.</i></p>			
<p>Les Américains brandissent aujourd'hui un nouvel acronyme pour désigner l'instabilité qui caractérise l'environnement économique actuel : VUCA, pour volatil, incertain, complexe et ambigu. Popularisé par la " Harvard Business Review " quoiqu'inventé... par l'armée US, il traduit la difficulté pour les managers à prendre des décisions et à garder le cap dans un contexte où le court terme est devenu l'horizon, et le changement la règle.</p>			
<p>De quoi demain sera-t-il fait ? Qui sera mon prochain concurrent ? Quels sont mes atouts et mes alliés ? Les règles du jeu changeront-elles en cours de partie ? Mes collaborateurs resteront-ils fidèles ? Serais-je moi-même encore en poste ? <i>L'évolution et les bouleversements du monde du travail ont profondément modifié le rôle du manager au cours des</i></p>			

LE SOIR

16.09.2015



JUMPO ASBL
JUMPO 2
27075
www.lesoir.be
16.09.2015



dernières années, confirme Brigitte Mangote, experte française en gestion du changement. Ce qui faisait un bon chef hier ne fera plus un bon chef demain.

Moins hiérarchique, moins autoritaire

Poussé par la nécessité, un nouveau modèle est en train d'émerger. Moins pyramidal, plus pragmatique, il impose aux cadres dirigeants d'accompagner leurs équipes dans les turbulences en se donnant les moyens de gérer l'incertitude. Et en les donnant à leurs collaborateurs. Ceux-ci sont demandeurs, en témoigne une enquête réalisée outre-Quévrain par le géant Deloitte sur " L'entreprise idéale de demain ".

Cible : les étudiants des grandes écoles et universités. Résultat : 72 % attendent un management plus participatif que directif. Si les salariés en herbe veulent un manager " organisé et structuré ", ils l'espèrent surtout " enthousiaste et communicatif ". L'expertise, elle, ne recueille plus que 5 % des attentes.

Pour Nicolas Lombard, coauteur de l'étude, *c'est caractéristique de la génération Y, pour qui l'autorité ne repose plus seulement sur la compétence. Les jeunes talents veulent des managers qui leur font confiance, qui sont à leur écoute. C'est une donnée stratégique : la forte mobilité des talents est elle-même un important facteur d'instabilité.*

Ils ont grandi dans un monde où le changement est un paramètre de base, souligne Grégory Renardy, directeur à Bruxelles du cabinet Michael Page, spécialisé dans le recrutement des cadres et dirigeants. Ils n'hésitent pas à quitter leur employeur si leurs attentes ne sont pas rencontrées. Or, c'est sur eux que reposent les performances de l'entreprise. Le premier objectif d'un manager doit être de les retenir.

Le second, c'est d'obtenir le meilleur de ses collaborateurs pour générer des résultats. Comment ? En privilégiant tout ce qui rend à la fois agile et robuste, répond le consultant et philosophe Luc de Brabandere, conseiller au Boston Consulting Group et professeur à la Louvain School of Management. *Pour résister aux turbulences, les managers doivent rendre leur entreprise antisismique.*

1. Globaliser

LE SOIR

16.09.2015

	<p>JUMPO ASBL JUMP 2 27075 www.lesoir.be 16.09.2015</p>	
---	--	---



Premier impératif : *Ouvrir la fenêtre, observer ce qui se passe à l'extérieur et accepter que le rapport de force économique nous soit a priori défavorable, assène Luc de Brabandere. Si vous êtes un banquier, votre prochain concurrent ne sera pas une banque mais peut-être iTunes, prophétise Frédéric Williquet. Le bon manager doit avoir une vue globale de son environnement, une vision à 360°. Il ne s'agit pas de tout savoir, mais de s'intéresser à tout, s'informer à tout moment et utiliser les bonnes méthodes de curation de l'information. On ne devient pas global thinker en lisant un seul journal ou un bouquin par mois mais en multipliant les sources, aujourd'hui facilement accessibles.*

Le tout est de pouvoir faire le tri et, bien entendu, partager ses découvertes avec ses collaborateurs et ses pairs. Les réseaux sociaux et de communication en ligne sont là pour ça.

2. Impliquer

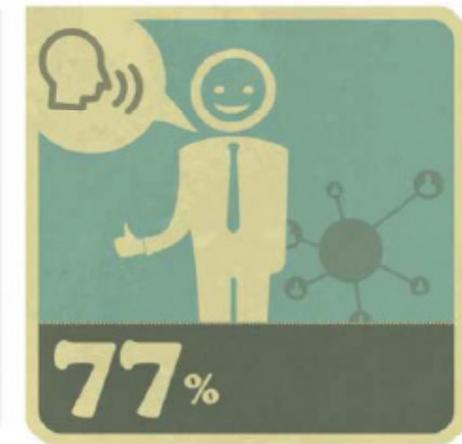
Appuyez-vous sur vos collaborateurs, donnez-leur l'occasion de prendre des initiatives... Ils sont au plus près des réalités et peuvent vous surprendre par leur capacité à proposer des solutions inattendues, recommande Brigitte Mangote. L'incertitude force les managers à être plus à l'écoute de leurs troupes, à stimuler leur créativité et à valoriser leurs idées. Pour Frédéric Williquet, le manager moderne doit être inclusif, capable de fonctionner en mode participatif avec ses équipes pour nourrir sa réflexion et coconstruire sa vision. Ni se contenter de communiquer à sens unique en bombardant ses collaborateurs de mails ou de notes de service. Il doit fixer le cap, mais rester ouvert sur les moyens d'y arriver, complète la consultante.

auxipress

LE SOIR

16.09.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lesoir.be 16.09.2015</p>	
---	---	---



Directrice Europe Nord-Ouest du géant américain Quintiles et lauréate du Wo.Men@Work Award 2014, Michèle Paque est, elle, une adepte du job-crafting : *Plutôt que d'imposer à mes collaborateurs de se soumettre aux impératifs de leur job description, je préfère repérer leurs compétences et les renforcer. Tant mieux s'ils dépassent leur profil de fonction, cela crée de la valeur pour l'entreprise. Et cela leur procure du plaisir et de la motivation. Au final, ils se sentent à la fois plus impliqués, responsabilisés et moins perméables aux turbulences.*

3. Inspirer

Plus les stratégies sont susceptibles de devoir être modifiées rapidement, plus les managers doivent être à la fois inspirés et inspirants, résumant nos interlocuteurs. Certains parlent même de *guides qui montrent la voie*, capable de déceler, dans le brouhaha de l'information permanente et des données divergentes, de nouvelles tendances et opportunités de marché. Mais pas pour dans dix ans ! J'insiste sur la nécessité d'une vision à court terme, précise Grégory Renardy. *Les challenges doivent être atteignables alors même que la plupart des collaborateurs ont accepté l'idée qu'ils ne seraient peut-être plus là dans trois ou cinq ans.*

auxipress

LE SOIR

16.09.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lesoir.be 16.09.2015</p>	
---	---	---



Pour partager leur vision, les managers ont à leur disposition une kyrielle de plateformes de communication. Certains recourent au blog. Interne à l'entreprise, voire externe. Au-delà de l'impact évident sur les collègues, c'est se donner l'opportunité de la voir enrichie par les remarques, commentaires et critiques des lecteurs, poursuit Frédéric Williquet. Attention à l'exemplarité, ajoute Brigitte Mangote. *Il faut dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Ne pas hésiter à engager ses collaborateurs sur le thème : " J'aurai besoin de vous pour y arriver ", à condition de le penser vraiment et de permettre à chacun de s'exprimer et d'y contribuer.* Donner le meilleur de soi permet d'attendre en retour la même implication.

4. Canaliser

Le nouvel environnement économique impose aux entreprises une grande réactivité. Les plus agiles fonctionnent par projets, dans lesquels la hiérarchie traditionnelle n'est plus prépondérante : on réunit les compétences en fonction de l'objectif à atteindre. Mais attention ! Pour le mathématicien de formation qu'est Luc de Brabandere, *dans un monde où l'on ne peut plus compter sur les chiffres et les prévisions, il faut pouvoir faire preuve de rigueur.* Maîtres mots : méthode et efficacité, résume Frédéric Williquet. La fin du modèle autoritaire ne signifie pas que le manager n'a plus d'autorité, mais qu'il n'en abuse plus.

auxipress

LE SOIR

16.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.lesoir.be
16.09.2015



Il lui incombe tout de même de fixer les règles et de les énoncer clairement. Comment il décide, comment il délègue, quel degré de flexibilité il autorise à des collaborateurs de plus en plus enclins à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en restant connectés... *Le tout est d'être efficace et d'aider ses équipes à l'être, même à distance. De nombreux outils d'aide à la gestion de projet existent, il ne faut pas avoir peur de la sollicitation permanente. Mais il faut savoir la canaliser pour ne pas se laisser submerger.*

5. Coopérer

Dans ce monde en mouvement permanent, la seule chose qui reste certaine est que nous sommes tous des êtres humains interconnectés, rappelle Michèle Paque. Des hommes et des femmes qui partagent des valeurs, qui se reconnaissent et peuvent se faire confiance. Les entreprises les plus performantes, estime-t-elle, ne sont pas celles qui privilégient le conflit, mais bien la coopération ou la cocréation. Comme le fabricant de voitures électriques Tesla, qui partage tous ses brevets pour stimuler l'innovation.

LE SOIR

16.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.lesoir.be
16.09.2015



Les managers les plus performants fonctionnent eux aussi en réseau et érigent la collaboration en modèle. Avec les membres de leurs équipes, avec leurs collègues et leurs pairs, voire avec leurs concurrents, pourvu que chacun y trouve son compte. *La réussite d'un projet commun n'empêche pas la réussite individuelle*, précise Frédéric Williquet. *Il s'agit de reconnaître qu'on peut obtenir de meilleurs résultats ensemble sans pour autant négliger ses objectifs personnels.* D'où l'importance d'entretenir ses relations et de créer des liens non seulement virtuels, à travers les réseaux sociaux, mais surtout réels, via les cercles d'affaires et autres clubs de discussions.

6. s'exposer

Dire les choses, communiquer les bonnes et les mauvaises nouvelles, faire preuve de transparence, c'est une attitude qui commence à se répandre dans le monde de plus en plus ouvert de l'entreprise. Nettement plus rares sont les managers authentiques, qui n'adoptent pas des postures ou ne jouent pas un rôle en permanence. Voir, qui expriment leurs émotions... Bref, qui sont toujours eux-mêmes.

auxipress

LE SOIR

16.09.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.lesoir.be
16.09.2015



C'est pourtant fondamental pour notre bonne santé mentale, assène Isabella Lenarduzzi, directrice de l'entreprise sociale Jump !, qui lutte contre les inégalités hommes-femmes au travail. Vouloir toujours faire bonne figure dans un environnement aussi complexe et instable, c'est s'imposer une pression supplémentaire qui conduit au stress, sinon au burn-out. La capacité à développer son attention aux émotions – les siennes et celles de ses interlocuteurs – devient, au contraire, une qualité très appréciable dans le chef des managers. Elle les aide à mieux gérer leur stress, et celui de leurs collaborateurs.

<http://www.lesoir.be/990685/article/victoire/au-du-temps/2015-09-16/6-defis-du-manager>

COMPORTEMENT DES FEMMES

22.09.2015X

« Toutes les études prouvent que les actions en faveur de l'égalité professionnelle renforcent la performance d'une entreprise »

Rencontre avec Isabella Lenarduzzi,
fondatrice de JUMP.

Racontez nous votre parcours, comment vous êtes vous orientée vers l'égalité en entreprise ?



Isabella Lenarduzzi

J'ai toujours été féministe mais étant jeune, je pensais que c'était un combat "pour les autres" c'est à dire pour celles venant de cultures moins égalitaires. C'est comme cela que j'ai milité pour tous les droits des femmes et créé en 1986, l'association « la voix des femmes » qui était la première association fondée par des jeunes femmes issues de l'immigration pour leurs consœurs. Ma première confrontation avec mon statut de femme discriminée en entreprise, fut lors des 3 ans du « earn out period » que j'ai vécu entre 1991 et 1994 lors de la vente de mes premières sociétés à une multinationale. Tous les personnes du CA étaient des hommes avec environ 20 ans de plus que moi. J'ai mis du temps à réaliser qu'ils me considéraient comme l'assistante de mes deux associés (hommes) et non comme une des fondatrices et pilier de notre succès. **Je me suis retrouvée dans une position où je devais légitimer tous les jours ma place et défendre ma position. C'est à ce moment-là aussi que j'ai découvert que je m'étais construite professionnellement comme un homme afin de ressembler le plus possible au modèle que mes associés (tous masculins) considéraient comme efficace.**

Dès 1992 j'ai entamé une longue réhabilitation intérieure du féminin entre autre grâce aux stages de Paule Salomon, auteure de *La femme solaire* qui a déclenché chez moi l'envie et le besoin de marier plus harmonieusement mon féminin et masculin. Ce travail sur moi n'a pas évité que je tombe toute seule dans un autre piège ... celui de mon premier mariage avec un homme politique du sud de l'Italie. Il est tombé amoureux d'une entrepreneuse mais dès la naissance de notre premier enfant il a voulu faire de moi une « parfaite » épouse et mère de famille selon sa vision c'est-à-dire entièrement dévouée à sa famille. J'ai suivi mon mari en Italie du sud (Salerno). Pendant quelques mois j'ai essayé de ressembler à la mère et l'épouse qu'il voulait que je sois ... je me suis dit qu'il

COMPORTEMENT DES FEMMES

22.09.2015

avait probablement raison et qu'une femme ne pouvait sans doute pas tout avoir en même temps. Puisque j'étais devenue mère, il était possible que pour bien assumer ce rôle je devais m'oublier et faire passer les besoins des autres avant mes aspirations. Je me suis évidemment fourvoyée.

Lors de l'inauguration de la Cité des Métiers que j'ai mis sur pied au sein de la Cité des Sciences de Naples, mon mari n'est jamais arrivé malgré ses promesses. Ce jour-là j'ai compris que je ne pouvais pas m'épanouir auprès d'un homme qui ne me respectait pas pour qui j'étais vraiment. Je suis partie. Il m'a fallu longtemps pour me pardonner de m'être manquée autant de respect. Je me suis rendue compte de mon état de femme et que même si j'avais gagné mon autonomie financière et morale par mes succès, je me suis quand même retrouvée dans une situation où j'étais complètement dominée et soumise à ce qu'un homme voulait faire de moi. Ce deuxième épisode de prise de conscience de mon statut de femme fut fondamental à la création de JUMP. **J'ai pris conscience que j'étais la seule cheffe d'entreprise femme en Belgique qui produisait des événements et médias à destination d'un large public. C'était donc à moi de créer un concept qui aiderait les femmes à être plus autonomes, à avoir plus d'assertivité et oser déployer tous leurs talents dans leur vie professionnelle.**

Après le lancement du premier Forum à Bruxelles, je l'ai complété par le portail web, blogjump.eu, pour créer un média qui renforce l'objectif de JUMP tout au long de l'année. Ensuite j'ai continué par la JUMP Academy et puis par le Wo.Men @ Word Award qui nomme le.la PDG ambassadeur de l'égalité professionnelle. Et puis nous avons établi nos activités en France en commençant par Paris et nous nous déployons sur Lyon cette année. C'est au fur et à mesure que je me suis rendue compte que je ne travaillais pas seulement pour l'autonomie des femmes mais que le travail des femmes avait des conséquences multiples : microéconomiques sur la performance des entreprises (diversité des équipes et meilleure utilisation des talents ; macroéconomiques par l'augmentation du taux de participation des femmes à l'économie et donc plus de croissance ; évolution des rôles au sein des familles ; sans parler de la construction de nouvelles identités féminines et masculines qui sortent d'un carcan millénaire. Je n'imaginai pas m'attaquer à autant d'aspects fondamentaux de la société !



Mia Doornooit

"It is extremely important to tell women that they can have expectations, they must have ambitions, they must have ambitions. There are very good ways of combining not just a job but a career with having a personal life, a family. ... JUMP does a very important job in that!"



Brigitte Gresy

"Des lieux de rencontres de femmes qui viennent de plusieurs entreprises, comme JUMP, sont essentielles pour ce qui s'échange des témoignages, des histoires de vies et l'on se rend compte que c'est pareil ailleurs. Cela donne de la force. L'égalité demande beaucoup d'énergie et pouvoir se retrouver dans des journées comme le Forum JUMP, c'est apprendre de



Eleanor Tapp-Water-Jordan

"I think organisations like JUMP are really important to help inform individuals about what these challenges are and really to help advice on practical strategies. What can I do as an individual to help really thrive my ambitions? Where can I find employers that offering the kind of working environment where I can truly thrive? So I think JUMP has a real



Jean-El chel Mannof

"JUMP est un vrai outil pour aller dans le sens de nos engagements parce que c'est permettre à des collaboratrices et des collaborateurs de passer une journée hors des contraintes quotidiennes pour se développer personnellement et professionnellement et en faire bénéficier l'entreprise. JUMP est un outil essentiel, une opportunité

COMPORTEMENT DES FEMMES

22.09.2015

Aujourd'hui, quelles sont les ambitions de Jump ?

JUMP est l'entreprise sociale leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire. De par sa capacité à toucher un très large public par une multitude de moyens de communication différents, **la différence marquante de JUMP par rapport aux autres organisations s'occupant d'égalité professionnelle est avant tout que JUMP est une entreprise militante mais aussi une plate-forme de visibilité, une caisse de résonance, pour tous les acteurs qui pensent et agissent en faveur d'une plus grande participation des femmes à l'économie.** JUMP diffuse les visions, les idées, les recherches, les actions des organisations et des individus mais produit aussi ses propres outils, réflexions et recherches. JUMP agit en exerçant une influence multi « stakeholders » collective (recherche, sensibilisation et information) mais aussi en transformant les individus (Award, Academy et Forum).

Les apports de JUMP se font autant par le développement professionnel que personnel car l'égalité c'est de la liberté en plus et de la responsabilité en plus ! Nous désirons que JUMP augmente son impact, en particulier en France et se déploie sur d'autres pays en Europe.

Selon vous, quels sont les freins qui subsistent et limitent l'égalité dans le monde du travail ?

De plus en plus de responsables RH vivent une fronde de certains hommes (soutenus par quelques femmes qui n'ont pas conscience du jeu auquel elles participent) qui tentent de délégitimer les actions en faveur de plus de mixité. Ces saboteurs d'un processus vers plus d'égalité sont particulièrement bruyants dans les entreprises où l'engagement des dirigeants n'est pas assez fort ou pas suffisamment communiqué. On ne compte plus les entreprises qui n'osent pas avoir un réseau de femmes ou les réseaux de femmes qui se transforment en réseau mixtes (ce qui n'est pas toujours néfaste mais qui doit être encadré). Les actions en faveur de la mixité voient leur budget diminuer, leur manque de résultat reste non analysé et non expliqué, et l'absence criante d'indicateurs de performance de toutes les actions reste la norme.

Comme le dit l'expert norvégien en égalité, Curt Rice, **toutes les études prouvent que les actions en faveur de l'égalité professionnelle et la fixation d'objectifs quantitatifs (quotas) augmentent sérieusement les compétences globales d'une équipe et renforcent la performance d'une entreprise.** Ce résultat est atteint grâce à deux mécanismes : les entreprises qui s'engagent en faveur de l'égalité et qui le font savoir, attirent davantage de femmes à haut potentiel et la concurrence accrue pour les postes à responsabilité permet une meilleure sélection des dirigeants. Ce qui est vrai dans le monde des affaires, l'est aussi en politique. Mais les premières victimes de ce saut de qualité ce sont les managers médiocres. Pas uniquement, mais surtout, les

COMPORTEMENT DES FEMMES

22.09.2015

hommes médiocres. Pas étonnant donc qu'ils diffusent une perception négative des efforts de mixité relayés par certaines femmes qui préfèrent démontrer qu'elles font partie du groupe des « dominants » et n'ont pas besoin d'être soutenues dans leur carrière. Malheureusement trop de femmes ne s'intéressent pas et donc ne comprennent pas les enjeux de l'égalité et ne peuvent dès lors pas être solidaires des hommes et des femmes qui prônent un leadership plus diversifié et plus inclusif.

**Avez-vous en tête des exemples de réussite à suivre en matière d'égalité en entreprise ?
Quels ont été les leviers de ces succès ?**

Beaucoup d'entreprises ont des initiatives isolées sans réel soutien de la direction et sans que l'égalité soit une priorité stratégique. Les résultats sont alors globalement décevants. Certaines s'engagent dans un vrai plan de bataille en imposant des quotas, en les liant aux évaluations des managers et en dégagant des budgets pour se donner les moyens de réussir. Parmi celles-ci, **j'ai envie de tirer mon chapeau à Sodexo. C'est son créateur, Michel Landel, qui a voulu que la mixité soit un positionnement stratégique de l'entreprise. Il a recruté des managers de la diversité de tout premier plan comme Rohini Anand et Jean-Michel Monnot. Leur engagement, leur sérieux et leur force de travail les ont rendus incontournables dans le milieu de la gestion des talents. Désormais, Sodexo est aussi la seule entreprise qui a mesuré les bénéfices de la mixité en son sein en comparant des équipes à tout point identiques hormis leur composition hommes/femmes. Et les résultats sont époustouflants.**

Propos recueillis par Marion Braizaz

Laisser un commentaire

Publié le 22 septembre 2015 dans Comportement des femmes, Différences hommes et femmes, Réflexions, Rencontres du Gender Marketing

Tags : Belgique, économie, égalité, emploi, empowerment, entreprise, femmes, genre, hommes, role model, travail, Vie professionnelle

LA LIBRE BELGIQUE

13.10.2015

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
		La Libre Belgique 13.10.2015 Circulation: 43402 Page: 50-51	Media ISSN
Débats Opinions			
<h1>La GPA est aussi une affaire de femmes</h1>			
<p>■ Les travaux sur la gestation pour autrui reprennent ce mardi. Clairement opposées à la GPA, nous exigeons que les représentantes des associations de femmes soient enfin entendues.</p>			
<p>En Inde, quelque 600 enfants seraient nés d'une gestation pour autrui (GPA) en 2012, selon "Le Nouvel Observateur". Avec ses 250 millions de pauvres, ce pays constitue "un réservoir" de mères porteuses. Les paillettes de sperme et les ovocytes sont achetés en ligne, souvent au Danemark ou en Ukraine, afin d'assurer au futur bébé "un caractère européen du Nord". Fertilisés, congelés, ils sont ensuite envoyés par avion pour être implantés dans le ventre de femmes indiennes qui ne quittent pas la "house of surrogates" (maison des mères porteuses), où elles sont enfermées jusqu'à l'accouchement. La plupart du temps, l'accouchement est réalisé sous césarienne afin que les commanditaires puissent assister à l'événement.</p>	<p>CATHERINE FONCK ET DOROTHÉE KLEIN Respectivement présidente du CDH à la Chambre et présidente des Femmes CDH¹⁰.</p>	<p>le recours à la GPA. Ce qui suscite l'intérêt des politiques à l'échelle nationale et internationale.</p> <p>Ainsi, en Grande-Bretagne, la loi organise la pratique depuis trente ans: la GPA dite "éthique" est autorisée, c'est-à-dire pour autant que la mère porteuse ne soit pas rémunérée. Cette dernière porte un enfant dans un but "altruiste", au profit d'un couple "ami", hétérosexuel stérile ou homosexuel, et abandonne tout droit sur l'enfant: ainsi, la Haute Cour de Justice a ordonné récemment, à une mère porteuse, qui voulait se rétracter et garder le bébé, de le remettre au couple commanditaire.</p> <p>En France, lors des débats qui ont abouti à l'interdiction de la GPA</p>	
	<p>Analipress, Chambre de Commerce 1945 Woluwebaanweg B-1160 Elsene/Bruxelles T +32(0)2 54 64 91 F +32(0)2 54 64 52 info@analipress.be www.analipress.be</p>		

LA LIBRE BELGIQUE

13.10.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
13.10.2015



en 2014, Manuel Valls avait dénoncé "un marché agressif et lucratif [...] qui prospère sur la misère économique [...]".

En Belgique, en l'absence de législation spécifique, la GPA est "tolérée". En vingt ans, on estime qu'il y aurait eu entre 150 et 200 GPA pratiquées à l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles, au Centre hospitalier régional (CHR) de la Citadelle à Liège ou à l'UZ à Gand.

Depuis le début de l'année, le Sénat se penche sur le sujet. Dans le but de rédiger un rapport d'information, il a procédé à des auditions et fait circuler, à la veille des vacances, un questionnaire allant dans le sens d'un encadrement de la GPA, comme en Grande-Bretagne.

Une réunion des rapporteurs décidera, ce 13 octobre, de la suite des travaux. L'occasion pour les femmes CDH, soutenues notamment par le Conseil des femmes francophones de Belgique, de s'étonner qu'à côté de juristes et de psys, leurs associations n'aient pas encore été entendues. La maternité n'est-elle pas aussi une affaire de femmes?

Une réunion des rapporteurs décidera, ce 13 octobre, de la suite des travaux. L'occasion pour les femmes CDH, soutenues notamment par le Conseil des femmes francophones de Belgique, de s'étonner qu'à côté de juristes et de psys, leurs associations n'aient pas encore été entendues. La maternité n'est-elle pas aussi une affaire de femmes?

Une réunion des rapporteurs décidera, ce 13 octobre, de la suite des travaux. L'occasion pour les femmes CDH, soutenues notamment par le Conseil des femmes francophones de Belgique, de s'étonner qu'à côté de juristes et de psys, leurs associations n'aient pas encore été entendues. La maternité n'est-elle pas aussi une affaire de femmes?

Droit à l'enfant ou droit de l'enfant?

Les femmes CDH ne peuvent évidemment pas être indifférentes à la souffrance de couples stériles ou de célibataires qui aspirent à la parentalité. Le désir d'enfant est profondément humain. Le souhait de donner la vie et de créer une famille relève d'une générosité à respecter et à saluer. Nous, les femmes CDH et représentantes d'associations de femmes, sommes conscientes de la détresse découlant du deuil du désir d'enfant et nous n'en sous-estimons pas l'importance. Mais nous refusons

une société où tout désir doit devenir un droit, où le droit à l'enfant primerait sur les droits de l'enfant. Nous, qui défendons par ailleurs les droits à la santé sexuelle et reproductive, estimons que la GPA ne constitue pas un progrès social ni pour les femmes ni pour les enfants.

1 La GPA porte en effet atteinte à la dignité des femmes. Dans le cas de GPA commerciales, il s'agit clairement d'une marchandisation du corps. Mais même dans une GPA "altruiste", le corps est instrumentalisé: la grossesse devient purement fonctionnelle et la mère porteuse peut faire l'objet d'un contrat, de transactions, de conditions imposées (accès illimité au dossier médical de la mère porteuse et de son partenaire, interdiction de comportement "à risque", de pratiquer un sport, etc.). Notre code civil consacre pourtant l'indisponibilité du corps humain, qui ne peut faire l'objet d'une convention (Code civil, Art. 1128).

Par ailleurs, les candidates mères porteuses sont rares. La tentation de se tourner vers les personnes plus précarisées, ici ou ailleurs, qui seront tentées par une rémunération ou, si la loi s'y oppose, par des arrangements et/ou dédommagements privés plus ou moins généreux. Or, la mère porteuse court toujours un risque de mettre sa santé en danger (fatigue, bouleversements hormonaux, complications diverses, baby blues, trouble de l'attachement...). Sans évacuer tout risque mortel.

2 La GPA porte aussi atteinte à la dignité de l'enfant: en vertu du contrat conclu entre la mère porteuse et le couple commanditaire, le bébé est une chose due.

En outre, selon notre Code civil, la

femme qui accouche est juridiquement la mère de l'enfant qu'elle met au monde. Nos règles de filiation obligent donc la mère porteuse à abandonner son enfant. Après quoi, le couple commanditaire peut procéder à une adoption plénière.

L'adoption remplissait jusqu'à présent un objectif altruiste: donner une famille à un enfant en situation mal-

LA LIBRE BELGIQUE

13.10.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
La Libre Belgique
13.10.2015



Nous demandons dès lors que le législateur examine la possibilité d'interdire toute GPA.



heureuse. La GPA crée volontairement un abandon pour donner un enfant à une famille.

Le rapport fusionnel entre la mère et l'enfant pendant la grossesse est nié. Le risque de trouble de l'attachement existe pourtant pour l'enfant, selon les travaux de Susan Golombok.

L'un des premiers enfants nés d'une GPA, aux États-Unis, milite désormais contre la GPA: Jessica Kern ne s'est pas remise d'avoir été abandonnée par sa mère biologique et n'a plus de relation avec sa mère d'adoption. Elle figure parmi les signataires d'un appel international pour l'abolition de la GPA (Stop Surrogacy Now).

Enfin, la GPA contrevient à la Convention des droits de l'enfant qui lui consacre le droit de connaître ses origines et de vivre avec ses parents.

Entendre les femmes

Nous, les femmes CDH, demandons dès lors que le législateur examine la possibilité d'interdire toute GPA. Nous nous soucrivons à la prise de position de 160 signataires de 17 pays, dont les philosophes français Michel Onfray et Sylviane Agacinski, "Pour l'arrêt immédiat de la GPA" ainsi qu'à celle des auteurs belges du texte "Grossesse pour abandon: on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat".

Nous plaïdons aussi pour que la Belgique prenne, avec d'autres pays, une initiative internationale pour combattre une pratique mondialisée, comme la France l'a suggéré.

Nous pensons enfin qu'il est urgent, entre-temps, d'entendre, dans ce débat, les associations de femmes qui ont jusqu'à présent été ignorées, notamment au Sénat, alors qu'elles sont pourtant au centre de la GPA.

→ (1) Avec le soutien du Conseil des femmes francophones de Belgique et de Jump.

auxipress

BELGICATHO.HAUTETFORT

14.10.2015

	JUMPO ASBL JUMPO 2 27075	
	belgicatho.hautetfort.com 14.10.2015 Page: -	Circulation: 0 Sec702 0
<h2>La gestation pour autrui (GPA) est aussi une affaire de femmes</h2>		
<h3>La GPA est aussi une affaire de femmes</h3>		
<p><i>Une opinion de Catherine Fonck et Dorothée Klein, respectivement présidente du CDH à la Chambre et présidente des Femmes CDH⁽¹⁾</i></p>		
<p>En Inde, quelque 600 enfants seraient nés d'une gestation pour autrui (GPA) en 2012, selon "Le Nouvel Observateur". Avec ses 250 millions de pauvres, ce pays constitue "un réservoir" de mères porteuses. Les paillettes de sperme et les ovocytes sont achetés en ligne, souvent au Danemark ou en Ukraine, afin d'assurer au futur bébé "un caractère européen du Nord". Fertilisés, congelés, ils sont ensuite envoyés par avion pour être implantés dans le ventre de femmes indiennes qui ne quittent pas la "house of surrogates" (maison des mères porteuses), où elles sont enfermées jusqu'à l'accouchement. La plupart du temps, l'accouchement est réalisé sous césarienne afin que les commanditaires puissent assister à l'événement.</p>		
<p>Les progrès en matière de nouvelles technologies médicales et la mondialisation ont augmenté le recours à la GPA. Ce qui suscite l'intérêt des politiques à l'échelle nationale et internationale.</p>		
<p>Ainsi, en Grande-Bretagne, la loi organise la pratique depuis trente ans : la GPA dite "éthique" est autorisée, c'est-à-dire pour autant que la mère porteuse ne soit pas rémunérée. Cette dernière porte un enfant dans un but "altruiste", au profit d'un couple "ami", hétérosexuel stérile ou homosexuel, et abandonne tout droit sur l'enfant : ainsi, la Haute Cour de Justice a ordonné récemment, à une mère porteuse, qui voulait se rétracter et garder le bébé, de le remettre au couple commanditaire.</p>		
<p>En France, lors des débats qui ont abouti à l'interdiction de la GPA en 2014, Manuel Valls avait dénoncé "un marché agressif et lucratif [...] qui prospère sur la misère économique [...]".</p>		
<p>En Belgique, en l'absence de législation spécifique, la GPA est "tolérée". En vingt ans, on estime qu'il y aurait eu entre 150 et 200 GPA pratiquées à l'hôpital Saint-Pierre à Bruxelles, au Centre hospitalier régional (CHR) de la Citadelle à Liège ou à l'UZ à Gand.</p>		
<p>Depuis le début de l'année, le Sénat se penche sur le sujet. Dans le but de rédiger un rapport d'information, il a procédé à des auditions et fait circuler, à la veille des vacances, un questionnaire allant dans le sens d'un encadrement de la GPA, comme en Grande-Bretagne.</p>		
<p>Une réunion des rapporteurs décidera, ce 13 octobre, de la suite des travaux. L'occasion pour les femmes CDH, soutenues notamment par le Conseil des femmes francophones de Belgique, de s'étonner qu'à côté de juristes et de psys, leurs associations n'aient pas encore été entendues. La maternité n'est-elle pas aussi une affaire de femmes?</p>		
<h4>Droit à l'enfant ou droit de l'enfant?</h4>		
<p>Les femmes CDH ne peuvent évidemment pas être indifférentes à la souffrance de couples stériles ou de célibataires qui aspirent à la parentalité. Le désir d'enfant est profondément humain. Le souhait de donner la vie et de créer une famille relève d'une générosité à respecter et à saluer. Nous, les femmes CDH et représentantes d'associations de femmes, sommes conscientes de la détresse découlant du deuil du désir d'enfant et nous n'en sous-estimons pas l'importance. Mais nous refusons une société où tout désir doit devenir un droit, où le droit à l'enfant primerait sur les droits de l'enfant. Nous, qui défendons par ailleurs les droits à la santé sexuelle et reproductive, estimons que la GPA ne constitue pas un progrès social ni pour les femmes ni pour les enfants.</p>		
<p>1 La GPA porte en effet atteinte à la dignité des femmes. Dans le cas de GPA commerciales,</p>		

BELGICATHO.HAUTETFORT

14.10.2015



JUMPO ASBL
JUMP 2
27075
 belgicatho.hautetfort.com
14.10.2015



il s'agit clairement d'une marchandisation du corps. Mais même dans une GPA "altruiste", le corps est instrumentalisé: la grossesse devient purement fonctionnelle et la mère porteuse peut faire l'objet d'un contrat, de transactions, de conditions imposées (accès illimité au dossier médical de la mère porteuse et de son partenaire, interdiction de comportement "à risque", de pratiquer un sport, etc.). Notre code civil consacre pourtant l'indisponibilité du corps humain, qui ne peut faire l'objet d'une convention (Code civil, Art. 1128).

Par ailleurs, les candidates mères porteuses sont rares. La tentation est dès lors grande de se tourner vers les personnes plus précarisées, ici ou ailleurs, qui seront tentées par une rémunération ou, si la loi s'y oppose, par des arrangements et/ou dédommagements privés plus ou moins généreux. Or, la mère porteuse court toujours un risque de mettre sa santé en danger (fatigue, bouleversements hormonaux, complications diverses, baby blues, trouble de l'attachement...). Sans évacuer tout risque mortel.

2 La GPA porte aussi atteinte à la dignité de l'enfant: en vertu du contrat conclu entre la mère porteuse et le couple commanditaire, le bébé est une chose due.

En outre, selon notre Code civil, la femme qui accouche est juridiquement la mère de l'enfant qu'elle met au monde. Nos règles de filiation obligent donc la mère porteuse à abandonner son enfant. Après quoi, le couple commanditaire peut procéder à une adoption plénière.

L'adoption remplissait jusqu'à présent un objectif altruiste: donner une famille à un enfant en situation malheureuse. La GPA crée volontairement un abandon pour donner un enfant à une famille.

Le rapport fusionnel entre la mère et l'enfant pendant la grossesse est nié. Le risque de trouble de l'attachement existe pourtant pour l'enfant, selon les travaux de Susan Golombok.

L'un des premiers enfants nés d'une GPA, aux Etats-Unis, milite désormais contre la GPA: Jessica Kerne s'est pas remise d'avoir été abandonnée par sa mère biologique et n'a plus de relation avec sa mère d'adoption. Elle figure parmi les signataires d'un appel international pour l'abolition de la GPA (Stop Surrogacy Now).

Enfin, la GPA contrevient à la Convention des droits de l'enfant qui lui consacre le droit de connaître ses origines et de vivre avec ses parents.

Entendre les femmes

Nous, les femmes CDH, demandons dès lors que le législateur examine la possibilité d'interdire toute GPA. Nous souscrivons à la prise de position de 160 signataires de 17 pays, dont les philosophes français Michel Onfray et Sylviane Agacinski, "Pour l'arrêt immédiat de la GPA" ainsi qu'à celle des auteurs belges du texte "Grossesse pour abandon: on n'encadre pas une mauvaise pratique, on la combat".

Nous plaçons aussi pour que la Belgique prenne, avec d'autres pays, une initiative internationale pour combattre une pratique mondialisée, comme la France l'a suggéré.

Nous pensons enfin qu'il est urgent, entre-temps, d'entendre, dans ce débat, les associations de femmes qui ont jusqu'à présent été ignorées, notamment au Sénat, alors qu'elles sont pourtant au centre de la GPA.

(1) Avec le soutien du Conseil des femmes francophones de Belgique et de Jump

<http://belgicatho.hautetfort.com/archive/2015/10/14/la-gestation-pour-autrui-gpa-est-encore-une-affaire-de-femme.html>

LA LIBRE BELGIQUE

16.10.2015

	<p>JUMP ASBL JUMP 2 27075</p>			
		<p>La Libre Belgique 18.10.2015 Page: 4-6</p>	<p>Circulation: 43402</p>	<p>Rec57h 1181</p>
<h1>Comment Mathilde a dépoussiéré le métier de reine</h1>				
<p>■ Malgré une image familiale plutôt conservatrice, elle semble donner un nouveau souffle au rôle de "first lady" belge.</p>				

© Auxipress

LA LIBRE BELGIQUE

16.10.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
2015

La Libre Belgique
16.10.2015



En plein cœur de Varsovie, le Vitkac, un centre commercial haut de gamme de la capitale polonaise. Gucci, Saint Laurent Paris, Louis Vuitton... Les volées d'escaliers vous font découvrir les boutiques chics de l'endroit. Tout en haut, au cinquième étage, le Concept 13, un resto branché. Pratiquement toutes les tables y sont réservées. Notamment une, pour une grosse douzaine de convives, sur laquelle les places sont attribuées. On y lit le nom de reine Mathilde et de la première dame polonaise, Agata Kornhauser, l'épouse du président Duda.

A l'occasion de la visite d'Etat du roi Philippe en Pologne, qui s'est terminée jeudi matin, les deux *first ladies* ont eu un déjeuner mercredi sur le thème "women and leadership". Autour de la table, uniquement des dames, belges et polonaises. Des scientifiques, des diplomates, des académiciennes, même une ministre et une actrice. Ce sera une discussion à bâtons rompus sur la combinaison entre une vie professionnelle de haut niveau et les obligations familiales.

Qu'en retenir ? "Que les femmes ne doivent pas être parfaites...", racontera une participante. Elles doivent faire des choix, et - important - impliquer les hommes."

Distribution des rôles

Justement, comment Mathilde s'y prend-elle elle-même ? Comment incarne-t-elle son rôle de reine au XXI^e siècle ? "Il est évident qu'elle doit concilier vie de famille et vie professionnelle et que son engagement et son implication sur le terrain sont vraiment très conséquents par rapport à ce que l'on a pu observer par le passé", commente Vincent Dujardin, professeur d'histoire à l'UCL et spécialiste de la monarchie. La Reine donne peut-être l'impression de voir sa fonction plus comme une profession que comme un rôle. Cela renvoie de fait aussi à l'évolution de la société."

"Pourtant, constate Nicolas Baygert, expert en communication (entre autres maître de conférences à l'ULB), entre Mathilde et son époux, on note une distribution des rôles fortement normée, voire 'genrée'. Comprenez que chacun privilégie des activités traditionnellement réputées plus féminines ou plus masculines. Lui, c'est la diplomatie, l'économie. Elle, plutôt le social, l'éducation ou l'enfance en général.

"En termes de partage des tâches, Mathilde garde l'image de la femme ancrée dans les valeurs familiales traditionnelles, même si elle fait des efforts pour associer l'image de son mari, le Roi, aux responsabilités parentales partagées, analyse Viviane Teitelbaum, en sa qualité de présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB). C'est l'image de la famille qui prime sur celle de la femme. Cela reste donc très conservateur à ce niveau-là."

M. Baygert s'essaye à une première explication à propos de cette image conservatrice. "Contrairement à d'autres monarchies européennes, Mathilde provient du même milieu que son époux. En cela, elle ne suit pas la tendance constatée à l'étranger : des héritiers optant pour un mariage d'amour avec une roturière. Ce sont des mariages qui permettent d'apporter du sang neuf

aux familles royales et une connexion avec la société civile."

Ensuite, Pierre-Emmanuel De Bauw, le porte-parole du Palais, souligne un élément objectivable. "Seul le Roi a un rôle constitutionnel." Le chef de l'Etat, c'est lui. Les bilatérales avec ses homologues ou les rencontres strictement diplomatiques et politiques lui sont réservées. Ce sont des activités "que la Reine ne peut pas faire seule".

Chacun ses affinités

Enfin, il y a aussi les affinités de chacun, leurs centres d'intérêt. L'économie, le monde de l'entreprise, le business, Philippe aime ça. Il a pris la tête de dizaines de missions économiques lorsqu'il était prince. Et ce n'est pas un hasard si, devenu Roi, il a souhaité adjoindre un large volet économique aux visites d'Etat.

La Reine est, elle, naturellement portée sur des problématiques en lien avec sa formation de logopède et de psychologue. "Quand il est question d'éducation, elle sait de quoi elle parle", nous dit-on. Par ailleurs, si elle s'envolera pour l'Ethiopie d'ici un mois pour y défendre les droits des enfants, c'est en tant que présidente d'honneur d'Unicef Belgique. De même, quand M^{me} Duda l'invite, mardi, à visiter le musée de Varsovie consacré au compositeur Frédéric Chopin, Mathilde s'y rend aussi en sa qualité de présidente d'honneur du Concours reine Elisabeth.

Si elle est moins présente sur le terrain économique, c'est tout simplement parce que ça l'intéresse moins, nous explique-t-on. Sa présence à ces activités se fait hors du carcan classique. Elle tente d'y adjoindre un angle spécifique. Lundi prochain, par exemple, elle assistera à l'ouverture de la première édition de l'"European Microfinance Day", un événement qui vise à promouvoir la microfinance en tant qu'instrument de lutte contre l'exclusion sociale et le chômage. Dans un autre registre, elle a récemment visité deux écoles, à Bouillon et à Landen, qui proposent des cours en lien avec l'éducation financière.

Et, lorsqu'elle était plus jeune, Mathilde a été membre des "Young Global Leaders" dans le cadre du Forum économique mondial de Davos, en Suisse, où elle se rendait chaque année avec son époux. En fin de compte, estime-t-on, on a "une répartition naturelle des rôles" entre les Souverains.

"La Reine fait un parcours sans faute", lance, dithyrambique, Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une entreprise qui lutte contre les inégalités entre hommes et femmes au travail. Viviane Teitelbaum et elle ont toutes les deux eu l'occasion de rencontrer Mathilde dans le cadre de leurs activités de défense de la cause féminine. Leurs impressions - positives - se rejoignent.

Réussir la modernité

Si la présidente du Conseil des femmes francophones a pointé l'image conservatrice de la Reine sur le plan des valeurs familiales, elle souligne aussi l'attention qu'elle porte à s'"ancrer dans la modernité à travers ses discours, son image et les choix qu'elle fait pour sa fille aînée", la princesse Elisabeth, future chéffe d'Etat. Pour M^{me} Lenarduzzi, qui précise ne "pas du tout" être royaliste, "même dans le cadre de la plus traditionnelle qui soit, elles (NdRr, la Reine ainsi que les princesses Astrid et Claire) réussissent la modernité de leur couple et de leur fonction. C'est du meilleur augure

LA LIBRE BELGIQUE

16.10.2015



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
La Libre Belgique
16.10.2015



qui soit pour la génération de leurs filles qui verra pour la première fois une femme sur le trône.

Et d'ajouter : "Mathilde a une façon subtile de mettre en valeur son époux. Contrairement au passé, elle ne le fait pas d'une façon servile, mais en gardant toute sa force et sa dignité. C'est une femme solaire qui sait allier le meilleur du féminin et du masculin."

"Avec la reine Mathilde, le roi Philippe peut bénéficier d'un atout supplémentaire, notamment de la popularité de son épouse", abonde Vincent Dujardin. "Mathilde est l'atout charme de la monarchie", renchérit Nicolas Baygert. "Le succès du 're-branding' de la monarchie", c'est-à-dire le renouvellement de la "marque" royale, "entrepris depuis la passation de pouvoir avec le roi Albert en 2013 tient en grande partie au rôle primordial joué par la reine Mathilde. Elle agit comme béquille communicationnelle sur laquelle Philippe peut à tout instant s'appuyer."

Au Palais, les deux travaillent ensemble. Avec leurs équipes, ils déterminent qui fait quoi. En fonction des affinités et des envies de chacun, des obligations diverses, et des très – très – nombreuses sollicitations qu'ils reçoivent. Pour la Reine, nous a-t-on dit, cela se compte

en plusieurs dizaines chaque semaine. Les écoles sont apparemment assez demandeuses. "Il faut faire des choix."

"Avant de devenir reine, Mathilde avait déjà prononcé plus de discours que les reines Paola et Fabiola réunies", explique le professeur Dujardin. Incontestablement, l'intensité des activités de l'actuelle Souveraine est sans commune mesure avec celle de son prédécesseur. "Jamais on aurait vu Paola faire ce que fait Mathilde", souffle-t-on.

"Mathilde, elle a deux idées à la minute." C'est elle qui aurait proposé de

moderniser le magasin des Serres de Laeken et d'y ajouter un salon de thé,

pour rendre les lieux plus accueillants. Elle participe aussi activement à la tentative – qui concerne tout le Palais – de "rajeunissement" du public de la monarchie. Elle multiplie les activités avec les adolescents.

On l'a ainsi vue assister dimanche passé aux cent ans des Guides catholiques de Belgique, à la Citadelle de Namur.

Circonstances atténuantes

Clairement, chez l'épouse du roi Albert – qui avait tout de même des affinités prononcées en matière d'art, de patrimoine ou d'enseignement – le rythme était plus léger et les initiatives plus conventionnelles. Cela dit, elle a des circonstances atténuantes. "Les situations des deux reines sont très différentes, estime Vincent Dujardin. Paola ne s'attendait pas à devenir reine. Elle l'est sans doute devenue non sans appréhension, même si, plus tard, elle s'est montrée davantage en phase avec la fonction. Et puis, c'est aussi une question de génération et d'évolution de la société." Sans oublier que Mathilde a accédé à la fonction à 40 ans, en pleine force de l'âge, alors que Paola allait sur ses 56 ans.

Et puis, le boulot est loin d'être terminé, conclut Nicolas Baygert. "Mathilde devra continuer à dépolystérier l'image de son époux, tout en veillant à moderniser sa propre communication. On songe à cet égard au couac relatif au moment où la reine Mathilde voulait se faire appeler 'Votre Majesté', au lieu de 'Madame', comme c'était le cas pour la reine Paola." "Quand elle a désiré se faire appeler 'Majesté', cela m'a d'abord interpellé, réplique Isabella Lenarduzzi. Ensuite, j'ai compris qu'elle voulait obtenir un respect et une reconnais-

sance particulière de son rôle. Elle a raison et elle porte magnifiquement bien son titre." N'en jetez plus. Mathilde sait séduire.

Antoine Clevers

La répartition des rôles reste traditionnelle. Lui: diplomatie, économie. Elle: éducation, enfance, social.

40

ANS

Mathilde a accédé à la fonction de reine à 40 ans, en pleine force de l'âge, alors que Paola allait sur ses 56 ans quand son mari a accédé au trône.

"Mathilde fait des efforts pour associer son mari aux responsabilités parentales partagées."

VIVIANE TEITELBAUM
Présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique.

PUB MAGAZINE

05.11.2015



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Pub Magazine



Date : 05/11/2015
Page : 20-23
Periodicity : Monthly
Journalist : --

Circulation : 5132
Audience : 0
Size : 1758 cm²

BUZZ



Van creatief idee tot reclame op uw radio



— Evy Van Ruyskensvelde

Jingles maken, stemmen casten en een merk een 'maatpak' geven. Het zijn slechts enkele voorbeelden van wat de mannen en vrouwen van een opnamestudio dagelijks op hun klankbord krijgen. Eén ding is zeker: creativiteit is een must.

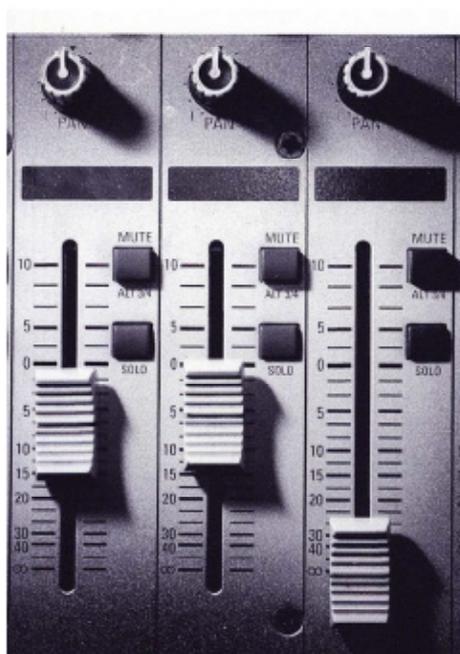
Abonné? Lisez cet article en français sur pub.be



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



VAN CREATIEF IDEE TOT RECLAME OP UW RADIO BUZZ

MEER INSpraak

Het maken van reclame is voor het team van ThinknTalk absoluut een overheersend blok. « We zijn nu met zeven werknemers, van wie er vier voortdurend bezig zijn met communicatie en reclame. » Hoe dat precies in zijn werk gaat, kan verschillen. « Meestal krijgen wij de opdracht van een reclamebureau, zoals Publicis, Air of Havas. Zij vragen om een spot te maken voor hun klant. Hoe de creatie verloopt, hangt van de klant af: soms gebeurt de creatie hier en soms gebeurt die in het reclamebureau door hun mensen. Dan komen ze met een al afgelijnd concept bij ons en proberen wij daar in de mate van het mogelijke rond te freestylen, » vertelt Christoffels. De jingles maken we wel altijd zelf, hier in onze studio's. Omdat ik zelf muzikant aan de basis ben en Philippe Ledent, componist en creative head van ThinknTalk, ook muzikant is, doen we zoveel mogelijk intern. Maar als de klant iets specifiek in gedachten heeft, zoals een reclamespot met een mondharmonica in, dan werken we ook met muzikanten van buitenaf. »

Eigenlijk willen opnamestudio's vooral vaker en vroeger betrokken worden bij nieuwe projecten. Dat vindt ook **Christophe Cossemont**, die samen met **Raf Debraekeleer** opnamestudio **Cobra** oprichtte. « Soms maken wij de maquettes of scripts, maar meestal is dat een samenwerking. Het gebeurt weleens dat klanten ook rechtstreeks naar ons toekomen en dat we inspraak hebben van bij het begin, maar dan heb ik het over maar vijf of tien procent van ons klantenbestand. Maar eigenlijk is dat wel een taak die wij graag meer en meer zelf zouden doen. Reclamebureaus kunnen namelijk vaak niet écht aanvoelen hoe een tekst op de radio zal klinken, en de klant nog minder. Nochtans is dat zeer belangrijk voor de timing: iets wat in je hoofd op tien seconden gelezen is, is dat vaak in realiteit niet. Om hun daar een betere voeling mee te geven, creëerden we drie jaar geleden de *Cobra Ad Recorder*, een gratis app voor iPhone waarmee creatieven hun maquette zelf kunnen opnemen en testen. Op die manier hoeven we in de studio niet meer beginnen te schrappen in de teksten. »

/////

« Radiospots maken is een echt ambacht. Vergelijk het met vormpjes maken in een zandbak: soms komt er iets heel goed uit en soms moet je tien keer opnieuw beginnen. » Aan het woord is **Chris Christoffels**, de oprichter van geluidsproductiehuis – of creatieve klankleverancier, zoals het op hun website omschreven staat – **ThinknTalk**. Sinds jaar en dag werkt hij samen met zijn team in zijn drie opnamestudio's, gelegen op een prachtige locatie in hartje Brussel, aan zowat alles wat te maken heeft met geluid voor reclamespots: **Delhaize, NMBS, Roularta, Peugeot**.. Het zijn slechts een paar bekende merken waarvoor ThinknTalk reclame ontwikkelde. « We doen vooral zoveel mogelijk creatieve dingen, » leggen Christoffels en sound director **Marleen Galle** uit. « Vanuit ons standpunt is dat het verzorgen van alles wat met muziek te maken heeft: van jingles en stemregie tot casting en soundbranding. » Dat laatste wil zeggen dat je de persoonlijkheid van een merk probeert te vatten in muziek. « Het is een beetje zoals het maken van een maatpak. Hoe grappig of hoe serieus moet het klinken? Reclame voor een bank pak je bijvoorbeeld helemaal anders aan dan reclame voor een jongerenproduct. »





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



« Met radio kan je een universum te scheppen met enkel klank. »

— Peter Baert

CREATIVITEIT MOET LEVEN

In elk geval is de tijd dat opnamestudio's enkel uitvoerden wat er op papier stond al lang voorbij, ziet Chris Christoffels van ThinknTalk. « Tegenwoordig neemt het werk meer de proporties aan van mee nadenken met de klant, wat natuurlijk ook tot een beter radioresultaat leidt. » Ook voor castings merkt de studio een verhoogde behoefte aan creativiteit. « Maar ook dat is weer een positieve evolutie: acteurs mógen nu grappig uit de hoek komen. Daarnaast mag er nu al wat meer *natuerel* inzitten. Het hoeft allemaal geen perfect algemeen Nederlands meer te zijn. Een leuk voorbeeld daarvan zijn onze spots voor Streekpersoneel, waarbij we acteurs lieten beginnen in het algemeen Nederlands en geleidelijk aan lieten overschakelen naar hun dialect. Dat zijn dan ook de grootste uitdagingen, die creatieve spots, maar natuurlijk wel de leukste. »

Ook Peter Baert, die met zijn echtgenote **Liesbeth Demolder** opnamestudio **Raygun** runt, vindt die creativiteit een goede evolutie. « Dat kan je toch alleen maar toejuichen? Anders ben je alleen maar een studio die een script moet uitwerken. Creativiteit moet leven, en een andere view kan daar heel belangrijk bij zijn. Soms voel je nu eenmaal aan een script dat het al een compromis is, en dan kan je eigenlijk niet zo veel doen in de studio, behalve er met een goede casting en goede muziek het beste van te maken, » vertelt Peter Baert. « Daarom probeer ik reclamebureaus geregeld te vragen om ons iets vroeger bij het proces te betrekken. Ik zit namelijk zelf al 18 jaar in het vak en was dit jaar ook jurylid radio voor Cannes



Lions (de jaarlijkse awards voor creatieven uit de communicatie- en reclamewereld, n.v.d.r.), dus weten we hier in de studio wel hoe we een goede spot moeten maken. »

VLOEKEN IN DE KERK

Maar die creativiteit mag niet ten koste gaan van de kwaliteit. « Je moet mensen blijven prikkelen, maar je mag niet creatief zijn om creatief te zijn. *In the end of the day* wil je klant nog steeds gewoon meer producten verkopen. De drie pijlers die onze juryvoorzitter in Cannes meegaf waren de volgende: is het een origineel idee? Is het goed uitgevoerd? En ten slotte het belangrijkste: is het strategisch relevant voor het merk? Je kan een heel leuke wacko reclame maken, die eigenlijk niets te maken heeft met je merk, » verduidelijkt de man achter Raygun. Of velen daar ook in slagen? « Dat is natuurlijk een beetje vloeken in de kerk, maar over het algemeen is het al beter dan een paar jaar geleden. Toen zat radioreclame echt op een dieptepunt. Wat me wel opvalt is dat elk radiospotje hier in België ongeveer hetzelfde format heeft: een dialoog, met vaak nog eens een grapje in verwerkt, en een voice-over. Tijdens de jurering in Cannes, waar ik zo'n 800 spotjes heb beluisterd, bestonden er misschien maar twintig uit een dia-

PUB MAGAZINE

05.11.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



VAN CREATIEF IDEE TOT RECLAME OP UW RADIO **BUZZ**

loog. Maar wij in België slagen er blijkbaar niet in om dat format op de een of andere manier te doorbreken, en dat is spijtig. Bij radio heb je namelijk de kans om een heel universum te scheppen met enkel klank, en velen doen er zo wezig mee. Soms zijn dat gewoon gemiste kansen. Wat de laatste jaren trouwens ook vaker gebeurt, en dat vind ik ook een spijtige tendens, is dat een pitch vaker louter gebeurt op basis van budget. Goed werk, en dus ook creativiteit, heeft zijn prijs. » En dat bevestigt ook Chris Christoffels: « De investeringen in productie zijn inderdaad verminderd in vergelijking met toen we begonnen, en dat is een uitdaging, want nu moeten we meer doen met minder. Merken kopen trouwens soms ook nog maar tien of vijftien seconden, waar ze dan graag één spel én voice-over in willen. Dat gaat, maar dat is moeilijk. »

En de timings zijn niet de enige die korter worden. « De grootste verandering is misschien wel de snelheid waarop je tegenwoordig moet reageren en de deadlines die korter worden, » aldus Christophe Cossement van Cobra. « Klanten bel len niet of bijna niet meer en verwachten binnen dezelfde dag nog een antwoord via e-mail. » Dat komt doordat radio zo snel in te plannen valt, zegt Peter Baert. « Onze planning voor binnen twee weken staat momenteel nog leeg, maar dat vult echt heel snel op. Wie vandaag beslist dat hij tegen volgende week een campagne on air wil, kan die krijgen. En dat is dan wel weer een goede evolutie. »



ON HER MIND

— *Isabella Lenarduzzi*
Owner & Managing Director
@Jump

THE FEMALE ECONOMY

D'après le magazine Harvard Business Review, les femmes représentent un marché en croissance plus de deux fois supérieur à ceux de la Chine et de l'Inde combinés. Et étant donné que 83% des décisions d'achats sont prises par les femmes, les entreprises ne peuvent se permettre d'ignorer ce fabuleux potentiel de croissance pour l'avenir.

Pourtant, la majorité des femmes estiment que les produits et services qui leur sont proposés ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. Ce sont les secteurs financiers et de la santé qui sont les pires à ce niveau. Elles sont 91% à se sentir mal comprises par la pub. Mais combien de femmes sont à la tête des agences ? 90% des directeurs artistiques de celles-ci sont des hommes, et seulement 1/3 des créatifs sont des femmes (US – pas de chiffres pour l'Europe) ! Les femmes sont certainement le marché, mais elles sont traitées comme si elles étaient une niche. La norme adoptée partout est la norme masculine. Les seules femmes considérées par le marketing sont les "ménagères de moins de 50 ans" alors que dans 8 couples sur 10, les deux travaillent. Dès qu'on a plus de 50 ans, l'on n'existe plus, on est transparente. L'OCDE estime aussi que si le taux de participation des femmes à l'économie était identique à celui des hommes, le PIB augmenterait de 16% en 10 ans.

Je ne comprends pas... Si les femmes ont un tel impact sur l'économie en termes de force de travail et de consommation, pourquoi n'en parle-t-on presque pas ? Les économies des finances publiques affectent davantage les femmes que les hommes et les empêchent de travailler autant qu'elles le voudraient. A-t-on seulement analysé toutes les décisions d'un point de vue du genre et de leur impact macro-économique ? Les hommes sont-ils les alliés du travail des femmes ?

LA LIBRE BELGIQUE

18.11.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



La Libre Belgique

Date : 18/11/2015

Page : 40

Periodicity : Daily

Journalist : Berger, Solange

Circulation : 43402

Audience : 160800

Size : 237 cm²

Oui à l'égalité au travail. Mais...

■ Les hommes restent plutôt passifs quand il s'agit de la progression des femmes.

Trois quarts des hommes belges voient un avantage à plus d'égalité avec les femmes au travail. Tel est l'un des chiffres qui ressort d'une étude européenne (600 répondants en Belgique) menée par JUMP et Axiom Consulting Partners dans le cadre de la "Journée des hommes" qui a lieu ce jeudi 19 novembre. "Mais quand il s'agit de passer à l'action, ils ne sont plus qu'un sur cinq à vouloir pour la progression des femmes", note Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une entreprise sociale qui travaille à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes au travail. "Or il est important de ne pas rester passif. Face à des remarques sexistes – un répondant sur quatre affirme en faire – ne pas réagir équivaut à accepter la situation. Il faut que les hommes se sentent responsables des progrès de l'égalité. Ceux-ci ne pourront être réels que quand les hommes y participeront aussi. Ils doivent agir, en particulier les patrons qui mettront en avant le fait que les inégalités et les remarques sexistes – du genre 'On a engagé une femme, mais elle est compétente' – ne sont pas politiquement correctes. Ce sont eux qui peuvent faire changer la culture d'entreprise."

Opposition

Les freins? "De nombreux hommes voient l'avantage pour l'entreprise de plus d'égalité mais ils sont souvent contre – un tiers des répondants s'y opposent d'ailleurs – car ils craignent pour leur statut, leur carrière..." L'enquête montre également que la moitié des hommes n'ont pas de crainte pour leur propre avancement dans l'entreprise mais pensent que la grande majorité de leurs collègues masculins (74%) se sentent menacés par la progression des femmes.

L'enquête révèle que les opposants principaux sont les employés et cadres intermédiaires, les hommes qui ne sont pas en couple ou n'ont pas d'enfants ainsi que ceux qui ne travaillent pas avec aucune femme ou avec une seule. Le fait de travailler sous la responsabilité d'une femme ou dans un environnement professionnel qui compte beaucoup de femmes aide aussi à la promotion active de l'égalité. "C'est comme si ce lien professionnel avec des femmes aidait à déconstruire les préjugés", note la fondatrice de JUMP qui constate que "les employés et cadres trentenaires sont ceux qui doivent faire face à la plus grande concurrence. Les femmes sont globalement plus qualifiées qu'eux et ont de l'ambition. C'est assez neuf. Jusqu'à présent, toute une partie de la population a profité d'un quota en fait

invisible mais positif pour elle. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas et ces hommes se sentent sous pression. Les tra-

1 sur 4

REMARQUES SEXISTES

Un travailleur masculin sur quatre avoue faire des remarques sexistes.

vaillleurs plus âgés sont moins dans ce cas."

Mais ceux-ci ont tout de même certains préjugés: ce sont surtout les dirigeants et les 50-60 qui pensent que le problème vient des femmes elles-mêmes. Une explication? "Ils sont sans doute plus nombreux dans cette catégorie à avoir un couple 'traditionnel'. Leur perception des femmes se fait au travers de la fonction que leur propre épouse occupe dans la famille."

Selon les résultats de l'étude, pour qu'un homme considère l'égalité avec les femmes comme une chance, il faut qu'il soit en fin de carrière, ou qu'il ait une fille (plus qu'un fils) ou soit en couple avec une femme qui travaille. "Mais c'est dommage que ce soit un lien affectif qui leur ouvre les yeux et que l'égalité au travail ne soit pas une réflexion sociale."

Solange Berger

LE SOIR

19.11.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Le Soir

Date : 19/11/2015

Page : 22

Periodicity : Daily

Journalist : Antoine, Valentine

Circulation : 75733

Audience : 406800

Size : 474 cm²

Egalité des genres au travail : les hommes réticents

ÉTUDE Selon l'entreprise Jump, plus de 50 % des hommes ne font rien contre ces inégalités professionnelles

En cette journée internationale de l'homme – et d'aucuns diront « la journée de l'homme, c'est tous les jours ! » –, l'entreprise sociale Jump, spécialisée dans l'égalité des genres dans le milieu professionnel, dévoile les résultats d'une vaste enquête européenne. Menée en collaboration avec Axiom Consulting Partners, elle avait pour mission de répondre à la question « les hommes veulent-ils l'égalité avec les femmes au travail ? ».

En Belgique, plus de 1.000 travailleurs actifs ont été interrogés. L'enquête a révélé comme premier résultat que trois quarts des hommes belges voient un avantage personnel à plus d'égalité avec les femmes, dans le cadre professionnel. Si ce premier élément semble positif, on apprend toutefois que lorsqu'il s'agit d'aider à la progression des femmes, ils ne sont plus que 22 % à s'investir. En outre, un tiers des répondants est opposé à l'égalité des genres au travail.

« Ce ne sont pas des résultats étonnants, affirme Annie Cornet, professeur en gestion des ressources humaines à l'HEC-ULg et responsable de l'EGHD (unité de recherche sur le genre et la diversité en milieu professionnel). Les hommes sont d'accord sur les principes d'une égalité professionnelle de droit. » Là où ils se montrent réticents, c'est quand on parle « d'agir et de mettre en place des politiques de discrimination positive ».

En effet, qui dit discrimination positive dit « avantager un groupe plutôt qu'un autre », explique Annie Cornet. C'est en tout cas ce que la gent masculine pense lorsqu'on lui parle de

politiques d'égalité, qui consistent généralement « à privilégier les femmes pour atteindre des objectifs chiffrés ».

D'après l'étude, les trentenaires seraient les plus réticents à cette égalité des genres. « C'est la tranche d'âge où l'on retrouve le plus de compétition entre les travailleurs », commente le professeur. Par ailleurs, les hommes de 30 ans font partie d'une génération où règne un sentiment général d'égalité entre les sexes. Annie Cordet interroge : « Pourquoi voudraient-ils alors que les choses changent, si pour eux tout le monde est égal ? » Au regard de l'enquête, la considération et la perception de ces inégalités apparaissent davantage lorsque l'on devient père, par exemple.

74 % des sondés pensent que leurs collègues masculins se sentent menacés par la progression des femmes

Enfin, si la moitié des interrogés n'a pas de crainte pour son propre avancement dans l'entreprise, ils sont 74 % à penser que leurs collègues masculins se sentent menacés par la progression des femmes. « C'est un sentiment humain, souligne Annie Cordet. Ils ont peur d'être lésés à cause des quotas et objectifs de mixité des entreprises. »

Pour pallier la crainte, l'experte préconise de mettre en avant des stratégies « win-win », dans lesquelles les hommes auraient aussi à y gagner. « Si, au final, on n'avantage que les femmes, c'est normal que les hommes ne soient pas motivés ! », conclut la prof. ■

VALENTINE ANTOINE

LE SOIR

19.11.2015



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Les trentenaires seraient les plus réticents à cette égalité des genres. C'est la tranche d'âge où l'on retrouve le plus de compétition entre les travailleurs. © BBDO

QUELQUES CHIFFRES

1 sur 3

Un tiers des hommes interrogés s'opposent à l'égalité des genres au travail, de manière active ou passive. En outre, si 55 % sont pour cette égalité, ils restent pour autant passifs. Les profils des hommes réticents ou carrément contre sont principalement les suivants : employés, cadres intermédiaires ou juniors, dans la trentaine, travaillant dans un environnement compétitif où la progression des femmes est vue comme une menace. Il s'agit aussi de personnes célibataires, sans enfants (ou avec un fils), mais aussi d'hommes travaillant dans des secteurs où la présence de femmes est rare, voire nulle.

V.AN.

20 %

Ils sont un sur cinq à avoir compris que « ce qui empêche les femmes de réaliser leur plein potentiel est lié au fonctionnement de la société et à la culture de l'entreprise », pour reprendre les mots de l'étude. Un résultat positif, selon Annie Cordet, professeur à l'HEC-ULg. L'étude est moins optimiste, et liste quelques stéréotypes encore présents dans les mentalités : 22 % des interrogés disent que leurs consœurs n'ont pas l'ambition d'accéder à des postes plus importants, et 12 % pensent qu'elles n'ont pas les atouts nécessaires pour diriger. Enfin, les dirigeants et les 50-60 ans affirment que le problème vient d'ailleurs des femmes elles-mêmes.

V.AN.

74 %

C'est le pourcentage d'hommes qui pensent que la grande majorité de leurs collègues se sentent menacés par la progression des femmes. En cause, la gent masculine a tendance à craindre et à se sentir lésée par les quotas, les objectifs chiffrés et les objectifs de mixité que de plus en plus d'entreprises mettent en place, en ce qui concerne les postes de leadership, principalement. De manière générale, les hommes sont réticents à toute action particulièrement dirigée vers les femmes. D'après l'étude, ils approuveraient davantage « des initiatives favorisant un meilleur équilibre des vies (...) autant pour les hommes que pour les femmes ».

V.AN.

LOBBY

01.12.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Lobby

Date : 01/12/2015
Page : 46
Periodicity : Quarterly
Journalist : --

Circulation : 10000
Audience : 0
Size : 655 cm²



LE JURY

LOBBY AWARDS 2015

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

JURY
DES LOBBY AWARDS 2015

Pour désigner le Porte-Parole de l'Année, la Femme de l'Année, le Chef d'Entreprise de l'Année et le Leader de l'Année, le jury de ces LOBBY AWARDS 2015 était composé des personnalités suivantes :

1. Laurent Brihay (Press Club)
2. Christophe De Caevel (Trends-Tendances)
3. François Didisheim (Groupe Edition Ventures)
4. Bés Ercolini (Elle Belgique)
5. Hervé Gérard (Foire du Livre)
6. Emmanuel Goedseels (Whyte Corporate Affairs)
7. Paul Grosjean/Président (Lobby)
8. Pierre Nothomb (Deminoe)
9. Olivier Onghena (Lead-In)
10. Bernadette Plâques (Femmes Chefs d'Entreprise)
11. Baudouin Rémy (RTBF)

PALMARÈS DES LOBBY AWARDS

2010
Leader politique de l'année : Bart De Wever

2011
Leader politique de l'année : Elio Di Rupo
Avocat de l'année : Jean-Philippe Mayence
Economiste de l'année : Etienne de Callataÿ

2012
Leader politique de l'année : Bart De Wever
Avocat de l'année : Pierre Chesné
Economiste de l'année : Paul De Grauwe

2013
Leader politique de l'année : Elio Di Rupo
Avocat de l'année : Georges-Henri Beauthier
Economiste de l'année : Roland Gillet
Leader féminin de l'année : Corinne Boulanger
Leader sportif de l'année : Vincent Kompany
Leader culturel de l'année : Hervé Hasquin
Leader européen de l'année : Philippe Lamberts
Porte-parole de l'année : Jean-Philippe Ducart
Chef d'entreprise de l'année : Eric Domb
Institution de l'année : Palais Royal
Cercle d'affaires de l'année : Cercle de Lorraine

2014
Leader de l'année : Peter de Caluwe
Chef d'entreprise de l'année
(avec Trends-Tendances) : Bernard Gustin
Leader féminin de l'année
(avec Elle Belgique) : Isabella Lenzénaz
Espoir de l'année : Elisabeth de Belgique
Prix coctus : Laurette Onckelinx
Expert de l'année : Dave Sinaerdet
Chroniqueur de l'année : Eric de Beukelaer
Porte-parole de l'année : Wauthier Robyns
Cercle d'affaires de l'année : Cercle de Wallonie

2015
Leader de l'année : Marc Coucke
Femme de l'année (avec Elle Belgique) :
Cécile Weiss & Sophie Halpouter
Porte-parole de l'année : Julie Frère (Test Achats)
Chef d'entreprise de l'année
(avec Trends-Tendances) : Bernard Delvaux
Cercle d'affaires de l'année : B19 Country Club
Européen de l'année : Jean-Claude Juncker
Franco-Belge de l'année : Didier Reynders



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.12.2015



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Juliette & Victor Magazine

Date : 02/12/2015
Page : 26-28 in Hors serie
Periodicity : Newspaper (trimestri)
Journalist : --

Circulation : 16000
Audience : 0
Size : 827 cm²

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, en revanche la maîtrise du néerlandais est un véritable avantage.



Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatientés dans leur recherche d'emploi. Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi. Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire,

vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation ou vous remettre au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France, petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions, médicales, d'en-

seignement, de droit... ou pour s'établir comme indépendant, architecte, menuisier, esthéticienne... Vous devez demander une reconnaissance professionnelle. C'est en général gratuit en Flandre (hors frais de traduction) et cela vous coûtera une centaine d'euros en Communauté française. Il faut compter trois à quatre mois pour l'obtenir. Infos générales sur equivalences.cfv.be (communauté française) et sur on.vlaanderen.be (communauté flamande). Pour obtenir les coordonnées de l'institution qui vous concerne, contactez Jan Nelis, coordi-

nateur (02.238.34.54 / net@belspo.be).

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup, sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance, en Belgique, les langues pratiquées sont indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement « bilingue anglais » quand le Belge indiquera « niveau assez bon » et qu'au final... concluez vous-même ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école de commerce, d'ingénieur... française qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. L'arubrique « Career advice » sur michaelbae.be vous donne des conseils judicieux, les « do's » et les « don't » sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du C.V., la photo ou les passe-temps...).

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.12.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Apprendre le néerlandais ?

Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas (il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne). Il faut être franc, le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux vaut s'y mettre dès votre arrivée... ne serait-ce que pour expliquer dans « la langue de Vondel » (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines sont souvent néerlandophones et apprécient qu'au minimum vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que « si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle ». Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend

si l'on ne pratique pas (voir p. 246 « Apprendre le néerlandais ») ! Sachez qu'Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques longues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue (Espace langues Actiris - T.02.505.11.97).

Rafraîchir son anglais

Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France : il faut savoir se débrouiller en réunion, au téléphone, envoyer des mails, comprendre des documents. Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt ?

Cherchez !

• Répondre aux annonces

En Belgique comme en France, les offres d'emploi

correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous garderez une toute petite chance qu'elle ressurgisse plus tard.

• **À côté des petites annonces**, il existe un marché caché d'emplois disponibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.

Les cabinets de recrutement

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes, d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de

postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge des métiers de l'emploi et de la formation (fedegon.be), à la rubrique « membres », vous identifierez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, rabisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets font paraître des annonces sur leurs propres sites. Parmi les plus connus : michaelspage.be, mercurynaval.com, randstad.be, haysgroup.com, [#### Penser intérim](http://stajstone.be.</p>
</div>
<div data-bbox=)

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de « middle management » pour des fonctions spécialisées et des postes de direction : c'est l'intérim management. Là encore, fedegon.be recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable. Autre atout, la durée des missions est de trois à neuf mois.

Cabinets généralistes : adeco.be, randstad.be, doust.be, etc.

Cabinets spécialisés dans l'intérim management : b-management.be, thahouseofmarketing.be, robertwaltes.be, etc.

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y

QUELQUES SITES À CONSULTER SUR LE STATUT D'INDÉPENDANT

- belgium.be – site officiel pour tout connaître sur le statut d'indépendant, les obligations et les risques, la couverture sociale...
- secures.be – caisse d'assurance sociale qui couvre notamment les indépendants.
- ucm.be – un mouvement de défense, de représentation et de promotion des indépendants qui propose des services intéressants.

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.12.2015



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



remettre à temps plein vous effraie un peu, vous voulez garder un pied dans la maison, vous avez une passion qui vous occupe : un temps partiel vous tente. En Belgique, le « quatre cinquième » est très répandu, beaucoup de personnes y ont recours. À vous de trouver la société dont la culture d'entreprise s'y prête. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus. Souvent retenu par les intérimaires, il permet d'obtenir en Belgique une rémunération journalière plus élevée et moins taxée que celle d'un salarié, si l'on sait s'entourer des conseils d'un fiscaliste. Plus d'infos sur le site belgam.be > emploi > gestion de carrière > venir travailler en Belgique.

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi, que l'on soit installé en France ou en Belgique. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Certains chausoux arrivent avec quelques

contacts, voire un emploi. Les réseaux sociaux sur Internet, LinkedIn principalement, dans une moindre mesure Viadeo, sont très consultés par les recruteurs belges. Y figurer est indispensable et y être actif est mieux encore. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations.

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Seules les sociétés peuvent être membres, mais chacun peut y recevoir des conseils sur sa recherche d'emploi et participer à ses ateliers et formations. Au nombre des formations organisées par la CFCCI, on peut citer par exemple « l'E-réputation » ou « Les atouts fiscaux de la Belgique pour les entreprises ». Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose très

régulièrement des formations, à des prix plutôt modiques. Pour les femmes cette fois-ci, en particulier celles qui ont une âme d'entrepreneuse mais pas seulement, les événements sur Bruxelles de Bruxelles Pionnières ou de Jump permettent de soutenir sa dynamique de recherche d'emploi (voir notre sujet consacré aux « Cercles féminins » p.244).

Sites : cfci.be, beci.be, jvmagazine.be, bruxellespionnieres.org, jump.eu.com

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes des plus cotés des recruteurs : monster.be, stepstones.be, referencs.be, vacature.be, randstad.be.
- Les sites spécialisés : selor.be (services publics), monstage.be (stage et premier emploi), jobsinbrussels.com (anglophones)...
- Les moteurs de recherche d'emploi : optioncarriere.be,

leforem.be, activis.be.

- Les salons de l'emploi : jobdays.bei.be.

• N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes car celles-ci ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Et cela, à tous les niveaux de compétence et de responsabilité. Une condition indispensable : avoir deux langues actives, les langues les plus utilisées étant l'anglais et le français. Autour des institutions européennes, il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying qui représente lui aussi un véritable vivier d'emplois dans ce secteur.

Sites : europaeur.europa.eu, eurobrussels.com.

- Le site du Ministère français des Affaires étrangères contient, dans sa rubrique consacrée à la Belgique, une page remplie de sites utiles pour la recherche d'emploi en Belgique : diplofrance.gouv.fr ■

À L'HEURE DE LA NÉGO

• **Le salaire** : en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Par ailleurs, si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés et est compris entre 35 et 55 % du brut.

• **D'autres avantages** : un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la « pension » (traduisez retraite), des chèques-repas et un téléphone, voire un abonnement Internet pour le domicile.

• **La durée légale hebdomadaire** : 38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.

• **Les congés** : 20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ si vous désirez plus de jours, 25 sont assez courants.

BELGA

08.12.2015



JUMP 2
Ref : 27075

**Belga**

Date : 08/12/2015
Page : 111
Periodicity : Daily
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 0
Size : 124 cm²

Le cdH demande le report du vote d'un rapport sur la gestation pour autrui au Sénat

2015-12-08

(BELGA) = Plusieurs associations de défense des droits des femmes demandent dans un courrier adressé à la présidente du Sénat Christine Defraigne que le vote sur le rapport d'information sur la gestation pour autrui (GPA) qui doit avoir lieu vendredi en séance plénière soit reporté, selon un communiqué du cdH.

Opposées à la pratique de la GPA, Dorothee Klein (présidente des femmes cdH), Viviane Teitelbaum (présidente du conseil des femmes francophones de Belgique et par ailleurs députée bruxelloise MR) et Isabella Lenarduzzi (JUMP) regrettent qu'aucune association de défense des droits des femmes n'ait été entendue lors des auditions qui ont précédé la rédaction du rapport, au même titre que des juristes et médecins.

Les signataires du courrier envoyé à la présidente du Sénat soulèvent également un "manque de respect de la déontologie" qui se poserait à l'égard de la sénatrice de Groen Petra De Sutter, rapporteur du texte, qui pratique elle-même des GPA dans son activité professionnelle, ce qui est "contraire à l'article 1.1.1 du Code de Conduite des Rapporteurs de l'Assemblée Parlementaire". Cette disposition interdit expressément aux rapporteurs d'avoir un intérêt à titre professionnel "en relation avec le sujet du rapport", un argument du cdH qui avait été balayé en commission.

Le cdH est le seul parti à s'être exprimé en commission en faveur de l'interdiction de la gestation pour autrui.

LA LIBRE BELGIQUE

08.12.2015



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



La Libre Belgique

Date : 08/12/2015

Page : 6

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : 43402

Audience : 160800

Size : 105 cm²

La Journée

Prière de reporter le vote, au Sénat, du rapport sur la gestation pour autrui...

Dans un courrier qui vient d'être adressé à la présidente du Sénat, Christine Defraigne (MR), plusieurs représentantes d'associations de défense des droits des femmes demandent que le vote sur le rapport sur la gestation pour autrui (GPA), prévu ce vendredi 11 décembre, soit reporté. Dans cette lettre, Dorothee Klein (présidente des femmes CDH), Viviane Teitelbaum (présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique et députée bruxelloise MR) et Isabella Lenarduzzi (JUMP), regrettent qu'aucune association de défense des droits des femmes n'ait été entendue lors des auditions, au même titre que des juristes et médecins. Ouvertement opposées à la pratique de la GPA, elles estiment que ces associations doivent être entendues dans un souci d'objectivité.

... la déontologie ne serait pas respectée

Les signataires soulèvent également un manque de respect de la déontologie qui se poserait à l'égard de Petra De Sutter (Groen), rapporteur du texte, qui pratique elle-même des GPA dans son activité professionnelle ce qui est contraire à l'Article 1.1.1. du code de conduite des rapporteurs du Sénat qui interdit expressément aux rapporteurs d'avoir un intérêt à titre professionnel "en relation avec le sujet du rapport". Ce problème a d'ailleurs motivé la Commission des questions sociales du Conseil de l'Europe à reporter le 23 novembre dernier l'examen du projet de Résolution sur la GPA. Cette question du conflit d'intérêts se poserait doublement puisque Petra De Sutter est également membre de la commission "Affaires institutionnelles" du Sénat, chargée de l'examen de la problématique. On verra ce que répondra M^{me} Defraigne...