JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy
Press review 2018

LE SOIR

11.01.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **11/01/2018**
Page : **16**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Leurquin, Anne-Sophie**

Circulation : **64681**
Audience : **412900**
Size : **182 cm²**

en Wallonie Assister sur tout le territoire

Le machisme tue tous les jours, ce n'est pas qu'un slogan. Dans cinq affaires d'homicides conjugaux sur six, le prévenu est un homme, d'après le premier état des lieux sur les violences faites aux femmes en Wallonie dévoilé en février 2016 par l'Iweps, l'institut statistique wallon, et le Centre d'appui de lutte contre les violences entre partenaires. Près de 28.000 Wallonnes ont déclaré avoir subi des violences physiques ou sexuelles dans l'année écoulée, selon ce même rapport qui fait état de dix-huit viols chaque jour.

Une étude menée fin 2016 par l'ASBL Jump révèle que le machisme ordinaire court les rues : plus de neuf femmes sur dix disent avoir été confrontées à des comportements sexistes, dans l'espace public (95 %), mais aussi au travail (92 %). Il s'agit essentiellement de blagues, de gestes ou de commentaires déplacés, mais cela va parfois plus loin. En rue ou dans les transports en commun, plus d'une femme sur trois a fait l'expérience d'agression ou de harcèlement physique – comme le montrait récemment une enquête dans les TEC liégeois (*Le Soir* du 09/01).

Face à ces chiffres alarmants, la Wallonie a décidé d'intensifier l'effort de lutte contre les violences fondées sur le genre.

Des budgets assurés

Sur proposition de la ministre wallonne de la Santé et de l'Action sociale Alda Greoli (CDH), le gouvernement wallon approuvera ce jeudi, en troisième lecture, le projet de décret visant à pérenniser et à développer l'action des services d'accompagnement des violences sexistes.

Ces acteurs de première ligne ont été assurés d'une sécurité budgétaire, leur permettant de mener des projets à long terme sans craindre que cette subvention ne soit remise en question. Le budget total de l'Action sociale wallonne (530.000 euros) sera augmenté de 20.000 euros.

Le projet de décret entend aussi étendre l'action des services d'accompagnement à tout le territoire wallon : quatre services et dispositifs pourraient être créés dès 2019, ce qui porterait l'enveloppe budgétaire à 715.000 euros. *« Le Luxembourg n'avait jusqu'ici pas de structure et Namur très peu. Mon souci est de couvrir l'ensemble du territoire. Les violences liées au genre touchent tous les milieux et toutes les régions »*, rappelle la ministre Greoli.

Dans ce même but, les actions de l'ASBL liégeoise Praxis, qui accompagne les auteurs de violences sexuelles, seront étendues à tout le territoire.

L'accompagnement, concentrée au départ dans la prise en charge des violences conjugales, sera désormais promis à toutes les violences liées au genre – faits de harcèlement, mutilations génitales et mariages forcés. Il définit ces violences comme *« tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en fonction de son appartenance sexuelle »*.

« Tout cela me tient très à cœur, avance la ministre Greoli. *On n'imagine pas les implications morales et psychiques du harcèlement ».* ■

ANNE-SOPHIE LEURQUIN

PEOPLESPHERE.BE

11.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **11/01/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **-**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/nl/jump-forum-neem-deel-aan-onmisbare-evenement-op-gebied-professionele-gendergelijkheid/

JUMP Forum : neem deel aan het onmisbare evenement op het gebied van professionele gendergelijkheid!

Het JUMP Forum 2018 vindt plaats in Brussel op ***8 maart*** met als thema "Redefine power: It's time to share the power between men and women to transform the practice of leadership".

Waarom deelnemen ?

Zorg ervoor dat uw bedrijf beschikt over een succesvol professioneel gelijkheidsplan
Ontdek innovatieve tools op het vlak van talentmanagement
Stuur een sterk positief signaal naar uw vrouwelijk talentpool
Versterken uw "employer's brand"
Versteken uw reputatie binnen een hechte gemeenschap

Volledig programma hier op http://jump.eu.com/forums/brussels/

Geniet van onze speciale aanbieding met de promocode 'PEOPLESPHERE': 450€ + BTW (in plaats van 490€), via email : stephanie.tinel@jump.eu.com

PEOPLESPHERE.BE

11.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **11/01/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **-**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.peoplesphere.be/fr/participez-forum-jump-8-mars-prochain-journee-droits-femmes/

Participez au Forum Jump le 8 mars prochain, journée des droits des femmes.

Que faire avec vos équipes à l'occasion de la journée des droits des femmes ?Participez à l'événement incontournable sur l'égalité professionnelle ! Le Forum JUMP 2018 a lieu le 8 mars à Bruxelles avec pour thème : « Redefine power: It's time to share the power between men and women to transform the practice of leadership ».

Pourquoi prendre part à cette nouvelle édition du Forum Jump ?

– Assurez à votre entreprise un plan d'égalité professionnelle réussi
– Découvrez des outils innovants en matière de gestion de talents
– Envoyez un signal positif fort à votre vivier de talents féminins
– Renforcez votre marque employeur
– Augmentez votre visibilité au sein d'une puissante communauté

Consultez le programme complet ici : http://jump.eu.com/forums/brussels/

Offre Peoplesphere

Réduction spéciale de 50€ sur chaque place ou 12 places au lieu de 10 pour l'offre de partenariat en envoyant un mail à stephanie.tinel@jump.eu.com en mentionnant «Offre PEOPLESPHERE »

PROMOTION FORUM DANS MAGAZINE RÉFÉRENCES

20.01.2018

20000946

ROSSEL ADVERTISING | Keep in touch recrute un **Digital & Marketing Project Manager (M/F)**

VOTRE MISSION

• D'après l'analyse des résultats des études de marché et grâce au networking, vous identifiez de nouvelles opportunités d'affaires et développez des solutions permettant de générer du chiffre d'affaire, et/ou de l'audience et/ou de la récolte de données sur les nouveaux segments de marché. • Vous participez à l'élaboration concrète de nouveaux produits, ainsi que la communication interne et externe, et suivez leur développement. • Vous fournissez les analyses des chiffres du marché et les éléments pertinents à la régie et aux éditeurs pour qu'ils optimisent la gestion de leur espace publicitaire. • Vous apportez un support aux commerciaux des régies Rossel Advertising et Mag Advertising, en gérant la mise en production des présentations, d'analyses et l'envoi de chiffres. • Vous élaborez des solutions qui rencontreront les besoins des clients en vous servant de la connaissance du marché et des concurrents. • Vous suivez l'évolution des ventes programmatiques et scrutez le marché continuellement à la recherche de nouvelles opportunités.

VOTRE PROFIL

Relever de nouveaux défis vous motive et le monde des médias vous passionne? • Vous disposez d'un diplôme de formation supérieure en gestion, communication ou marketing? • Vous faites preuve de 2 à 5 ans d'expérience dans une fonction similaire? • Vous êtes orienté chiffres, rigoureux et avez l'esprit analytique? • Vous maîtrisez la suite Office et Excel en particulier? • Vous faites preuve de créativité, êtes organisé avec un bon esprit d'équipe? • Vous êtes trilingue FR/NL/EN ?

Dans ce cas nous vous attendons pour venir renforcer nos équipes !

NOUS VOUS OFFRONS

Nous vous proposons de rejoindre des équipes motivées avec lesquelles vous relèverez de réels défis. Un travail varié dans un secteur passionnant en perpétuelle évolution. Un package salarial compétitif avec une palette d'avantages extralégaux (assurance groupe, assurance hospitalisation, chèques-repas ...). Un lieu de travail agréable, facile d'accès, au centre de la vie bruxelloise.

VOUS SOUHAITEZ RELEVER CE DÉFI ? Veuillez adresser votre C.V. accompagné d'une lettre de motivation à Gwenaëlle Leclair, Directrice des Ressources Humaines, par e-mail à recrutement@rossel.be. Les candidatures seront traitées en toute confidentialité.

NOUS RECRUTONS ÉGALEMENT :

• Sales Executive Cross Media | • Digital Account Manager | • Marketing Executive

PEOPLESPHERE.BE

23.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.peoplesphere.be

Date : **23/01/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

Publié le 23 janvier 2018 / Calendrier, Events

WoMen@WorkAward: qui sera le.la Ambassadeur de l'#égalitéprofessionnelle 2018 en Belgique ?

Qui sera le.la PDG Ambassadeur de l'#égalitéprofessionnelle 2018 en Belgique ? Choisissez votre candidat.e dès maintenant ! Et rendez-vous le 8 mars prochain à l'occasion du Jump Forum pour participer à la cérémonie de remise de l'Award.
Le #WoMenAtWorkAward récompense le.la CEO qui a le plus œuvré en matière d'#égalité professionnelle au sein de son entreprise. Aidez-nous à choisir le.la candidat.e parmi les nominés suivants: Laura Ahto @BNYMellon, Daniël de Clerck @BNPPFBelgie ou Pascale Van Damme @DellEMC! Votez ici http://jump.eu.com/award/nominees/ du 22/01 au 16/02.
@CocaColaEP@JumpEquality
La remise de prix clôturera le Forum #JUMP2018 à Bruxelles le 8 mars
►Inscrivez-vous sur : http://jump.eu.com/award/ceremony/

PLUS.LESOIR.BE

29.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **29/01/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

http://plus.lesoir.be/136917/article/2018-01-29/assistance-sexuelle-le-corps-des-femmes-nest-pas-vendre

Assistance sexuelle: le corps des femmes n'est pas à vendre

MIS EN LIGNE LE 29/01/2018 À 11:23 **UN COLLECTIF DE SIGNATAIRES***

Les associations de femmes s'opposent à l'organisation d'une assistance sexuelle pour les personnes handicapées et âgées, ainsi qu'à tout assouplissement des lois sur le proxénétisme et le viol. Elles dénoncent aussi une approche peu respectueuse de la vie affective et sexuelle des personnes les plus fragiles.

Non, c'est non ! Les personnes et associations engagées dans la défense des droits des femmes déplorent vivement l'avis du Comité consultatif de bioéthique de Belgique, rendu public le 17 janvier dernier. Elles regrettent que les membres de ce Comité aient refusé de les auditionner. En conclusion d'un avis descriptif de 47 pages, ces derniers estiment que l'assistance sexuelle « *doit constituer une offre de service reconnue par les pouvoirs publics à travers un cadre réglementaire*

De quoi parle-t-on ? L'assistance sexuelle est censée répondre aux difficultés sexuelles des personnes en situation de handicap. Elle consiste, en réalité, en une prestation tarifée comprenant des relations sexuelles entre une personne en situation de handicap et, le plus souvent, une femme, qui serait spécialement « formée » à cet effet.

Au terme d'un raisonnement contestable, le Comité veut convaincre qu'une prostitution organisée à destination des personnes en situation de handicap… ne serait pas de la prostitution. « Ceci n'est pas une pipe », autrement dit par le Comité qui cherche à établir une distinction artificielle entre la prostitution et l'assistance sexuelle… tout en livrant, en son avis, un plaidoyer visant à adapter notre législation

PLUS.LESOIR.BE

29.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

sur le proxénétisme et, plus dangereux encore, sur le… viol, notamment en matière de consentement.

Des femmes outils

A l'heure actuelle, toute personne qui pratique ou organise l'assistance sexuelle, ce qui est déjà le cas de certains « intermédiaires » et associations, s'expose à des poursuites pénales pour proxénétisme.

L'avis est basé exclusivement sur l'audition de certaines personnes issues du secteur du handicap, de l'assistance sexuelle, aux côtés de quelques juristes ou sexologues. Les associations de femmes sont pourtant concernées par la thématique, dès lors qu'il s'agit en très large majorité d'assistantes sexuelles, utilisées comme des outils à des fins utilitaristes ou fonctionnalistes.

Pourtant, le Comité ne peut cacher une partie de la question : en éthique, la fin légitime ne justifie pas les moyens. Les moyens pour arriver à une fin légitime doivent aussi être légitimes. Or, la condition nécessaire pour un épanouissement de la sexualité est une relation respectueuse, non pas une aliénation à autrui.

Atteinte à la dignité

Ne nous méprenons pas : les personnes et associations engagées dans la défense des droits des femmes sont sensibles aux souffrances de toutes les personnes qui, pour des raisons diverses, peinent à nouer des relations affectives et sexuelles. Mais considérer que la sexualité des personnes handicapées devrait s'envisager sur le mode pulsionnel et dans un rapport de nature monétaire leur semble aussi constituer, au regard de la ségrégation sociale déjà pratiquée à l'égard des personnes souffrant d'une invalidité, une atteinte supplémentaire à leur dignité.

En vain, les 15 et 23 mars 2017, plusieurs associations de défense des droits des femmes et de victimes avaient pourtant adressé au Comité des courriers demandant officiellement à être auditionnées.

Banalisation de la prostitution

Dès 2013, le Conseil des femmes francophones de Belgique avait en effet pris position contre l'assistance sexuelle au regard de son impact sur les droits des femmes, en estimant que l'assistance sexuelle est une atteinte au principe légal de non-marchandisation du corps humain et, surtout, du corps des femmes (95 % des victimes d'exploitation sexuelle sont des femmes et des filles) ; il s'agit là également d'une nouvelle tentative de professionnalisation et de banalisation de la prostitution, sous couvert de la rendre respectable pour une minorité, alors même que l'ensemble des autorités belges a fermement condamné le recrutement d'étudiantes à des fins

PLUS.LESOIR.BE

29.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

de prostitution, suite à la polémique suscitée par la campagne de publicité « Rich Meet Beautiful » exercée sur les campus, à l'automne 2017.

L'avis du Comité consultatif de bioéthique anticipe d'ailleurs déjà, dans son avis, l'extension du système de l'assistance sexuelle à d'autres types de publics, comme les personnes âgées.

Il se réfère, pour fonder sa position, sur l'expérience de la Suisse romande, où le proxénétisme est entièrement légalisé. Ce faisant, il passe sous silence la Convention des Nations-Unies de 1949 pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, ratifiée par la Belgique en 1965.

Or, donner un cadre légal à l'assistance sexuelle contribuerait à accroître la demande en matière de services sexuels contre rémunération, à favoriser une approche réglementariste de la prostitution, à augmenter toutes les formes de prostitution – forcée ou non – ainsi que l'ensemble des trafics et types de criminalité associés.

Rappelons que 85 % des personnes prostituées en Belgique sont dans des situations d'exploitation sexuelle (chiffres de 2013 de la police) ; une catégorie importante des personnes livrées à la prostitution est issue des réseaux de la traite des êtres humains (en Europe, 90 % de la traite des êtres humains concerne l'exploitation sexuelle, ce sont des femmes dans 95 % des cas).

Vrai problème, mauvaise réponse

Les personnes qui défendent les droits des femmes s'opposent aussi à un assouplissement législatif en matière de viol et de consentement. Quand c'est non, c'est non. Notre législation inadaptée demande plutôt à être renforcée, dans le sillage de ce qui a été révélé à la suite de l'affaire Weinstein et du #MeToo sur les réseaux sociaux. En Belgique, plus d'1 femme sur 3 a déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au cours de sa vie. Il apparaît que la majorité des victimes ne signale pas ces viols à la police ni à un autre organisme et les auteurs de violences sexuelles graves ne sont que très rarement (8,8 %) confrontés à la justice et pour ainsi dire jamais (1,6 %) condamnés (Amnesty International/SOS Viols, 2014).

De surcroît, une modification du Code pénal applicable au crime de viol fragiliserait encore plus les femmes handicapées, qui sont elles-mêmes régulièrement victimes d'agressions sexuelles.

Les associations de femmes estiment donc que le Comité consultatif de bioéthique fournit une mauvaise réponse à un vrai problème : celui de toutes les personnes en situation de handicap, femmes comme les hommes, qui ont le droit de vivre leur sexualité dans l'authenticité et la dignité.

PLUS.LESOIR.BE

29.01.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Elles recommandent une approche de la thématique qui soit équilibrée et respectueuse des lois, sur la base d'un apprentissage aux thématiques de la vie relationnelle, affective et sexuelle, comme le fait par exemple la Suède en prônant une approche holistique et sensible de la personne handicapée via le développement d'un plan individualisé d'aide aux personnes handicapées qui souhaitent mieux appréhender cette dimension de leur existence.

***Signataires : Céline Fremault,** ministre bruxelloise du Logement, de la Qualité de vie, de l'Environnement, de l'Énergie, de l'Aide aux personnes et des Personnes handicapées ; **Catherine Fonck,** députée CDH ; **Joëlle Milquet,** députée CDH ; **Viviane Teitelbaum,** députée bruxelloise MR, présidente du Conseil francophone des femmes de Belgique ; **Céline Delforge,** députée bruxelloise Ecolo ; **Dorothée Klein, Sandrine CnapelinckxDonatienne Portugaels,** présidente et vice-présidentes des Femmes CDH ; **Pascale Maquestiau, Valérie LootvoetBerengère Marques Pereira,** présidente, directrice et administratrice de l'Université des Femmes ; **Lidia Rodriguez Prieto,** pour le Monde selon les femmes ; **Marie Ramot,** membre fondatrice de Osez le féminisme Belgique (Be Feminist) ; **Sophie Jekeler,** fondatrice et directrice de la Fondation Samilia ; **Pierrette Pape,** présidente de l'ASBL Isala ; **Ariane Dierickx,** directrice générale de L'Ilot-Sortir du sans-abrisme ; **Sylvie Lausberg,** psychanalyste, historienne ; **Isabella Lenarduzzi,** présidente-fondatrice de JUMP ; **Patric Jean,** réalisateur de *La domination masculine*.

L'ECHO

30.01.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **30/01/2018**
Page : **11**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **755 cm²**

Le corps des femmes n'est pas à vendre

*Collectif de signataires **

Les associations de femmes s'opposent à l'organisation d'une assistance sexuelle pour les personnes handicapées et âgées, ainsi qu'à tout assouplissement des lois sur le proxénétisme et le viol. Elles dénoncent aussi une approche peu respectueuse de la vie affective et sexuelle des personnes les plus fragiles.

Non, c'est non! Les personnes et associations engagées dans la défense des droits des femmes déplorent vivement l'avis du Comité consultatif de bioéthique de Belgique, rendu public le 17 janvier dernier. Elles regrettent que les membres de ce Comité aient refusé de les auditionner. En conclusion d'un avis descriptif de 47 pages, ces derniers estiment que l'assistance sexuelle «*doit constituer une offre de service reconnue par les pouvoirs publics à travers un cadre réglementaire*».

De quoi parle-t-on? L'assistance sexuelle est censée répondre aux difficultés sexuelles des personnes en situation de handicap. Elle consiste, en réalité, en une prestation de service tarifée de relations sexuelles entre une personne en situation de handicap et, le plus souvent, une femme, qui serait spécialement «formée» à cet effet.

Prostitution et assistance sexuelle

Au terme d'un raisonnement contestable, le Comité veut convaincre qu'une prostitution organisée à destination des personnes en situation de handicap… ne serait pas de la prostitution. «*Ceci n'est pas une pipe*», autrement dit par le Comité qui cherche à établir une distinction artificielle entre la prostitution et l'assistance sexuelle… tout en livrant, en son avis, un plaidoyer visant à adapter notre législation sur le proxénétisme et, plus dangereux encore, sur le… viol, notamment en matière de consentement.

À l'heure actuelle, toute personne qui pratique ou organise l'assistance sexuelle, ce qui est déjà le cas de certains «intermédiaires» et associations, s'expose à des poursuites pénales pour proxénétisme.

L'avis est basé exclusivement sur l'audition de personnes issues du secteur du handicap, de l'assistance sexuelle, aux côtés de quelques juristes ou sexologues. Les associations de femmes sont pourtant concernées par la thématique, dès lors qu'il s'agit en très large majorité d'assistantes sexuelles, utilisées comme des outils à des fins utilitaristes ou fonctionnalistes.

Pourtant, le Comité ne peut cacher une partie de la question: en éthique, la fin légitime ne justifie pas les moyens. Les moyens pour arriver à une fin légitime doivent aussi être légitimes. Or, la condition nécessaire pour un épanouissement de la sexualité est une relation respectueuse, non pas une aliénation à autrui.

Ne nous méprenons pas: les personnes et associations engagées dans la défense des droits des femmes sont sensibles aux souffrances de toutes personnes qui, pour des raisons diverses, peinent à nouer des relations affectives et sexuelles. Mais considérer que la sexualité des personnes handicapées devrait s'envisager sur le mode pulsionnel et dans un rapport de nature monétaire leur semble aussi constituer, au regard de la ségrégation sociale déjà pratiquée à l'égard des personnes souffrant d'une invalidité, une atteinte supplémentaire à leur dignité.

En vain, les 15 et 23 mars 2017, plusieurs associations de défense des droits des femmes et de victimes avaient pourtant adressé au Comité des courriers demandant officiellement à être auditionnées.

Dès 2013, le Conseil des femmes francophones de Belgique avait en effet pris position contre l'assistance sexuelle au regard de son impact sur les droits des femmes, en estimant que l'assistance sexuelle est une atteinte au principe légal de non-marchandisation du corps humain et, surtout, du corps des femmes (95% des victimes d'exploitation sexuelle sont des femmes et des filles); il s'agit là également d'une nouvelle tentative de professionnalisation et de banalisation de la prostitution, sous couvert de la rendre respectable pour une minorité, alors même que l'ensemble des autorités belges a fermement condamné le recrutement d'étudiantes à des fins de prostitution, suite à la polémique suscitée par la campagne de publicité «Rich Meet Beautiful» exercée sur les campus, à l'automne 2017.

Le Comité consultatif de bioéthique anticipe d'ailleurs déjà, dans son avis, l'extension du système de l'assistance sexuelle à d'autres types de publics, comme les personnes âgées.

Il se réfère, pour fonder sa position, sur l'expérience de la Suisse romande, où le proxénétisme est entièrement légalisé. Ce faisant, il passe entièrement sous silence la Convention des Nations unies de 1949 pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, ratifiée par la Belgique en 1965.

Or, donner un cadre légal à l'assistance sexuelle contribuerait à accroître la demande en matière de services sexuels contre rémunération, à favoriser une approche réglementariste de la prostitution, à augmenter toutes les formes de prostitution – forcée ou non – ainsi que l'ensemble des trafics et types de criminalité associés.

Rappelons que 85% des personnes prostituées en Belgique sont dans des situations d'exploitation sexuelle (chiffres de 2013 de la police); une catégorie importante des personnes livrées à la prostitution est issue des réseaux de la traite des êtres humains (en Europe, 90% de la traite des êtres humains concerne l'exploitation sexuelle, ce sont des femmes dans 95% des cas).

Quand c'est non, c'est non

Les personnes qui défendent les droits des femmes s'opposent aussi à un assouplissement législatif en matière de viol et de consentement. Quand c'est non, c'est non. Notre législation inadaptée demande plutôt à être renforcée, dans le sillage de ce qui a été révélé à la suite de l'affaire Weinstein et du #MeToo sur les réseaux sociaux. En Belgique, plus d'1 femme sur 3 a déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles au cours de sa vie. Il apparaît que la majorité des victimes ne signale pas l'agression à la police ni à un autre organisme et les auteurs de violences sexuelles graves ne sont que très rarement (8,8%) confrontés à la justice et pour ainsi dire jamais (1,8%) condamnés (Amnesty International/SOS Viols, 2014).

De surcroît, une modification du Code pénal applicable au crime de viol fragiliserait encore plus les femmes handicapées, qui sont elles-mêmes régulièrement victimes d'agressions sexuelles.

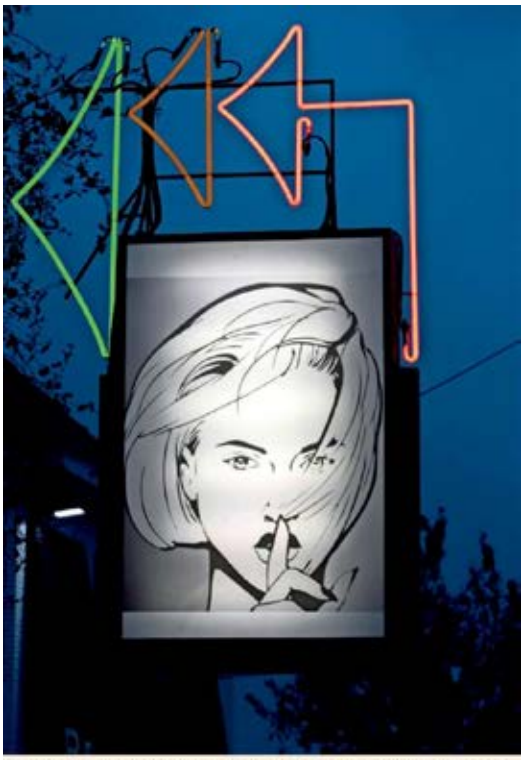
Les associations de femmes estiment donc que le Comité consultatif de bioéthique fournit une mauvaise réponse à un vrai problème: celui de toutes les personnes en situation de handicap, les femmes comme les hommes, qui ont le droit de vivre leur sexualité dans l'authenticité et la dignité.

Elles recommandent une approche de la thématique qui soit équilibrée et respectueuse des lois, sur la base d'un apprentissage aux thématiques de la vie relationnelle, affective et sexuelle, comme le fait par exemple la Suède en prônant une ap-

L'ECHO

30.01.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



85% des personnes prostituées en Belgique sont dans des situations d'exploitation sexuelle. © GODONG \ UIC

Donner un cadre légal à l'assistance sexuelle contribuerait à accroître la demande en matière de services sexuels contre rémunération.

proche holistique et sensible de la personne handicapée via le développement d'un plan individualisé d'aide aux personnes handicapées qui souhaitent mieux appréhender cette dimension de leur existence.

* Céline Fremault, ministre; Catherine Fonck, députée; Joelle Milquet, députée; Viviane Teitelbaum, députée et présidente du Conseil francophone des femmes de Belgique; Céline Delforge, députée; Dorothée Klein, Sandrine Cnapelinckx et Donatienne Portugaels, présidente et vice-présidentes des Femmes cdH; Pascale Maquestiau, Valérie Lootvoet et Bérengère Marques Pereira, présidente, directrice et administratrice de l'Université des Femmes; Lidia Rodriguez Prieto, pour le Monde selon les femmes; Marie Ramot, militante à Osez le féminisme Belgique (Be Feminist); Sophie Jekeler, fondatrice et directrice de la Fondation Samila; Pierrette Pape, présidente de l'ASBL Isala; Ariane Dierickx, directrice générale de L'Ilot-Sortir du sans-abrisme; Sylvie Lausberg, psychanalyste, historienne; Isabella Lenarduzzi, présidente-fondatrice de Jump; Patric Jean, réalisateur de «La domination masculine»

FEMMES D'AUJOURD'HUI

01.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **01/02/2018**
Page : **32-34**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Dejond, Aurélia**

Circulation : **94418**
Audience : **327700**
Size : **1594 cm²**

SOCIÉTÉ

1 manager sur 4 est une fe

Elles occupent des postes importants ou sont leur propre patronne. **Leur point commun? Leur statut de femme ne les a jamais freinées.** Trois d'entre elles partagent leurs impressions.

Texte Aurélia Dejond / Photos Laetizia Bazzoni / Coordination Stéphanie Grosjean

C'est un domaine typiquement masculin. Et pourtant, les femmes sont de plus en plus nombreuses à partir à la conquête du monde de l'entreprise. Le succès d'associations comme Women on board, le réseau Diane ou la Jump Academy témoignent de ce désir de percer dans un univers encore trop viril. «Un défi qui reste de taille en 2018: en Belgique, seul un manager sur quatre est une femme. Aujourd'hui, Dominique Leroy, CEO chez Belgacom, reste l'unique femme dans le top 20 de l'économie belge! **Dans les 500 plus grandes entreprises en Belgique, il n'y a que 3 % de CEO femmes**», rappelle Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump. Quant aux indépendantes, autocréatrices de leur emploi, et aux cheffes d'entreprise, qui ont monté leur propre boîte, leur nombre augmente également (28 % à Bruxelles, 33 % dans les autres Régions). Deux dirigeantes et une cheffe d'entreprise nous donnent leur propre vision du milieu.
(Sources : Eurostat et SDI)

Sara Lammens, 39 ans, directrice générale a.i. de la Bibliothèque royale de Belgique

CÔTÉ PILE Licenciée en musicologie (KULeuven), elle démarre sa carrière à la fondation Alamire, centre d'études de la musique aux Pays-Bas, avant d'arriver à la Bibliothèque royale, où elle occupe différents postes avant d'en devenir la directrice, à la tête de 280 personnes.
CÔTÉ FACE Mariée, trois enfants de 5, 9 et 11 ans

«UN ÉLÉMENT IMPORTANT À MES YEUX: L'HUMAIN.»

Etre une femme au sommet, c'est important, pour vous?
Oui! Un bon «mix» à tous les niveaux est essentiel, y compris à celui des postes à responsabilités. Je suis heureuse de pouvoir contribuer à cette diversité. Cela dit, elle doit non seulement jouer sur les sexes, mais également sur les âges, les cultures... Une représentativité optimale est primordiale!
Cette diversité est-elle cruciale pour plus d'égalité?
Elle est le gage de points de vue et d'approches différents, donc de créativité, essentielle pour toute prise de décision. D'où la nécessité d'un panel varié.
Pour vous, accepter ce poste était une évidence?
Le fait d'être une femme ne m'a pas freinée avant de répondre positivement, mais j'ai dû réfléchir à la faisabilité du projet sur le plan privé. Dans un couple, il faut trouver un équilibre et s e soutenir mutuellement. Mon mari et moi discutons toujours de nos choix de carrière. Il faut bien s'organiser, et aussi avoir de la chance. Nos trois garçons sont en bonne santé et n'ont jusqu'ici pas beaucoup de difficultés à l'école, mais je me rends bien compte que nous devrions revoir nos choix si l'un d'entre eux rencontrait un souci. Nous avons également des parents qui nous aident. Et puis il faut se mettre des limites pour tenir le coup. Nous travaillons parfois le soir, mais on éteint nos ordinateurs le week-end. Là, c'est «family et friends time» pour reprendre avec plein d'énergie le lundi matin!
Gagnez-vous moins qu'un homme, à poste égal?
Je gagne environ 5 000 euros net par mois, salaire non négociable dans le public et identique, que l'on soit homme ou femme. Je pourrais gagner plus dans le privé pour un poste équivalent, avec les mêmes responsabilités, mais la valeur sociétale de ce que je fais est très importante pour moi. Nous sommes une institution publique au service du citoyen, je suis heureuse de pouvoir contribuer à cette mission.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

01.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

mme

«UN ÉLÉMENT IMPORTANT À MES YEUX: INSPIRER ET GUIDER.»

Patricia Coopmans, 53 ans, CEO chez Ortis

CÔTÉ PILE Ingénieure de gestion (Solvay – ULB). 25 ans d'expérience dans le domaine de la santé. A la tête d'une équipe de 130 personnes chez Ortis, laboratoire belge de compléments alimentaires en phytothérapie, fondé il y a 60 ans par la famille Horn, au cœur des Fagnes.
CÔTÉ FACE En couple depuis 20 ans et belle-mère de deux enfants de 28 et 30 ans.

Etre une femme au sommet, c'est important pour vous?
Les femmes ont autant de potentiel que les hommes pour occuper ce type de fonction. A titre personnel, c'est la mission exercée et l'équipe avec laquelle je travaille qui m'attirent, plutôt que le fait d'être au sommet.

La diversité, au sein d'une entreprise, c'est déterminant?
Toutes les formes de diversités apportent une valeur ajoutée. Les femmes apportent une sensibilité différente, sont plus attentives aux non-dits, au langage corporel, ont un feeling plus exacerbé. Elles travaillent plus facilement en mode collaboratif et sont souvent très structurées, grâce à leur deuxième vie, hors du cadre professionnel... une intelligence émotionnelle qui permet de prendre des décisions plus nuancées! La compétition est moins présente chez les femmes, elles dévoilent plus leurs émotions et sont donc plus «accessibles», surtout en tant que leader. Pour Ortis, une femme pouvait apporter une nouvelle approche dans la gestion des activités, et pour moi, il était évident que ce serait valorisé.

Pour vous, accepter ce poste était une évidence?
Oui! Pour moi, avoir une fonction à responsabilités importantes n'a jamais été un problème. Trop de femmes se brident car elles doivent jongler entre vie professionnelle et vie privée. L'entreprise qui souhaite s'adjoindre des femmes dans son organisation à des postes élevés doit faire preuve de flexibilité. Les femmes doivent aussi pouvoir déléguer certaines tâches à la maison sans culpabiliser. J'ai la chance d'avoir une vie sans trop de contraintes, mon compagnon a lui aussi une activité professionnelle prenante. J'ai un appartement à Malmedy où je vis en semaine, pour m'éviter des trajets inefficaces.

Gagner un salaire élevé peut-il engranger des jalousies ou tensions au sein du couple?
Dans mon couple, jamais. Il est arrivé que mon compagnon ait un salaire beaucoup plus élevé que le mien. Aujourd'hui, mes revenus sont plus importants que les siens, les fondateurs d'Ortis s'étaient fixé un package salarial pour la fonction, qu'elle soit occupée par un homme ou une femme. Par contre, nous attachons beaucoup d'importance au fait que l'autre soit heureux et épanoui dans son travail, cela a un fort impact sur la vie privée. Mieux vaut gagner moins mais s'amuser plus!

FEMMES D'AUJOURD'HUI

01.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Maïté, 25 ans, gérante de deux boutiques mode et d'un e-shop

CÔTÉ PILE Passionnée de mode, elle en a fait son métier en ouvrant deux magasins en moins de deux ans. Elle dirige 9 personnes.
CÔTÉ FACE En couple, emploie son compagnon à temps plein.

Créer votre propre projet, c'était une évidence?
Oui! J'ai vécu six ans en Polynésie française et en rentrant en Belgique, j'ai désiré continuer mes études en économie et gestion à l'UCL. Sauf qu'à la veille des examens de janvier, l'unif m'a fait savoir qu'il y avait un souci d'équivalence de diplôme. Du jour au lendemain, je ne pouvais plus prétendre à aucun job d'étudiante, puisque je n'en avais plus le statut, j'avais un bail à payer et zéro ressource. J'ai commencé à vendre des fringues par correspondance, via les réseaux sociaux. Tout s'est emballé, j'ai fait des ventes chez moi et me suis réinscrite l'année suivante à une formation en marketing, mais je détestais. J'ai laissé tomber les études et ai décidé de vivre de ma passion.

Au point d'ouvrir une première boutique à Louvain-la-Neuve...
Oui, avec un style propre, glamour chic et preppy et des pièces en peu d'exemplaires, pour que toutes les filles ne soient pas habillées de la même façon! J'aime leur proposer quelque chose d'un peu décalé et qui les mette en valeur, qu'elles soient minces ou rondes. J'ai moi-même un poids variable, je sais à quel point s'habiller et aimer sa silhouette est parfois compliqué, j'aime l'idée de leur donner confiance en elles et les aider à s'apprécier dans le miroir.

Le soutien de votre entourage a-t-il été décisif?
Je vis seule depuis que j'ai 17 ans et je me suis toujours assumée grâce à mes jobs d'étudiante et à la vente en ligne. Mes parents se sont rangés à mes côtés, mes frères et sœurs, mes amis n'étaient pas étonnés. J'ai toujours été très affirmée dans mes choix et mes opinions. J'ai eu la chance qu'une banque croie en mon projet et me suive. A 23 ans, j'étais donc indépendante. Je reste toujours étonnée quand on dit de moi que je n'ai peur de rien, pour moi, c'est «normal» d'être comme ça!

Vous ouvrez rapidement une deuxième boutique, la prise de risques est votre moteur?
Plus qu'un magasin, «Maît Armoir» est une communauté. Pour moi, les clientes sont des copines, certaines deviennent des amies. On échange beaucoup sur les réseaux sociaux, on se confie. Cette authenticité plaît... Me voici donc à la tête de deux boutiques et de l'e-shop. Aujourd'hui, j'emploie sept personnes à mi-temps et deux à temps plein. Je pratique la théorie du bourdon: scientifiquement, il ne peut pas voler, et pourtant, il y arrive. C'est moi: je suis une tête brûlée (rires)!

Quitte à vous brûler un peu les ailes?
Oui... mon credo reste «si je veux, je peux», mais c'est un fameux pari. L'ouverture de ma deuxième boutique a engendré des frais colossaux et un stress énorme, j'ai pris 25 kilos. Il faut de solides épaules pour gérer un tel bateau.

Employer son amoureux, c'est facile?
C'est sans doute moins évident pour lui que pour moi. Je suis une cheffe et une indépendante dans l'âme. Jamais je ne pourrais avoir un patron.

Etre une femme cheffe d'entreprise, ça change quelque chose?
Oui. Quand on me parle de ma success story, j'en suis d'autant plus fière que les filles peuvent s'identifier à moi. Il faut se libérer de cette idée que l'on ne peut pas se réaliser seule. On devrait toutes pouvoir s'épanouir!

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

ARTSETPUBLICS.BE

02.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

artsetpublics.be

Date : **02/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://artsetpublics.be/pole/musees/categorie/regards-sur-les-musees

Regards sur les Musées

Notre magazine annuel et supplément du *Soir*

Depuis octobre 2014, Arts&Publics édite ***Regards sur les Musées*** en collaboration avec le journal ***Le Soir***. Cette publication annuelle de 48 pages est insérée dans toutes les éditions du jour, tandis qu'un important tiré-à-part est diffusé à travers un réseau de partenaires.

Au travers de regards subjectifs mais avisés, nous permettons à l'ensemble du secteur muséal de se mettre en lumière, donnons la parole aux publics et aux opérateurs culturels et bien sûr diffusons toute l'information sur les musées gratuits.

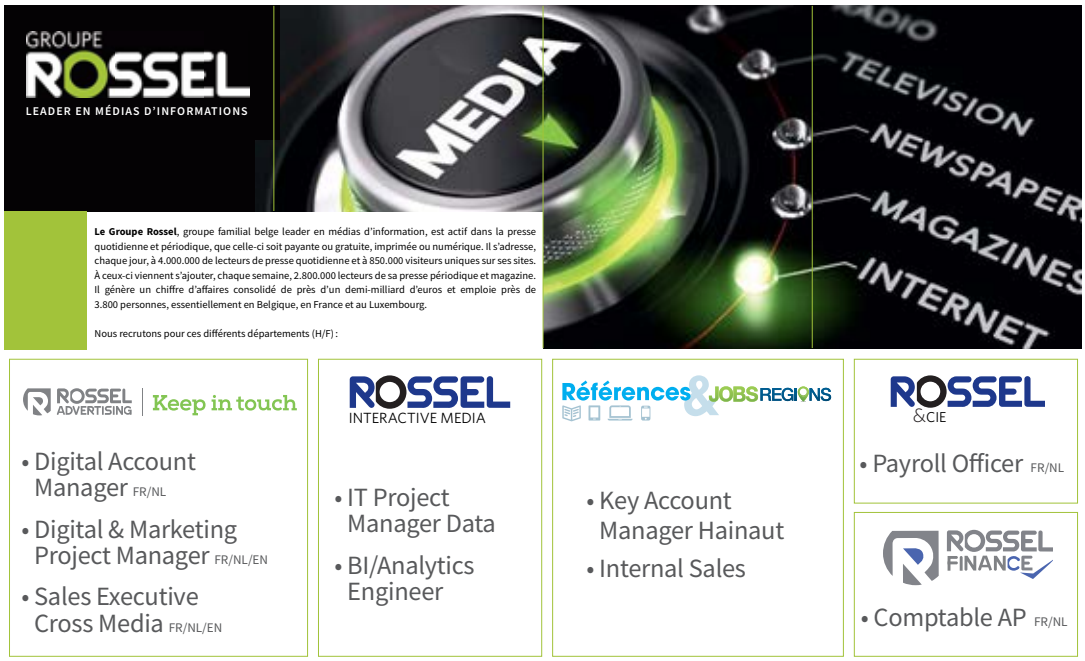
Au fil des éditions, nous avons pu valoriser les collections des musées à travers des notices de présentation d'œuvres, soutenir des projets qui nous tenaient à cœur comme Museomix, interviewer de grands témoins comme Laurent Busine ou Paul Dujardin, récolter des commentaires d'artistes comme Franco Dragone ou François Schuiten, traiter de sujets comme les relations des musées avec l'interculturalité, le jeu vidéo, la gastronomie, les politiques communales, ...

Le projet est ouvert à la publicité qui en assure l'auto-financement.

« J'attends toujours avec impatience le supplément Regards sur les Musées. Grâce à lui, je découvre beaucoup de nouvelles propositions auxquelles je n'aurais pas pensé et je compose mon programme de l'année de visite de musées en fonction des personnes qui m'accompagnent : mes enfants, mes amis résidant à l'étranger, en couple ou seule. Voilà un supplément que je garde bien précieusement tout au long de l'année ! », Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociale experte en communication.

RÉFÉRENCES

03.02.2018



WWW.INVLAANDEREN.BE

06.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.invlaanderen.be

Date : **06/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.invlaanderen.be/gemeentenieuws/(61232)/knokke-heistse-pascale-van-damme-genomineerd-voor-ceo-ambassadeur-voor-gendergelijkheid

Knokke-Heistse Pascale Van Damme genomineerd voor CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid

De Knokke-Heistse **Pascale Van Damme**, Vice President & General Manager Belux van Dell EMC, is dit jaar door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work Award beloont de CEO die het hardst werkt om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf, gevestigd in België. Nog tot 16 februari 2018 kun je je stem voor onze stadsgenote uitbrengen via http://jump.eu.com/award/vote/. De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart 2018 om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel.

Het Economisch Forum van de Wereld schat nu dat gelijkheid tussen geslachten nog meer dan 170 jaar in beslag kan nemen, terwijl het in 2014 'slechts' 80 jaar was... "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving als een geheel. Alles begint met het goede voorbeeld te geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen", aldus Pascale Van Damme.

KMOINFO.TYPEPAD.COM

07.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

kmoinfo.typepad.com

Date : **07/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://kmoinfo.typepad.com/knokkeheist/2018/02/de-knokke-heistse-pascale-van-damme-.html

De Knokke-Heistse Pascale Van Damme genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden

De Knokke-Heistse Pascale Van Damme, CEO van Dell EMC Lux, is dit jaar door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work Award beloont de CEO die het hardst werkt om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf, gevestigd in België. Nog tot 16 februari 2018 kun je je stem voor onze stadsgenote uitbrengen via http://jump.eu.com/award/vote/

De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart 2018 om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel. Het Economisch Forum van de Wereld schat nu dat gelijkheid tussen geslachten nog meer dan 170 jaar in beslag kan nemen, terwijl het in 2014 'slechts' 80 jaar was ... "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving als een geheel. Alles begint met het goede voorbeeld te geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen", aldus Pascale Van Damme.

HET LAATSTE NIEUWS

08.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Het Laatste Nieuws (ed.Oostkust)

Date : **08/02/2018**
Page : **14**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **24056**
Audience : **68481**
Size : **48 cm²**

CEO uit Knokke-Heist genomineerd voor prestigieuze prijs

Pascale Van Damme uit Knokke-Heist, CEO van Dell EMC Lux, is dit jaar door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work Award beloont de CEO die het hardst werkt om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf, gevestigd in België. «Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving als een geheel. Alles begint met het goede voorbeeld te geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen», zegt Pascale Van Damme.
Nog tot 16 februari 2018 kun je je stem voor de vrouw uitbrengen via http://jump.eu.com/award/vote. De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel. *(MMB)*

TÉLÉPRO

08.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Télépro

Date : **08/02/2018**
Page : **22-23**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Kriescher, Alice**

Circulation : **129014**
Audience : **382586**
Size : **627 cm²**

Société

Texte : Alice KRIESCHER

«Quand un homme se tait, il devient complice»

Où s'arrête la séduction, où commence le harcèlement ? Samedi soir, le magazine «Philosophie» d'Arte aborde un sujet des plus sensibles.

Certains disent que notre époque est puritaine, d'autres que la parole des femmes a été libérée. Pour y voir plus clair, nous avons interrogé Isabella Lenarduzzi, présidente de JUMP, une organisation qui œuvre pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Selon vous, quelle est la limite entre séduction et harcèlement ?
Quand on reçoit, de façon explicite ou pas, un désintérêt par rapport aux tentatives de séduction, il faut s'arrêter tout de suite. Parce que c'est là que commence le harcèlement. La séduction doit être intelligente et respectueuse. Être intelligent, c'est parfois compliqué, mais respectueux ça ne devrait pas l'être !

Comment réagir si l'on se sent harcelé sur notre lieu de travail ?
C'est très compliqué ! Neuf femmes sur dix qui se plaignent pour harcèlement sexuel sur leur lieu de travail perdent leur emploi. Si vous faites face à cette situation, il faut être stratégique. Il faut accumuler des preuves de cette soi-disant séduction qui est en fait du harcèlement, conserver des traces de votre refus, par exemple des mails et, à la limite, enregistrer des conversations à l'insu de l'auteur.

Et puis, il faut trouver des alliés. Il faut vérifier si, autour de soi, il n'y a pas d'autres femmes qui ont des expériences similaires. Car, malheureusement, la parole d'une femme seule contre la parole d'un homme n'est pas écoutée. On a toujours la charge de la preuve contre nous.

«Être stratégique»

L'affaire Weinstein est-elle enfin une opportunité pour débattre sérieusement du harcèlement ?
Ce qui est magnifique avec cette affaire, c'est que les femmes ont tellement massivement osé raconter leurs histoires incroyables que la société n'a pas pu faire autrement que de les écouter. Ensuite, depuis ces révélations et tout le débat autour du consentement, je me suis rendu compte que je n'avais pas compris la différence entre céder et consentir. Pour toute une série de mauvaises raisons, j'ai cédé plusieurs fois... Alors que, depuis dix ans, mon métier est de m'occuper de l'égalité. Cela prouve que, comme chacune, j'ai dû me construire dans une société patriarcale. Encore aujourd'hui, il faut réaliser qu'on n'est pas complètement libre.

«Céder et consentir»

Et les hommes dans tout ça ?
Personne ne dit qu'ils sont tous pareils et que ce sont tous des porcs. Par contre, à partir du moment où un homme se tait lorsqu'un autre homme fait une remarque déplacée sur une collègue femme, il devient complice. Évidemment, ils ne sont pas responsables de tous les actes commis par les harceleurs. Cependant, ils sont responsables de pouvoir identifier leur position comme étant une position privilégiée et, à partir de ce moment-là, de faire une alliance avec les femmes. Mais il faut rester vigilant face aux hommes qui utilisent le féminisme pour avoir une dimension supplémentaire d'attractivité. Parce qu'aujourd'hui,

«Malheureusement, la parole d'une femme seule contre celle d'un homme n'est pas écoutée. On a toujours la charge de la preuve contre nous», explique Isabella Lenarduzzi

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

TÉLÉPRO

08.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Sam. 23.20 Magazine
arte «Philosophie» ★★

Isabella Lenarduzzi

être féministe, pour un homme, ça devient de plus en plus sexy! En réalité, les vrais féministes hommes sont ceux qui laissent la parole aux femmes!

Faut-il sensibiliser les plus jeunes à cette question du harcèlement?

Ce qu'il faut enseigner aux filles et aux garçons, c'est notre histoire de hiérarchisation des sexes. Il faut pouvoir parler de l'histoire des femmes. C'est très important! Ça permet de prendre conscience qu'on ne naît pas égaux quand on naît garçon ou fille, que c'est un choix de société et que chacun a cette responsabilité, dans ses propos et dans ses actes, de déjouer cette inégalité. ■

JUMP

Le prochain grand rendez-vous de l'organisation JUMP, c'est la 12e édition du forum JUMP, le 8 mars, à Bruxelles. Plus de cinq cents personnes, dont les plus grandes entreprises de Belgique, y viendront pour se former sur l'égalité des genres.
Pour en savoir plus sur le forum et sur les actions de JUMP : jump. eu. com.

WWW.HLN.BE

08.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.hln.be

Date : **08/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **348109**
Size : **--**

https://www.hln.be/regio/knokke-heist/ceo-uit-knokke-heist-genomineerd-voor-prestigieuze-prijs~abb77a7c

CEO uit Knokke-Heist genomineerd voor prestigieuze prijs

08 februari 2018
02u36

Pascale Van Damme uit Knokke-Heist, CEO van Dell EMC Lux, is dit jaar door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work Award beloont de CEO die het hardst werkt om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf, gevestigd in België. “Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving als een geheel. Alles begint met het goede voorbeeld te geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen”, zegt Pascale Van Damme.

Nog tot 16 februari 2018 kun je je stem voor de vrouw uitbrengen via http://jump.eu.com/award/vote. De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel.(MMB)

WWW.KANAALZ.BE

08.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.kanaalz.be

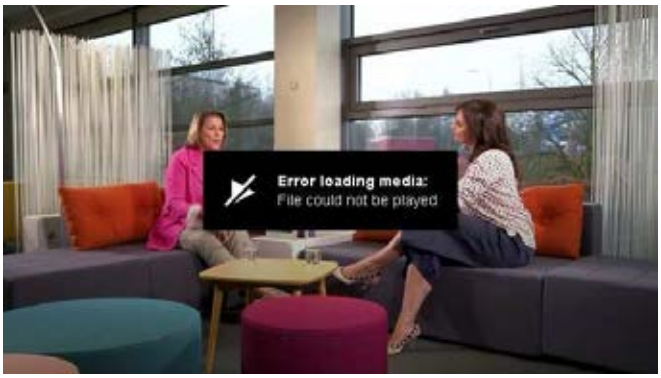
Date : **08/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://kanaalz.knack.be/ondernemen/z-womenomics-1-professionele-gelijkheid-08-02-18/video-normal-962265.html

Z-Womenomics (1): Professionele gelijkheid - 08/02/18

08/02/18 om 20:00 - Bijgewerkt op 06/02/18 om 16:46



In de eerste aflevering van Womenomics praten we met Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van JUMP over het belang van vrouwen in onze economie. JUMP werkt met bedrijven om de professionele gelijkheid te bevorderen en door een beter talent management de prestaties te verhogen.

LA CAPITALE

10.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Capitale

Date : **10/02/2018**
Page : **8**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **8200**
Audience : **0**
Size : **209 cm²**

JOURNÉE INTERNATIONALE

Pour plus de filles en sciences

Ce dimanche 11 février se tiendra la journée internationale des femmes et des filles en sciences. L'action WATS – Women Award in Technology & Science menée par Innoviris entend permettre à des femmes scientifiques inspirantes d'occuper le devant de la scène afin d'inciter les jeunes filles à entreprendre des carrières scientifiques et/ou technologiques.

Tout a commencé en octobre 2017. Les six candidates sélectionnées, actives dans des disciplines scientifiques et techniques diverses, se sont glissées dans la peau de femmes aux pouvoirs magiques pour la vidéo promotionnelle et le site www.wats.brussels.

Elles ont également réalisé une courte vidéo individuelle dans laquelle elles se présentent. Du 22 janvier au 4 février, des affiches des candidates dans leur milieu de travail ont été placées dans les rues de Bruxelles. En quelques semaines, elles sont donc passées de super-héroïnes à ambassadrices, actives dans leur réalité quotidienne.

Il est possible de voter pour sa candidate préférée jusqu'au 11 février via le site www.wats.brussels.

Le 25 février, l'événement de clôture et remise de prix se tiendront aux Halles Saint-Géry. Au programme : les 5 candidates les plus plébiscitées se retrouveront pour une « pitch battle ».

Elles auront 5 minutes pour dévoiler l'étendue de leur talent. Ensuite, le jury WATS, composé entre autres de Béa Ercolini, Patrice Goldberg et Isabella Lenarduzzi, et le jury junior éliront l'ambassadrice scientifique de l'année.

La lauréate sera disponible toute l'année pour des campagnes et des événements traitant de la sensibilisation aux sciences à Bruxelles.

Elle recevra également la somme de 10.000 euros. Le prix sera remis par la Secrétaire d'État en charge de la recherche scientifique, Fadila Laanan.

Fadila Laanan. © DLL

HET NIEUWSBLAD

14.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Het Nieuwsblad (ed.Brugge-Oostkust)

Date : **14/02/2018**
Page : **5**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **17830**
Audience : **0**
Size : **113 cm²**

Knokse genomineerd voor award rond gendergelijkheid: "Iedereen moet zich thuisvoelen"

KNOKKE-HEIST

De Knokke-Heistse Pascale Van Damme, CEO van computerbedrijf Dell EMC Lux, is door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work-award beloont de CEO die zich het hardste inzet om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf in België. "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving", zegt Van Damme. "Alles begint met het goede voorbeeld geven en een omgeving creëren waarin alle medewerkers zich thuisvoelen." De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel. (jvo)

INFO

Stemmen kan tot 16 februari 2018 via jump.eu.com/award/vote.

RÉFÉRENCES

17.02.2018

20000946

ROSSEL ADVERTISING | Keep in touch recrute un **Digital & Marketing Project Manager (M/F)**

VOTRE MISSION

• D'après l'analyse des résultats des études de marché et grâce au networking, vous identifiez de nouvelles opportunités d'affaires et développez des solutions permettant de générer du chiffre d'affaire, et/ou de l'audience et/ou de la récolte de données sur les nouveaux segments de marché. • Vous participez à l'élaboration concrète de nouveaux produits, ainsi que la communication interne et externe, et suivez leur développement. • Vous fournissez les analyses des chiffres du marché et les éléments pertinents à la régie et aux éditeurs pour qu'ils optimisent la gestion de leur espace publicitaire. • Vous apportez un support aux commerciaux des régies Rossel Advertising et Mag Advertising, en gérant la mise en production des présentations, d'analyses et l'envoi de chiffres. • Vous élaborez des solutions qui rencontreront les besoins des clients en vous servant de la connaissance du marché et des concurrents. • Vous suivez l'évolution des ventes programmatiques et scrutez le marché continuellement à la recherche de nouvelles opportunités.

VOTRE PROFIL

Relever de nouveaux défis vous motive et le monde des médias vous passionne ? • Vous disposez d'un diplôme de formation supérieure en gestion, communication ou marketing ? • Vous faites preuve de 2 à 5 ans d'expérience dans une fonction similaire ? • Vous êtes orienté chiffres, rigoureux et avez l'esprit analytique ? • Vous maîtrisez la suite Office et Excel en particulier ? • Vous faites preuve de créativité, êtes organisé avec un bon esprit d'équipe ? • Vous êtes trilingue FR/NL/EN ?

Dans ce cas nous vous attendons pour venir renforcer nos équipes !

NOUS VOUS OFFRONS

Nous vous proposons de rejoindre des équipes motivées avec lesquelles vous relèverez de réels défis. Un travail varié dans un secteur passionnant en perpétuelle évolution. Un package salarial compétitif avec une palette d'avantages extralégaux (assurance groupe, assurance hospitalisation, chèques-repas ...). Un lieu de travail agréable, facile d'accès, au centre de la vie bruxelloise.

VOUS SOUHAITEZ RELEVER CE DÉFI ? Veuillez adresser votre C.V. accompagné d'une lettre de motivation à Gwenaëlle Leclair, Directrice des Ressources Humaines, par e-mail à recrutement@rossel.be. Les candidatures seront traitées en toute confidentialité.

NOUS RECRUTONS ÉGALEMENT :

• Sales Executive Cross Media | • Digital Account Manager | • Marketing Executive

JUMPFORME.EU

19.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

jumpforme.eu

Date : **19/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://jumpforme.eu/opinions/editorials/2018/02/19/women-bosses-can-change-world-challenging-virility-myth/

Women bosses can change the world by challenging the 'virility myth'

In the corporate world, men still dominate executive roles while women struggle to achieve high-up positions – despite outperforming their male counterparts in such roles. Social entrepreneur Isabella Lenarduzzi believes that an influx of women in such roles will see a revolution in management styles and corporate values.

Study after study reveals an embarrassing truth for those male chauvinists who want to preserve masculine hegemony in the corporate world. Rather than struggling to survive in "a man's world", female CEOs often outperform their male counterparts. Yet, despite hard evidence of competence, women hardly ever get appointed as bosses. Worldwide, only 4% of CEOs and 10.5% of CFOs are female, according to the Swiss consultancy Egon Zehnder. There were small signs of encouragement in the US this year when the number of women CEOs on the Fortune 500 rose to a record 32, but that's still only 6.4% of the total. It begs the question – if women's natural empathy makes them inspirational leaders, why do they rarely get a chance? And what can be done to change the situation?

Isabella Lenarduzzi, a Brussels-based social entrepreneur, has been obsessed with solving these issues for 30 years. She founded the gender equality agency Jump, which has branches in Brussels and Paris, to "change the world" by creating the conditions that allow women to reach the C-suite. When women finally arrive in greater numbers, it will accelerate the process of change, triggering a revolution in management styles and corporate values, she believes. "Everyone will benefit. It will even lift the burden on men, who are as much victims of their own virility myths as are women," Lenarduzzi says.

WWW.FEELING.BE

20.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.feeling.be

Date : **20/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **14331**
Size : **--**

https://www.feeling.be/wedstrijden/zin-om-je-carriere-een-boost-te-geven-win-2-tickets-voor-het-jump-forum-brussel-op-8-maart-2018

Zin om je carrière een boost te geven? Win 2 tickets voor het JUMP Forum in Brussel op 8 maart 2018

februari 20, 2018 | Door Leen Vanroelen

JUMP werkt met verschillende organisaties en individuen en heeft als doel de **kloof tussen mannen en vrouwen op het werk te verkleinen.** Het Forum reist tussen Brussel, Parijs en Lyon en brengt sprekers van over de hele wereld bij mekaar. Een niet te missen evenement om **jouw carrière een extra boost te geven!** En binnenkort, in Brussel!

Het JUMP Forum

Laat je meeslepen in het verhaal van heel wat professionals verspreid over **16 conferenties**, volg **workshops** bij en laat je niet afschrikken door het woord **'netwerken'**… Want dit is *the place to network!* De deskundigen ter plaatse zijn voornamelijk **vrouwen** én trekkers van ***'gender equality'***. Samen sterk!

Op het einde van de dag ga je naar huis met **nieuwe vaardigheden** en weetjes die je kan gebruiken zowel op de werkvloer als privé.

WWW.FEELING.BE

20.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Hoe neem je deel?

Dankzij Feeling, **krijgen twee lezeressen de kans om een ticket te winnen voor het JUMP Forum in Brussel op 8 maart. (waarde: €550/ticket).**

Geïnteresseerd? Stuur een e-mail met jouw gegevens naar het volgende e-mail adres: **lucille.bailleux@jump.eu.com** voor 28 februari en vermeld als onderwerp 'Wedstrijd JUMP Forum & Feeling'. De winnaars zullen later een mailtje ontvangen om hun registratie te bevestigen. Succes!

Het volledige programma en gastsprekers kan je via hun site bekijken: **http://jump.eu.com/forums/brussels/**

WWW.GAEL.BE

20.02.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Het Nieuwsblad (ed.Brugge-Oostkust)

Date : **14/02/2018**
Page : **5**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **17830**
Audience : **0**
Size : **113 cm²**

Knokse genomineerd voor award rond gendergelijkheid: "Iedereen moet zich thuisvoelen"

KNOKKE-HEIST

De Knokke-Heistse Pascale Van Damme, CEO van computerbedrijf Dell EMC Lux, is door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work-award beloont de CEO die zich het hardste inzet om gendergelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf in België. "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux, maar evenzeer in ons onderwijs, overheidsinstellingen en de samenleving", zegt Van Damme. "Alles begint met het goede voorbeeld geven en een omgeving creëren waarin alle medewerkers zich thuisvoelen." De prijsuitreiking vindt plaats op 8 maart om 18.30 uur op het Jump 2018 Forum in Brussel. (jve)

INFO
Stemmen kan tot 16 februari 2018 via jump.eu.com/award/vote.

WWW.GAEL.BE

20.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Comment participer?

Grâce à GAEL, **2 participations gratuites sont à gagner** (valeur : 550€/place). Intéressée ? Envoyez un e-mail avec vos coordonnées complètes à **lucille.bailleux@jump.eu.com** avant le 28 février (Objet : Concours Forum JUMP & GAEL). Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un e-mail pour confirmer leur inscription.

Programme complet: http://jump.eu.com/forums/brussels/

BELGA

28.02.2018

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **28/02/2018**
Page : **283**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

(BELGA) = Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.

Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.

Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.

L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.

Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

FR.METROTIME.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **28/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **10000**
Size : **--**

https://fr.metrotime.be/2018/02/28/news/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun/

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

28/02/2018

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles. Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.
En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.
Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.
Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.
Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.
Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.
L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.
Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

Source: Belga

WWW.DHNET.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **28/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **177825**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/belga/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun-5a97235ecd70b558ed81ebff

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

Publié le mercredi 28 février 2018 à 22h46 à NAMUR (Belgique)

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte. En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public. Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans. Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons. Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande. Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique. L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène. Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons. (Belga)

WWW.LALIBRE.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **28/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **101663**
Size : **--**

https://o2.llb.be/image/thumb/5a971d7bcd70d22eef3fd9f4.jpg

Harcèlement sexiste dans les transports en commun, Ceta... Plusieurs résolutions votées ce mercredi soir au Parlement wallon

Politique belge

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.

Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.

Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.

L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.

Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

La Wallonie approuve le nouveau décret sur l'assainissement de ses sols pollués

Le Parlement wallon a approuvé mercredi soir l'imposante réforme sur la gestion et l'assainissement des sols pollués en Wallonie.

WWW.LALIBRE.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Long de 132 articles, le nouveau décret vise à faciliter, après dépollution, la remise dans le circuit économique d'anciennes friches et autres terrains contaminés.

Région au long passé industriel, la Wallonie compte aujourd'hui plus de 2.000 friches couvrant près de 4.000 hectares, dont beaucoup attendent une réhabilitation.

En donnant une seconde vie à ces friches, la Région espère freiner l'artificialisation des sols encore naturels et agricoles de Wallonie.

Le texte, porté par le ministre de l'Environnement Carlo Di Antonio, a été adopté par la majorité MR-cdH. Dans l'opposition, le PS et Ecolo se sont abstenus.

Particulièrement technique, le nouveau texte permet la mise en oeuvre complète d'une précédente législation de 2008 sur les sols, mais en l'assouplissant.

Il abaisse en effet les normes d'assainissement qui réclamaient jusqu'ici une réhabilitation des sols à des valeurs de pollution similaires ou aussi proches que possible à celles qui précédaient leur exploitation par l'homme.

Cette exigence avait pour effet de faire grimper fortement la facture d'assainissement à 800.000 euros par hectare, dissuadant ainsi de nombreux opérateurs économiques à reconvertir d'anciennes friches.

Le nouveau texte stipule, lui, que les efforts de dépollution devront ramener la qualité des sols à 80% d'une valeur dite "seuil" jugée sans danger, offrant ainsi une marge de sécurité de 20%.

Selon le ministre Di Antonio, cette modification permettra toutefois toujours "d'atteindre un niveau de protection suffisant pour qu'il n'y ait aucun risque pour les écosystèmes, pour la santé humaine et pour les eaux souterraines".

Le Parlement wallon fixe ses balises pour les futurs traités de libre-échange

Le Parlement de Wallonie a approuvé mercredi soir, majorité MR-cdH contre opposition PS-Ecolo, une résolution fixant une série de balises pour les futurs traités de libre-échange négociés par l'Union européenne.

Le débat parlementaire avant le vote a donné lieu, comme on pouvait s'y attendre, a quelques échanges acerbes, surtout entre les anciens partenaires de majorité PS-cdH qui, en 2016, avaient fait trembler le projet de traité commercial entre l'UE et le Canada (Ceta).

La résolution MR-cdH revient en effet sur plusieurs engagements pris avant le changement de majorité à Namur, tout en proposant néanmoins un certain nombre de nouveautés.

Accusé ces derniers temps par son ancien partenaire socialiste d'avoir "retourné sa veste" par rapport à 2016, le cdH a rappelé que les choses avaient quelque peu changé depuis lors, la Commission ayant notamment accepté de publier tous les mandats de négociation de nouveaux traités commerciaux qui sont maintenant discutés au sein des parlements nationaux.

Selon Marie-Dominique Simonet (cdH), co-auteur du texte, cette résolution ne s'écarte en réalité pas beaucoup du texte voté en 2016, et ne constitue en rien un quelconque renoncement, comme l'affirme l'opposition.

WWW.LALIBRE.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Pour preuve, la société civile, si active en 2016 contre le Ceta, ne s'est nullement insurgée contre la résolution, a-t-elle fait valoir dans son intervention.

Sans rejeter en bloc le texte, le PS a répété considérer le texte comme un "pas en arrière", dénonçant les "silences" de la résolution sur une série de points, notamment en matière d'exigences, en matière de droits de l'Homme, de respect de l'environnement ou de respect du droit des travailleurs.

Pour prouver sa bonne foi, le cdH a annoncé mercredi avoir fait reporter la ratification par le Parlement wallon d'un traité commercial avec le Pérou, la Colombie et l'Equateur tant que les plaintes déposées par différentes ONG locales n'auront pas été tirées au clair par la Commission européenne.

Ecolo, qui jadis avait allumé le débat sur le Ceta au Parlement wallon, n'a pas plus épargné le parti centriste.

"Le cdH brade l'intensité avec laquelle la Wallonie va pouvoir peser sur ces traités (de libre-échange)", a lancé Hélène Ryckmans.

Pour les Verts, cette résolution n'est en réalité qu'une déclaration d'intention, laquelle ne se donne aucun "bras de levier pour orienter les débats vers les besoins de la Wallonie et de ses entrepreneurs", a-t-elle jugé.

Le texte MR-cdH approuvé met l'accent sur le redéploiement international de l'économie wallonne, et la nécessité de s'unir avec d'autres pays européens pour peser davantage sur les traités futurs.

Il reprend ainsi la proposition de la France de réserver aux États un droit de veto afin d'empêcher les investisseurs d'aller en recours contre des mesures relatives à la lutte contre le dérèglement climatique.

La résolution étend même cette demande de protection à la lutte contre le dumping social ou fiscal, ou à toute autre mesure non discriminatoire d'intérêt général.

Le texte impose aussi un rapport annuel du gouvernement au Parlement wallon sur tous les accords en cours de négociation, signés ou ratifiés.

Au nom du MR, Jean-Paul Wahl a salué mercredi soir l'"équilibre intelligent" d'une résolution qui rencontre les "souhaits" du MR tant en matière d'éthique, de droits de l'Homme que d'environnement.

"Ce texte permet aussi de stabiliser l'image de notre Région et de rendre confiance aux investisseurs face à l'ampleur de certains débats par le passé...", a-t-il fait valoir.

Dans un communiqué, l'organisation CNCD-11.11.11 a qualifié la résolution du MR-cdH de "recul" par rapport à la position adoptée par le Parlement en 2016, tout en lui reconnaissant néanmoins certains mérites, comme l'inclusion d'un chapitre sur le développement durable assorti d'un mécanisme de plainte et de sanction notamment.

Belga

WWW.LALIBRE.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

WWW.LALIBRE.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lavenir.net

Date : **28/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **122193**
Size : **--**

http://www.lavenir.net/cnt/dmf20180228_01132358/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.

Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.

Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.

L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.

Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

WWW.SUDINFO.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.sudinfo.be

Date : **28/02/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **251384**
Size : **--**

http://www.sudinfo.be/id41656/article/2018-02-28/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en?noCookies=1

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

Photo News -

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en

WWW.SUDINFO.BE

28.02.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.

Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.

Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.

L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.

Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

AXELLE

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Axelle

Date : **01/03/2018**
Page : **22-24**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Leo, Alessandra**

Circulation : **6210**
Audience : **0**
Size : **1401 cm²**

TEMPS PARTIEL : JE T'AIME, MOI NON PLUS

En Belgique, le temps partiel est une histoire de femmes : elles constituent 80 % des employé·es à temps partiel. Ces emplois sont présentés comme la solution pour articuler vie professionnelle et vie familiale : est-ce vraiment le cas ? Avec quelles conséquences ? Tour d'horizon d'un régime de plus en plus répandu.

ALESSANDRA LEO

Sandrine, commerciale dans une société d'informatique, a choisi de travailler à 4/5e à la naissance de son premier enfant. Heureuse de son choix, elle l'a renouvelé à la naissance de son deuxième, malgré le fait que sa charge de travail n'ait pas été revue à la baisse. Quant à Brigitte, employée dans un ministère, elle a choisi le 4/5e pour pratiquer sa passion, le yoga, et donner cours une fois par semaine.

Temps partiels subis

Mais Sandrine et Brigitte ne représentent que 10,8 % des femmes qui choisissent le temps partiel librement[1]. Toutes les autres le subissent, contraintes par le marché du travail et par l'insuffisance de la prise en charge collective du soin aux autres. Comme Margot, journaliste, et Alexia, employée administrative, qui travaillent à mi-temps. La première n'a pas trouvé de place en crèche ; le mari d'Alexia, cadre supérieur, voyage régulièrement à l'étranger, explique la jeune femme devant une

Le fait que le temps partiel est devenu majoritaire dans les secteurs tels que la grande distribution, l'Horeca, les soins de santé – où les femmes sont les plus représentées – a rendu l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleuses plus difficile, avec des horaires impossibles : horaires décalés, travail le week-end, etc.

AXELLE

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

tasse de café, le temps d'une pause dans sa recherche d'emploi. Car sa société a décidé de se séparer d'elle, son poste n'étant plus « crucial ». Et pour Véronique, vendeuse dans une grande surface, maman solo de deux enfants en primaire, c'était impossible de gérer seule sa famille tout en travaillant à temps plein… Le « choix » de toutes ces femmes n'en est donc pas vraiment un.

Mais comment en sommes-nous arrivé·es là ? Dans les années 1960, les femmes restaient en majorité au foyer. Puis, dans les années 1970, en même temps que les mouvements féministes prenaient de l'essor, elles furent appelées par l'État à collaborer à la productivité du pays. Le temps plein était un modèle. Celles qui ne trouvaient qu'un temps partiel ont eu droit à une allocation appelée AGR (allocation garantie de revenus), un « complément chômage » encore existant aujourd'hui, bien que régulièrement menacé[2].

À qui profite le temps partiel ?

Aujourd'hui, le travail à temps partiel est présenté comme une opportunité pour mieux « concilier » vie professionnelle et vie familiale. Esteban Martinez, professeur de sociologie à l'ULB, dénonce cette *« rhétorique de la conciliation »* lors d'un colloque[3] sur le temps partiel organisé en décembre par le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB).

Esteban Martinez souligne que les politiques publiques de l'emploi ont stimulé le temps partiel pour répondre, en réalité, aux besoins de flexibilité des entreprises. Et en une génération, le temps partiel des femmes a explosé : selon les chiffres présentés par le professeur, il est passé de 3,8 % de l'emploi total (hommes et femmes confondu·es) en 1973 à 27,4 % en 2016. Il représente aujourd'hui 44,9 % de l'emploi des femmes.

Le fait que ce régime est devenu majoritaire dans les secteurs tels que la grande distribution, l'Horeca, les soins de santé – où les femmes sont les plus représentées – a rendu l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleuses plus difficile, avec des horaires impossibles : horaires décalés, travail le week-end, etc. Bien loin de l'opportunité annoncée.

Les raisons du temps partiel

22 % des femmes travaillent à temps partiel uniquement parce que les services de soin (garderie, aide aux personnes) ne sont pas disponibles[4]. Un autre chiffre édifiant indique que 27,5 % des femmes travaillent à temps partiel pour des raisons « personnelles ou familiales ». *« La naissance d'un enfant, c'est un vrai cataclysme pour une femme »*, s'exclame lors du colloque Isabella Lenarduzzi, présidente et fondatrice de Jump, qui œuvre à l'égalité dans le monde de l'entreprise. En effet, 40 % des femmes changent de fonction ou de travail après une première naissance et leur taux d'emploi chute à 58 % après la troisième naissance… Cet « abandon » du monde du travail, plus important pendant les premières années de vie de l'enfant, est notamment dû au manque de places d'accueil de la petite enfance. Les chiffres fournis par l'ONE sont sans appel : en Fédération Wallonie-Bruxelles, un tiers des enfants seulement a une place disponible en milieu d'accueil.

La majorité des femmes subissent le temps partiel, contraintes par le marché du travail et par l'insuffisance de la prise en charge collective du soin aux autres.

Naissance d'un enfant donc, mais aussi parents âgés dont il faut s'occuper, gestion inégalitaire de la charge de travail à l'intérieur du couple… : *« Partout en Europe, le temps partiel est une affaire de femmes »*, constate Síle O'Dorchai, directrice scientifique de l'Iweps (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique). Les femmes occupent en effet 80 % des emplois à temps partiel en Belgique, avec une prédominance dans le secteur des soins à la personne.

Conséquences sur les pensions

La Belgique figure parmi les pays d'Europe aux pensions les plus basses : la pauvreté des femmes pensionnées est bien réelle. *« La pension légale mensuelle moyenne d'un homme est de 943 euros, celle d'une femme n'est que de 701 euros, bien en dessous du seuil de pauvreté »*, dénonce Estelle Ceulemans, responsable de la centrale générale de la FGTB, présente au colloque. Gaëlle Demez, des Femmes CSC, renchérit : *« Aujourd'hui, il n'y a pas de mécanisme de compensation sur la pension complémentaire du mari. En 2008, seulement 18 % des femmes avaient accès à cette pension, par rapport à 48 % des hommes ! »*

En quelques mots

- **Les femmes sont largement majoritaires parmi les emplois à temps partiel, mais la plupart n'ont pas choisi ce régime, comme nous le confient plusieurs travailleuses.**
- **Un colloque récemment organisé à Bruxelles a mis en lumière les dangers du temps partiel, notamment au vu des projets gouvernementaux en matière de pension.**
- **Dans ce contexte socio-économique défavorable, il existe pourtant des solutions à explorer pour améliorer l'autonomie des femmes et pour répondre à l'enjeu de société crucial qu'est le temps de travail.**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

AXELLE

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Les femmes à temps partiel travaillent moins et sont moins bien payées (le salaire mensuel des femmes est en moyenne 20 % inférieur à celui des hommes).

En effet, qu'on parle de la pension légale ou, comme Gaëlle Demez ici, de la « pension complémentaire » (versée par l'employeur/euse en complément de la pension légale), elles sont toutes deux proportionnelles au salaire perçu… Or les femmes à temps partiel travaillent moins et les femmes sont moins bien payées (leur salaire mensuel est en moyenne 20 % inférieur à celui des hommes).

Mais les femmes sont peu informées. Marie, professeure d'éducation physique à mi-temps et maman de trois enfants en bas âge, avoue ne pas avoir le temps d'y réfléchir, prise par un rythme forcené au quotidien. Pourtant, les femmes ont tout intérêt à savoir à quelle sauce elles vont être mangées. Ajoutons que les réformes des pensions prévues par le gouvernement privilégieront les carrières complètes, autrement dit : les hommes.

La précarité des femmes n'attend pas la pension

En Wallonie, 63 % du travail domestique et familial est assumé par les femmes. De plus, les femmes sont une majorité dans les secteurs où le temps partiel et les emplois peu qualifiés et/ou peu rémunérés constituent la norme : grande distribution, nettoyage, Horeca, services aux personnes, etc. Dans son enquête *Le travail protège-t-il de la pauvreté ?*, publiée en octobre 2016, Solidaris met ainsi en avant que 40 % des travailleurs/euses présentent un risque de basculer dans la pauvreté ou ont déjà dû faire face à une situation précaire. Une « catégorie » ressort particulièrement : les femmes. L'enquête analyse ainsi : « *Parmi les explications possibles, le taux élevé de temps partiels chez les femmes. En effet, près de 50 % des sondés qui ont un revenu sous le seuil de pauvreté ont un emploi à temps partiel.* »

Pourtant, en Belgique, les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes : en 2016, 56 % des diplômé·es universitaires belges étaient des femmes… Mais pas forcément dans les secteurs qui emploient le plus. « *Les femmes sont aujourd'hui 25 % des ingénieur·es en Europe, mais seulement 10 % en Belgique, et j'ai l'impression que tout le monde s'en fout !* », s'indigne Isabella Lenarduzzi. Alors que l'Italie a débloqué un budget de 3 millions d'euros pour permettre aux universités de réduire le minerval pour les jeunes filles qui voudraient s'inscrire dans les cours de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, la Belgique semble à l'arrêt avec son maigre 1 % de femmes inscrites en faculté de physique ou en informatique[5].

Des solutions ?

Pour Patricia De Marchi, conseillère « conciliation vie privée et professionnelle » au service d'étude de la CGSLB (syndicat libéral), il faudrait encourager une répartition des tâches plus égalitaire, en favorisant l'accès des pères à l'utilisation du congé parental, par exemple, à travers la possibilité d'un fractionnement majeur des périodes octroyées. Reine Marcelis, présidente de l'asbl Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, prône quant à elle la mise en place de services d'accueil adaptés aux nouveaux rythmes du travail : travail du dimanche, travail de nuit, horaires « décalés » ou changeants… D'une façon générale, les forces associatives semblent recommander une diminution collective du temps de travail. L'expérience dans une maison de repos suédoise, qui a réduit la semaine de travail à 30 heures, semble avoir été positive[6] : diminution du stress, de l'absentéisme et augmentation de la productivité. Un choix qui a certes un prix (évalué en Suède à 20.840 euros par emploi créé par an), mais qui a permis de diminuer les allocations de chômage, les dépenses en sécurité sociale et garde d'enfants. Ce coût devrait être estimé en Belgique, où le projet gouvernemental de création d'emplois reviendrait à 75.000 euros par an par emploi créé…

D'autres pistes pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes ont été dégagées par la commission socio-économique du CFFB après l'audition de différent·es expert·es : mieux informer les femmes, intégrer la dimension de genre dans les politiques sociales à venir, mieux organiser l'environnement de travail (augmentation des places d'accueil de la petite enfance, politique de mobilité adaptée aux horaires atypiques…), mais aussi lutter contre la répartition inégale des tâches familiales, contre la ségrégation sectorielle, améliorer la carrière des femmes, les aider à se lancer comme entrepreneuses… Un savant cocktail de culture, de législations et d'aménagements pratiques qui mènerait notre pays sur la voie de la modernité ?

1. Enquête sur les forces de travail (DGSIE) 2014, emplois hormis ALE et emplois occasionnels. SPF Économie, Direction générale statistique.
2. Le 5 décembre 2017, le ministre Kris Peeters a annoncé qu'il abandonnait la diminution de moitié de l'Allocation de garantie de revenus (AGR) qu'il souhaitait mettre en place au 1er janvier 2018. 31.000 travailleuses et 9.000 travailleurs (ONEM, Aperçu statistique 2016) risquaient de voir leurs revenus chuter du jour au lendemain. Le mouvement Vie Féminine, en première ligne de cette mobilisation contre cette mesure, s'est réjoui de l'annonce du ministre.
3. « Le temps partiel : quels atouts, quels risques majeurs, quels impacts financiers à long terme pour les femmes ? », 1er décembre 2017.
4. « Temps partiel choisi, contraint ou de compromis », Gérard Valenduc, FTU NAMUR 2012.
5. *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Danièle Meulders, Sile O'Dorchai et Natalie Simeu, Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management de l'ULB, 2011.
6. « Semaine de 30 heures : après la Suède, la Belgique fera-t-elle aussi preuve d'innovation sociale ? », www.levif.be, 12 avril 2017 (carte blanche de Maartje De Vries, du PTB, et de Janneke Ronse, de Médecine pour le Peuple).

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

CANALZ.LEVIF.BE

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

canalz.levif.be

Date : **01/03/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

Z-Womenomics 01/03/18

01/03/18 à 20:00 - Mise à jour à 06/02/18 à 16:44

Laurence Einsweiler membre du comité de direction de Pfizer, qui a été nominée au prix de l'Ambassadeur de l'égalité professionnelle organisé par JUMP, nous explique ses valeurs en termes de diversité. Pfizer est une société exemplaire en matière d'égalité professionnelle, qui valorise ses talents féminins.

GONDOLA (FR)

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gondola (fr)

Date : **01/03/2018**
Page : **18-20**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Goethuysen, Lisa**

Circulation : **10616**
Audience : **0**
Size : **1617 cm²**

GONDOLA (FR)

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

arriver plus tard pour déposer vos enfants à l'école ou repartir plus tôt pour les y reprendre ? Pas de problème. Par ailleurs, nous encourageons fortement nos collaborateurs à prendre des congés parentaux.

Vous mettez donc l'accent sur la famille ?

Effectivement. Procter & Gamble essaie d'initier un nouveau standard qui serait d'encourager chacun à prendre davantage de temps pour se consacrer à sa famille. L'objectif est de changer radicalement les mentalités. Cela pourrait se faire au travers de formations du personnel même si, personnellement, j'estime que ce sont les petits détails qui font la différence. Il n'est pas inutile, loin s'en faut, de rappeler à chacun que, à côté de leur famille, les femmes souhaitent aussi avoir une belle carrière professionnelle.

Estimez-vous que la mentalité actuelle pose problème ?

Absolument. Je pense qu'il existe encore trop de mythes sur l'inégalité entre hommes et femmes. Lors de notre discours au Forum économique mondial de Davos (Suisse), nous avons parlé du mythe selon lequel les femmes ne voudrait pas faire carrière. Ce n'est évidemment absolument pas le cas ! Beaucoup de gens croient aux mythes parce que subsiste au sein de notre société une image stéréotypée de la femme et parce que la parité n'est pas encore effective dans de trop nombreuses entreprises.

Saviez-vous que dans le top 30 des entreprises européennes de notre secteur, seules trois femmes exercent la fonction de CEO, soit à peine 10%. C'est détestable. Nous devons absolument obtenir la parité, ce qui signifie que douze femmes devraient être nommées à la direction de leur entreprise. Cela doit très certainement être possible!

Nous devons également battre en brèche les stéréotypes que véhiculent encore trop souvent les médias. Nous devons utiliser nos marques pour changer les mentalités. Par le passé, nous avions déjà agi très concrètement avec la campagne d'Ariel 'Share the load'. Nous étions partis de l'idée que, en Inde, deux enfants sur trois pensaient que faire la lessive était une tâche exclusivement féminine. Mais le plus frappant – ou le plus consternant – de l'histoire, c'est que 78% des gamines indiennes en sont convaincues. J'ajoute que 81% des pères indiens pensent que leurs filles doivent apprendre les tâches ménagères. Avec cette campagne, nous avons essayé d'en finir avec cette vision réductrice du rôle de la femme. Elle a déjà été vue 50 millions de fois dans 22 pays mais le plus gratifiant est de constater qu'elle a réellement initié un changement : deux millions d'hommes indiens ont signé une pétition dans laquelle ils affirment que, désormais, ils participeront aux tâches ménagères. C'est un premier pas important pour le changement des mentalités. Nous allons également utiliser cette campagne en France.

Procter & Gamble entend donc vraiment faire changer les mentalités mais un tel un changement a-t-il réellement eu lieu au sein de l'entreprise elle-même ?

Je constate qu'il n'y a effectivement plus de différence entre les deux sexes. Avec la campagne #WeSeeEqual, Procter & Gamble veut montrer que nous sommes tous égaux, que nous sommes tous ici pour faire du business et que peu importe que vous soyez une femme ou un homme. Je pense que, dans mon travail, on me considère comme quelqu'un qui veut faire des affaires, pas spécifiquement comme une femme ou un homme. Au niveau des salaires aussi nous avons réalisé l'égalité : chez nous, les femmes perçoivent un salaire identique à celui des hommes, pour une fonction et des résultats identiques. Il y a déjà plusieurs années que c'est le cas et c'est une exigence minimale. Voilà des années aussi que Procter & Gamble soutient les ouvrières des usines dans leur lutte pour obtenir un salaire égal. Je me dois de signaler que l'égalité salariale qui est de règle chez nous, nous la devons en grande partie à notre origine américaine.

Nous avons abondamment parlé de l'importance de l'égalité mais Procter & Gamble organise-t-il également des actions spéciales le 8 mars, pour la Journée internationale de la femme?

Nous serons présents au forum JUMP. Je vais y expliquer ce que nous faisons pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci dit, je ne pense pas que nous puissions nous contenter de parler du problème une fois par an. Pour être efficaces, nous devons travailler tous les jours au changement des mentalités.

GONDOLA (NL)

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Gondola (nl)

Date : **01/03/2018**
Page : **18-20**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **10616**
Audience : **22400**
Size : **1602 cm²**

GONDOLA (NL)

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Daarnaast moeten we ook de stereotiepe beelden die nog veel te vaak door de media worden opgehangen, doorprikken en wegwerken. We moeten onze merken gebruiken om de huidige mentaliteit te veranderen. Zo hebben we in het verleden al enkele acties gelanceerd zoals de campagne van Ariel 'Share the load'. Daarbij vertrokken we vanuit het inzicht dat 2 op de 3 kinderen in India denkt dat de was doen een vrouwenjob is. Opvallend is dat 78% van de Indiase meisjes dat ook effectief gelooft. Daarnaast denkt 81% van de Indiase mannen dat hun dochters huishoudelijke taken moeten leren. Die kortzichtige instelling probeerden we dankzij onze campagne weg te werken. De campagne werd ondertussen al zo'n 50 miljoen keer bekeken in 22 landen en het is leuk om te zien dat ze ook effectief een beweging in gang heeft gezet. Zo hebben al 2 miljoen Indiase mannen inmiddels een petitie ondertekend waarin ze zeggen dat ze voortaan mee zullen helpen in het huishouden. Dat is echt een belangrijke eerste stap om de mentaliteit te wijzigen. Daarom gaan we deze campagne nu ook in Frankrijk gebruiken.

› Jullie spelen dus in op emoties.

Ja, we proberen mensen echt te raken met onze campagnes. Dat was ook het geval met onze andere campagne van Always 'Like A Girl', die mee werd opgericht door de Vlaamse Michele Baeten. We vertrokken van het idee dat meisjes rond hun puberteit hun zelfvertrouwen verliezen. De uitdrukking 'Like a girl' werd dan ook maar door 17% van de mensen als iets positiefs beschouwd. Ondertussen werd de video een half miljard keer bekeken, met als gevolg dat nu maar liefst 76% van de mensen het als iets positief is gaan zien. Een geweldig resultaat, zeker omdat we op die manier ook meer zelfvertrouwen kunnen geven aan jonge meisjes en we merken dat de campagne een grote impact heeft gehad. Onze missie om mensen hun mentaliteit te wijzigen is alvast geslaagd, al is er natuurlijk nog steeds veel werk.

› Procter & Gamble wil dus echt de mentaliteit wijzigen, maar merkt u dat er binnen het bedrijf ook effectief een mentaliteitswijziging heeft plaatsgevonden?

Ja, ik merk dat er eigenlijk geen verschil meer is tussen de twee geslachten. Dankzij de campagne #WeSeeEqual wil Procter & Gamble benadrukken dat iedereen gelijk is. We zijn hier allemaal om zaken te doen en dan maakt het niet uit of je nu een vrouw of een man bent. Ik heb niet het gevoel dat ik specifiek aanzien wordt als man of vrouw, maar gewoon als iemand die zaken wil doen. En die gelijkheid zet zich ook door op het vlak van lonen. Bij ons verdient elke vrouw, op eenderwelke functie, exact hetzelfde loon als haar mannelijke collega die hetzelfde werk doet en hetzelfde resultaat aflevert. Dat is al jaren zo en dat is ook de minimumvereiste. Zo helpt Procter & Gamble vrouwen in fabrieken bijvoorbeeld al jaren om een gelijk loon te verkrijgen. Dat de loonkloof bij ons volledig is weggewerkt, hebben we vooral te danken aan onze Amerikaanse oorsprong.

› Hoe komt dat ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in 2018 nog steeds zo'n groot probleem is?

Als ik dat had geweten, dan was het probleem nu waarschijnlijk al wel opgelost. Maar ik denk dat het vooral komt omdat we alles op de lange baan schuiven. Zo leggen we onszelf bijvoorbeeld op om binnen 15 jaar het genderquotum te halen, maar dat is nog veraf. Als we daarentegen specifiek op zoek gaan naar 12 gekwalificeerde vrouwelijke CEO's, dan zal het probleem ook veel sneller worden aangepakt. Daarnaast denk ik ook dat men moet blijven werken aan de 'inclusion' (betrokkenheid). We moeten zien hoe we iedereen beter in het bedrijf kunnen laten passen. Daarvoor hebben we het project 'Valu Included Performing at your peak (VIP)' opgericht. Daarbij gaan we na of iedereen zich wel gewaardeerd en betrokken voelt bij het bedrijf. Het is immers belangrijk dat werknemers het gevoel hebben dat ze er erbij horen. Dat zorgt voor meer gelijkheid.

› We hebben het nu heel de tijd gehad over het belang van gelijkheid. Maar organiseert Procter & Gamble dan ook speciale acties op 8 maart, internationale vrouwendag?

Op 8 maart zijn we aanwezig op het JUMP Forum. Ik zal daarbij in het panel zitten en uitleg geven over wat we precies doen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verbeteren. Maar volgens mij moeten we niet enkel één keer per jaar op die genderongelijkheid focussen. Elke dag opnieuw moeten we proberen om de mentaliteit van mensen te wijzigen. Alleen zo kan gelijkheid er ook effectief komen.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

GONDOLA (NL)

1.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is vandaag de dag nog steeds een groot probleem. Daarom organiseert Procter & Gamble programma's als 'Flex at work' en wereldwijde campagnes als 'Share te load' van Ariel om mensen bewust te maken dat vrouwen en mannen gelijkwaardig zijn en ook zo behandeld dienen te worden. "We moeten onze merken gebruiken om de huidige mentaliteit te veranderen."

Lisa Goethuysen

8 maart, een dag waarop vrouwen wereldwijd in de bloemetjes worden gezet. Hoewel het ondertussen al 70 jaar geleden is dat vrouwen voor het eerst stemrecht kregen, lijkt er sindsdien nog niet veel veranderd. Veel vrouwen worden nog steeds gediscrimineerd omdat ze 'vrouw' zijn, kijk maar naar de 'Me Too'-campagne die het perfecte voorbeeld is van machtsmisbruik ten opzichte vrouwen en dat op alle mogelijke niveaus. Daarnaast moeten vrouwen nog steeds vechten tegen het glazen plafond, moeten ze zich elke dag net dat tikkeltje meer bewijzen dan hun mannelijke collega's en verdienen ze nog steeds minder. Toch zijn er ook bedrijven die het erg goed doen op het vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarom liepen we langs bij Procter & Gamble, een bedrijf dat hoog aangeschreven staat op het vlak van gendergelijkheid. We spraken er met Caroline Thomaes, Benelux Country Leader & Belux Sales Director bij Procter & Gamble, die zelf als ervaringsdeskundige de ideale persoon was om ons meer uitleg te geven over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen haar bedrijf.

› Heeft u zelf ooit te maken gehad met genderongelijkheid?

Zeker. Toen ik twintig jaar geleden begon op de verkoopafdeling van Procter & Gamble, was ik de enige vrouw. Het was een echte mannenwereld. De eerste tien jaar van mijn carrière kwam ik op zakenreizen geen enkele vrouw tegen. Maar als ik dat vergelijk met nu is de situatie toch wel serieus veranderd. Het is nog steeds niet perfect, maar over het algemeen staat men in het bedrijfsleven nu veel opener ten opzichte van vrouwen. Ik illustreer het altijd aan de hand van deze anekdote. Een papa rijdt samen met zijn zoon op de autosnelweg, maar krijgt dan een ongeval. De vader is op slag dood en de jongen wordt afgevoerd naar het ziekenhuis, maar daar wil de chirurg hem niet opereren omdat hij haar zoon is. Toen ik dit verhaal 15 jaar geleden vertelde, keek iedereen diep geschokt door het feit dat de moeder van de jongen de chirurg was. Nu is de mentaliteit zodanig gewijzigd dat niemand er meer van opkijkt dat het om een vrouwelijke chirurg gaat. Er is dus wel degelijk een evolutie merkbaar in de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

› Wat heeft u geholpen om met die ongelijkheid om te gaan?

Er zijn twee belangrijke elementen die een rol hebben gespeeld. Enerzijds mag je natuurlijk niet de context van de grote distributie en de verkoop vergeten. Het is een harde wereld. Ik heb heel veel kei harde zakenmensen ontmoet, maar ik probeerde altijd om door hun harde taal heen te kijken en op zoek te gaan naar het echte probleem en dat dan aan te pakken. Dat heeft me enorm geholpen, omdat ik besefte dat de vele aantijgingen geen persoonlijke aanval waren, maar dat het gewoon eigen was aan de sector. Anderzijds heeft Procter & Gamble me vanaf het begin het vertrouwen gegeven dat ik nodig had en dat zorgt natuurlijk voor veel vrijheid. Zo wist ik dat ik gesteund werd en kon ik er zonder problemen opuit trekken en mijn ding doen.

› U heeft het over vertrouwen, maar hoe probeert Procter & Gamble verder nog om gelijkheid binnen het bedrijf te versterken?

Eerst en vooral streven we binnen ons bedrijf het genderquotum van 50% mannen en 50% vrouwen na. In België hebben we ons doel al bereikt, met 51% vrouwen. We zijn dan ook een van de voortrekkers als het aankomt op gendergelijkheid. Toch moet het nog beter, want wereldwijd voldoen we nog niet aan de 50%-regel. Op internationaal niveau zijn al 45% van de managers bij Procter & Gamble vrouwen. Dat is goed nieuws, maar we willen het cijfer nog opvoeren zodat er overal evenveel mannen als vrouwen werken.

Toch is het genderquotum voor mij niet meer dan een cijfer. Wat echt telt is de mentaliteit die erachter zit: voelt iedereen zich goed binnen het bedrijf? Om daaraan tegemoet te komen, introduceren we programma's als 'Flex at work' om onze werknemers de kans te geven om zelf te bepalen wanneer ze beginnen en stoppen met werken. Het maakt immers niet uit wanneer iemand zijn werk doet, zolang het resultaat er maar is. Bovendien voelen mensen zich veel beter op hun gemak als ze zelf hun dagindeling kunnen kiezen en dat zorgt voor de nodige vrijheid. Willen ze bijvoorbeeld 's morgens de kinderen afzetten op school of 's avonds vroeger vertrekken om ze terug te gaan oppikken? Dan kan dat perfect. Daarnaast wordt ook ouderschaps- en zwangerschapsverlof erg gestimuleerd.

› Er komt dus meer nadruk te liggen op het gezin?

Ja, eigenlijk probeert Procter & Gamble een nieuwe norm op te leggen, waarbij mensen worden aangemoedigd om meer tijd door te brengen met hun gezin. Het is echt de bedoeling om de mentaliteit te veranderen. En dat kan onder meer door opleidingen te geven aan het personeel, al denk ik persoonlijk dat vooral de kleine details het verschil maken. Zo helpt het bijvoorbeeld om collega's erop te wijzen dat vrouwen naast hun gezin ook een carrière kunnen uitbouwen.

› Is er volgens u dan een probleem met de huidige mentaliteit?

Ja, volgens mij heersen er nog te veel mythes over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Tijdens onze speech op het World Economic Forum in Davos (Zwitserland) hadden we het bijvoorbeeld over de mythe dat vrouwen geen carrière zouden willen maken. Dat is absoluut niet het geval, natuurlijk willen vrouwen ook een carrière uitbouwen. Veel mensen geloven de mythes omdat er binnen onze maatschappij een stereotiep beeld van de vrouw wordt opgehangen en omdat het genderquotum in veel bedrijven nog steeds niet in de orde is. Zo zijn er in de top 30 van Europese bedrijven binnen onze sector slechts 3 vrouwelijke CEO's, goed voor ongeveer 10%. Dat is verschrikkelijk. We moeten echt het 50%-quotum halen en daarvoor zijn er dus nog 12 andere topvrouwen nodig. Daarbij moeten we zelf specifiek op zoek gaan naar 12 gekwalificeerde vrouwelijke CEO's, dat moet ongetwijfeld een haalbare kaart zijn.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

WWW.CIELFM.BE

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.cielfm.be

Date : **01/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.cielfm.be/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun/

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

03/01/2018 03:30 by Leo Bonaven

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans. Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande. Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi.

Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique. L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène. Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

Author: Leo Bonaven

WWW.LEVIF.BE

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.levif.be

Date : **01/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **210640**
Size : **--**

http://www.levif.be/actualite/belgique/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun/article-normal-807257.html

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

© Belgaimage

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.

Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.

Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.

L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène. Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

WWW.RTBF.BE

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **01/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **120081**
Size : **--**

https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun?id=9853799

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

Une campagne de sensibilisation en France - © Tous droits réservés

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.

En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.

Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans. Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.

Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande. Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi.

Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique. L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène. Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

WWW.SKYNET.BE

1.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.skynet.be

Date : **01/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **124451**
Size : **--**

http://www.skynet.be/actu-sports/belgique/article/1836763/le-parlement-wallon-reclame-la-fin-du-harcelement-sexiste-dans-les-transports-en-commun

Le Parlement wallon réclame la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun

il y a 16 h | Belga

Le Parlement wallon a approuvé mercredi à l'unanimité une résolution visant à renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun, notamment en quantifiant ce phénomène qui paraît sous-estimé dans les statistiques officielles.

Le texte, initié par la députée PS Véronique Bonni, a été amendé pour mieux prendre en compte les efforts déjà réalisés par les TEC et le caractère prioritaire que reconnaît le gouvernement à cette lutte.
En 2016, la police fédérale a enregistré 266 cas de violences sexuelles dans les transports en commun pour toute la Belgique, alors que les études montrent un taux de harcèlement sexiste bien plus élevé dans l'espace public.
Ainsi, une étude de 2016 de l'association JUMP pour l'égalité des genres conclut qu'en Europe, 98% des femmes ont fait l'objet de comportements sexistes dans la rue ou les transports en commun. Une autre étude de 2014 de l'université métropolitaine de Londres conclut qu'environ 75% des femmes belges auraient subi au moins une forme de violence dans l'espace public avant l'âge de 17 ans.
Peur, angoisse et insécurité génèrent par ailleurs des stratégies d'évitement et d'arrangement de la part des femmes, et entravent leur accès à la mobilité, vecteur d'autonomie, soulignent les députés wallons.
Ils demandent notamment au Groupe TEC d'envisager la mise en place d'une application smartphone permettant de rapporter les comportements de harcèlement sexuel, de permettre l'appel d'urgence et d'étudier l'intérêt de mettre en place un système d'arrêt à la demande.
Les députés veulent aussi que le Groupe TEC mène des campagnes de sensibilisation, médiatise les lois existantes et rappelle aux victimes que les comportements sexistes filmés par caméra dans les bus peuvent être demandés par le procureur du Roi. Information sur les procédures, le numéro d'urgence, le comportement à adopter lorsqu'on est témoin d'une agression sexuelle, etc., figurent aussi parmi les demandes, de même qu'une meilleure formation des chauffeurs à la problématique.
L'idée est aussi d'intégrer, dans le questionnaire de satisfaction des usagers, un indicateur du harcèlement sexuel, afin de mieux quantifier le phénomène.
Selon le cabinet du ministre Di Antonio, l'essentiel des demandes du Parlement ont déjà été intégrées dans le contrat de gestion des TEC wallons.

PLUS.LESOIR.BE

05.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **05/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

http://plus.lesoir.be/143226/article/2018-03-05/violence-faites-aux-femmes-pour-ou-contre

Violence faites aux femmes, pour ou contre?

ÈNE KAUFER ET LAURENCE ROSIER, MILITANTES FÉMINISTES, AINSI QU'UN COLLECTIF DE SIGNATAIRES*

L'intitulé interpellant d'un colloque (« Egalité femmes-hommes : où en est-on ? ») à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles fait réagir de nombreuses personnes qui y voient une remise en question du bien-fondé des luttes contre les violences faites aux femmes. Elles déplorent également des erreurs de casting dans le choix des invités.

Egalité femmes-hommes : où en est-on ? » Tel est l'intitulé du colloque organisé le 7 mars par le Bureau du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'occasion de la Journée internationale des luttes pour les droits des femmes. Si l'on se réfère à la présentation du colloque et à la liste des intervenant.e.s, la réponse est simple : on n'en est nulle part.

Pour commencer par le choix des invité.e.s : un simple survol des noms aboutit à constater la totale absence de diversité : l'égalité ne concernerait-elle pas les femmes de toutes origines ?

PLUS.LESOIR.BE

05.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Plus en détail, regardons l'organisation de la journée : le panel numéro deux prévoyait certes de réunir la ministre Isabelle Simonis (qui a l'égalité dans ses compétences), ainsi que des représentantes d'associations (dont certaines ont depuis décliné l'invitation). Mais l'on peut se poser de sérieuses questions quant à la composition du premier panel. Car il peut paraître étrange qu'en cette veille de 8 mars qui, cette année, met à l'honneur les activistes rurales et urbaines (thématique Nations Unies), le parlement de la FWB trouve pertinent de « discuter » le mouvement #MeToo : en se demandant s'il n'est pas l'indice d'un féminisme qui exprime « *la haine des hommes* » (position exprimée dans la tribune des 100 parue en janvier et signée notamment par la professeure historienne Anne Morelli) ou s'il ne signifie pas que « *Les nouveaux censeurs progressistes nous préparent un enfer* » (Raphaël Enthoven dans *Le Figaro* en janvier), pour citer deux des invité.e.s.

Et les femmes philosophes ?

La FWB trouve donc pertinent d'inviter le philosophe médiatique Raphaël Enthoven. Dans le mouvement « Balance ton porc », il est l'un de ceux/celles qui voient d'abord les risques de « délation », bien que très peu de noms aient été « balancés ». Il donne de manière constante son avis sur ce que les féministes « devraient faire », voire devraient penser, si bien que certain.e.s ont rebaptisé ironiquement sa chronique matinale sur Europe 1 « Les féministes se plantent ». Si le souhait de la FWB était de prendre un peu de hauteur face à ce mouvement qui bouleverse les rapports de pouvoir, n'y avait-il pas des personnalités plus compétentes en la matière, et notamment des philosophes femmes ? Car oui, les femmes ne se contentent pas de « balancer » ou de militer, elles réfléchissent et ouvrent des perspectives d'actions aussi, malgré une certaine invisibilité médiatique, et le 8 mars est une bonne occasion de le rappeler (nous pensons notamment à Geneviève Fraisse, qui analyse les récents mouvements féministes sous l'angle politique, ou Manon Garcia, qui décortique la notion de consentement…). Et si le souhait du parlement était de donner aussi la parole à des hommes, pourquoi ne pas inviter un féministe (par exemple l'un des signataires de la tribune #WeToo, avec un autre Raphaël, Glucksmann cette fois) ?

Le parlement de la FWB trouve approprié de poser, dans sa présentation (non publique) aux possibles intervenant.e.s, cette question : « *Jusqu'à quel point une femme doit-elle tolérer des comportements déplacés ?* » Imagine-t-on un débat sur l'égalité entre personnes blanches et non blanches, où l'on s'interrogerait sérieusement pour savoir jusqu'à quel point les secondes « doivent tolérer des discriminations » ? Imagine-t-on, lors de la journée contre l'homophobie, d'inviter un.e philosophe qui nous expliquerait que l'homophobie est certes condamnable, mais que les LGBTQI exagèrent et que bientôt on ne pourra plus se déclarer hétérosexuel.le ?

Quelles « dérives ? »

Interpellée, la FWB plaide pour un « débat contradictoire », comme si la parole des femmes, à peine « libérée », devait déjà être mise en question. A quand un débat intitulé « *Violences faites aux femmes : pour ou contre* » ?

Tout cela va à l'encontre d'autres positions prises par la FWB, comme le projet AlterEgales

PLUS.LESOIR.BE

05.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ou la signature de la Convention d'Istanbul par laquelle les autorités s'engagent, à leurs différents niveaux, à lutter contre les violences faites aux femmes. Vouloir mettre l'accent sur les supposées « dérives » de cette lutte – dérives jusqu'ici surtout fantasmées – participe d'un « backlash » (un retour en arrière) qui permet de masquer l'objectif principal : mettre fin aux violences. S'il y a bien un sujet qui mérite toute l'attention d'un parlement à l'occasion du 8 mars, c'est la mise en place de mesures concrètes de prévention et de lutte contre ces violences.

Heureusement, le mouvement féministe est bien plus riche, plus plein de ressources (autres que matérielles, qui manquent cruellement), plus diversifié, plus vivant, allant de l'avant. Et ses luttes ne se limitent pas au 8 mars et à la période attenante, elles vont se poursuivre tous les jours de l'année, et concerneront tous les domaines, de l'éducation à la justice.

***Signataires :** Priscilla Adabe Helledy, actrice et fondatrice de monsprym.com ; Leila Agić, présidente des Jeunes Socialistes de Molenbeek ; Cinzia Agoni, militante pour les droits des personnes handicapées ; Latifa Ait-Balaa, vice présidente des Femmes MR ; Tüline Akay, militante féministe ; Judith Allard, citoyenne du monde ; Achaïso Ambali, militante afroféminine et femme de médias ; Noura Amer, présidente d'AWSA-Be ; Sema Aydogan, militante féministe ; Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine ; Caroline Berliner, autrice et comédienne ; David Berliner, professeur ULB ; Françoise Berlanger, autrice et metteur en scène ; Anne Bernard, directrice du Centre Librex ; Cécile Bertrand, cartooniste ; Fabienne Bettex, formatrice en autodéfense féministe ; Nicolas Bogaerts, historien et journaliste ; Laurence Boudart, citoyenne ; Philippe Bouillard, professeur ULB ; Anne Boulord, journaliste ; Florence Brasseur-Maton, maître-assistante en langue française HEH ; Rolande Buyens, « Pour une meilleure justice » ; Laura Calabrese, professeure ULB ; Isabelle Capiaux, féministe ; Julie Carlier, réalisatrice, activiste féministe ; Valérie Carlier, groupe Femmes Femmes Femmes ; Annalisa Casini Mascagni, féministe ; Carmen Castellano, secrétaire générale des FPS ; Anne Cattiez, féministe ; Amandine Chatelain, militante et membre du café féministe « Le poisson sans bicyclette » ; Françoise Chatelain, chercheuse ULB ; Charlotte Chatelle, militante et membre du café féministe « Le poisson sans bicyclette » ; Laura Chaumont, féministe ; Françoise Claude, féministe ; Sandrine Chapelinckx, femmes CDH, administratrice CFFB ; Joëlle Collard, psychologue-thérapeute ; Martine Collin, enseignante retraitée, chanteuse du groupe Gam ; Camille Coomans, chroniqueuse et militante féministe ; Daphné Coquelle, militante féministe queer inclusive ; Olivier Corten, professeur ULB ; Christelle Cotton, Pôle académique Louvain ; Philippe Crampagne, enseignant ; Marie-Eve Damar, maître de conférence ULB ; Mathieu De Backer, citoyen proféministe ; Florence Degavre, chercheure ; Michel Degreef, citoyen ; Dominique Deshayes, coordinatrice Droits des Femmes, Amnesty Belgique francophone ; Lisa De Henau, actrice ; Jérémie Detober, journaliste ; Ariane Dierickx Petit, directrice générale de l'ILot-Sortir du sans-abrisme ; Dolorès Dupaix, artiste photographe, systémicienne et féministe ; Matilda Delier, psychologue sociale et interculturelle ; Amélie Dogot, journaliste ; François Dubuisson, professeur ULB ; César Emotte, étudiant ; Victoire Emotte, étudiante ; Vinciane Fastré, assistante sociale ; Fanny Filosof, féministe ; Pauline Forges, Féminisme yeah ! ; Jean-Yves Franchère, professeur ULB ; Murielle Frenay, militante écolo ; Şeyma Gelen, militante féministe et antiraciste ; Florence Gérard, consultante en affaires européennes ; Laila Ghozzi, chargée de formation en éducation permanente féministe ; Laurent Godichaux, DJ et scénariste ; Henri Goldman, rédacteur en chef de la revue Politique ; Nathalie Grandjean, philosophe féministe, UNamur ; Anne Grauwels, UPJB ; Héloïse Guimin-Fatti, transféministe, artiste et chercheure indépendante ; Florence Hainaut, journaliste ; François Harray, écrivain et photographe ; Lara Herbinia, photographe ; Maggy Herzet, fonctionnaire ; Shirley Hicter, photographe ; Paola Hidalgo, féministe ; Philippe Hiligsmann, Doyen

PLUS.LESOIR.BE

05.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Faculté de philosophie, arts et lettres UCL ; Ella Hittvis, Feminisme Yeah ! ; Rosine Horincq, psychologue ; Cristal Huerdo Moreno, maître de langue Umons/Saint-Louis ; Patricia Ide, comédienne ; Manoë Jacquet, Plateforme pour la santé des femmes ; Rabab Khairy, administratrice de la Ligue des Droits de l'Homme ; Dorothée Klein, Femmes CDH ; Maria Lagana, militante pour une société égalitaire (genre, classe, race) ; Marie-Hélène Lahaye, autrice du blog « Marie accouche là » ; David Lallemand Pesleux, citoyen ; Lara Lalman, travailleuse et militante en éducation permanente et promotion de la santé ; Florence Lebailly, secrétaire générale de l'ASPH et d'Espace Seniors ; Martine Legros, pensionnée de l'enseignement ; Isabella Lenarduzzi, JUMP ; Myriam Leroy, journaliste et autrice ; Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes ; Céline Lory, artiste-musicienne ; Véronika Mabardi, autrice ; Marie-Jo Macors, « indécrottable énervée par le sexisme et les violences faites aux femmes » ; Renaud Maes, professeur à l'Université Saint-Louis ; Jean Mahaux, photographe ; Luc Malghem, auteur ; Marie Mandy, réalisatrice ; Pascale Maquestiau, militante ; Xénia Maszowez, militante féministe ; Rosanne Mathot, journaliste ; Christine Matton, féministe et présidente de STEP ASBL ; Zoé Maus, sociologue, formatrice/enseignante ; Patrica Melotte, psychologue sociale ; Maco Meo, journaliste indépendante ; Daniele Meulders, professeure ULB ; Elisabeth Mertens, journaliste ; Véronique Meunier, directrice de l'ASBL « les Ateliers de la Chaise Musicale » ; Gaetane Meurice, féministe ; Christophe Mincke, co-directeur de la « Revue Nouvelle » ; Myriam Monheim, psychothérapeute ; Delphine Noels, réalisatrice ; Anne-Marie Obbiet, Féminisme Yeah ; Sabine Panet, rédactrice-cheffe d'Axelle magazine ; David Paternotte, professeur ULB ; Muriel Petit, féministe ; Charlotte Pezeril, université Saint-Louis, directrice de l'Observatoire du sida et des sexualités ; Valérie Piette, professeure ULB ; Perrine Pigeon, Directrice de la Maison Plurielle ; Christine Planus, déléguée syndicale CGSP ; Nadine Plateau, CFFB ; Elsa Poisot, autrice et metteure en scène ; Marie-Christine Pollet, professeure ULB ; Donatienne Portugaels, administratice à l'Université des Femmes ; Inès Rabadan, autrice et réalisatrice ; Isabelle Rey, autrice et réalisatrice ; Ana Isabel Rodriguez, militante féministe ; Florence Ronveaux, instructrice en autodéfense pour femmes ; Geoffrey Roucourt, militant LGBTI+ ; Marcelle Saudoyez, citoyenne ; Cataline Sénéchal, coordinatrice Forum Abattoir ; Zack Smithson, historienne de l'art ; Hélène Spitaels, militante féministe ; Claire Stappaerts, Femmes cdH ; Laurence Stevelinck-Withofs, féministe ; Paola Stévenne, autrice et réalisatrice ; Simone Susskind, sénatrice fédérale PS et membre du Parlement régional bruxellois ; Edgar Szoc, auteur et enseignant ; Corinne Torrekens, professeure à l'ULB ; Dorothée Van Avermaet, citoyenne ; Aurore Van Opstal, militante et réalisatrice féministe ; Laurence Van Paeschen, chargée de communication ; Cécile Vanderpelen-Diagre, professeure-chargée de cours ; Pierre Van den Dungen, historien ULB ; Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur pour la politique de genre (UCL) ; Marie-Hélène Vaurs, militante féministe ; Jeanne Vercheval-Vervoort, militante féministe ; Véronique Vercheval, photographe ; Magali Verdier, féministe ; Anne Vervier, formatrice en rédaction professionnelle ; Elodie Verlinden, chercheure ULB ; Corinne Vida, professeure de philosophie et de citoyenneté ; Pascale Vielle, professeure UCL ; Violaine de Villers, réalisatrice ; Viviane Wansart, comédienne ; Catherine Watrin, Maître-assistante en psychologie ; Julie Wauters, féministe ; Annie de Wiest, sociologue du genre ; Sophie-Judith Weverbergh, relectrice et écrivaine ; Irene Zeilinger, sociologue et formatrice d'autodéfense féministe.

BELGA

06.03.2018

NEWS AGENCY
JUMP 2
Ref : 27075

Belga

Date : **06/03/2018**
Page : **79**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **--**

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise

(BELGA) = À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

"Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes", assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans. Cette étude sous-tend le projet "Woman Up", imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. "Woman Up" entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication.

Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges.

BX1.BE

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bx1.be

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://bx1.be/news/seule-femme-belge-dix-ose-lancer-propre-entreprise-quune-trois-tentee/

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise, alors qu'une sur trois est tentée

À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

"*Les femmes continuent de souffrir d'une "présomption d'incompétence" face aux hommes*", assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans. Cette étude sous-tend le projet "Woman Up", imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. "Woman Up" entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication.

Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges.

Belga – Photo : Nicolas Lambert/ Belga

FR.METROTIME.BE

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

fr.metrotime.be

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **10000**
Size : **--**

https://fr.metrotime.be/2018/03/06/news/seule-une-femme-belge-sur-dix-ose-lancer-sa-propre-entreprise/

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise

06/03/2018

À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel. « Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes », assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans.

Cette étude sous-tend le projet « Woman Up », imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. « Woman Up » entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication.

Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges.

Source: Belga

WWW.7SUR7.BE

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.7sur7.be

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **106583**
Size : **--**

http://www.7sur7.be/7s7/fr/1521/Carriere/article/detail/3382704/2018/03/06/Seule-une-femme-belge-sur-dix-ose-lancer-sa-propre-entreprise.dhtml

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise

Par: rédaction
6/03/18 - 14h34 Source: Belga

© thinkstock.

À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

"Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes", assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans.

Cette étude sous-tend le projet "Woman Up", imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. "Woman Up" entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication.

Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges.

WWW.BRUSSELSTIMES.COM

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.brusselstimes.com

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.brusselstimes.com/business/10532/only-one-woman-in-10-opens-her-own-business

Only one woman in 10 opens her own business

Tuesday, 06 March 2018 16:49

© Belga
Just 9% of Belgian women decide to become their own bosses, whereas one in three say they are tempted to go into business, a nationwide study commissioned by the Woman Up Project revealed on Tuesday.

Women polled in the study mentioned a negative perception of businesswomen as against businessmen, a feeling of not belonging, and financial uncertainty as obstacles to the development of their professional project.

"Women continue to suffer from a "presumption of incompetence" compared to men," says Isabella Lenarduzzi, founder of Jump, a social enterprise that promotes gender equality at work. Some 30% of respondents said that presumption discouraged them from going into business, according to a survey conducted among about 1,000 women aged 20 to 55 years.

This study underpins the Woman Up Project, mounted by the Ulule participatory financing platform and the Contrex brand. Woman Up aims to provide six innovative projects by businesswomen with financial and professional support as well as communication advice.

Women themselves are not immune to gender stereotypes. About 75% of respondents felt that senior female professionals did not have enough time for their families. The main drawbacks respondents mentioned also included fear of financial risks, of business failures and of reduced social security.

Andy Sanchez
The Brussels Times

WWW.DHNET.BE

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.dhnet.be

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **177825**
Size : **--**

http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/belga/seule-une-femme-belge-sur-dix-ose-lancer-sa-propre-entreprise-5a9e90b5cd7063d56713488d

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise

Publié le mardi 06 mars 2018 à 13h57 à BRUXELLES (Belgique)

À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

"Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes", assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans. Cette étude sous-tend le projet "Woman Up", imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. "Woman Up" entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication. Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges. (Belga)

© 2018 Belga. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par Belga. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de Belga.

WWW.LALIBRE.BE

06.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lalibre.be

Date : **06/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **101663**
Size : **--**

http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/seule-une-femme-belge-sur-dix-ose-lancer-sa-propre-entreprise-5a9e90b5cd7063d56713488d

Seule une femme belge sur dix ose lancer sa propre entreprise

Publié le mardi 06 mars 2018 à 13h57 à BRUXELLES (Belgique)

À peine 9% des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle mardi une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

"Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes", assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail. Elles sont ainsi 30% à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans. Cette étude sous-tend le projet "Woman Up", imaginé par la plate-forme de financement participatif Ulule et la marque Contrex. "Woman Up" entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication. Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres. Quelque 75% des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille. La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges. (Belga)

© 2018 Belga. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par Belga. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, rediffusée, traduite, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de Belga.

DEZE WEEK

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Deze Week (ed. Middenkust)

Date : **07/03/2018**
Page : **1+9**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **67443**
Audience : **0**
Size : **341 cm²**

West-Vlaamse Pascale Van Damme strijdt voor gelijkheid tussen man en vrouw

▸9

PASCALE VAN DAMME IS GENOMINEERD VOOR DE WO.MEN@WORK AWARD

DE OFFICIËLE PRIJSUITREIKING OP 8 MAART IN HET JUMP 2018 FORUM TE BRUSSEL.

"Gelijkheid gaat veel verder dan man en vrouw"

KNOKKE-HEIST ▪ Pascale Van Damme, managing director van Dell EMC BeLux, is kort samengevat een straffe madam. De Knokke-Heistse is dit jaar namelijk door de JUMP-organisatie genomineerd om CEO-ambassadeur voor professionele gendergelijkheid te worden. De Wo.Men@Work Award beloont jaarlijks de leidinggevende die het hardst werkt om deze gelijkheid te bereiken binnen zijn of haar bedrijf.

EMILY BILLIAU

Pascale's strijd voor gelijkheid is gegroeid uit eigen ervaring en eigen overtuiging. Tijdens de beginjaren van haar carrière werd ze reeds geconfronteerd met genderongelijkheid. "Toen ben ik het belang van *gender equality* beginnen inzien", deelt Pascale. "Wanneer ik solliciteerde voor managerfuncties werd ik een paar keer geweigerd omdat ik een vrouw was. Een jonge vrouw die nog een gezin moest opstarten en daardoor zogezegd niet ten volle voor een carrière kon gaan. Als ik dan later toch in een leidinggevende functie terecht kwam en ik ging samen met een man op klantenbezoek, dan werd er altijd verondersteld dat mijn mannelijke collega de manager was en ik de assistent." De situatie is de dag van vandaag al veel verbeterd, maar er is ongetwijfeld nog heel veel werk aan de winkel. "Er zijn intussen al heel wat bedrijven die zich focussen op gendergelijkheid. Men houdt al veel meer rekening met diversiteit en inclusiviteit. Maar als je bijvoorbeeld Europa vergelijkt met de Noordse landen, dan zijn zij op dat gebied al veel verder geëvolueerd dan de rest van de wereld."

MEER DAN GENDER ALLEEN

"Je moet als managementteam het juiste voorbeeld geven en aandacht besteden aan diversiteit binnen het bedrijf. En dat gaat veel verder dan gender alleen. Ook cultuur, geaardheid, leeftijd, etniciteit en persoonlijkheid zijn hierbij belangrijk. Gelijkheid gaat veel verder dan man en vrouw." Pascale en haar team hanteren binnen Dell EMC BeLux verschillende maatregelen om die professionele gelijkheid te bevorderen. "Bij openstaande functies moeten er ook steeds vrouwelijke kandidaten deelnemen. We zorgen er verder voor dat er gelijke salarissen zijn voor beide geslachten, *equal pay* is heel belangrijk. In onze jobomschrijvingen gaan we woorden hanteren die vrouwen aantrekkelijk vinden. En we voorzien de mogelijkheid voor vrouwen met een drukke gezinssituatie om van thuis uit te werken."

NIET PERFECT

Bij ieder bedrijf draait het eindelijk om winst draaien, maar Pascale opteert om dit te doen op een menselijke manier.

"Je krijgt zoveel meer terug met zo'n aanpak want ik geloof in duurzaamheid. Hoe meer ik doe voor de werknemers, hoe meer ik terugkrijg. Diversiteit en inclusiviteit zijn zo belangrijk omdat je door diverse inzagen en invloeden van verschillende kanten een veel ruimere kijk op zaken krijgt. Ieder kan van elkaar leren. Als je alle visies samen legt, heb je een veel betere weerspiegeling van de maatschappij binnen het bedrijf. Wat veel meer resultaten boekt. Er zijn heel wat skills waar vrouwen enorm sterk in zijn. Denk maar aan problem solving, analytisch denken, empathie en teamwork. Vaardigheden die toch wel zeer relevant zijn voor de toekomst. Vrouwen moeten zichzelf niet verliezen, authentiek blijven en vooral doen waar ze zich goed bij voelen. Want veel te veel vrouwen doen dat niet. Je hoeft helemaal niet perfect te zijn. Je moet enkel zorgen dat je balans vindt in het leven", geeft Pascale tot slot mee. ■

DEZE WEEK

07.03.2018

PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

Pascale Van Damme: "Vrouwen moeten zichzelf niet verliezen, authentiek blijven en vooral doen waar ze zich goed bij voelen."

L'AVENIR

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Avenir

Date : **07/03/2018**
Page : **9**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **84755**
Audience : **428200**
Size : **179 cm²**

No. of publications: 6 - L'Avenir Entre Sambre et Meuse, L'Avenir Le Courrier, L'Avenir Le Courrier de l'Escaut, L'Avenir Le Jour Verviers, L'Avenir Luxembourg

ÉCONOMIE

À peine une femme sur dix patronne

À peine 9 % des femmes belges se décident à devenir leur propre patronne, alors qu'une sur trois se dit tentée par l'aventure entrepreneuriale, révèle une étude nationale commandée par le projet Woman Up. Elles pointent notamment la perception négative des entrepreneuses face à leurs homologues masculins, le sentiment d'imposture et l'incertitude financière comme obstacles à l'épanouissement de leur projet professionnel.

« Les femmes continuent de souffrir d'une 'présomption d'incompétence' face aux hommes », assène Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'entreprise sociale Jump, qui promeut l'égalité entre genres au travail.

Elles sont ainsi 30 % à affirmer que cette étiquette représente un frein à leur volonté d'entreprendre, selon une enquête réalisée sur un millier de femmes âgées de 20 à 55 ans. Cette étude sous-tend le projet « Woman Up » qui entend dès lors soutenir en 2018 six dossiers innovants d'entrepreneuses en leur assurant un soutien financier, un accompagnement professionnel et des conseils en communication.

Les femmes elles-mêmes n'échappent pas aux clichés de genres.

Quelque 75 % des interrogées estiment que les cadres supérieures ne disposent pas de suffisamment temps pour leur famille.

La crainte des risques financiers, d'un échec commercial et de voir leur sécurité sociale réduite constituent en outre les principales entraves pointées par les femmes belges. ■

Dragonimages - Fotolia

Devenir patronne de sa propre entreprise : un challenge qui tente peu les femmes belges.

L'ECHO

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **07/03/2018**
Page : **1+3**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Lauwers, Michel**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **1261 cm²**

L'appel de 50 CEO pour l'égalité à la tête des sociétés

Dans une lettre ouverte, 50 CEO lancent un appel pour que nos entreprises accordent davantage de place aux femmes à leur sommet. À la veille de la Journée internationale des droits de la femme, ils soulignent que, dans un monde en changement de plus en plus rapide, les sociétés ont tout à gagner d'une plus grande diversité dans leur comité de direction. Aujourd'hui, les entreprises belges en sont loin: leurs directions comptent environ 10% de femmes à peine, un chiffre qui monte à 18% dans les sociétés co-

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

L'ECHO

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Les entreprises qui ne visent pas l'égalité homme-femme disparaîtront

Hommes et femmes sont toujours loin d'être égaux dans les sociétés. Le sexe dit faible n'occupe qu'une dizaine de pourcent des postes aux comités de direction, reste moins bien payé et ose moins entreprendre. Mais souffle un vent de révolte…

LE RÉSUMÉ

Les entreprises qui gagnent sont **celles qui misent sur la diversité** à leur tête.

Elles restent pourtant **très minoritaires en Belgique**.

Une lettre ouverte et diverses initiatives prises à l'occasion de **la Journée de la femme** contribueront à initier le changement.

MICHEL LAUWERS

La place de la femme dans l'entreprise? Ce jeudi, à l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme et de l'égalité des genres, un large concert de voix se fera entendre aux quatre coins du pays pour rappeler à tous que d'égalité, il n'est toujours pas question à la tête des sociétés. Si la loi belge imposant un quota d'au moins un tiers de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques a amélioré les choses dans ce cercle restreint de (grandes) compagnies, aucune obligation ne régit la composition des comités de direction.

Actuellement, les sociétés cotées membres de l'indice Bel 20 comptent toutes un tiers de femmes à leur conseil, comme c'était prévu à fin 2017, selon l'association Women on Board, tandis que la moitié des autres sociétés cotées ont également atteint cet objectif (ces dernières ont encore un an pour le faire). Dans les comités de direction des mêmes sociétés, les femmes ne représentent pas plus de 18% des sièges. Et dans les autres entreprises, la situation est pire (10%). Pourtant les études internationales sont sans équivoque: les sociétés dirigées par des équipes très diverses sont celles qui performent le mieux. Diversité par le genre d'abord, mais aussi par les âges, les expériences, les nationalités… Pour Ann Caluwaerts, directrice Corporate Affairs chez Telenet, c'est simple, *«celles qui ne visent pas l'égalité ne seront plus là dans 50 ans»*. Elle a pris l'initiative de contacter une série de CEO prêts à s'engager pour la cause et, dans une lettre ouverte (lire ci-contre) qu'ils ont cosignée, elle appelle l'ensemble des dirigeants à emprunter la même voie.

«Les femmes représentent 60% des diplômés universitaires en Belgique: nous sommes le plus grand réservoir de talents. Mais au niveau des salariés, la population des femmes diminue à chaque stade hiérarchique, pour ne plus occuper que 10% des postes aux comités de direction», souligne Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump, une association qui promeut l'égalité des genres. *«Les femmes représentent 30% des entrepreneurs du pays, mais sont majoritaires comme indépendantes à titre complémentaire*, ajoute-t-elle. *Les femmes créent souvent leur propre emploi, mais rarement l'emploi d'autrui. Elles passent trop rarement du statut d'entrepreneur à celui de chef d'entreprise et c'est dommage.»*

Aider les néo-entrepreneuses

Une vision partagée par ses consœurs? Pour le compte de Contrex (Nestlé Waters) et de la plateforme de crowdfunding Ulule, le bureau IVOX a enquêté auprès d'un échantillon de mille femmes de 20 à 55 ans à travers les trois Régions. Principale conclusion: 29% d'entre elles aimeraient entreprendre et 25% ont des projets concrets, mais à peine 9% se lancent réellement. Elles identifient comme obstacles l'insécurité financière, la crainte de ne pas aboutir et la peur de l'échec. Et surtout, elles confirment l'existence d'un «plafond de verre» en estimant que combiner vie familiale et entreprise est irréalisable, que les femmes prennent moins de risques que les hommes et qu'elles redoutent de ne pas être prises au sérieux.

Contrex et Ulule viennent de prendre une initiative originale pour les aider à lever ces obstacles en lançant l'action «Woman Up by Contrex»: il s'agit de soutenir six projets d'entreprise portés par des femmes en leur offrant à la fois du conseil, du coaching et du financement (campagne de crowdfunding sur Ulule + 2.000 euros). Une première néo-entrepreneuse a déjà été sélectionnée. Elle s'appelle Sara Van Steenkiste, c'est une jeune [illegible] gantoise qui crée une marque de mode baptisée Kimono Belge. Elle entend décliner une gamme de robes, vestes et robes de chambre selon des modèles japonais et avec l'idée de lancer des vêtements qui se transmettront de génération en génération. Sa campagne de financement participatif est en cours sur la plateforme Ulule. Les candidates à l'entrepreneuriat ayant une idée originale peuvent postuler pour une des cinq places restantes. Si le programme donne de beaux résultats, Contrex et Ulule envisagent de le reconduire d'année en année.

«Les femmes passent rarement d'entrepreneur à chef d'entreprise et c'est dommage.»

ISABELLA LENARDUZZI
FONDATRICE DE JUMP

Autre chouette initiative: l'ASBL 100.000 Entrepreneurs Belgique envoie des entrepreneuses dans les écoles secondaires et les universités du pays pour sensibiliser les jeunes à la problématique.

Mais le chantier reste grand ouvert. Au rythme actuel de l'évolution du dossier homme-femme dans l'entreprise, il faudra 150 à 200 ans pour arriver à la parité, selon le Forum économique mondial. Et sur le plan salarial, les écarts demeurent énormes. *«À Bruxelles, les hommes gagnent toujours 40% de plus que les femmes dans les professions libérales et 20% de plus dans les métiers salariés»*, souligne Isabella Lenarduzzi. Pas le moment de relâcher les efforts…

L'ECHO

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Exemples de bonnes pratiques

TELENET
LE RÔLE DU CEO

Les efforts effectués ces deux dernières années par l'opérateur télécoms Telenet ont porté leurs fruits. Alors qu'il emploie au total **388% de femmes, il a atteint la parité à son comité de direction (6 sur 12)** et le tiers à son conseil d'administration. «*Le CEO a joué un rôle très important à cet égard, car c'est lui qui choisit les membres de la direction*», observe Ann Caluwaerts, chief corporate affairs de Telenet et initiatrice de la lettre ouverte des 50 CEO à l'occasion de la Journée des droits de la femme. Pour composer son comité de direction, John Porter pratique la **shortlist à double entrée**: pour chaque profil recherché, il veut qu'on lui soumette **un homme et une femme**. Une tactique simple mais efficace, qui aide à diversifier ses choix.

DELOITTE BELGIUM
DAVANTAGE D'ASSOCIÉES

Le bureau conseil Deloitte Belgium accueille presque autant de femmes que d'hommes au stade du recrutement, 45% contre 55%, ce qui se reflète dans son effectif total, **féminin à 44%**. Les choses se compliquent ensuite, quand les collaboratrices féminines franchissent le cap de la trentaine. «***Beaucoup d'entre elles nous quittent passé 30 ans**, ce qui nous empêche de promouvoir au niveau supérieur autant de femmes qu'on le souhaiterait à l'âge de 35- – 38 ans*», explique le CEO Piet Vandendriessche. Résultat des courses, elles ne sont plus que **11% au niveau des associés** qui exercent les fonctions dirigeantes. Une autre source d'inégalité est le type de formations privilégiées au recrutement. Deloitte engage en effet beaucoup de profils d'ingénieurs, de mathématiciens, de scientifiques et de pros de la technologie. Peu de femmes choisissent ces études-là. «*D'autres critères affichent de meilleurs résultats*, poursuit le CEO. *Pour un même poste, **homme et femme touchent un salaire égal chez nous.***» La direction de Deloitte Belgium a néanmoins décidé de lancer un plan d'actions. «***D'ici 2024, nous voulons compter 20% de femmes parmi nos associés, et 30% d'ici 2030***», déclare le CEO. Pour y arriver, la société va modifier sa culture, s'assurer que ses collaboratrices disposent de suffisamment de flexibilité pour combiner vies professionnelle et familiale, les encourager à participer à des programmes de leadership, ou encore traquer les comportements inconvenants. L'aile britannique du groupe compte aujourd'hui 19% de femmes associées; elle veut atteindre 30% d'ici 2024. Danois et Néerlandais sont au niveau des Belges. Ça bouge...

L'ORÉAL BELGILUX
OBJECTIF ATTEINT

La filiale belgo-luxembourgeoise du géant français L'Oréal est le bon élève de la classe. Son effectif global totalise **65% de femmes** tandis que son **comité de direction respecte la parité** avec six femmes pour six hommes. Les directions de ses divisions parviennent quasiment au même résultat avec 14 femmes sur 29 dirigeants. Un remarquable tir groupé qu'on retrouve aussi à l'échelle du groupe, ce qui témoigne d'une **stratégie concertée** à tous les niveaux. Les femmes représentent en effet **70% de l'effectif mondial de L'Oréal**. Son comité exécutif en compte 33%, son conseil d'administration 48% et ses comités de direction 48%. «*L'égalité hommes-femmes est un levier stratégique pour alimenter la créativité et l'innovation, augmenter le bien-être au travail et stimuler la performance et la croissance*», souligne Jean-Marc Auverlau, directeur général de L'Oréal Belgilux. «*Les femmes ont des soft skills qui diffèrent des qualités comportementales des hommes*», relève de son côté Stéphanie Speeckaert, directrice générale de L'Oréal Produits professionnels.

INFRABEL
DAVANTAGE DE MANAGERS

Infrabel emploie 9.634 hommes et à peine 1.083 femmes (**10,1%**). C'est dû à l'historique du responsable de l'infrastructure ferroviaire et au fait que nombre de ses métiers étaient jadis exclusivement masculins. Cela se reflète dans la répartition des genres par métier: il compte **4,6% de femmes dans son activité de maintenance**, où sont concentrées les tâches les plus physiques, pour **15,4% dans son activité de gestion du trafic et... 52% dans les services généraux** (administration...)! Mieux, son comité de direction est paritaire, avec deux hommes et deux femmes. Et son conseil d'administration renseigne **5 femmes sur 14 sièges, soit un taux de 36%**.
Le CEO Luc Lallemand est très sensible à la problématique des genres et perçoit la diversité comme une vraie richesse, nous explique-t-on au siège. Il a déjà réussi à faire grimper le taux général de femmes de **7,3 à 10,1% en sept ans**, notamment en construisant des vestiaires et des douches différenciés dans les 22 centres logistiques et techniques du pays. Il s'est attelé à un nouveau chantier: les managers. Actuellement, il n'y a que 24 femmes responsables d'équipes sur un total de 115. Le CEO a invité ces **24 managers** au féminin ce jeudi pour partager avec un nombre égal de responsables masculins **une réflexion sur la nécessité de changer leur regard**.

L'ECHO

07.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La lettre des CEO

Plus de femmes au sommet de la hiérarchie pour de meilleures entreprises

Plus que jamais, les entreprises doivent miser sur la diversité, non seulement au sein de leur conseil d'administration mais également au sein de leur comité de direction ainsi qu'à tous les niveaux de la hiérarchie. Dans un monde en mutation rapide, la diversité est un formidable atout pour une entreprise. Elle permet d'avoir un regard différent sur les défis à relever, de favoriser l'innovation et de mieux armer les entreprises contre le marasme économique. En cette veille de la Journée internationale de la femme, qui a pour thème 'Femmes et hommes partout égaux', il est désormais, et plus que jamais, temps que nous y œuvrions ensemble. Stimulons le talent de leadership des femmes, soutenons-le et promouvons-le sans plus attendre. Nous le devons à nos entreprises, à notre économie, à notre société, à nos filles et à nos petites-filles.

Les entreprises ont besoin de diversité à leur tête non seulement par souci moral d'égalité, mais aussi pour être plus efficace, plus innovant et pour être capable de répondre aux défis futurs. Ann Caluwaerts, Chief Corporate Affairs de Telenet, a pris l'initiative de contacter une série de CEO pour leur demander de s'engager avec elle en ce sens. L'objectif de cette lettre ouverte: atteindre grâce à sa diffusion un maximum de dirigeants pour les engager à amorcer le changement.

ANN CALUWAERTS CHIEF CORPORATE AFFAIRS TELENET (INITIATRICE) **AN NUYTTENS** PRÉSIDENTE SOLVAY SILICA **ARNAUD FEIST**CEO BRUSSELS AIRPORT **BERT DE GRAEVE** PRÉSIDENT BEKAERT **BRIEUC DE MEEÛS** CEO STIB **CAROLINE PAUWELS** RECTEUR VUB **CAROLINE VAN MARCKE** CEO GROUPE VAN MARCKE **CATHERINE RUTTEN** CEO PHARMA.BE **CHRIS PEETERS** CEO ELIA **DOMINIQUE LEROY** CEO PROXIMUS **ELKE GERAERTS** MANAGING PARTNER BETTER MINDS AT WORK **ERIC DOMB** CEO PAIRI DAIZA **ERIK VAN DEN EYNDEN** CEO ING **FONS LEROY** ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ VDAB **FRANÇOISE CHOMBAR** CEO MELEXIS **GERT YSEBAERT** CEO NEOMAHLES **HANS BOURLON** CEO STUDIO 100 **HANS MAERTENS** ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ VOKA **HILDE LAGA** PRÉSIDENTE GMV **INGRID CEUSTERS** CEO CEUSTERS GROUP **ISABELLE VERMEIR** CEO CENTURY21 BENELUX **JACQUES VANDERMEIREN** CEO AUTORITÉ PORTUAIRE D'ANVERS **JAN VERHEYEN** RÉALISATEUR **JEAN-PIERRE CLAMADIEU** CEO SOLVAY **JO DE WOLF** CEO MONTEA **JOHAN THIJS** CEO KBC **JOHN PORTER** CEO TELENET **KAREL VAN EETVELT** CEO FEBELFIN **KARIN GENOE** CEO INSTITUT VIAS **LIEVEN BOEVE** DIRECTEUR GÉNÉRAL KATHOLIEK ONDERWIJS VLAANDEREN **LUC LALLEMAND** ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ INFRABEL **LUC SELS** RECTEUR KU LEUVEN **LUC VAN DEN HOVE** CEO IMEC **MACHTELD VERBRUGGEN** DIRECTRICE GÉNÉRALE THOMAS MORE HOGESCHOOL **MARION DEBRUYNE** DOYENNE VLERICK BUSINESS SCHOOL **MICHÈLE SIOEN** CEO SIOEN **MURIEL DE LATHOUWER** CEO EVS BROADCAST EQUIPMENT **OLIVIER WILLOCK** ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ BECI **PASCALE VAN DAMME** MANAGING DIRECTOR DELL EMC BELUX **PAUL LEMBRECHTS** CEO VIVI **PETRA DE SUTTER** DIRECTRICE SCIENCES DE LA FÉCONDITÉ UZ GENT **PIET VANDENDRIESSCHE** CEO DELOITTE BELGIUM **RAYMONDA VEROYCK** AD-MINISTRATRICE DÉLÉGUÉE GOI **RIK VAN DE WALLE** RECTEUR UNIVERSITEIT GENT **ROGER KESTELOOT** DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LIJN **SASKIA VAN UFFELEN** CEO ERICSSON **SIHAME EL KAOUAKIBI** CHIEF BELIEVER NEXT GEN **SONJA WILLEMS** MANAGING DIRECTOR JANSSEN BENELUX **SVEN MASTBOOMS** FUTURISTE KINDRED SPIRITS **THIERRY GEERTS** COUNTRY MANAGING DIRECTOR GOOGLE **THOMAS LEYSEN** PRÉSIDENT GROUPE KBC **WOUTER TORFS** CEO SCHOENEN TORFS **YASMIEN NACIRI** FOUNDER AMANA ET FLEKS ET CHRONIQUEUSE

WWW.GONDOLA.BE/FR

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gondola.be/fr

Date : **07/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.gondola.be/fr/interview/caroline-thomaes-pg-nous-devons-utiliser-nos-marques-pour-changer-les-mentalites-sur

Caroline Thomaes (P&G) : « Nous devons utiliser nos marques pour changer les mentalités sur l'égalité des sexes »

L'inégalité entre les hommes et les femmes reste, aujourd'hui encore, un problème grave. Procter & Gamble a décidé de le prendre à bras le corps, en organisant des programmes comme 'Flex at work' et en lançant des campagnes mondiales comme 'Share the load', pour Ariel, dont l'objectif est de sensibiliser le public au fait que femmes et hommes sont égaux et doivent être traités de manière identique. « Nous devons utiliser notre marque pour changer les mentalités. »

Le 8 mars est, partout dans le monde, une journée au cours de laquelle les femmes sont mises à l'honneur. Mais bien qu'elles aient obtenu le droit de vote il y a 70 ans, bien peu de choses ont réellement changé depuis. Beaucoup de femmes font encore et toujours l'objet de discriminations du simple fait qu'elles sont femmes. Pour s'en convaincre, il suffit de se pencher sur la campagne 'Me Too' : l'abus de pouvoir à leur endroit est présent partout et en toutes circonstances. Encore et toujours, elles doivent lutter contre ce fameux plafond de verre et prouver un peu plus que leurs collègues masculins alors que leurs salaires restent inférieurs. Tout n'est pourtant pas noir car il existe aussi des entreprises performantes sur le plan de l'égalité des sexes. Procter & Gamble est l'une d'entre elles. Nous nous sommes entretenus avec Caroline Thomaes, Benelux Country Leader & Belux Sales Director de l'entreprise. Elle est assurément l'interlocutrice idéale pour nous expliquer ce que Procter & Gamble fait concrètement pour que l'égalité hommes-femmes ne reste pas un vœu pieux en son sein.

Avez-vous, vous-même, été confrontée à l'inégalité entre les sexes ?

A mes débuts au service des ventes de Procter & Gamble, il y a un peu plus de 20 ans, j'étais la seule femme. Au cours des dix premières années de ma carrière, je n'ai rencontré aucune femme lors de mes voyages d'affaires. La situation est évidemment tout autre aujourd'hui. Elle n'est pas parfaite mais, d'une manière générale, le monde des affaires est désormais beaucoup plus ouvert aux femmes.

Une anecdote que je raconte fréquemment illustre assez bien ce changement. Un père et son fils sont victimes d'un accident de voiture. Le père meurt sur le coup tandis que l'enfant, blessé, est conduit à l'hôpital où le chirurgien refuse de l'opérer parce que c'est son… fils. Quand je racontais cette histoire il y a 15 ans, tout le monde semblait profondément perturbé non pas par son aspect dramatique mais par le fait que la mère était chirurgienne. Les mentalités ont heureusement évolué et plus personne ne relève qu'il s'agit d'une femme médecin. Il y a donc, en effet, un changement notable dans la problématique de l'égalité hommes-femmes.

Qu'est-ce qui vous a aidée à lutter contre cette inégalité ?

Deux éléments ont joué un rôle important. D'une part, vous ne pouvez pas faire abstraction du contexte de la grande distribution et des ventes. Le monde de la négociation y est difficile. J'ai rencontré beaucoup d'hommes durs en affaires mais j'ai toujours essayé d'aller au-delà de l'apparence pour chercher quel était le vrai problème et pouvoir m'attaquer ainsi à l'essentiel. Cela m'a beaucoup aidée car je me suis rendu compte que beaucoup de sous-entendus ou d'insinuations n'avaient rien à voir avec une attaque personnelle mais étaient un mode de fonctionnement du secteur. D'autre part, dès mon entrée en fonction, Procter & Gamble m'a donné la confiance dont j'avais besoin, ce qui m'a offert beaucoup de liberté. Je savais que j'étais soutenue et que je pouvais 'faire mon truc'.

Vous parlez de confiance, mais comment Procter & Gamble essaie-t-il de renforcer l'égalité au sein de l'entreprise ?

Tout d'abord, il faut savoir que nous visons la parité hommes-femmes. En Belgique, nous avons atteint notre objectif, avec 51% de femmes au sein de l'entreprise. Nous pouvons donc affirmer que Procter & Gamble est pionnier en matière d'égalité des sexes. Mais nous devons faire mieux car la parité n'est pas encore acquise partout. Au niveau international, seuls 45% des managers sont des femmes. Nous sommes donc sur la bonne voie mais ce pourcentage doit encore augmenter pour que la parité soit réelle.

Ceci étant, ce ne sont que des statistiques alors que ce qui compte vraiment ce sont les mentalités : tout le monde se sent-il bien dans l'entreprise ? Pour répondre à ce besoin, nous avons lancé un programme baptisé 'Flex at work' qui permet à nos employés de décider eux-mêmes de leurs horaires de travail. Peu importe que préfériez travailler très tôt ou très tard tant que le résultat est là. A partir du moment où vous maîtrisez votre emploi du temps, vous êtes plus détendu car vous disposez d'une nécessaire liberté. Vous désirez

WWW.GONDOLA.BE/FR

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

arriver plus tard pour déposer vos enfants à l'école ou repartir plus tôt pour les y reprendre ? Pas de problème. Par ailleurs, nous encourageons fortement nos collaborateurs à prendre des congés parentaux.

Vous mettez donc l'accent sur la famille ?

Effectivement. Procter & Gamble essaie d'initier un nouveau standard qui serait d'encourager chacun à prendre davantage de temps pour se consacrer à sa famille. L'objectif est de changer radicalement les mentalités. Cela pourrait se faire au travers de formations du personnel même si, personnellement, j'estime que ce sont les petits détails qui font la différence. Il n'est pas inutile, loin s'en faut, de rappeler à chacun que, à côté de leur famille, les femmes souhaitent aussi avoir une belle carrière professionnelle.

Estimez-vous que la mentalité actuelle pose problème ?

Absolument. Je pense qu'il existe encore trop de mythes sur l'inégalité entre hommes et femmes. Lors de notre discours au Forum économique mondial de Davos (Suisse), nous avons parlé du mythe selon lequel les femmes ne voudrait pas faire carrière. Ce n'est évidemment absolument pas le cas ! Beaucoup de gens croient aux mythes parce que subsiste au sein de notre société une image stéréotypée de la femme et parce que la parité n'est pas encore effective dans de trop nombreuses entreprises.

Saviez-vous que dans le top 30 des entreprises européennes de notre secteur, seules trois femmes exercent la fonction de CEO, soit à peine 10%. C'est détestable. Nous devons absolument obtenir la parité, ce qui signifie que douze femmes devraient être nommées à la direction de leur entreprise. Cela doit très certainement être possible!

Nous devons également battre en brèche les stéréotypes que véhiculent encore trop souvent les médias. Nous devons utiliser nos marques pour changer les mentalités. Par le passé, nous avions déjà agi très concrètement avec la campagne d'Ariel 'Share the load'. Nous étions partis de l'idée que, en Inde, deux enfants sur trois pensaient que faire la lessive était une tâche exclusivement féminine. Mais le plus frappant – ou le plus consternant – de l'histoire, c'est que 78% des gamines indiennes en sont convaincues. J'ajoute que 81% des pères indiens pensent que leurs filles doivent apprendre les tâches ménagères. Avec cette campagne, nous avons essayé d'en finir avec cette vision réductrice du rôle de la femme. Elle a déjà été vue 50 millions de fois dans 22 pays mais le plus gratifiant est de constater qu'elle a réellement initié un changement : deux millions d'hommes indiens ont signé une pétition dans laquelle ils affirment que, désormais, ils participeront aux tâches ménagères. C'est un premier pas important pour le changement des mentalités. Nous allons également utiliser cette campagne en France.

Procter & Gamble entend donc vraiment faire changer les mentalités mais un tel un changement a-t-il réellement eu lieu au sein de l'entreprise elle-même ?

Je constate qu'il n'y a effectivement plus de différence entre les deux sexes. Avec la campagne #WeSeeEqual, Procter & Gamble veut montrer que nous sommes tous égaux, que nous sommes tous ici pour faire du business et que peu importe que vous soyez une femme ou un homme. Je pense que, dans mon travail, on me considère comme quelqu'un qui veut faire des affaires, pas spécifiquement comme une femme ou un homme. Au niveau des salaires aussi nous avons réalisé l'égalité : chez nous, les femmes perçoivent un salaire identique à celui des hommes, pour une fonction et des résultats identiques. Il y a déjà plusieurs années que c'est le cas et c'est une exigence minimale. Voilà des années aussi que Procter & Gamble soutient les ouvrières des usines dans leur lutte pour obtenir un salaire égal. Je me dois de signaler que l'égalité salariale qui est de règle chez nous, nous la devons en grande partie à notre origine américaine.

Nous avons abondamment parlé de l'importance de l'égalité mais Procter & Gamble organise-t-il également des actions spéciales le 8 mars, pour la Journée internationale de la femme?

Nous serons présents au forum JUMP. Je vais y expliquer ce que nous faisons pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci dit, je ne pense pas que nous puissions nous contenter de parler du problème une fois par an. Pour être efficaces, nous devons travailler tous les jours au changement des mentalités.

WWW.GONDOLA.BE/NL

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gondola.be/nl

Date : **07/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.gondola.be/nl/interview/caroline-thomaes-pg-we-moeten-onze-merken-gebruiken-om-de-huidige-mentaliteit-rond

Caroline Thomaes (P&G): “We moeten onze merken gebruiken om de huidige mentaliteit rond gendergelijkheid te veranderen”

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is vandaag de dag nog steeds een groot probleem. Daarom organiseert Procter & Gamble programma’s als ‘Flex at work’ en wereldwijde campagnes als 'Share te load’ van Ariel om mensen bewust te maken dat vrouwen en mannen gelijkwaardig zijn en ook zo behandeld dienen te worden. “We moeten onze merken gebruiken om de huidige mentaliteit te veranderen.”

8 maart, een dag waarop vrouwen wereldwijd in de bloemetjes worden gezet. Hoewel het ondertussen al 70 jaar geleden is dat vrouwen voor het eerst stemrecht kregen, lijkt er sindsdien nog niet veel veranderd. Veel vrouwen worden nog steeds gediscrimineerd omdat ze ‘vrouw’ zijn, kijk maar naar de ‘Me Too’-campagne die het perfecte voorbeeld is van machtsmisbruik ten opzichte vrouwen en dat op alle mogelijke niveaus .Daarnaast moeten vrouwen nog steeds vechten tegen het glazen plafond, moeten ze zich elke dag net dat tikkeltje meer bewijzen dan hun mannelijke collega’s en verdienen ze nog steeds minder. Toch zijn er ook bedrijven die het erg goed op het vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarom liepen we langs bij Procter & Gamble, een bedrijf dat hoog aangeschreven staat op het vlak van gendergelijkheid. We spraken er met Caroline Thomaes, Benelux Country Leader & Belux Sales Director bij Procter & Gamble, die zelf als ervaringsdeskundige de ideale persoon was om ons meer uitleg te geven over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen haar bedrijf.

Heeft u zelf ooit te maken gehad met genderongelijkheid?

Ja, toen ik twintig jaar geleden begon op de verkoopafdeling van Procter & Gamble, was ik de enige vrouw. Het was een echte mannenwereld. De eerste tien jaar van mijn carrière kwam ik op zakenreizen geen enkele vrouw tegen. Maar als ik dat vergelijk met nu is de situatie toch wel serieus veranderd. Het is nog steeds niet perfect, maar over het algemeen staat men in het bedrijfsleven nu veel opener ten opzichte van vrouwen. Ik illustreer het altijd aan de hand van deze anekdote. Een papa rijdt samen met zijn zoon op de autosnelweg, maar krijgt dan een ongeluk. De vader is op slag dood en de jongen wordt afgevoerd naar het ziekenhuis, maar daar wil de chirurg hem niet opereren omdat hij haar zoon is. Toen ik dit verhaal 15 jaar geleden vertelde, leek iedereen diep geschokt door het feit dat de moeder van de jongen de chirurg was. Nu is de mentaliteit zodanig gewijzigd dat niemand er meer van opkijkt dat het om een vrouwelijke chirurg gaat. Er is dus wel degelijk een evolutie merkbaar in de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wat heeft u geholpen om met die ongelijkheid om te gaan?

Er zijn twee belangrijke elementen die een rol hebben gespeeld. Enerzijds mag je natuurlijk niet de context van de grote distributie en de verkoop vergeten. Het is een harde wereld waarin er onderhandeld wordt. Ik heb heel veel kei harde zakenmensen ontmoet, maar ik probeerde altijd om door hun harde taal heen te kijken en op zoek te gaan naar het echte probleem en dat dan aan te pakken. Dat heeft me enorm geholpen, omdat ik besefte dat de vele aantijgingen geen persoonlijke aanval waren, maar dat het gewoon eigen was aan de sector. Anderzijds heeft Procter & Gamble me vanaf het begin het vertrouwen gegeven dat ik nodig had en dat zorgt natuurlijk voor veel vrijheid. Zo wist ik dat ik gesteund werd en kon ik er zonder problemen op uittrekken en mijn ding doen.

U heeft het over vertrouwen, maar hoe probeert Procter & Gamble verder nog om gelijkheid binnen het bedrijf te versterken?

Eerst en vooral streven we binnen ons bedrijf het genderquotum van 50% mannen en 50% vrouwen na. In België hebben we ons doel al bereikt, met 51% vrouwen. We zijn dan ook een van de voortrekkers als het aankomt op gendergelijkheid. Toch moet het nog beter, want wereldwijd voldoen we nog niet aan de 50%-regel. Op internationaal niveau zijn al 45% van de

WWW.GONDOLA.BE/NL

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

managers bij Procter & Gamble vrouwen. Dat is goed nieuws, maar we willen het cijfer nog opvoeren zodat er overal evenveel mannen als vrouwen werken.

Toch is het genderquotum voor mij niet meer dan een cijfer. Wat echt telt is de mentaliteit die erachter zit: voelt iedereen zich goed binnen het bedrijf? Om daaraan tegemoet te komen introduceren we programma's als 'Flex at work' om onze werknemers de kans te geven om zelf te bepalen wanneer ze beginnen en stoppen met werken. Het maakt immers niet uit wanneer iemand zijn werk doet, zolang het resultaat er maar is. Bovendien voelen mensen zich veel beter op hun gemak als ze zelf hun dagindeling kunnen kiezen en dat zorgt voor de nodige vrijheid. Willen ze bijvoorbeeld 's morgens de kinderen afzetten op school of 's avonds vroeger vertrekken om ze terug te gaan oppikken? Dan kan dat perfect. Daarnaast wordt ook ouderschaps- en zwangerschapsverlof erg gestimuleerd.

Er komt dus meer nadruk te liggen op het gezin?

Ja, eigenlijk probeert Procter & Gamble een nieuwe norm op te leggen, waarbij mensen worden aangemoedigd om meer tijd door te brengen met hun gezin. Het is echt de bedoeling om de mentaliteit te veranderen. En dat kan onder meer door opleidingen te geven aan het personeel, al denk ik persoonlijk dat vooral de kleine details het verschil maken. Zo helpt het bijvoorbeeld om collega's erop te wijzen dat vrouwen naast hun gezin ook een carrière kunnen uitbouwen.

Is er volgens u dan een probleem met de huidige mentaliteit?

Ja, volgens mij heersen er nog te veel mythes over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Tijdens onze speech op het World Economic Forum in Davos (Zwitserland) hadden we het bijvoorbeeld over de mythe dat vrouwen geen carrière zouden willen maken. Dat is absoluut niet het geval, natuurlijk willen vrouwen ook een carrière uitbouwen. Veel mensen geloven de mythes omdat er binnen onze maatschappij een stereotiep beeld van de vrouw wordt opgehangen en omdat het genderquotum in veel bedrijven nog steeds niet in de orde is. Zo zijn er in de top 30 van Europese bedrijven binnen onze sector slechts 3 vrouwelijke CEO's, goed voor ongeveer 10%. Dat is verschrikkelijk. We moeten echt het 50%-quotum halen en daarvoor zijn er dus nog 12 andere topvrouwen nodig. Daarbij moeten we zelf echt specifiek op zoek gaan naar 12 gekwalificeerde vrouwelijke CEO's, dat moet ongetwijfeld een haalbare kaart zijn.

Daarnaast moeten we ook de stereotiepe beelden die nog veel te vaak door de media worden opgehangen, doorprikken en wegwerken. We moeten onze merken gebruiken om de huidige mentaliteit te veranderen. Zo hebben we in het verleden al enkele acties gelanceerd zoals de campagne van Ariel 'Share the load'. Daarbij vertrokken we vanuit het inzicht dat 2 op de 3 kinderen in India denkt dat de was doen een vrouwenjob is. Opvallend is dat 78% van de Indiase meisjes dat ook effectief gelooft. Daarnaast denkt 81% van de Indiase mannen dat hun dochters huishoudelijke taken moeten leren. Die kortzichtige instelling probeerden we dankzij onze campagne weg te werken. De campagne werd al zo'n 50 miljoen keer bekeken in 22 landen en het is leuk om te zien dat ze ook effectief een beweging in gang heeft gezet. Zo hebben al 2 miljoen Indiase mannen ondertussen een petitie ondertekend waarin ze zeggen dat ze voortaan mee zullen helpen in het huishouden. Dat is echt een belangrijke eerste stap om de mentaliteit te wijzigen. Daarom gaan we deze campagne nu ook in Frankrijk gebruiken.

Procter & Gamble wil dus echt de mentaliteit wijzigen, maar merkt u dat er binnen het bedrijf ook effectief een mentaliteitswijziging heeft plaatsgevonden?

Ja, ik merk dat er eigenlijk geen verschil meer is tussen de twee geslachten. Dankzij de campagne #WeSeeEqual wil Procter & Gamble benadrukken dat iedereen gelijk is. We zijn hier allemaal om zaken te doen en dan maakt het niet uit of je nu een vrouw of een man bent. Ik heb niet het gevoel dat ik specifiek aanzien wordt als man of vrouw, maar gewoon als iemand die zaken wil doen. En die gelijkheid zet zich ook door op het vlak van lonen. Bij ons verdient elke vrouw, op eenderwelke functie, exact hetzelfde loon als haar mannelijke collega die hetzelfde werk doet en hetzelfde resultaat aflevert. Dat is al jaren zo en dat is ook de minimumvereiste. Zo helpt Procter & Gamble vrouwen in fabrieken bijvoorbeeld al jaren om een gelijk loon te verkrijgen. Dat de loonkloof bij ons volledig is weggewerkt, hebben we vooral te danken aan onze Amerikaanse

WWW.GONDOLA.BE/NL

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

oorsprong.

We hebben het nu heel de tijd gehad over het belang van gelijkheid. Maar organiseert Procter & Gamble dan ook speciale acties op 8 maart, internationale vrouwendag?

Op 8 maart zijn we aanwezig op het JUMP Forum. Ik zal daarbij in het panel zitten en uitleg geven over wat we precies doen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verbeteren. Maar volgens mij moeten we niet enkel één keer per jaar op die genderongelijkheid focussen. Elke dag opnieuw moeten we proberen om de mentaliteit van mensen te wijzigen. Alleen zo kan gelijkheid er ook effectief komen.

WWW.LECHO.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **07/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **31319**
Size : **--**

https://images.lecho.be/view?iid=dc:23530244&context=ONLINE&ratio=16/9&width=640&u=1520411110000

Les entreprises qui ne visent pas l'égalité homme-femme disparaîtront

07 mars 201804:15

Hommes et femmes sont toujours loin d'être égaux dans les sociétés. Le sexe dit faible n'occupe qu'une dizaine de pourcent des postes aux comités de direction, reste moins bien payé et ose moins entreprendre. Mais souffle un vent de révolte…

La place de la femme dans l'entreprise? Ce jeudi, à l'occasion de la Journée internationale de la femme et de l'égalité des genres, un large concert de voix se fera entendre aux quatre coins du pays pour rappeler à tous que **d'égalité, il n'est toujours pas question à la tête des sociétés.** Si la loi belge imposant un quota d'au moins un tiers de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques a amélioré les choses dans ce cercle restreint de (grandes) compagnies, aucune obligation ne régit la composition des comités de direction.

Actuellement, les sociétés cotées membres de l'indice Bel 20 comptent toutes **un tiers de femmes à leur conseil**, comme c'était prévu à fin 2017, selon l'association Women on Board, tandis que la moitié des autres sociétés cotées ont également atteint cet objectif (ces dernières ont encore un an pour le faire).

Dans les comités de direction des mêmes sociétés, les femmes ne représentent **pas plus de 18% des sièges.** Et dans les autres entreprises, la situation est pire (10%). Pourtant les études internationales sont sans équivoque: les sociétés dirigées par des équipes très diverses sont celles qui performent le mieux.

Diversité par le genre d'abord, mais aussi par les âges, les expériences, les nationalités… Pour Ann Caluwaerts, directrice Corporate Affairs chez Telenet, c'est simple, ***"celles qui ne visent pas l'égalité ne seront plus là dans 50 ans"***. Elle a pris l'initiative de contacter une série de CEO prêts à s'engager pour la cause et, dans une lettre ouverte qu'ils ont cosignée, elle appelle l'ensemble des dirigeants à emprunter la même voie.

"Les femmes représentent 60% des diplômés universitaires en Belgique: nous sommes le plus grand réservoir de talents. Mais ***au niveau des salariés, la population des femmes diminue à chaque stade hiérarchique****, pour ne plus occuper que 10% des postes aux comités de direction*, souligne Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump, une association qui promeut l'égalité des genres.

"Les femmes représentent 30% des entrepreneurs du pays, mais sont ***majoritaires comme indépendantes à titre complémentaire****,* ajoute-t-elle. *Les femmes créent souvent leur propre emploi, mais rarement l'emploi d'autrui. Elles passent trop rarement du statut d'entrepreneur à celui de chef d'entreprise et c'est dommage."*

Aider les néo-entrepreneuses

Une vision partagée par ses consœurs? Pour le compte de Contrex (Nestlé Waters) et de la plateforme de crowdfunding Ulule, le bureau iVOX a enquêté auprès d'un échantillon de mille femmes de 20 à 55 ans à travers les trois Régions. Principale conclusion: **29% d'entre elles aimeraient entreprendre et 25% ont des projets concrets, mais à peine 9% se lancent réellement.**

Elles identifient comme obstacles l'insécurité financière, la crainte de ne pas aboutir et la peur de l'échec. Et surtout, elles confirment l'existence d'un "plafond de verre" en estimant que combiner vie familiale et entreprise est irréalisable, que **les femmes prennent moins de risques que les hommes** et qu'elles redoutent de ne pas être prises au sérieux.

Contrex et Ulule viennent de prendre une initiative originale pour les aider à **lever ces obstacles en lançant l'action "Woman Up by Contrex"**: il s'agit de soutenir six projets d'entreprise portés par des femmes en leur offrant à la fois du conseil, du coaching et du financement (campagne de crowdfunding sur Ulule + 2.000 euros). Une première néo-entrepreneuse a déjà été sélectionnée.

Elle s'appelle Sara Van Steenkiste, c'est une jeune gantoise qui crée une **marque de mode baptisée Kimono Belge.** Elle entend décliner une gamme de robes, vestes et robes de chambre selon des modèles japonais et avec l'idée de lancer des vêtements qui se transmettront de génération en génération. Sa campagne de financement participatif est en cours sur la plateforme Ulule. Les candidates à l'entrepreneuriat ayant une idée originale peuvent postuler pour une des cinq places restantes. Si le programme donne de beaux résultats, Contrex et Ulule envisagent de le reconduire d'année en année.

WWW.LECHO.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Oréal Belgilux objectif atteint

La filiale belgo-luxembourgeoise du géant français L'Oréal est le bon élève de la classe. Son effectif global totalise 65% de femmes tandis que son comité de direction respecte la parité avec six femmes pour six hommes. Les directions de ses divisions parviennent quasiment au même résultat avec 14 femmes sur 29 dirigeants.

Un remarquable tir groupé qu'on retrouve aussi à l'échelle du groupe, ce qui témoigne d'une stratégie concertée à tous les niveaux. Les femmes représentent en effet 70% de l'effectif mondial de L'Oréal. Son comité exécutif en compte 33%, son conseil d'administration 48% et ses comités de direction 48%.

"L'égalité hommes-femmes est un levier stratégique pour alimenter la créativité et l'innovation, augmenter le bien-être au travail et stimuler la performance et la croissance", souligne Jean-Marc Auverlau, directeur général de L'Oréal Belgilux. *"Les femmes ont des soft skills qui diffèrent des qualités comportementales des hommes"*, relève de son côté Stéphanie Speeckaert, directrice générale de L'Oréal Produits professionnels.

Telenet le rôle du CEO

L'opérateur télécoms Telenet s'est hissé au niveau de L'Oréal à l'issue d'efforts effectués ces deux dernières années. Alors qu'il emploie au total 388% de femmes, il a atteint la parité à son comité de direction (6 sur 12) et le tiers à son conseil d'administration. *"Le CEO a joué un rôle très important à cet égard, car c'est lui qui choisit les membres de la direction"*, observe Ann Caluwaerts, Chief Corporate Affairs de Telenet et initiatrice de la lettre ouverte. Pour composer son comité de direction, John Porter pratique la "shortlist" à double entrée: pour chaque profil recherché, il veut qu'on lui soumette un homme et une femme. Une tactique simple mais efficace, qui aide à diversifier ses choix.

Autre chouette initiative: l'ASBL 100.000 Entrepreneurs Belgique envoie **des entrepreneuses dans les écoles secondaires et les universités** du pays pour sensibiliser les jeunes à la problématique.

Mais le chantier reste grand ouvert. Au rythme actuel de l'évolution du dossier homme-femme dans l'entreprise, il faudra 150 à 200 ans pour arriver à la parité, selon le Forum économique mondial. Et **sur le plan salarial, les écarts demeurent énormes.** *"À Bruxelles, les hommes gagnent toujours 40% de plus que les femmes dans les professions libérales et 20% de plus dans les métiers salariés"*, souligne Isabella Lenarduzzi. Pas le moment de relâcher les efforts…

Les entreprises ont besoin de diversité à leur tête non seulement par souci moral d'égalité, mais aussi pour être plus efficace, plus innovant et pour être capable de répondre aux défis futurs. Ann Caluwaerts, Chief Corporate Affairs de Telenet, a **pris l'initiative de contacter une série de CEO** pour leur demander de s'engager avec elle en ce sens. L'objectif de cette lettre ouverte: atteindre grâce à sa diffusion un maximum de dirigeants pour les engager à amorcer le changement.

WWW.LECHO.BE

07.03.2018

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

WWW.PUB.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.pub.be

Date : **07/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **179**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://pub.be/fr/woman-up-by-contrex-pour-lentrepreneuriat-feminin/

Woman Up by Contrex pour l'entrepreneuriat féminin

7 March 2018

Grâce à la plateforme de financement participatif **Ulule, Contrex,** investit dans sa nouvelle campagne **Woman Up by Contrex** pour aider les femmes à réaliser leur projet professionnel ou personnel. Cette campagne a pour but de soutenir moralement les femmes avec un encadrement personnel et de conseils pratiques. Un soutient financier et matériel est aussi prévu avec de nombreuses ressources qui seront fournis aux femmes décidant de se lancer dans leur projet.
Woman Up by Contrex a pour objectif d'encourager toutes ces femmes à oser l'aventure de l'entrepreneuriat. Woman Up by Contrex souhaite par cette campagne, réaliser six projets féminin d'entrepreneuriat. Une campagne de Crowdfunding est lancée dans laquelle le montant récolté est doublé de 2000€ par projet. Pour chaque projet, un film promotionnel est réalisé et présenté aux médias. Les projets sélectionnés seront soutenus par les experts de la plate-forme Ulule, de manière à être encadré toute au long de l'année de la façon la plus optimale possible.
Seulement 1 entrepreneur sur 3 est une femme, même si selon les études, un nombre égal de femmes souhaiteraient entreprendre leur propre idée. Contrex désir se ranger du côté des femmes, et ce de manière durable, afin qu'elles puissent aller jusqu'au bout de leur projet. *«C'est une campagne distincte des campagnes régulières de Contrex»*, explique **Fabienne Liégeois**, responsable marketing chez **Nestlé Waters**.
«Nous n'avons pas fixé de date limite pour ce nouveau projet, mais il est clair que nous continuerons ici pendant plus d'un an, car toutes les marques de Nestlé Waters construisent de plus en plus de projets sociaux». Aucun logo 'Women Up' ne sera présent sur les étiquettes ou dans les campagnes régulières de Contrex. En revanche ce projet est entièrement supporté via Facebook et le site web du filigrane.

Anne-Catherine Gerets

«Depuis 40 ans, Contrex se positionne comme l'eau de la femme active. Avec l'action Woman Up de Contrex, nous rendons cela très concret. Notre objectif est d'encourager les femmes à se surpasser et à se réaliser en réalisant leur projet », poursuit Fabienne Liégeois. Pour cela, Woman Up by Contrex reçoit le soutien de deux entrepreneurs expérimentés: **Els Van Aerschot** de la société de coaching linguistique **TinC**, qui s'efforce d'accompagner les femmes en tant qu'entrepreneurs et **Isabella Lenarduzzi**, la fondatrice de **JUMP** qui promeut l'égalité des genres sur le

WWW.PUB.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

lieu de travail. Les visages de la campagne sont deux femmes entreprenantes à succès. **Anne-Catherine Gerets**, qui a lancé sa propre entreprise en tant que styliste d'intérieur et qui a récemment publié son premier livre d'intérieur, et **Emilie Duchêne**, qui a créé sa marque de bijoux **Thea Jewerly** il y a quelques années.

EMILIE DUCHENE

L'entrepreneuriat féminin n'est pas encore tout à fait accepté et les femmes se heurtent à plusieurs préjugés qui les empêchent de sauter le pas. En effet, près d'une femme sur deux affirme qu'il est plus difficile de faire des affaires pour les femmes que pour les hommes. Elles prétendent que les affaires ne peuvent pas être combiné avec leur vie de famille. Une femme sur trois pense que les femmes ont plus d'aversion au risque que les hommes. Une femme sur trois pensent que les femmes ne sont pas souvent pris au sérieux dans le monde professionnel. Tout ceci sont de bonnes raisons pour ne pas entreprendre en tant que femme. Ce sont les éléments les plus importants du plafond de verre pour l'entrepreneuriat féminin. Ces éléments ont été démontrés par une étude commandée par Woman Up by Contrex par l'agence de recherche indépendante **iVox** auprès d'un échantillon de 1000 femmes belges âgées de 20 à 55 ans représentatives de l'âge, du diplôme et de la langue. La marge d'erreur est de 3,02%.

WWW.PUB.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.pub.be

Date : **07/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **179**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://pub.be/nl/woman-up-by-contrex-wil-glazen-plafond-doorbreken/

Woman Up by Contrex wil glazen plafond doorbreken

7 March 2018

Met de actie **Woman Up by Contrex** investeert **Contrex** samen met het crowdfunding platform **Ulule** in het helpen van vrouwen om hun persoonlijk of professioneel project te realiseren. De actie stelt hiervoor middelen, advies en coaching ter beschikking van vrouwen om zich te lanceren. Woman Up by Contrex heeft als missie vrouwen aan te moedigen om zich door niets tegen te laten tegenhouden om hun projecten waar te maken. Woman Up by Contrex wil concreet zes projecten van vrouwen mee realiseren. Zij krijgen een crowdfunding campagne waarbij het opgehaalde bedrag verdubbeld wordt met maximum €2000 per project. Voorts wordt voor elk project een promotiefilmpje gemaakt en wordt het project voorgesteld aan de pers. De geselecteerde projecten worden gedurende het jaar door de experten van Ulule verder gesteund met raad en daad.
Een duwtje in de rug is immers broodnodig, zo luidt het. Slechts 1 op 3 ondernemers is een vrouw – zie hieronder. Evenveel vrouwen wil ondernemen, maar amper 10% doet het. De actie Woman Up by Contrex helpt daarom vrouwen om hun project te realiseren. Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag over gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen maakte Contrex bekend deze stap te zetten. Samen met het crowdfunding platform Ulule wil het bedrijf zich op een duurzame manier aan de zijde scharen van vrouwen die hun project willen realiseren. *"Dit is een campagne die los staat van de gewone campagnes voor Contrex,"* zegt **Fabienne Liégeois**, marketingmanager bij Nestlé Waters. *"We hebben geen termijn gekleefd op dit nieuwe project, maar het is duidelijk dat we hier langer dan één jaar mee zullen doorgaan. Alle merken binnen Nestlé Waters bouwen trouwens meer en meer sociale projecten uit."* Geen 'Women Up'-logootjes dus op etiketten of in de gewone Contrex-campagnes, maar dit project wordt wel volop ondersteund via Facebook en de website van het watermerk.

Anne-Catherine Gerets

WWW.PUB.BE

07.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

"*Sinds 40 jaar positioneert Contrex zich als het water van de actieve vrouw. Met de actie Woman Up by Contrex maken we dit heel concreet. Het is ons doel om vrouwen aan te moedigen zichzelf te overtreffen en te realiseren door hun project waar te maken*," aldus nog steeds Fabienne Liégeois. Hiervoor krijgt Woman Up by Contrex de steun van twee ervaren ondernemers: **Els Van Aerschot** van taalcoachingsbedrijf **TinC**, die zich actief inspant om als ondernemer vrouwen te begeleiden en **Isabella Lenarduzzi**, de oprichtster van **JUMP** dat ijvert voor de gendergelijkheid op de werkvloer. De gezichten van de campagne zijn twee succesvolle ondernemende vrouwen. **Anne-Catherine Gerets**, die als interieurstylist haar eigen zaak startte en recent haar eerste interieurboek publiceerde, en **Emilie Duchêne**, die enkele jaren geleden haar juwelenmerk Thea Jewerly opstartte.

EMILIE DUCHENE

En dat onderzoek?Bijna 1 op 2 vrouwen zegt dat ondernemen voor vrouwen moeilijker is dan voor mannen, omdat het niet te combineren valt met hun gezinsleven. 1 op 3 vindt dat vrouwen meer risico-avers zijn dan mannen. De meerderheid botst ook tegen hardnekkige vooroordelen over vrouwen die ondernemen. En voor 1 op 3 is dit alles een goede reden om niet te ondernemen als vrouw. Dit zijn de belangrijkste bouwstenen van het glazen plafond voor vrouwelijk ondernemerschap. Dit alles blijkt uit een studie in opdracht van Woman Up by Contrex door het onafhankelijke onderzoeksbureau **iVox** bij een steekproef van 1000 Belgische vrouwen tussen de 20 en 55 jaar representatief op leeftijd, diploma en taal. De foutenmarge is 3,02%.

LATRIBUNE.FR

08.03.2018

SERVICES · LA TRIBUNE EVENTS · MÉTROPOLES · ESPACE ABONNÉ · RECHERCHER · SE CONNECTER · ABONNEZ-VOUS

LA TRIBUNE

ECONOMIE · BOURSE · ENTREPRISES & FINANCE · HI-TECH · VOS FINANCES · IDÉES · MÉTROPOLES · CARRIÈRES

CAC 40 5 615,69 PTS +0,67%

+ FORTES HAUSSES CAC 40		+ FORTES BAISSES CAC 40					
ARCELORMITTAL REG	+2,96%	MICHELIN	-1,39%	DOW JONES	-0,04%	Or	-0,01%
BOUYGUES	+2,34%	Unibail-Rdtl Unibai	-1,01%	NASDAQ 100	-0,14%	OAT 10 ans	-53,05%
				FTSE 100	+0,54%	Pétrole Brent	-11,46%

ZOMERVAKANTIE IN HET BUITENLAND

SUMMER SALE

Rompert

Supplément · Women for future

L'entrepreneuriat au féminin

WOMEN FUTURE

Corinne Cuisinier : "La mixité et la diversité sont des facteurs d'enrichissement et d'innovation pour les entreprises"

Par Corinne Cuisinier, secrétaire générale de Grandes Ecoles au Féminin | 08/03/2018, 7:00 | 653 mots

(Crédits : dr)

[#8mars #DroitsDesFemmes] Dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes, La Tribune propose à des femmes engagées dans l'entrepreneuriat, la mixité globale et l'égalité économique femme-homme de s'exprimer sur leurs actions, convictions et expériences de terrain. Corinne Cuisinier est secrétaire générale de Grandes Ecoles au Féminin et vice-présidente de JUMP pour l'égalité.

Mathématicienne, et ingénieure de formation, j'ai fait une carrière dans l'industrie, par goût pour l'environnement industriel et pour la diversité des problèmes et des hommes et femmes que l'on y croise. Dans l'industrie de l'aluminium, puis dans les minéraux industriels, j'ai occupé des postes de direction commerciale, de direction des achats, et de direction générale. De ce fait, j'ai très vite été confrontée aux biais, et aux stéréotypes de genre : une femme ne peut pas être responsable de production, car elle ne saurait encadrer des ouvriers, elle est moins disponible, car

Vers la mixité globale

Women For Future by La Tribune s'engage à promouvoir l'entrepreneuriat au féminin et à fédérer toutes les énergies qui souhaitent accélérer l'égalité économique hommes-femmes pour une mixité globale.

+ a b l e a u

Excel + Tableau: A Beautiful Partnership

GET THE WHITEPAPER

LATRIBUNE.FR

08.03.2018

elle a des enfants (les hommes n'en auraient ils donc pas ?), et si elle n'en a pas, elle pourrait en avoir...

Mes années passées dans l'industrie m'ont montré à quel point ces stéréotypes sont erronés, liés à une image désuète de la femme, du couple, de l'industrie, et du pouvoir. Les femmes qui aiment leur travail et les responsabilités sont organisées, travaillent aussi bien que les hommes et savent gérer les urgences lorsqu'il y a effectivement urgence.

La charge mentale qu'elles supportent encore largement les oblige à être en moyenne très organisées, pragmatiques et soucieuses des autres. Prendre du temps pour s'occuper de ses enfants est une richesse, et ne retire rien aux qualités d'une personne.

A contrario, les entreprises et les organisations en général, ont été historiquement développées et gérées par des hommes, pour des hommes, lesquels demandent aux femmes de se conformer à leur modèle au lieu d'adapter le modèle à une population diverse, en regardant, par exemple si les objectifs sont atteints plutôt que la présence au bureau à des heures tardives.

Pourtant, j'ai aimé exercer des responsabilités, j'ai eu de nombreuses occasions de changer de poste de réfléchir à ce qu'il convenait de faire pour bâtir les meilleures solutions humaines et organisationnelles dans les entreprises pour lesquelles j'ai travaillé.

Au cours de ces années passées dans l'industrie ma conviction s'est renforcée : il n'y a pas ou plus de métiers d'hommes ou de femmes. Les postes d'encadrement nécessitent de la compétence intellectuelle et de la réflexion ; il n'y a aucune raison qu'une femme ne puisse pas les exercer. Au contraire, la mixité et la diversité sont des facteurs d'enrichissement et d'innovation pour les entreprises et les organisations.

Je me suis donc, depuis de nombreuses années, investie auprès de Grandes Écoles au Féminin, pour analyser les problèmes que rencontrent les femmes, et éclairer le débat de manière rationnelle et posée. Combattre les stéréotypes est important car ils génèrent des frustrations, et enferment autant les hommes que les femmes, dans des rôles qui ne leur conviennent pas toujours.

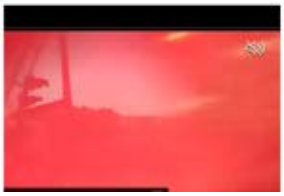
Plus récemment, j'ai rejoint JUMP pour l'Égalité, une association qui développe des prestations de service auprès des entreprises qui veulent faire progresser la diversité dans leurs organisations, et qui ont compris qu'elles ne pouvent se passer de la moitié des talents dans un monde de plus en plus compétitif.

Par cet engagement, mon objectif est de faire bouger les lignes, que les femmes soient jugées sur la qualité de leur travail, et ne soient plus en butte à des préjugés inconscients ou non. C'est un point nécessaire pour qu'elles se sentent libres, qu'elles revendiquent ce qu'elles veulent faire, sans s'auto-censurer, et qu'elles soient combatives pour trouver leur juste place.

La mixité est créatrice richesse et d'équilibre, elle est profitable pour les entreprises : tout le monde doit y trouver intérêt, de nombreuses études le prouvent. De plus, la mixité est le B-A+BA de la diversité laquelle démultiplie la création de valeur, qu'attendons-nous donc pour la mettre en œuvre ? ■

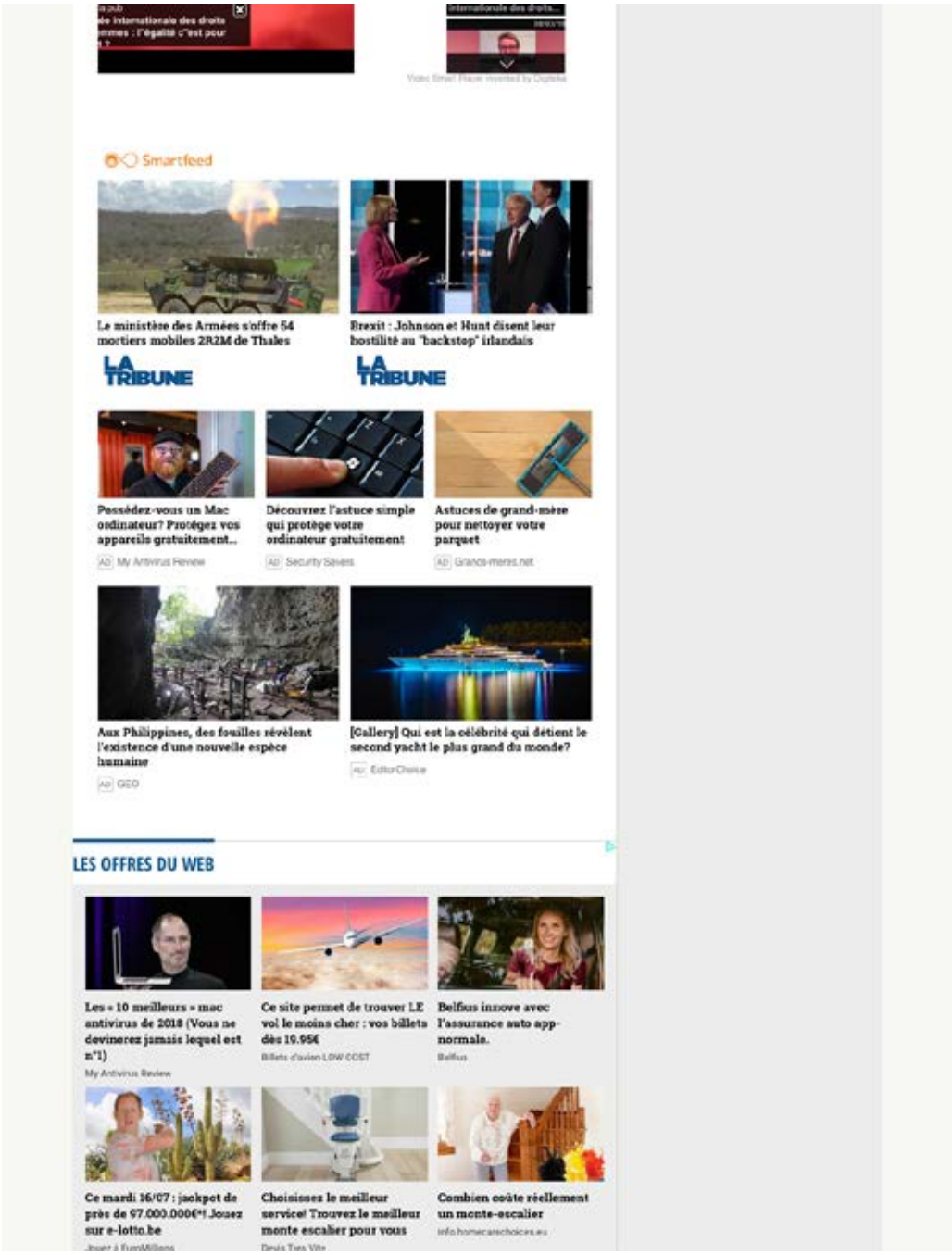
A VOIR SUR LE WEB

Journée internationale des droits des femmes : l'égalité c'est pour qu...



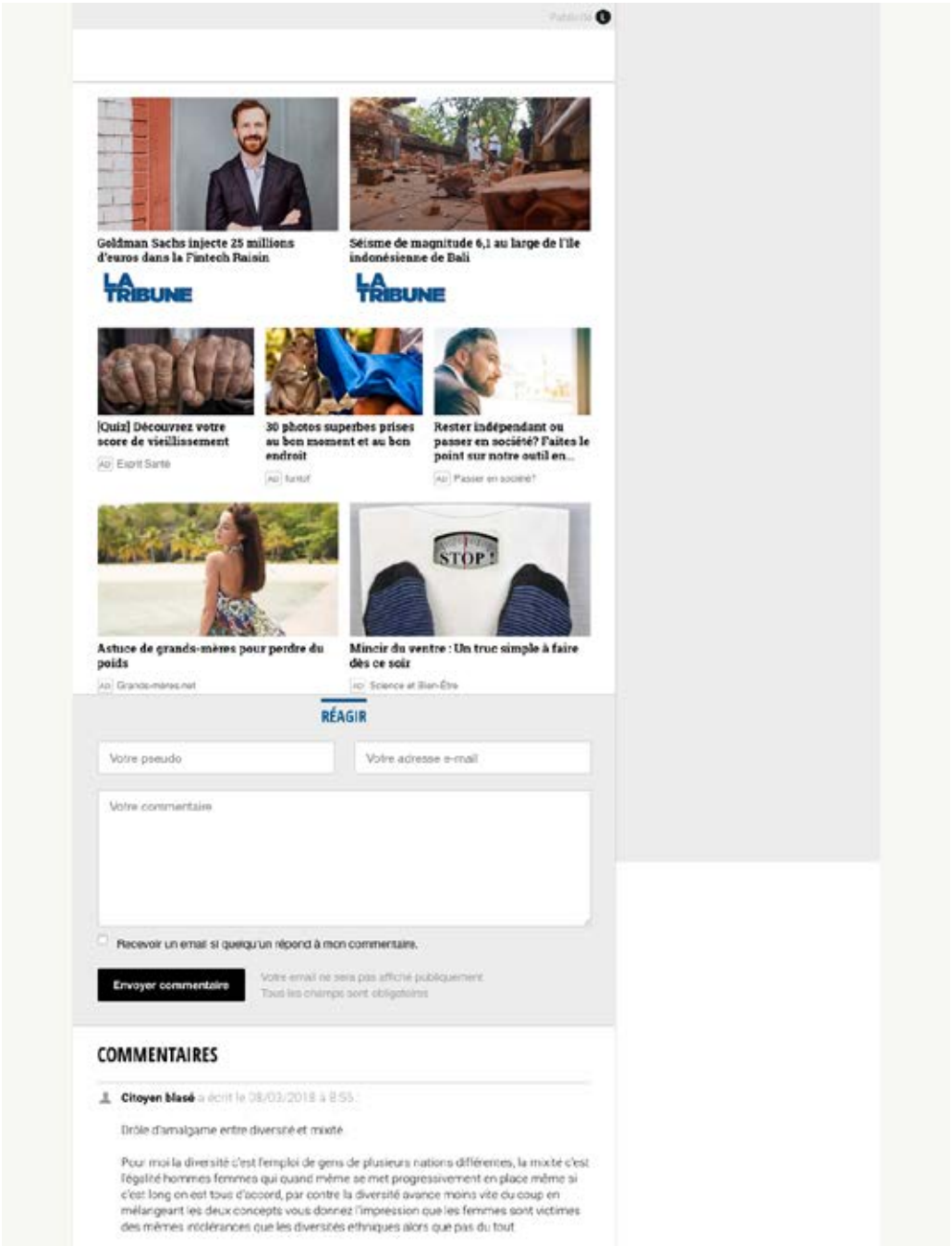
LATRIBUNE.FR

08.03.2018



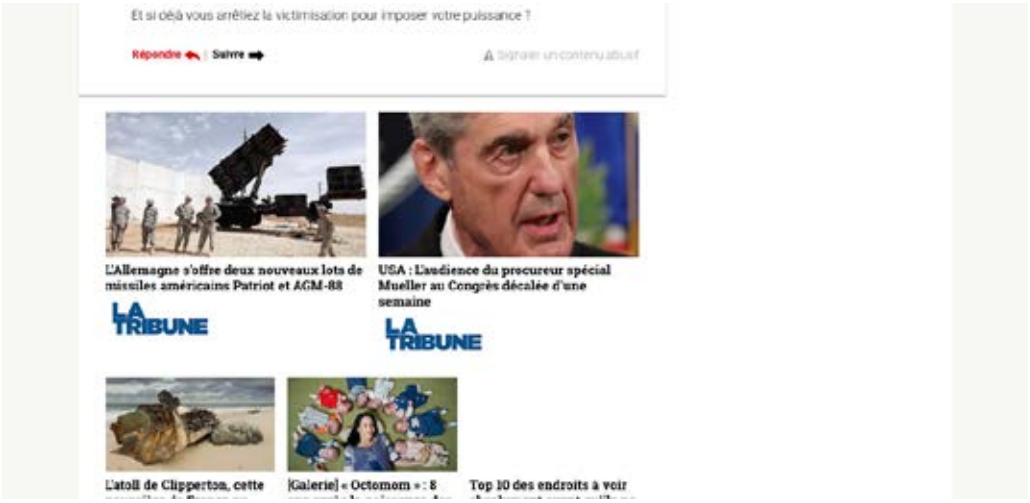
LATRIBUNE.FR

08.03.2018



LATRIBUNE.FR

08.03.2018



LE VIF/L'EXPRESS

08.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Vif/L'Express

Date : **08/03/2018**
Page : **42**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Ercolini, Béatrice**

Circulation : **70395**
Audience : **329900**
Size : **366 cm²**

Des chiffres et des femmes

par Béa Ercolini

Le 8 mars, on m'envoie des roses. C'est sympa, mais il faudrait peut-être arrêter avec l'idée que la Journée internationale des droits des femmes, c'est un peu la Saint-Valentin des secrétaires. Chez Infrabel, par exemple, on a bien compris la portée symbolique que cette date peut avoir dans le cadre d'une stratégie de renforcement de la diversité dans ses rangs et, en particulier, de l'égalité hommes-femmes. La société qui gère l'infrastructure ferroviaire des chemins de fer belges ne compte que 10 % de femmes parmi ses 11 000 salariés. Alors, plutôt que de leur offrir des fleurs, elle a pris 100 places au Forum Jump – unique événement de formation à l'égalité professionnelle – de ce 8 mars à Bruxelles. Elle a proposé à trente employées d'y assister en compagnie d'une *junior* de la boîte, histoire d'enclencher un mouvement de mentorat et de sororité parmi le personnel. Le reste des places a été attribué au personnel masculin. Quelles superidées !

L'urgence de partager le pouvoir, tant sur le plan économique que politique, est le thème de la douzième édition du Forum Jump, pionnier dans l'égalité des genres en entreprise. Aujourd'hui, cette entreprise sociale belge fait des petits, notamment à Paris et à Lyon… « 3 % de CEO femmes seulement dans le monde, c'est juste inacceptable, souligne sa fondatrice, Isabella Lenarduzzi. Surtout lorsqu'on pense que les clients de ces banques et autres compagnies cotées en Bourse sont pour moitié des femmes. » En Belgique, dans le BEL20, à part Dominique Leroy, on ne voit personne. 3 %, c'est à peine pire, si on fait le parallèle avec le monde politique, que les 5,2 % de femmes cheffes de gouvernement recensées par les Nations unies. 25 % de *senior managers* femmes, c'est à peine mieux que les 23,3 % de parlementaires nationaux au niveau mondial.

En politique, les choses s'améliorent lentement. Les pays démocratiques mettent en place des quotas. Les entreprises belges aussi, sur une proposition de Joëlle Milquet (au niveau européen, celle de Viviane Reding n'est jamais passée). Mais elle porte uniquement sur les conseils d'administration et n'est de toute façon pas respectée : « On est à 28 % de femmes dans les CA, au lieu de 33 %, et tout le monde s'en fiche », pointe Isabella Lenarduzzi. La preuve que la loi, si elle est une condition nécessaire, ne suffit pas. Les quotas dans les CA, c'est bien joli. Mais le vrai lieu du pouvoir, c'est le comité de direction. C'est là qu'est l'exécutif et, à mieux y regarder, on n'y croise que 10 à 15 % de femmes. En clair, dans les trois quarts des entreprises, les comités de direction comptent de zéro à une femme seulement. Chez Infrabel, en revanche, la parité y est totalement respectée : deux personnes sur quatre sont des femmes. D'où peut-être l'initiative originale de ce 8 mars… Isabella Lenarduzzi, elle, milite pour une composition du comité de direction publiée avec la mention du sexe des personnes qui le composent, histoire d'y voir plus clair. « Le pouvoir rend aveugle, conclut-elle. Le partager entre hommes et femmes lui rendra-t-il la vue ? » Ça vaut la peine d'essayer. Non ? ◆

3%

seulement des CEO des grandes entreprises mondiales sont des femmes, selon les statistiques de l'OCDE ! A Bruxelles, le Forum Jump, réclame « le partage du pouvoir ».

WWW.COMPUTABLE.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.computable.be

Date : **08/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.computable.be/artikel/opinie/loopbaan/6315285/5594140/ict-als-schoolvak-trekt-vrouwen-naar-de-branche.html

Ict als schoolvak trekt vrouwen naar de branche

Tot ik in de ict-wereld belandde, had ik nog nooit stilgestaan bij de mogelijkheid dat je als zowat enige vrouw je mannetje moest staan in een door mannen gedomineerde wereld. Hoe je ook denkt over werken met het andere geslacht, het blijft een onnatuurlijke situatie, te vergelijken met de jongens- en meisjesscholen van weleer. Daar zijn we ook overheen geraakt, dus lukt dit ook in de ict-sector. Al wordt het geen eenvoudige opdracht.

Zelfs mijn huidige werkgever, die heel expliciet streeft naar een faire vertegenwoordiging - in elke strategische meeting moet bijvoorbeeld minstens 30 procent van elk geslacht aanwezig zijn om de genomen beslissingen te kunnen doorvoeren -, heeft nog een lange weg te gaan om een volledig evenwicht te bereiken.

Hoe krijgen we dan wel meer vrouwen geïnspireerd en geïnteresseerd om in de Iict-sector te werken? Op korte termijn zie ik hier vooral een rol weggelegd voor de vrouwen die er al aanwezig zijn: dat hun succesverhalen duidelijk maken dat het best aangenaam toeven is in deze sector. Daarom zijn we niet alleen blij met acties zoals Data News' verkiezing van 'the ICT Woman of the Year' maar ook met de diverse organisaties waar vrouwelijke ict-topmanagers mee aan de kar trekken:Jump,Digital Leadership Institute of Wise (Women in ICT Sharing Experiences), om er maar enkele te nemen.

Tegelijk moeten we ook afrekenen met het cliché 'ict = coderen + programmeren'. In de ict-sector heb je natuurlijk zulke erg specifieke functies, die minder tot de verbeelding van de gemiddelde vrouw spreken, maar het merendeel van de jobs bestaat uit algemene functies in afdelingen zoals consultancy, (product) marketing en administratie maar ook functies zoals pre-sales en sales. In zulke functies zijn vrouwen niet alleen geïnteresseerd, ze zijn er ook uitermate welkom, al was het maar om een mogelijke 'unconscious bias' weg te werken in menig ict-bedrijf.

Dat onbewuste vooroordeel kan op twee niveaus ontstaan. Ten eerste kan bijvoorbeeld een softwareprogramma dat enkel door mannen wordt bedacht en geschreven bol staan van mannelijke aannames en uitgangspunten waardoor de app uiterst onpopulair blijkt bij vrouwen. Ten tweede kan het gebrek aan vrouwen in een ict-bedrijf en in de ict-sector in het algemeen het cliché bevestigen dat het voor vrouwen geen aangename sector is om in te werken, los van de activiteiten in het bedrijf. Een schoolvoorbeeld van een vicieuze cirkel.

Evenwicht op de balk én evenwicht tussen IQ en EQ

Van schoolvoorbeelden gesproken: op lange termijn zullen inderdaad de scholen het voorbeeld moeten geven in het veranderingstraject dat nodig is om meer vrouwen in de ict-sector aan de slag te krijgen. En dat gaat nog heel wat verder dan de - weliswaar erg lovenswaardige - geïsoleerde initiatieven die we vandaag zien opduiken. Wat we echt nodig hebben is een ander soort onderwijs, dat eerst en vooral veel natuurlijker omgaat met de digitale hulpmiddelen die er vandaag ter beschikking zijn. Dat vergt natuurlijk een grondige herziening van de onderwijsmethodes van vandaag, met een grotere rol voor het individueel leren en interactief omgaan met de leerstof, maar het is de enige manier waarop jongens én meisjes ict leren zien als een even natuurlijk hulpmiddel als pen en papier, een hulpmiddel dat ze zelf mee vorm kunnen geven. Zo zullen ze ook beter voorbereid zijn op de bedrijfswereld van morgen (en van vandaag).

Maar daar houdt het niet bij op. Om de gelijkheid in de ict-sector en andere sectoren écht te laten slagen, moeten scholen ook veel meer aandacht

WWW.COMPUTABLE.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

besteden aan de niet-kennisgebonden vaardigheden zoals EQ, zelfvertrouwen, bewustmaking, en andere zogeheten 'soft skills'. Onze kinderen moeten de functie van een woord in een zin leren herkennen, maar tegelijk ook de functie van een individu in een maatschappij. En ze moeten leren dat die maatschappij baat heeft bij een zo groot mogelijke diversiteit, zowel van geslacht als van ras, huidskleur, geloof en andere onderscheidende kenmerken.

Scholen moeten kinderen uiteraard kennis bijbrengen. Maar de nadruk zal steeds meer moeten liggen op het vormen van 'complete' personen, die een degelijke kennis koppelen aan een evenwichtige persoonlijkheid. Scholen moeten kinderen nieuwe werelden tonen, hun ogen openen voor de vele mogelijkheden in deze wereld, zowel voor henzelf als voor alle anderen. De leerlingen moeten hun evenwicht vinden op de balk in de gymles maar ook het evenwicht tussen intelligentie en emotie. Dat gebeurt niet met een eenmalige actie tegen pesten, maar enkel als aandacht voor emotie toegevoegd wordt aan die veelbesproken eindtermen.

Een ambitieuze doelstelling voor het onderwijs, en ongetwijfeld één die de nodige weerstand zal ondervinden. Maar als we de maatschappelijke relevantie van ons onderwijs zo hoog mogelijk willen houden, is deze ingreep eenvoudigweg noodzakelijk. Ik kijk nu al uit naar de dag dat 'equality' en 'diversity' niet langer moeilijk te bereiken idealen zijn, maar eenvoudigweg een verplicht vak in onze scholen.

Carmina Coenen, directeur dolution engineering bij Salesforce

WWW.GONDOLA.BE/NL

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gondola.be/nl

Date : **08/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.gondola.be/nl/news/non-food/contrex-lanceert-woman-om-onderneemster-te-helpen-om-hun-droom-te-realiseren

Contrex lanceert Woman Up om onderneemster te helpen om hun droom te realiseren

Naar aanleiding van internationale vrouwendag op 8 maart lanceert Contrex in samenwerking met het crowdfunding platform Ulule de actie Woman Up by Contrex. Daarbij helpt het bedrijf 6 onderneemsters om een project dat maatschappelijk geëngageerd is te realiseren. “We willen vrouwen de nodige steun en expertise geven om hun droom te verwezenlijken.”

Vandaag is het internationale vrouwendag en om die dag extra in de verf te zetten lanceert Contrex in samenwerking met het crowdfunding platform Ulule, de actie Woman Up by Contrex. Daarbij krijgen 6 onderneemsters de kans om een concreet project te realiseren. Met behulp van een crowdfundingproject en de nodige communicatie en coaching wil Contrex vrouwen aanmoedigen om de stap naar het ondernemerschap te wagen. “Sinds 40 jaar positioneert Contrex zich als het water van de actieve vrouw. Met de actie Woman Up by Contrex maken we dit heel concreet. Het is ons doel om vrouwen aan te moedigen zichzelf te overtreffen en te realiseren door hun project waar te maken,” vertelt Fabienne Liégeois van Nestlé Waters.

Concreet?

Onderneemsters met een concreet project kunnen zich inschrijven op de website van Contrex: www.contrex.be/nl/woman-up-by-contrex. Daarbij moet het wel gaan om een Belgisch project dat een sociale, maatschappelijke of ecologische impact heeft en dat hoofdzakelijk wordt geleid door een vrouw. Mannelijke ondernemers mogen dus wel meehelpen aan het project, maar het zijn de vrouwen die het project in handen moeten hebben.

Uit al de projecten kiest Contrex vervolgens jaarlijks 6 projecten dat het bedrijf zal ondersteunen. Zo worden de onderneemsters niet alleen een jaar lang gecoacht door twee ervaren rotten: Els Van Aerschot van taalcoachingsbedrijf TinC en Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP, maar krijgen ze ook financiële hulp. Elk onderneemster krijgt immers een crowdfunding campagne waarbij elke ingezamelde euro verdubbeld wordt door Contrex, met een maximum van 2.000 euro per project. Al houdt dat de kandidates natuurlijk niet tegen om zelf nog meer geld in te zamelen.

WWW.GONDOLA.BE/NL

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Naast financiële steun, wil Contrex de vrouwen ook meer zichtbaarheid geven dankzij een professionele pr-campagne. Zo krijgen alle projecten een promotiefilmpje, worden de projecten voorgesteld aan de pers en zal er ook openlijk over gecommuniceerd worden via social media, online websites en advertenties. Daarnaast zullen de projecten ook terug te vinden zijn op de websites van Contrex en Ulule.

Slechts 9% van de vrouwen is onderneemster

Dat er nood is aan ondersteuning van vrouwelijke ondernemers blijkt uit cijfers van iVox, op vraag van Contrex. Zo blijkt dat 29% van de vrouwen graag wil ondernemen, maar dat amper 9% daar ook effectief in slaagt. En dat ligt meestal aan het gebrek aan zelfvertrouwen, financiële onzekerheid en de vrees dat het project niet zal aanslaan. Daarom is het belangrijk dat onderneemster de juiste ondersteuning krijgen. Iets wat Anne-Catherine Gerets, interieurstyliste, en Emilie Duchêne, van het juwelenmerk Thea Jewelry, kunnen bevestigen. Beide vormen ze de gezichten van de Woman Up-campagne en stampten ze recent nog een eigen zaak uit de grond. Ze beseffen dan ook als geen ander hoe belangrijk deze actie is voor beginnende ondernemers. “Je eerste stappen in de ondernemerswereld zetten is niet eenvoudig. Dat heb ik aan den lijve ondervonden. Het is geweldig dat Woman Up by Contrex onderneemsters steunt in die cruciale opstartfase. Een professionele begeleiding is voor startende onderneemsters immers van goudwaarde”, vertelt Anne-Catherine Gerets, die onlangs nog haar eigen boek, Insta Interieur, uitbracht.

Topvrouwen in kaart brengen en het zelfvertrouwen opkrikken

Dat Contrex de Woman Up-campagne net in het kader van internationale vrouwendag lanceert, is geen toeval. Tot op de dag van vandaag moeten vrouwen nog steeds vechten tegen het glazen plafond. Te vaak worden vrouwen nog geconfronteerd met seksuele discriminatie, worden ze minder serieus genomen omdat ze vrouw zijn en blijft het thema gelijke lonen nog steeds een struikelblok, klinkt het. Al zijn er natuurlijk ook bedrijven die wel tegemoetkomen aan de gendergelijkheid. Zo bleek uit ons recente interview met Caroline Thomaes, Benelux Country Leader & Belux Sales Director bij Procter & Gamble. Daar worden programma’s als Flex at work en internationale campagnes als ‘Share the load’ van Ariel gelanceerd om de mentaliteit rond gendergelijkheid te veranderen, en wordt het genderquotum van 50% vrouwen en 50% mannen gerespecteerd.

Volgens Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP, is het genderquotum een serieus probleem. “Wereldwijd bestaat ruim 52% van de bevolking uit vrouwen. Daarnaast zijn 60% van de hoogopgeleiden vrouwen. En toch zijn slechts gemiddeld 30% van de Belgische vrouwen onderneemster. Dat cijfer moeten we echt opkrikken”, aldus Lenarduzzi. Ze benadrukt ook dat er nog te weinig cijfers bekend zijn over het aantal topvrouwen in ons land. “We moeten echt proberen in kaart te brengen wie ze zijn, wat ze doen, en met welke problemen ze kampen, zodat we daaraan tegemoet kunnen komen. Daarnaast moeten we het zelfvertrouwen van vrouwen opkrikken en dat kunnen we onder meer doen door de stereotiepe beelden weg te werken”, legt Lenarduzzi uit. En dat kan al simpelweg door het begrip ‘onderneemsters’ te gebruiken, klinkt het. “Op die manier creëren we zichtbaarheid en zorgen we ervoor dat mensen vrouwen in de zakenwereld gaan normaliseren.”

“We mogen vrouwen niets wijsmaken”

Als coach van de Woman Up-campagne vindt Lenarduzzi het belangrijk dat er duidelijk gecommuniceerd wordt over het ondernemerschap. Te rooskleurige voorstellingen om vrouwen te overtuigen zijn uit den boze. “We mogen toekomstige onderneemsters niet wijsmaken dat ze bij de opstart van hun zaak veel tijd voor hun gezin zullen hebben. Dat klopt niet”, vertelt de oprichtster van JUMP. Daarbij benadrukt ze het belang van een goede partner. “De steun van een partner is cruciaal om je zaak succesvol te maken. Ondernemen doe je immers niet alleen. Je hebt iemand nodig die thuis op je wacht en die helpt om heel de boel, inclusief het gezinsleven, in de goede banen te leiden”, besluit Lenarduzzi.

WWW.INFRABEL.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.infrabel.be

Date : **08/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **1600**
Audience : **1600**
Size : **--**

http://www.infrabel.be/fr/news/infrabel-s-implique-egalite-hommes-femmes-au-travail

Infrabel s'implique pour l'égalité hommes-femmes au travail - 08/03/2018

Il y a peu, notre CEO, Luc Lallemand, a invité le top management d'Infrabel à la journée d'étude de JUMP. Il s'agit d'un forum international qui s'implique pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Un thème brûlant d'actualité, qui se marque évidemment notamment dans la manière de diriger... Et c'est également le cas chez Infrabel. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de notre cinquième priorité: «en phase avec la société».

Luc Lallemand souligne l'importance de la diversité au travail

Get up, stand up. Stand up for your rights! Bob Marley chantait déjà ce refrain il y a 40 ans. Et il avait raison... Les entreprises doivent plus que jamais miser sur la diversité. Pas seulement dans leurs conseils d'administration, mais également dans les bureaux des directeurs et à tous les niveaux dirigeants.

Notre société change à un rythme effréné. En tant qu'entreprise, nous suivons cette évolution, car une entreprise est, et se doit d'être, un miroir de la société. Un bon leadership s'adapte continuellement à cette évolution. À partir de cette conviction, notre CEO a pris part à un débat lors de cette journée d'étude. Le leadership traditionnel laisse de plus en plus la place à un style de management inspiré par des normes et des valeurs.

WWW.INFRABEL.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Un incroyable atout dans un monde en rapide évolution

Un personnel diversifié donne aux entreprises un regard neuf sur les défis auxquels elles font face, stimule l'innovation et les arme mieux contre l'immobilité. Beaucoup de progrès ont indéniablement été faits sur le terrain au cours de la dernière décennie. Les chiffres de Statbel, qui englobent l'ensemble de l'économie belge, des entreprises unipersonnelles aux sociétés cotées en bourse, montrent qu'en moyenne 32,7% des dirigeants sont des femmes. Il y a autant de pointes vers le bas (le secteur de la construction, avec 10%), que vers le haut (le secteur des soins de santé, presque 60%).

Avec deux femmes directors, Infrabel fait partie des meilleurs élèves. Et nos 20% de managers féminins constituent également un très bon score. Mais la diversité chez Infrabel va naturellement plus loin que l'encouragement et l'accompagnement des talents féminins dans des fonctions dirigeantes et sur le terrain.

Pour toute question sur la diversité chez Infrabel, envoyez un mail à diversity@infrabel.be.

WWW.LECHO.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **08/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **31319**
Size : **--**

https://images.lecho.be/view?iid=dc:30965098&context=ONLINE&ratio=16/9&width=640&u=1520540870000

Pascale Van Damme (Dell) gagne le prix Wo. Men@Work

08 mars 201821:27

©Dieter Telemans

Son énergie et sa détermination à mettre en place une véritable politique d'égalité entre femmes et hommes chez Dell BeLux ont valu à Pascale Van Damme de recevoir ce jeudi soir le 8e Wo. Men@Work Award. Le prix décerné chaque année par Jump, en collaboration avec Coca-Cola, ne vise pas à saluer un dirigeant ou une dirigeante qui se soucie de cette égalité, mais qui y œuvre concrètement.

VP et managing director chez Dell BeLux qu'elle a rejoint en 2004, **Pascale Van Damme a fait inclure la diversité dans les indicateurs de performance**, garantir l'égalité salariale, adopter une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, repenser les descriptions des offres d'emploi en travaillant avec des termes plus inclusifs.

Entre autres initiatives. *"Bien sûr, **il y a de la résistance en interne**, mais la clé, c'est la persévérance! Pour convaincre mes collègues, rien de tel que des exemples de succès. Quelle satisfaction pour moi de pouvoir affirmer que toutes ces mesures ont permis d'améliorer la productivité des équipes"*, indique-t-elle.

Son secteur, l'IT, est un de ceux qui pâtit le plus du **manque de femmes.** Pour elle, *"c'est en accentuant l'impact positif que la technologie peut avoir sur la société et l'environnement qu'on réussira à attirer plus de talents féminins vers le secteur technologique"*.

Oratrice habituée des conférences et autres événements, son profil convenait bien au rôle conféré par l'Award, celui d'être une **ambassadrice de l'égalité entre femmes** et hommes au travail, à même de convaincre d'autres dirigeants de l'intérêt de s'occuper sérieusement de cette question.

Pascale Van Damme est aussi présidente d'Agoria Digital Industries et a déjà été distinguée: e**n 2017, elle était nommée Digital Woman of the Year** par le Digital Leadership Institute; en 2014, elle était élue "ICT Woman of the Year" par Data News.

Les deux autres dirigeants nominés étaient Daniël de Clerck (BNP Paribas Fortis) et Laura Ahto (The Bank of New York Mellon).

WWW.LECHO.BE

08.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Un incroyable atout dans un monde en rapide évolution

Un personnel diversifié donne aux entreprises un regard neuf sur les défis auxquels elles font face, stimule l'innovation et les arme mieux contre l'immobilité. Beaucoup de progrès ont indéniablement été faits sur le terrain au cours de la dernière décennie. Les chiffres de Statbel, qui englobent l'ensemble de l'économie belge, des entreprises unipersonnelles aux sociétés cotées en bourse, montrent qu'en moyenne 32,7% des dirigeants sont des femmes. Il y a autant de pointes vers le bas (le secteur de la construction, avec 10%), que vers le haut (le secteur des soins de santé, presque 60%).

Avec deux femmes directors, Infrabel fait partie des meilleurs élèves. Et nos 20% de managers féminins constituent également un très bon score. Mais la diversité chez Infrabel va naturellement plus loin que l'encouragement et l'accompagnement des talents féminins dans des fonctions dirigeantes et sur le terrain.

Pour toute question sur la diversité chez Infrabel, envoyez un mail à diversity@infrabel.be.

L'ECHO

09.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

L'Echo

Date : **09/03/2018**
Page : **5**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **147 cm²**

Pascale Van Damme (Dell) gagne le prix Wo.Men@Work

Son énergie et sa détermination à mettre en place une véritable politique d'égalité entre femmes et hommes chez Dell BeLux ont valu à Pascale Van Damme de recevoir, hier soir, le 8e Wo.Men@Work Award. Le prix décerné chaque année par Jump, en collaboration avec Coca-Cola, ne vise pas à saluer un dirigeant ou une dirigeante qui se soucie de cette égalité, mais qui y œuvre concrètement.

VP et managing director chez Dell BeLux qu'elle a rejoint en 2004, Pascale Van Damme a fait inclure la diversité dans les indicateurs de performance, garantir l'égalité salariale, adopter une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, repenser les descriptions des offres d'emploi en travaillant avec des termes plus inclusifs. Entre autres initiatives. *«Bien sûr, il y a de la résistance en interne, mais la clé, c'est la persévérance! Pour convaincre mes collègues, rien de tel que des exemples de succès. Quelle satisfaction pour moi de pouvoir affirmer que toutes ces mesures ont permis d'améliorer la productivité des équipes»*, indique-t-elle.

Son secteur, l'IT, est un de ceux qui pâtit le plus du manque de femmes. Pour elle, *«c'est en accentuant l'impact positif que la technologie peut avoir sur la société et l'environnement qu'on réussira à attirer plus de talents féminins vers le secteur technologique»*.

Oratrice habituée des conférences et autres événements, son profil convenait bien au rôle conféré par l'Award, celui d'être une ambassadrice de l'égalité entre femmes et hommes au travail, à même de convaincre d'autres dirigeants de l'intérêt de s'occuper sérieusement de cette question.

Pascale Van Damme est aussi présidente d'Agoria Digital Industries et a déjà été distinguée: en 2017, elle était nommée Digital Woman of the Year par le Digital Leadership Institute; en 2014, elle était élue «ICT Woman of the Year» par Data News.

Les deux autres dirigeants nominés étaient Daniël de Clerck (BNP Paribas Fortis) et Laura Ahto (The Bank of New York Mellon).

CÉCILE BERTHAUD

«Quelle satisfaction de pouvoir affirmer que toutes ces mesures ont permis d'améliorer la productivité des équipes.»

LA CAPITALE

09.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Capitale

Date : **09/03/2018**
Page : **40**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **8200**
Audience : **0**
Size : **515 cm²**

No. of publications: 6 - La Meuse, La Meuse (éd. Namur), La Nouvelle Gazette, La Province, Nord Eclair

WO.MEN@WORK

170 ans pour atteindre une totale « *Gender equality* »

L'égalité entre hommes et femmes, jugée comme la meilleure opportunité de développement humain et de croissance économique par le Forum Économique Mondial (WEF), est en net recul pour la première fois en dix ans

JUMP est une entreprise sociale qui promotionne au niveau européen, l'égalité des genres pour une économie durable et une société égalitaire. Son forum annuel, destiné à renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes, a eu lieu hier (le 8 mars étant la Journée Internationale des Droits des Femmes) à Bruxelles.

Pascale Van Damme, Lauréate du Wo.Men@Work Award 2018.► D.R.

UNE RECONNAISSANCE POUR CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT CONCRÈTEMENT

Comme chaque année, un prix - le **Wo.Men@Work Award** - qui récompense un dirigeant s'étant engagé pleinement en faveur de l'égalité des genres au sein de son entreprise, a été décerné hier (ce jeudi 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes) dernier lors de l'édition bruxelloise du forum annuel de JUMP. Il fut décerné à **Pascale Van Damme**, *Managing Director* chez Dell). Quelques jours auparavant, Références & Jobsrégions (Partenaire média) ont réuni pour présenter cette belle initiative (soutenue par Coca-Cola, sponsor principal) sous forme de débat, le panel d'intervenants suivant : Daniël de Clerck (Nominé pour l'Award 2018, *Member of the Executive Commitee* BNP Paribas Fortis), Isabella Lenarduzzi (Fondatrice de JUMP, entrepreneuse sociale, experte en communication et organisation d'événements), René Mat (*Managing Director* Accenture), Erwin Ollivier (Lauréat 2016, *CEO* Athlon) et Pascale Van Damme (Lauréate de l'Award 2018, *Managing Director* Dell).

UNE ÉGALITÉ EN DROITS, MAIS TOUJOURS PAS UNE RÉALITÉ EFFECTIVE

Isabella Lenarduzzi, instigatrice de l'initiative dans son ensemble, nous rappelle en quoi celle-ci reste encore et toujours utile et d'actualité à notre époque : « *C'est la première fois dans l'histoire de l'humanité que les femmes ont les mêmes droits que les hommes. Mais même si nous les avons acquis dans notre petite partie du monde, l'égalité réelle est encore loin d'être effective. La journée du 8 mars est donc très importante pour sensibiliser sur cette indispensable égalité entre hommes et femmes, et plus encore pour s'interroger sur les points sur lesquels il reste du travail : où est-ce que cela ne marche toujours pas ?* » ■

« *Toute autre chose restant égale par ailleurs, selon le "Global Gender Gap Report" du World Economic Forum, c'est la première fois en 10 ans que l'on recule, donc nous mettrons théoriquement plus de temps à atteindre l'égalité entre hommes et femmes.* »
Isabella Lenarduzzi

LA CAPITALE

09.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

▶ NOS INVITÉS

Daniël de Clerck
MEMBER OF THE EXECUTIVE COMMITEE - BNP PARIBAS FORTIS
« Des horaires très flexibles, rendus possibles par la technologie, tenant compte de la réalité des femmes. »

Isabella Lenarduzzi
FONDATRICE DE JUMP, ENTREPRENEUSE SOCIALE, EXPERTE EN COMMUNICATION ET ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS
« Cette journée est une piqûre de rappel. »

René Mat
MANAGING DIRECTOR - ACCENTURE
« Être flexible, à l'écoute, ouvert d'esprit et à la diversité dans tout ce que nous faisons aide à mieux vivre ensemble. »

Erwin Ollivier
CEO - ATHLON
« Le système tel qu'il est, est majoritairement géré par des hommes, il est donc très difficile de se réinventer soi-même. Les entreprises ont un rôle important à jouer. »

Pascale Van Damme
MANAGING DIRECTOR - DELL (2018 AWARD WINNER)
« En créant du "well being", les gens sont plus motivés, plus productifs et plus à même de travailler ensemble. »

Notre table ronde réunissait de gauche à droite : Isabella Lenarduzzi, René Mat, Daniël de Clerck, Pascale Van Damme (Lauréate 2018), Erwin Ollivier (Lauréat 2016). Sur la droite, Hervé Lagache, Business Unit Manager Références & Jobsrégions (partenaire média **Wo.Men@Work Award**) et également membre du jury. ▶ D.R.

NORD ECLAIR

09.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Nord Eclair (éd. Quotidien de Mouscron)

Date : **09/03/2018**
Page : **40**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **4800**
Audience : **0**
Size : **538 cm²**

WO.MEN@WORK

170 ans pour atteindre une totale « *Gender equality* »

L'égalité entre hommes et femmes, jugée comme la meilleure opportunité de développement humain et de croissance économique par le Forum Économique Mondial (WEF), est en net recul pour la première fois en dix ans

L'UMP est une entreprise sociale qui promotionne au niveau européen, l'égalité des genres pour une économie durable et une société égalitaire. Son forum annuel, destiné à renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes, a eu lieu hier (le 8 mars étant la Journée Internationale des Droits des Femmes) à Bruxelles.

« Toute autre chose restant égale par ailleurs, selon le "Global Gender Gap Report" du World Economic Forum, c'est la première fois en 10 ans que l'on recule, donc nous mettrons théoriquement plus de temps à atteindre l'égalité entre hommes et femmes. »
Isabella Lenarduzzi

Pascale Van Damme, Lauréate du Wo.Men@Work Award 2018. ▸ D.R.

UNE RECONNAISSANCE POUR CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT CONCRÈTEMENT

Comme chaque année, un prix - le **Wo.Men@Work Award** - qui ré-compense un dirigeant s'étant

NORD ECLAIR

09.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

LE SOIR

10.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **10/03/2018**
Page : **28**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **64681**
Audience : **412900**
Size : **661 cm²**

Les horaires flexibles, un petit pas vers l'équité

Ils étaient cinq à s'être réunis pour mener un débat autour de la question de l'égalité des genres sur le marché du travail. La flexibilité toujours plus grande des horaires (télétravail, temps partiels...) peut-elle améliorer les choses ?

Chacun de nos emplois est ouvert à des régimes de quatre cinquièmes ou de neuf dixièmes », « le travail à la maison est encouragé pour des durées d'un à deux jours par semaine », « notre programme de transformation de nos lieux de travail les change vers des lieux collaboratifs qui supportent le travail agile et donne aux employés une opportunité d'équilibrer leurs horaires de travail avec leur vie familiale ou leurs engagements personnels »...

L'ensemble de ces phrases sont tirées des questionnaires que les participants à l'événement Wo.Men@Work ont remis aux organisateurs au moment de présenter leur candidature. L'un des éléments qui ressort est donc le fait que la flexibilité sur le lieu de travail est présentée comme un atout pour instaurer une plus grande égalité des genres au sein des entreprises.

Cette donnée est particulièrement intéressante dans notre pays. Les Belges sont effectivement friands de ces modes de travail, en témoigne le succès du télétravail mais également des demandes de temps partiels dans notre pays. Selon l'OCDE, la Belgique se classe d'ailleurs dans le top 10 des pays européens les plus ouverts à la flexibilité au travail.

Les inégalités persistent

Mais cette flexibilité est-elle une réelle solution ? Car les inégalités ont la peau dure. La grande majorité des personnes (69 %) qui signalent des discriminations à l'emploi sur la base du genre sont des femmes, selon Actiris. L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève à 22 % selon une étude du Korn Ferry Hay Group, qui relève également qu'en Belgique, les hommes restent proportionnellement surreprésentés dans les postes les plus élevés. Ensuite, sur le plan international, la récente étude de l'Organisation internationale du travail montre la persistance des inégalités entre hommes et femmes en matière d'accès au marché du travail, de chômage et de conditions de travail.

La flexibilité au travail peut-elle apporter une réponse efficace à cette problématique ? C'est l'une des questions que nous avons posées aux participants de la table ronde « Wo.Men@Work » organisée par Références. *« Chez nous, cette flexibilité est instaurée depuis plusieurs années,* explique Pascale Van Damme,

LE SOIR

10.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

vice-présidente et managing director commercial Belux chez Dell. *Pour les femmes, il est important de maintenir des horaires très flexibles car cela a un impact direct dans leur quotidien. Et mettre en place ces environnements flexibles est rendu possible grâce à la transformation digitale.* »

Daniel De Clerq, head of management control chez BNP Paribas, revient sur cette problématique. « *Mettre en place des horaires très flexibles est effectivement une aide pour les femmes. Par contre, je suis quelque peu frustré de voir que les hommes n'acceptent pas spécialement des horaires plus flexibles. Je pense qu'il y a encore un grand travail à faire à ce niveau : il n'est pas encore accepté que les hommes restent à la maison.* » « *Prenons l'exemple des Pays-Bas,* signale René Mat, managing director chez Accenture. *Ils appliquent ce qu'ils appellent des "papa dagen", soit un jour pour les papas qui peuvent ainsi réserver une journée par semaine pour s'occuper de leur famille. On voit qu'en Belgique, cela n'est pas encore bien accepté.* »

Une idée originale que Daniel De Clerq tient à nuancer. « *C'est intéressant, mais on remarque tout de même que pour des papas, le "papa dag" est surtout une occasion d'occuper un travail supplémentaire.* »

Les intervenants l'expliquent, la flexibilité peut aider les femmes – et les hommes aussi d'ailleurs – à mieux combiner certains impératifs privés qui pourraient entrer en conflit avec leur carrière. Mais travailler de façon plus flexible ne suffira clairement pas à effacer les lignes qui continuent de séparer les hommes et les femmes. Selon Isabelle Lenarduzzi, organisatrice de l'événement Wo.Men@Work, « *ce qu'il faut garder en tête, c'est que la vie d'une femme n'est pas encore la vie d'un homme. Deux tiers des tâches non rémunérées sont portées par les femmes. Voilà pourquoi la flexibilité est encore plus importante pour les femmes étant donné qu'elles ne vivent pas la vie d'un homme. Il n'en reste pas moins que les hommes sont extrêmement attirés par cette offre de flexibilité. Dans notre dernière enquête menée sur l'égalité au travail, nous soulevions que les hommes étaient extrêmement résistants aux propositions qui ne s'appliquent qu'aux femmes, c'est-à-dire les quotas, les programmes de développement professionnels pour femmes, les réseaux de femmes... Par contre à chaque fois qu'ils y voyaient un avantage pour leur vie d'homme et de père, comme une offre qui leur donne accès à davantage de flexibilité ou de possibilités de réduction de temps de travail sans être stigmatisés, alors à ce moment-là, ils étaient tout à fait d'accord. (...) Finalement, ce dont on parle, c'est de l'égalité professionnelle. Si on veut que les femmes réussissent autant que les hommes, il faut qu'elles aient la possibilité de développer autant leur talent que les hommes* ».

Et développer son talent ne suffit pas toujours. Certaines cultures d'entreprise portent encore l'idée qu'un travailleur efficace est une personne qui travaille beaucoup. Ce qui est loin d'être toujours le cas. Pour Erwin Olivier, qui a remporté l'award Wo.Men@Work l'année passée avec Athlon, cette notion est l'une des clés pour se diriger vers plus d'égalité entre les genres. « *Beaucoup de travailleurs comprennent que pour faire une belle carrière, il n'est pas nécessaire de travailler beaucoup trop. Une fois que cette idée rentre dans les mœurs, les hommes se sentent beaucoup plus libres et osent aussi prendre des temps partiels et du temps pour eux. Aujourd'hui, il faut réaliser que ce qui importe, ce n'est pas les heures prestées – ce qui est une vision très masculine du travail – mais l'impact de son travail.* »

R.DH.

22 %
C'est l'écart salarial entre les hommes et les femmes selon une étude du Korn Ferry Hay Group.

LE SOIR

10.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La table ronde. De gauche à droite, Isabella Lenarduzzi (Jump), René Mat (Accenture), Daniel De Clerck (BNP Paribas Fortis), Pascale Van Damme (Dell), Erwin Ollivier (Athlon), Hervé Lazache (Références). © BRUNO DAEMONTE

7 DIMANCHE

11.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

7 Dimanche (éd. Charleroi)

Date : **11/03/2018**
Page : **20**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **132080**
Audience : **0**
Size : **363 cm²**

WO.MEN@WORK

170 ans pour atteindre une totale « *Gender equality* »

L'égalité de genre, jugée comme la meilleure opportunité de développement humain et de croissance économique par le Forum Économique Mondial (WEF), est malheureusement en net recul ces dernières années.

JUMP est une entreprise sociale qui promotionne au niveau européen, l'égalité des genres pour une économie durable et une société égalitaire. Son forum annuel, destiné à renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes, a eu lieu jeudi dernier (le 8 mars - Journée Internationale des Droits des Femmes) à Bruxelles.

Pascale Van Damme, Lauréate du Wo.Men@Work Award 2018.▸ D.R.

UNE RECONNAISSANCE POUR CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT CONCRÈTEMENT

Comme chaque année, un prix - le **Wo.Men@Work Award** - qui récompense un CEO s'étant engagé pleinement en faveur de l'égalité des genres au sein de son entreprise, a été décerné jeudi 8 mars (Journée Internationale des Droits des femmes) dernier lors de l'édition bruxelloise du forum annuel de JUMP. Il fut décerné à **Pascale Van Damme**, *Managing Director* chez Dell). Quelques jours auparavant, Références & Jobsrégions (Partenaire média) ont réuni pour présenter cette belle initiative (soutenue par Coca-Cola, sponsor principal) sous forme de débat, le panel d'intervenants suivant : Daniël de Clerck (Nominé pour l'Award 2018, *Member of the Executive Committee* BNP Paribas Fortis), Isabella Lenarduzzi (Fondatrice de JUMP, entrepreneuse sociale, experte en communication et organisation d'événements), Erwin Ollivier (Lauréat 2016, *CEO* Athlon), René Mat (*Managing Di*

7 DIMANCHE

11.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

7 Dimanche (éd. Charleroi)

Date : **11/03/2018**
Page : **20**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **132080**
Audience : **0**
Size : **363 cm²**

WO.MEN@WORK

170 ans pour atteindre une totale « *Gender equality* »

L'égalité de genre, jugée comme la meilleure opportunité de développement humain et de croissance économique par le Forum Économique Mondial (WEF), est malheureusement en net recul ces dernières années.

JUMP est une entreprise sociale qui promotionne au niveau européen, l'égalité des genres pour une économie durable et une société égalitaire. Son forum annuel, destiné à renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes, a eu lieu jeudi dernier (le 8 mars - Journée Internationale des Droits des Femmes) à Bruxelles.

Pascale Van Damme, Lauréate du Wo.Men@Work Award 2018.▸ D.R.

UNE RECONNAISSANCE POUR CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT CONCRÈTEMENT

Comme chaque année, un prix - le **Wo.Men@Work Award** - qui récompense un CEO s'étant engagé pleinement en faveur de l'égalité des genres au sein de son entreprise, a été décerné jeudi 8 mars (Journée Internationale des Droits des femmes) dernier lors de l'édition bruxelloise du forum annuel de JUMP. Il fut décerné à **Pascale Van Damme**, *Managing Director* chez Dell). Quelques jours auparavant, Références & Jobsrégions (Partenaire média) ont réuni pour présenter cette belle initiative (soutenue par Coca-Cola, sponsor principal) sous forme de débat, le panel d'intervenants suivant : Daniël de Clerck (Nominé pour l'Award 2018, *Member of the Executive Committee* BNP Paribas Fortis), Isabella Lenarduzzi (Fondatrice de JUMP, entrepreneuse sociale, experte en communication et organisation d'événements), Erwin Ollivier (Lauréat 2016, *CEO* Athlon), René Mat (*Managing Di*

7 DIMANCHE

11.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Notre table ronde réunissait de gauche à droite : Isabella Lenarduzzi, René Mat, Daniël de Clerck, Pascale Van Damme (Lauréate 2018), Erwin Ollivier (Lauréat 2016). Sur la droite, Hervé Lagache, Business Unit Manager Références & Jobsrégions (partenaire média Wo.Men@Work Award) et également membre du jury. ▸ D.R.

rector Accenture), et Pascale Van Damme (Lauréate de l'Award 2018, *Managing Director* Dell).

UNE ÉGALITÉ EN DROITS, MAIS TOUJOURS PAS UNE RÉALITÉ EFFECTIVE

Isabella Lenarduzzi, instigatrice de l'initiative dans son ensemble, nous rappelle en quoi celle-ci reste encore et toujours utile et d'actualité à notre époque : *« C'est la première fois dans l'histoire de l'humanité que les femmes ont les mêmes droits que les hommes. Mais même si nous les avons acquis dans notre petite partie du monde, l'égalité réelle est encore loin d'être effective. La journée du 8 mars est donc très importante pour sensibiliser sur cette indispensable égalité entre hommes et femmes, et plus encore pour s'interroger sur les points sur les quels il reste du travail : où est-ce que cela ne marche pas ? »* ■

À NOTER Retrouvez une version complète de l'article sur www.jobsregions.sudinfo.be et www.references.lesoir.be

■ Y.D.

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy

REFERENCES.LESOIR.BE

12.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

references.lesoir.be

Date : **12/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://references.lesoir.be/article/le-horaires-flexibles-un-petit-pas-vers-equite-/

Les horaires flexibles, un petit pas vers l'équité

Publié : lundi 12 mars 2018

Ils étaient cinq à s'être réunis pour mener un débat autour de la question de l'égalité des genres sur le marché du travail. La flexibilité toujours plus grande des horaires (télétravail, temps partiels…) peut-elle améliorer les choses ?

La table ronde. De gauche à droite, Isabella Lenarduzzi (Jump), René Mat (Accenture), Daniel De Clerck (BNP Paribas Fortis), Pascale Van Damme (Dell), Erwin Ollivier (Athlon), Hervé Lagache (Références).

Chacun de nos emplois est ouvert à des régimes de quatre cinquièmes ou de neuf dixièmes », *« le travail à la maison est encouragé pour des durées d'un à deux jours par semaine », « notre programme de transformation de nos lieux de travail les change vers des lieux collaboratifs qui supportent le travail agile et donne aux employés une opportunité d'équilibrer leurs horaires de travail avec leur vie familiale ou leurs engagements personnels »…*

L'ensemble de ces phrases sont tirées des questionnaires que les participants à l'événement Wo.Men@Work ont remis aux organisateurs au moment de présenter leur candidature. L'un des éléments qui ressort est donc le fait que la flexibilité sur le lieu de travail est présentée comme un atout pour instaurer une plus grande égalité des genres au sein des entreprises.

Cette donnée est particulièrement intéressante dans notre pays. Les Belges sont effectivement friands de ces modes de travail, en témoigne le succès du télétravail mais également des demandes de temps partiels dans notre pays. Selon l'OCDE, la Belgique se classe d'ailleurs dans le top 10 des pays européens les plus ouverts à la flexibilité au travail.

Les inégalités persistent

Mais cette flexibilité est-elle une réelle solution ? Car les inégalités ont la peau dure. La grande majorité des personnes (69 %) qui signalent des discriminations à l'emploi sur la base du genre sont des femmes, selon Actiris. L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève à 22 % selon une étude du Korn Ferry Hay Group, qui relève également qu'en Belgique, les hommes restent proportionnellement surreprésentés dans les postes les plus élevés. Ensuite, sur le plan international, la récente étude de l'Organisation internationale du travail montre la persistance des inégalités entre hommes et femmes en matière d'accès au marché du travail, de chômage et de conditions de travail.

La flexibilité au travail peut-elle apporter une réponse efficace à cette problématique ? C'est l'une des questions que nous avons posées aux participants de la table ronde « Wo.Men@Work » organisée par Références. « Chez nous, cette flexibilité est instaurée depuis plusieurs années, explique Pascale Van Damme, vice-présidente et managing director commercial Belux chez Dell. Pour les femmes, il est important de maintenir des horaires très flexibles car cela a un impact direct dans leur quotidien. Et mettre en place ces environnements flexibles est rendu possible grâce à la transformation digitale. »

Daniel De Clerq, head of management control chez BNP Paribas, revient sur cette problématique. *« Mettre en place des horaires très flexibles est effectivement une aide pour les femmes. Par contre, je suis quelque peu frustré de voir que les hommes n'acceptent pas spécialement des horaires plus flexibles. Je pense qu'il y a encore un grand travail à faire à ce niveau : il n'est pas encore accepté que les hommes restent à la maison. » « Prenons l'exemple des Pays-Bas, signale René Mat, managing director chez Accenture. Ils appliquent ce qu'ils appellent des papa dagen , soit un jour pour les papas qui peuvent ainsi réserver une journée par semaine pour s'occuper de leur famille. On voit qu'en Belgique,*

REFERENCES.LESOIR.BE

12.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

cela n'est pas encore bien accepté . »

Une idée originale que Daniel De Clerq tient à nuancer. *« C'est intéressant, mais on remarque tout de même que pour des papas, le papa dag est surtout une occasion d'occuper un travail supplémentaire. »*

Les intervenants l'expliquent, la flexibilité peut aider les femmes – et les hommes aussi d'ailleurs – à mieux combiner certains impératifs privés qui pourraient entrer en conflit avec leur carrière. Mais travailler de façon plus flexible ne suffira clairement pas à effacer les lignes qui continuent de séparer les hommes et les femmes. Selon Isabelle Lenarduzzi, organisatrice de l'événement Wo.Men@Work, *«ce qu'il faut garder en tête, c'est que la vie d'une femme n'est pas encore la vie d'un homme. Deux tiers des tâches non rémunérées sont portées par les femmes. Voilà pourquoi la flexibilité est encore plus importante pour les femmes étant donné qu'elles ne vivent pas la vie d'un homme. Il n'en reste pas moins que les hommes sont extrêmement attirés par cette offre de flexibilité. Dans notre dernière enquête menée sur l'égalité au travail, nous soulevions que les hommes étaient extrêmement résistants aux propositions qui ne s'appliquent qu'aux femmes, c'est-à-dire les quotas, les programmes de développement professionnels pour femmes, les réseaux de femmes… Par contre à chaque fois qu'ils y voyaient un avantage pour leur vie d'homme et de père, comme une offre qui leur donne accès à davantage de flexibilité ou de possibilités de réduction de temps de travail sans être stigmatisés, alors à ce moment-là, ils étaient tout à fait d'accord. (…) Finalement, ce dont on parle, c'est de l'égalité professionnelle. Si on veut que les femmes réussissent autant que les hommes, il faut qu'elles aient la possibilité de développer autant leur talent que les hommes ».*

Et développer son talent ne suffit pas toujours. Certaines cultures d'entreprise portent encore l'idée qu'un travailleur efficace est une personne qui travaille beaucoup. Ce qui est loin d'être toujours le cas. Pour Erwin Olivier, qui a remporté l'award Wo.Men@Work l'année passée avec Athlon, cette notion est l'une des clés pour se diriger vers plus d'égalité entre les genres. *« Beaucoup de travailleurs comprennent que pour faire une belle carrière, il n'est pas nécessaire de travailler beaucoup trop. Une fois que cette idée rentre dans les mœurs, les hommes se sentent beaucoup plus libres et osent aussi prendre des temps partiels et du temps pour eux. Aujourd'hui, il faut réaliser que ce qui importe, ce n'est pas les heures prestées – ce qui est une vision très masculine du travail – mais l'impact de son travail. »*

>> Découvrez toutes nos offres d'emploi 2018 sur notre site web!

LA NOUVELLE GAZETTE

14.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Nouvelle Gazette (éd. Charleroi)

Date : **14/03/2018**
Page : **10**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **19700**
Audience : **0**
Size : **523 cm²**

CHARLEROI

Self-défense verbal : apprenez à répondre aux harceleurs de rue

Regardez-le dans les yeux et dites-lui « stop »

Ce mois-ci, les femmes s'affirment et affirment leurs droits. Dans le cadre de « Femmes de Mars », la Maison de la Presse de Charleroi héberge ateliers et événements par et pour les femmes. Parmi ceux-ci, on trouve l'exposition photo de la Carolo Virginie Beckmann et des ateliers de self-défense verbal, pour réussir à contrer ces phrases qui mettent trop souvent mal à l'aise dans l'espace public.

Ces événements sont portés par l'échevin de l'Égalité des Chances de la ville de Charleroi, Mohamed Fekrioui. Pour lui, il s'agit de mettre en avant un regard féminin sur la ville. « *Il est important de défendre son intégrité personnelle* », explique-t-il. « *Chaque citoyen doit se sentir bien en ville et ces différents outils sont très importants.* » Intéressé, il dit même vouloir participer à ces ateliers sauf qu'ils sont exclusivement réservés aux femmes. Deux dates sont prévues : le mardi 20 mars à 13h30 et le jeudi 22 mars à 18h30, date à laquelle 14 femmes sont déjà inscrites.

SEXISME DANS L'ESPACE PUBLIC

Selon une étude de Vie Féminine et de Jump, 98 % des femmes ont déjà vécu du sexisme dans l'espace public. Et pour organiser ces ateliers,

« Arrêtez de vous excuser, n'ayez pas peur de déranger, soyez claires et élevez la voix »

l'équipe de Vie Féminine s'est rendue en ville, sur le terrain pour étudier le sexisme dans l'espace public qui, rappelons-le, est très vaste puisqu'il comprend la rue, mais aussi le lieu de travail, les événements, et aussi, internet ! Pauline Legros, animatrice Jeunes Femmes pour Vie Féminine Charleroi-Thuin, animera les ateliers à la Maison de la Presse. Pour elle, c'est important de pouvoir analyser le contexte dans lequel une femme se trouve lorsqu'elle se fait harceler. Et surtout, c'est important d'écouter son alarme interne. « *Il y a toujours ce moment où on sent que quelque chose ne va pas, et il faut se faire confiance, sans tomber dans la paranoïa, évidemment.* »

DES TECHNIQUES

Elle donne quelques exemples : si on se sent en danger, suivie dans une rue depuis un moment, on peut taper sur les voitures stationnées pour essayer de déclencher des alarmes et peut-être faire fuir l'agresseur potentiel. « *Une femme m'a déjà dit qu'elle marchait systématiquement dans le sens inverse aux voitures, pour éviter qu'un véhicule ne la suive. Établir des stratégies à l'avance permet de réagir plus vite, de ne pas être paralysée quand on subit un attouchement*

LA NOUVELLE GAZETTE

14.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'objectif est de se défaire d'une situation de harcèlement. © Photonews

dans le bus ou quand on se fait insulter.»

MON PAYS NOIR

Elle le dit, établir ces stratégies au quotidien, avant de sortir de chez soi est épuisant, énergivore. «*Il faut essayer de se détacher au maximum.*» Elle évoque la technique du disque rayé : répéter inlassablement «*c'est du harcèlement, c'est du harcèlement…*» aura tendance à lasser l'individu qui veut vous forcer à lui parler alors que vous voulez simplement lire un bouquin en attendant le bus. «*Évidemment, chaque personne est différente, et il est important de réagir en faisant des choses avec lesquelles on se sent à l'aise. Et surtout, arrêtez de vous excuser, et n'ayez pas peur de déranger, de demander de l'aide aux passants. Soyez claires, élevez la voix.*»

En plus de ces ateliers, la Maison de la Presse présente, à partir de ce mardi soir, le travail de Virginie Beckmann, photographe originaire de Gilly. Passionnée de photos de rue, la Carolo s'emploie à faire passer des messages à travers ses photos en noir et blanc, aux couleurs de son pays noir. C'est la première fois qu'elle expose son travail : 46 clichés sont à découvrir, dont 18 inédits.

MP2

LA QUINZAINE

14.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Quinzaine

Date : **14/03/2018**
Page : **42**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **64499**
Audience : **0**
Size : **216 cm²**

WO.MEN@WORK

170 ans pour atteindre une totale « *Gender equality* »

L'égalité de genre, jugée comme la meilleure opportunité de développement humain et de croissance économique par le Forum Économique Mondial (WEF), est malheureusement en net recul ces dernières années.

JUMP est une entreprise sociale qui promotionne au niveau européen, l'égalité des genres pour une économie durable et une société égalitaire. Son forum annuel, destiné à renforcer la mixité en entreprise et développer la carrière des femmes, a eu lieu jeudi dernier (le 8 mars - Journée Internationale des Droits des Femmes) à Bruxelles.

UNE RECONNAISSANCE POUR CELLES ET CEUX QUI S'ENGAGENT DANS L'ÉGALITÉ

Comme chaque année, un prix - le **Wo.Men@Work Award** - qui récompense un CEO s'étant engagé pleinement en faveur de l'égalité des genres au sein de son entreprise, a été décerné jeudi 8 mars (Journée Internationale des Droits des femmes) dernier lors de l'édition bruxelloise du forum annuel de JUMP. Il fut décerné à **Pascale Van Damme**, *Managing Director* chez Delli. Quelques jours auparavant, Références & Jobsrégions (Partenaire média) ont réuni pour présenter cette belle initiative (soutenue par Coca-Cola, sponsor principal) sous forme de débat, le panel d'intervenants suivant : Daniel de Clerck (Nominé pour l'Award 2018, *Member of the Executive Commitee* BNP Paribas Fortis), Isabella Lenarduzzi (Fondatrice de JUMP, entrepreneuse sociale, experte en communication et organisation d'événements), Erwin Ollivier (Lauréat 2016, *CEO* Athlon), René Mat (*Managing Director* Accenture), et Pascale Van Damme (Lauréate de l'Award 2018, *Managing Director* Delli).

De gauche à droite : Isabella Lenarduzzi, René Mat, Daniël de Clerck, Pascale Van Damme (Lauréate 2018), Erwin Ollivier (Lauréat 2016), et Hervé Lagache, Business Unit Manager Références & Jobsrégions. ▸ D.R.

UNE ÉGALITÉ EN DROITS, MAIS TOUJOURS PAS UNE RÉALITÉ EFFECTIVE

Isabella Lenarduzzi, instigatrice de l'initiative dans son ensemble, nous rappelle en quoi celleci reste encore et toujours utile et d'actualité à notre époque : « *C'est la première fois dans l'histoire de l'humanité que les femmes ont les mêmes droits que les hommes. Mais même si nous les avons acquis dans notre petite partie du monde, l'égalité réelle est encore loin d'être effective. La journée du 8 mars est donc très importante pour sensibiliser sur cette indispensable égalité entre hommes et femmes, et plus encore pour s'interroger sur les points sur lesquels il reste du travail : où est-ce que cela ne marche pas ?* » ■

À NOTER Retrouvez une version complète de l'article sur www.jobsregions.sudinfo.be et www.references.lesoir.be

■ Y.D.

LA PROVINCE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La Province

Date : **15/03/2018**
Page : **10**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **--**

Circulation : **11400**
Audience : **0**
Size : **498 cm²**

HAINAUT

Self-défense verbal : apprenez à répondre aux harceleurs de rue

Regardez-le dans les yeux et dites-lui « stop »

Ce mois-ci, les femmes s'affirment et affirment leurs droits. Dans le cadre de « Femmes de Mars », la Maison de la Presse de Charleroi héberge ateliers et événements par et pour les femmes. Parmi ceux-ci, on trouve l'exposition photo de la Carolo Virginie Beckmann et des ateliers de self-défense verbal, pour réussir à contrer ces phrases qui mettent trop souvent mal à l'aise dans l'espace public.

Ces événements sont portés par l'échevin de l'Égalité des Chances de la ville de Charleroi, Mohamed Fekrioui. Pour lui, il s'agit de mettre en avant un regard féminin sur la ville. « *Il est important de défendre son intégrité personnelle* », explique-t-il. « *Chaque citoyen doit se sentir bien en ville et ces différents outils sont très importants.* » Intéressé, il dit même vouloir participer à ces ateliers sauf qu'ils sont exclusivement réservés aux femmes. Deux dates sont prévues : le mardi 20 mars à 13h30 et le jeudi 22 mars à 18h30, date à laquelle 14 femmes sont déjà inscrites.

SEXISME DANS L'ESPACE PUBLIC

Selon une étude de Vie Féminine et de Jump, 98 % des femmes ont déjà vécu du sexisme dans l'espace public. Et pour organiser ces ateliers, l'équipe de Vie Féminine s'est rendue en ville, sur le terrain pour étudier le sexisme dans l'espace public qui, rappelons-le, est très vaste puisqu'il comprend la rue, mais aussi le lieu de travail, les événements, et aussi, internet ! Pauline Legros, animatrice Jeunes Femmes pour Vie Féminine Charleroi-Thuin, animera les ateliers à la Maison de la Presse. Pour elle, c'est important de pouvoir analyser le contexte dans lequel une femme se trouve lorsqu'elle se fait harceler. Et surtout, c'est important d'écouter son alarme interne. « *Il y a toujours ce moment où on sent que quelque chose ne va pas, et il faut se faire confiance, sans tomber dans la paranoïa, évidemment.* »

« Arrêtez de vous excuser, n'ayez pas peur de déranger, soyez claires et élevez la voix »

DES TECHNIQUES

Elle donne quelques exemples : si on se sent en danger, suivie dans une rue depuis un moment, on peut taper sur les voitures stationnées pour essayer de déclencher des alarmes et peut-être faire fuir l'agresseur potentiel. « *Une femme m'a déjà dit qu'elle marchait systématiquement dans le sens inverse aux voitures, pour éviter qu'un véhicule ne la suive. Établir des stratégies à l'avance permet de réagir plus vite, de ne pas être paralysée quand on subit un attouchement dans le bus ou quand on se fait insulter.* »

MON PAYS NOIR

Elle le dit, établir ces stratégies au quotidien, avant de sortir de-

LA PROVINCE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'objectif est de se défaire d'une situation de harcèlement. © Photonews

chez soi est épuisant, énergivore. « *Il faut essayer de se détacher au maximum.* » Elle évoque la technique du disque rayé : répéter inlassablement « *c'est du harcèlement, c'est du harcèlement…* » aura tendance à lasser l'individu qui veut vous forcer à lui parler alors que vous voulez simplement lire un bouquin en attendant le bus.

Dire harcèlement, c'est du harcèlement pour lasser l'individu

« *Evidemment, chaque personne est différente, et il est important de réagir en faisant des choses avec lesquelles on se sent à l'aise. Et surtout, arrêtez de vous excuser, et n'ayez pas peur de déranger, de demander de l'aide aux passants. Soyez claires, élevez la voix.* »

En plus de ces ateliers, la Maison de la Presse présente, depuis ce mardi soir, le travail de Virginie Beckmann, photographe originaire de Gilly.

Passionnée de photos de rue, la Carolo s'emploie à faire passer des messages à travers ses photos en noir et blanc, aux couleurs de son pays noir.

C'est la première fois qu'elle expose son travail : 46 clichés sont à découvrir, dont 18 inédits.

A voir !

MPZ

PUB MAGAZINE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Pub Magazine

Date : **15/03/2018**
Page : **52-55**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Jansen, Astrid**

Circulation : **3000**
Audience : **0**
Size : **1889 cm²**

VIBES

FEMMES, *femmes* FEMMES

ABONNEE? LEES DIT ARTIKEL IN HET NEDERLANDS OP PUB.BE

Le phénomène n'est pas neuf mais il perdure : les réseaux professionnels exclusivement féminins. S'ils varient entre eux, ces cercles jouent un rôle clef dans la vie d'une femme. Quels sont-t-ils ? Quelles alternatives depuis leur boom il y'a vingt ans ? Comment s'y investir ? Et pourquoi les restreindre à la gent féminine ?

— Astrid Jansen

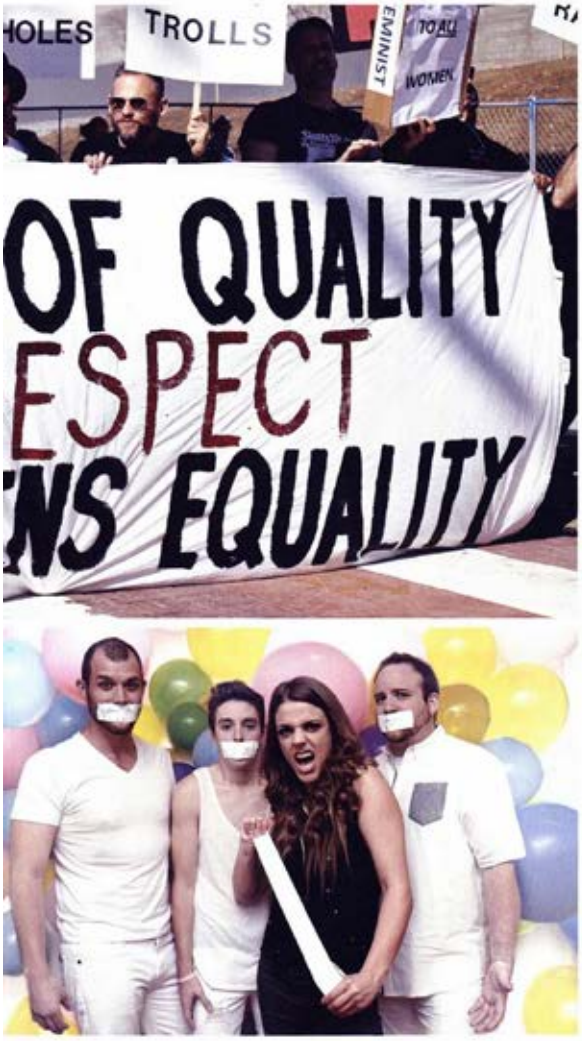
En 2011, une loi belge a exigé la présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration de certaines entreprises. Aujourd'hui encore, la Belgique – bien que bonne élève européenne - ne parvient pas à atteindre ce quota imposé. « Le problème c'est que les femmes ont tendance à diminuer leur temps de travail au moment où leur carrière prend son essor, vers 35 et 45 ans», explique **Véronique De Baets**, chercheuse à **l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)**. Cette pénurie dans les hautes sphères s'explique par un autre facteur : le réseau ! Peu disponibles pour le networking, on pense moins aux femmes quand il s'agit de former un CA. Dans une étude réalisée en 2014 par la banque **Crédit-Suisse**, la majorité des dirigeantes interrogées expliquaient la difficulté d'allier vies privée et professionnelle. L'IEFH vient d'ailleurs de révéler que les femmes, par jour, effectuent 1h30 de tache ménagère de plus que les hommes. À ce manque de disponibilité se couple un manque de confiance en soi. D'où le double intérêt des réseaux : la visibilité mais aussi l'*empowerment*.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PUB MAGAZINE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



« Les femmes ont gagné le respect »

- Valérie Janssens

Evenement **SHE for S.H.E** - Au milieu **Valerie-Anne Demulier**, fondatrice du réseau.

LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DE LA PUB

Ces questions de quotas et du plafond de verre étaient déjà sur toutes les lèvres il y a quinze ans. C'est à cette période que **Valérie Janssens**, PMO chez **RMB**, a lancé son premier cercle féminin. « À cette époque, c'était utile d'être proactives pour que les choses changent et les cercles professionnels de femmes étaient un bon moyen de se faire remarquer et de parler d'une seule voix, plus audible. Aujourd'hui la situation a quand même bien évolué. Les cercles féminins demeurent à mon avis surtout utiles aux jeunes femmes pour la dimension de mentoring, de coaching, de partage de bonnes pratiques. » Mais d'autres initiatives que les cercles professionnels, avec des ambitions beaucoup plus globales ont pris le pas. Valérie pense par exemple à **Jump**, mené par son amie **Isabella Lenarduzzi**. « Isabella a beaucoup œuvré et continue à le faire pour que les femmes trouvent leur juste place dans la vie professionnelle. » La place des femmes dans cette vie professionnelle dépend largement des secteurs dans lesquelles elles évoluent et de leur expérience personnelle. Pour ce qui est du monde des médias, du marketing, de la pub, du digital, les femmes ont entièrement leur place et Valérie Janssens va même jusqu'à dire que « la distinction de genre n'est même plus d'actualité. Y compris dans les départements où les femmes sont moins nombreuses comme en informatique, les femmes ont gagné le respect et leur approche est plus que valorisée. Cela se vérifie aussi dans les cercles mixtes. » Et de conclure néanmoins, « on ne peut pas dire que la société promeuve les femmes proactivement, ce qui signifie qu'en termes de responsabilité les femmes suivent mais l'écart salarial avec les hommes existe toujours. »

PUB MAGAZINE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

VALÉRIE JANSSENS, PMO CHEZ RMB

« Sur le plan strictement professionnel, être une femme a plutôt été une chance qu'un obstacle. La capacité d'écoute, la propension à créer des ponts entre les gens et les choses plutôt qu'à privilégier les ambitions personnelles, qualités typiquement féminines, m'ont permis de relever des défis toujours plus complexes et à m'imposer quelles que soient mes fonctions. Sur le plan de la réussite financière par contre, j'estime qu'être une femme est handicapant. Etre préoccupée par l'intérêt général avant son propre intérêt ne pousse pas à négocier augmentations, bonus et autres avantages. En ce qui me concerne, et je partage cela avec d'autres collègues féminines, la satisfaction d'être reconnue dans son travail prime souvent sur l'aspect pécuniaire, ce qui repousse souvent la dimension salariale au second plan. »

« Les femmes sont sous-représentées dans le monde des affaires alors qu'elles y occupent des postes importants »

- Alexandra De Boeck

DÉBORAH DRION, CO-FONDATRICE DE COOK & BOOK

En 2005, Déborah Drion se retrouve plongée au cœur du projet Cook & Book. « Notre rêve à Cédric Legein, mon compagnon de l'époque, et moi-même. » Tout juste licenciée en droit, son maître de Stage lui dit : « lance ton truc et reviens quand c'est ouvert ! » Elle n'est jamais revenue et gère depuis 11 ans ce restaurant-librairie inédit. Jamais, au long de son parcours, elle ne s'est sentie cataloguée comme femme. « J'ai eu la chance de travailler avec des personnes sans préjugé, qui m'ont soutenue.» Lors de périodes compliquées, Déborah a eu des enfants. « La première est née quand j'étais en 1ère licence en droit. Cette petite m'a donné la rage de me battre et terminer mes études. Margaux est née 9 mois après l'ouverture de Cook & Book. Une période qui a engendré d'importants sacrifices dont mes filles ont souffert et qui ont débouché sur la rupture avec mon compagnon. Mes enfants font en grande partie la personne que je suis, jamais elles n'ont été un obstacle « de femme ». La principale difficulté fut plutôt de passer d'un extrême professionnel à une vie de famille plus équilibrée. »

LES RÉSEAUX EN BELGIQUE

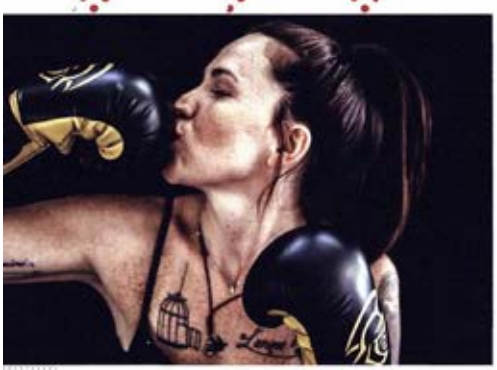
En 2017, **Béa Ercolini**, (journaliste-entrepreneure) et **Dominika Herzig** (serial entrepreneure), ont lancé **BEABEE**, un cercle féminin un peu semblable aux gentlemen's clubs à l'anglaise. Un lieu physique ouvert 7j/7. Faire partie de BEABEE est une manière de « muscler son cerveau et son réseau ; de rencontrer des personnalités ; disposer d'un «camp de base» à Bruxelles où vider sa mailbox au calme et même se refaire une beauté. » On peut tout aussi bien s'y défouler dans des discussions justicières sur le patriarcat et rebondir sur la dernière marque de mascara épinglée. C'est un lieu pour la femme décomplexée ! Professionnellement, on peut y fixer un rendez-vous, prospecter et profiter de l'expertise des fondatrices. Spécialiste patentée des questions de l'égalité et de la promotion des femmes en Belgique, Béa Ercolini constate que « le travail en face à face, puis la mise en contact avec les bonnes personnes, est ce qui fonctionne le mieux». Et cela vaut aussi dans les réseaux mixtes encore très masculins. Des groupes tels que le **B19** ou le **Cercle de Lorraine** (environ 1500 membres chacun) comptent respectivement 13 à 25 % de femmes. **Alexandra De Boeck**, directrice du Cercle pense que « les femmes sont sont sous-représentées dans le monde des affaires alors qu'elles y occupent des postes importants. Je constate qu'elles ont moins de disponibilités car elles jonglent entre boulot et famille. »

PUB MAGAZINE

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP



Julie Tomé, directrice du B19, enfonce le clou : « les femmes sont moins disponibles pour le networking. » Véronique De Baets ajoute qu'il ne faut pas oublier les pères. « Il faut s'adresser à eux. Ils prennent de plus en plus leur responsabilité en terme d'éducation des enfants mais ont encore du mal à demander un congé paternité à leur employeur ! »

ENSEMBLES, LES FEMMES SE PERMETTENT D'ÊTRE VULNÉRABLES

Valérie-Anne Demulier expatriée belge à New York, a créé **She for S.H.E** (*Sharing Helping Empowering*), une communauté qui fédère des centaines de femmes. Les témoignages sont unanimes, le groupe insuffle de l'énergie et inspire ! Mais pourquoi restreindre ces groupes au sexe féminin ? La carte de la féminité ne renforce-t-elle pas les stéréotypes ? « Ensembles, elles se permettent d'être vulnérables, osent se confier, affirmer leurs rêves et les convertir en objectifs précis. En présence d'hommes, elles remettent davantage en question leurs opinions ou se sentent incomprises », explique Valérie-Anne Demulier. La communauté de femmes belge **WoWo** résume bien la situation : « Nous avons toutes de l'or entre les mains, seule la peur nous bloque ». Mais d'où vient cette peur ? En 1998, **Pierre Bourdieu** parlait de domination masculine, tellement imprégnée dans nos inconscients que nous ne la voyons plus. Et puis, elle est très souvent involontaire. Pour contourner cette emprise certaines femmes restent entre elles. Mais Valérie-Anne Demulier, avocate qui a évolué pendant des années dans un milieu *corporate*, pense aussi que « le changement doit également venir de nous, les femmes qui devons nous imposer ». Il ne s'agit pas pour autant de pousser les femmes à devenir des *super-women*. Chacune et même chacun doit évidemment avoir le choix de ce qu'elle ou il veut être et accomplir.

8 RÉSEAUX À DÉCOUVRIR

1. **La WoWo Community**. Réseau professionnel de femmes entrepreneures et porteuses de projet. Il représente plus de 30.000 femmes à travers le monde. **wowocommunity.com**
2. **Le Gentlewomen's club**. Réseau diversifié de femmes vivant à Bruxelles. L'objectif est de soutenir les membres et de les encourager à dépasser les préjugés. **gentlewomensclub.eu**
3. **F.a.r.** Réseau de cheffes d'entreprises ou porteuses de projet qui favorise les partages d'expériences et les partenariats et propose des formations. Site : reseau-far.be
4. **Club L**. Rassemble des femmes universitaires, déjà lancées dans la vie professionnelle. L'idée est de partager des moments privilégiés. **clubl.be**
5. **Women on board** réunit des femmes aux CV adéquats et les met en contact avec des entreprises à la recherche de profils particuliers. **womenonboard.be**
6. **Jump** promeut l'égalité entre les sexes dans le milieu professionnel. C'est aussi un lieu de rencontre entre entreprises et femmes désireuses de booster leur carrière. **jump.eu.com.**
7. **Women in Business** rassemble les acteurs reconnus dans leur domaine et actifs à Bruxelles. La plateforme s'adresse aux bruxelloises, qu'elles soient porteuses de projets ou non. **womeninbusiness.be**
8. **BEABEE** un gentlewomen's club, lieu physique ouvert 7J/7. **Facebook : @Beabee**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

TRENDS TENDANCES

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **15/03/2018**
Page : **64-65**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Martin, Arnaud**

Circulation : **61630**
Audience : **230084**
Size : **836 cm²**

analyse carrière

PLAFOND DE VERRE

A la recherche d'un entrepreneuriat plus féminin

Les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat sont encore rares. Afin d'améliorer cette situation, la campagne Woman Up vient d'être lancée. Un projet qui soutiendra le lancement de six projets d'entreprises portés par des femmes. ARNAUD MARTIN

Devenir entrepreneur est une option professionnelle qui traverse l'esprit de plus d'un travailleur. Pourtant, ceux à faire le grand saut restent une minorité. Un constat qui se vérifie particulièrement du côté des femmes. C'est du moins ce qui ressort d'une étude menée par le bureau indépendant iVOX, auprès de 1.000 femmes entre 20 et 55 ans.

Si une femme sur quatre déclare avoir des projets concrets d'entrepreneuriat, seulement 9% d'entre elles se lancent réellement dans l'aventure. Un faible taux mais qui ne surprend pas vraiment Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump, une entreprise sociale qui promeut l'égalité des genres au travail. Les chiffres dont elle dispose vont d'ailleurs dans le même sens. « Seulement 30% des indépendant sont des femmes, explique-t-elle. De plus, la majorité dispose d'un statut complémentaire et garde donc un salaire à côté. Cela signifie que les femmes n'osent pas totalement se lancer. »

Seulement 28 % de femmes dans les conseils d'administration

Une faible présence dans l'entrepreneuriat qui ne se limite d'ailleurs pas aux PME. « Depuis le 1er janvier, il existe en Belgique une réglementation instaurant des quotas au sein des conseils d'administration, précise la responsable de Jump. Trente-trois pour cent des membres doivent désormais être des femmes. Pour le moment, on atteint en moyenne seulement 28% et personne ne semble s'en soucier. »

TRENDS TENDANCES

15.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Une situation qui s'explique notamment par l'image de la femme au travail. Toujours selon l'étude d'iVOX, 30% des femmes du panel expliquent que la perception négative des femmes entrepreneuses les effraie et qu'elles hésitent à se lancer. Elles sont autant à penser que les femmes ne sont pas prises au sérieux sur le plan professionnel, tandis que 42% considèrent que la combinaison famille et entreprise n'est tout simplement pas réalisable.

«Crowdfunding» et communication

Pour tenter d'améliorer les chiffres de l'entrepreneuriat féminin, la célèbre plateforme de financement participatif Ulule et la marque d'eau Contrex ont décidé de s'associer dans une campagne intitulée Woman Up. Elle a pour ambition d'encourager la gent féminine à davantage faire le pari de l'entrepreneuriat.

Pour ce faire, les deux acteurs soutiendront le projet de plusieurs femmes entrepreneuses en donnant, notamment, un coup de pouce à leur levée de fonds sur la plateforme. Pour chaque don versé, la marque d'eau doublera la mise jusqu'à une limite de 2.000 euros par projet. Un chiffre qui n'est pas choisi au hasard. «C'est déjà une belle somme pour se lancer, explique Lore Pieters, *brand manager* chez Contrex. On souhaitait également mettre en place une limite car le projet doit être solide et ne pas reposer de manière exagérée sur notre aide.»

Outre l'apport financier, la marque apportera également son soutien pour la communication. «On réalisera une vidéo de promotion, nous communiquerons sur nos réseaux, ferons des conférences de presse, précise la responsable de la marque d'eau. En réalité donc, notre investissement dépasse largement le don lors du *crowdfunding*. Afin de s'assurer de la faisabilité des projets, une sélection se fera à l'entrée, avec l'aide des spécialistes de plateforme, qui retiendront les projets les plus prometteurs.» Dans un premier temps, six projets auront le soutien de la campagne. «Il s'agit d'une première qui permettra de juger de l'engouement. Suivant l'intérêt, Woman up pourrait prendre encore plus d'ampleur dès 2019», assure Lore Pieters.

«Une jeune fille sans expérience»

Si la campagne débute seulement, un premier projet a déjà été sélectionné par Woman Up. Il s'agit de Kimono Belge, une marque lancée par Sara Van Steenkiste, une Gantoise de 36 ans. Elle a pour ambition de développer une marque de kimonos et robes de chambre depuis la Belgique. Pour se lancer, elle a besoin de 5.000 euros.

«La campagne démarre plutôt bien. Après cinq jours, j'ai déjà récolté près d'un tiers de la somme nécessaire», explique Sara Van Steenkiste, qui n'est pas tout à fait novice dans l'entrepreneuriat. Elle travaille depuis quatre ans comme indépendante et a lancé Mini Office, une entreprise spécialisée dans l'assistance des tâches administratives. Elle connaît donc déjà les difficultés pour une femme de se faire une place dans l'entrepreneuriat. «Malgré ma fonction dans la direction, on me regardait souvent comme une jeune fille sans expérience», explique l'entrepreneuse.

ELS VAN AERSCHOT
« Je dois faire des efforts pour paraître la plus sérieuse et professionnelle possible. »

SARA VAN STEENKISTE
« Après cinq jours, j'ai déjà récolté près d'un tiers de la somme nécessaire. »

«Plus exigeantes et dures en affaires que les hommes»

Ce genre de situation, Els Van Aerschot la connaît aussi. Cette traductrice de formation a lancé en 2011 sa propre société, spécialisée dans la formation en langues. Son offre vise essentiellement les PME, mais son entreprise collabore aussi avec des plus grands groupes, comme Colruyt. Elle compte aujourd'hui une vingtaine d'employés. Et malgré ce joli C.V., la cheffe d'entreprise doit encore faire face aux a priori. «Lorsque je rencontre des clients pour la première fois, ils sont étonnés d'apprendre que je suis la responsable de l'entreprise, explique-t-elle. Heureusement, après 10 minutes, l'étonnement passe. Mais ce genre de situation arrive régulièrement.»

Afin d'éviter ce genre de situation, Els Van Aerschot essaye d'ailleurs de s'adapter. «Notamment dans ma tenue. Je dois faire des efforts pour paraître la plus sérieuse et professionnelle possible. Je ne mettrais jamais un jean au travail, par exemple», précise encore la cheffe d'entreprise, qui considère qu'une femme doit faire plus d'efforts qu'un homme pour arriver au même résultat. «Il faut davantage prouver qu'on est compétente, ce qui nécessite du temps et de l'énergie. Si j'avais été un homme, je pense que le développement de mon entreprise aurait pu être plus rapide. Ce que j'ai accompli en huit mois, j'aurais sans doute pu le faire en cinq en étant un homme», explique Els.

Pas de quoi pour autant démoraliser l'entrepreneuse qui préfère d'ailleurs traiter, justement, avec des hommes. «Peut-être est-ce lié à cette situation, mais je trouve que les femmes sont beaucoup plus exigeantes et dures en affaires. A choisir, je préfère donc négocier avec un homme», sourit Els Van Aerschot. Ce qui lui arrive le plus souvent. La surreprésentation masculine aura au moins cet avantage-là pour la cheffe d'entreprise...

JUMPFORME.EU

19.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

jumpforme.eu

Date : **19/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **-**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://jumpforme.eu/wp-content/uploads/2018/03/2792401.jpg

Meer vrouwen in ICT? Maak er een schoolvak van!

Tot ik in de ICT-wereld belandde, had ik nog nooit stilgestaan bij de mogelijkheid dat je als zowat enige vrouw je mannetje moest staan in een door mannen gedomineerde wereld. Hoe je ook denkt over werken met het andere geslacht, het blijft een onnatuurlijke situatie, te vergelijken met de jongens- en meisjesscholen van weleer. Daar zijn we ook overheen geraakt, dus lukt dit ook in de ICT-sector. Al wordt het geen eenvoudige opdracht: zelfs Salesforce, dat heel expliciet streeft naar een faire vertegenwoordiging – in elke strategische meeting moet bijvoorbeeld minstens 30% van elk geslacht aanwezig zijn om de genomen beslissingen te kunnen doorvoeren -, heeft nog een lange weg te gaan om een volledig evenwicht te bereiken.

Hoe krijgen we dan wel meer vrouwen geïnspireerd en geïnteresseerd om in de ICT-sector te werken? Op korte termijn zie ik hier vooral een rol weggelegd voor de vrouwen die er al aanwezig zijn: dat hun succesverhalen duidelijk maken dat het best aangenaam toeven is in deze sector. Daarom zijn we niet alleen blij met acties zoals Data News' verkiezing van 'the ICT Woman of the Year' maar ook met de diverse organisaties waar vrouwelijke ICT-topmanagers mee aan de kar trekken: Jump, Digital Leadership Institute of Wise (Women in ICT Sharing Experiences), om er maar enkele te nemen.

Tegelijk moeten we ook afrekenen met het cliché "ICT = coderen + programmeren". In de ICT-sector heb je natuurlijk zulke erg specifieke functies, die minder tot de verbeelding van de gemiddelde vrouw spreken, maar het merendeel van de jobs bestaat uit algemene functies in afdelingen zoals consultancy, (product) marketing en administratie maar ook functies zoals pre-sales en sales. In zulke functies zijn vrouwen niet alleen geïnteresseerd, ze zijn er ook uitermate welkom, al was het maar om een mogelijke 'unconscious bias' weg te werken in menig ICT-bedrijf.

JUMPFORME.EU

19.03.2018

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

BRUGSCH HANDELSBLAD

23.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Brugsch Handelsblad

Date : **23/03/2018**
Page : **49**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Meulders, Dirk**

Circulation : **14497**
Audience : **0**
Size : **369 cm²**

Pascale Van Damme wint Wo.Men@Work Award

KNOKKE-HEIST Van een straffe madam gesproken! Pascale Van Damme (49), managing director van Dell EMC BeLux, is op het Jump Forum verkozen tot de laureaat van de Wo.Men@Work Award 2018. De Knokke-Heistse kreeg de award voor haar inzet om binnen de IT-sector een gezonder gendermix te bereiken.

DOOR DIRK MEULDERS

Pascal Van Damme krijgt de Wo.Men@Work Award voor haar engagement om binnen de IT-sector, op alle hiërarchische niveaus, een gezonde gendermix te bereiken. In haar strijd naar gendergelijkheid voerde Pascale Van Damme, sinds ze in 2004 startte bij Dell EMC Belux, talloze concrete en efficiënte maatregelen in waarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers nauw betrokken werden bij de cultuurverandering. Zo voegde ze diversiteit toe aan de performantie-indicatoren, kwam er een nultolerantie tegenover seksuele intimidatie en werd loongelijkheid gegarandeerd.

Pascale Van Damme. (Foto DM)

INTERN VERZET

"Natuurlijk ben ik tevreden met de erkenning die ik krijg. En natuurlijk ben ik intern op verzet gestuit. Maar ik stak er veel energie in en volharding loont", vertelt Van Damme. "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux net als in de samenleving. Alles begint met het goede voorbeeld te

BRUGSCH HANDELSBLAD

23.03.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen", aldus Pascale Van Damme. "De bevestiging dat je met een divers en inclusief beleid veel betere bedrijfsresultaten behaald, schenkt me voldoening."

MINDERHEID

"Vrouwen zijn nog vaak in de minderheid. Door de positieve impact van technologie op de maatschappij en het milieu te benadrukken, zal er meer vrouwelijk talent naar de technologische sector vloeien", aldus Pascale Van Damme die zich allerminst een feministe noemt. "Ik ga voor diversiteit. Als we naar naakte cijfers kijken dan merken we dat er aan de top nog altijd een overmacht is van mannelijke collega's. Mijn punt is: laat er ons samen aan werken! Belangrijk is dat we iedereen evenveel kansen geven en dat het bedrijf een weerspiegeling is van de maatschappij."

"Aan de top is er nog altijd een overmacht aan mannelijke collega's"

PASCALE VAN DAMME

AMBASSADRICE

Met haar prijs mag Pascale Van Damme zich de nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid noemen. Ze haalde het van Laura Ahto (Bank of New York Mellon) en Daniël De Clerck (BNP Paribas Fortis).

Met de Wo.Men@Work Award is Pascale Van Damme trouwens niet aan haar proefstuk toe. In 2017 werd de Knokke-Heistse gelauwerd als Digital Woman of the Year'.

"Ik wil nog één belangrijke boodschap meegeven", aldus Pascale Van Damme. "Mensen moeten af en toe dingen doen die ze graag doen, die energie geven. Waarbij je kan herbronnen en de balans terugvinden. Simpelweg: back to the basic. Bij mij is dat onder andere aan expedities deelnemen. Ik ben ondertussen naar Nepal en Alaska getrokken. In januari beklom ik de Mount Stanley in Oeganda! et is belangrijk om tijd te nemen voor jezelf, te reflecteren en af en toe uit je comfortzone te treden."

JUMPFORME.EU

23.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

jumpforme.eu

Date : **23/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://jumpforme.eu/opinions/highlights/2018/03/23/des-chiffres-et-des-femmes/

Des chiffres et des femmes

3% seulement des CEO des grandes entreprises mondiales sont des femmes selon les statistiques de l'OCDE! A Bruxelles, le ForumJump, « réclame le partage du pouvoir ».

Le 8 mars on m'envoie des roses. C'est sympa, mais il faudrait peut être arrêter avec l'idée que la Journée internationale des droits des femmes, c'est un peu la Saint-Valentin des secrétaires.

Chez Infrabel, par exemple, on a bien compris la portée symbolique que cette date peut avoir dans le cadre d'une stratégie de renforcement de la diversité dans ses rangs et, en particulier, de l'égalité hommes femmes. La société qui gère l'infrastructure ferroviaire des chemins de fer belges ne compte que 10% de femmes parmi ses 11 000 salariés. Alors, plutôt que de leur offrir des fleurs elle a pris 100 places au Forum Jump – unique événement de formation à l'égalité professionnelle – de ce 8 mars à Bruxelles. Elle a proposé à trente employées d'y assister en compagnie d'une junior de la boîte, histoire d'enclencher un mouvement de mentorat et de sororité parmi le personnel. Le reste des places a été attribué au personnel masculin. Quelles superidées !

L'urgence de partager le pouvoir, tant sur le plan économique que politique, est le thème de la douzième édition du ForumJump pionnier dans l'égalité des genres en entreprise. Aujourd'hui, cette entreprise sociale belge fait des petits, notamment à Paris et à Lyon… « 3% de CEO femmes seulement dans le monde, c'est juste inacceptable souligne sa fondatrice, Isabella Lenarduzzi. Surtout lorsqu'on pense que les clients de ces banques et autres compagnies cotées en Bourse sont pour moitié des femmes. »

En Belgique, dans le BEL20, à part Dominique Leroy, on ne voit personne. 3%, c'est à peine pire si on fait le parallèle avec le monde politique, que les 5,2% de femmes cheffes de gouvernement recensées par les Nations unies. 25% de senior managers femmes, c'est à peine mieux que les 23,3% de parlementaires nationaux au niveau mondial.

En politique, les choses s améliorent lentement. Les pays démocratiques mettent en place des quotas. Les entreprises belges aussi, sur une proposition de Joëlle Milquet au niveau européen, celle de Viviane Reding n'est jamais passée. Mais elle porte uniquement sur les conseils d'administration et n est de toute façon pas respectée : « On est à 28% de femmes dans les CA, au lieu de 33% et tout le monde s en fiche », pointe Isabella Lenarduzzi. La preuve que la loi, si elle est une condition nécessaire ne suffit pas. Les quotas dans les CA, c'est bien joli. Mais le vrai lieu du pouvoir, c'est le comité de direction. C'est là qu'est l'exécutif et à mieux y regarder, on n'y croise que 10 à 15% de femmes. En clair, dans les trois quarts des entreprises, les comités de direction comptent de zéro à une femme seulement.

Chez Infrabel, en revanche, la parité y est totalement respectée : deux personnes sur quatre sont des femmes. D'où peut être l'initiative originale de ce 8 mars… Isabella Lenarduzzi, elle, milite pour une composition du comité de direction publiée avec la mention du sexe des personnes qui le composent, histoire d'y voir plus clair. « Le pouvoir rend aveugle, conclut elle. Le partager entre hommes et femmes lui rendra t il la vue ? » Ça vaut la peine d essayer Non ?

JUMPFORME.EU

23.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

jumpforme.eu

Date : **23/03/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

"elle m'inspire"

MARCH 23, 2018 FROM MONPRYSM

Toutes les deux semaines, Priscilla Adade, fondatrice de PRYSM, part à la rencontre d'une femme qui l'inspire, "une femme qui, grâce à ce qu'elle est et ce qu'elle fait, ses réussites, ses échecs, son vécu, sa force et ses faiblesses, m'aide à mieux comprendre qui je suis et le monde dans lequel je vis. Ces rencontres, je souhaite les partager avec les femmes (et les hommes) qui, comme moi, sont en quête de sens, de compréhension et de réponses."

Isabella Lenarduzzi, Béa Ercolini, Assita Kanko, Julie Foulon, Diana Elbaum, Christiane Franck, Stéphane Bissot, Elsa Fralon, Christiane Franck et bien d'autres femmes incroyables...

ISABELLA LENARDUZZI:

Isabella Lenarduzzi, fondatrice/CEO de JUMP, l'entreprise sociale qui fait la promotion de l'égalité femmes/hommes.

On a parlé de ses origines et de son père fondateur du programme Erasmus, de sa relation compliquée avec sa mère, de ses premières agressions sexuelles, de JUMP, et de l'importance de trouver le bon mari.

JUMPFORME.EU

23.03.2018

WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

jumpforme.eu

Date : **23/03/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

Womenomics – Quel est le poids des femmes dans l'économie ?

MARCH 23, 2018 Z-WOMENOMICS FROM CANALZ.LEVIF.BE

Quel est le poids des femmes dans l'économie ? La première émission de la série WOMENOMICS répond à cette question avec Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de JUMP, qui travaille avec les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle pour une meilleure gestion des talents et plus de performance.

KMOINFO.TYPEPAD.COM

29.03.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

kmoinfo.typepad.com

Date : **29/03/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Meulders, Dirk**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://kmoinfo.typepad.com/knokkeheist/2018/03/knokke-heistse-pascale-van-damme-wint-.html

Knokke-Heistse Pascale Van Damme wint Wo.Men@Work Award

De Knokke-Heistse Pascale Van Damme, managing director van Dell EMC BeLux en President Digital Industries bij Agoria, kreeg op 8 maart 2018 in Jump Brussel de Wo.Men@Work Award voor haar engagement om binnen de IT-sector, op alle hiërarchische niveaus, een gezonde gendermix te bereiken. In haar strijd naar gendergelijkheid voerde onze stadsgenote, sinds ze in 2004 startte bij Dell EMC Belux, talloze concrete en efficiënte maatregelen in waarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers nauw betrokken werden bij de cultuurverandering. Zo voegde ze diversiteit toe aan de performantie-indicatoren, wordt de nultolerantie tegenover seksuele intimidatie behouden en werd loongelijkheid gegarandeerd.

Diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd "Natuurlijk ben ik tevreden met de erkenning die ik krijg. En natuurlijk ben ik intern op verzet gestuit. Maar ik stak er veel energie in en volharding loont", vertelt Van Damme. "Ik geloof in diversiteit van geslacht, cultuur en leeftijd binnen Dell EMC Belux net als in de samenleving. Alles begint met het goede voorbeeld te geven en een omgeving te creëren waarin alle medewerkers authentiek kunnen zijn en zich thuis voelen. Ook belangrijk is dat zowel mannen als vrouwen de mogelijkheid krijgen om van thuis te werken, wat work-life-balance gemakkelijker maakt. Dat is een belangrijk deel van digitale transformatie, waar Dell EMC voor staat.", aldus Pascale Van Damme. "De bevestiging dat je met een divers en inclusief beleid veel betere bedrijfsresultaten behaalt, schenkt me voldoening."

Overmacht van mannen aan de top

"Vrouwen zijn nog vaak in de minderheid. Door de positieve impact van technologie op de maatschappij en het milieu te benadrukken, zal er meer vrouwelijk talent naar de technologische sector vloeien", aldus Pascale Van Damme die zich allerminst een feministe noemt. "Ik ga voor diversiteit. Als we naar naakte cijfers kijken dan merken we dat er aan de top nog altijd een overmacht is van mannelijke collega's. Mijn punt is: laat er ons samen aan werken! Belangrijk is dat we iedereen evenveel kansen geven en dat het bedrijf een weerspiegeling is van de maatschappij".

Back to the basics

Met haar prijs mag Pascale Van Damme zich de nieuwe ambassadeur voor professionele gendergelijkheid noemen. Ze haalde het van Laura Ahto (Bank of New York Mellon) en Daniël De Clerck (BNP Paribas Fortis). Met de Wo.Men@Work Award is Pascale Van Damme trouwens niet aan haar proefstuk toe. In '2017 werd de Knokke-Heistse gelauwerd als European Digital Woman of the Year'. "Ik wil nog één belangrijke boodschap meegeven", aldus Pascale Van Damme. "Mensen moeten af en toe dingen doen die ze graag doen, die energie geven. Waarbij je kan herbronnen en de balans terugvinden. Simpelweg: back tot the basics. Bij mij is dat onder andere aan expedities deelnemen. Ik ben ondertussen naar Nepal en Alaska getrokken. In januari beklom ik de Mount Stanley in Oeganda!" georganiseerd door Bjorn Vandewege van Climbing Managers.

bron: Dirk Meulders

BRUSSEL METROPOOL

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Brussel Metropool

Date : **01/04/2018**
Page : **45-46**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Delarouzée, Ophélie**

Circulation : **15522**
Audience : **0**
Size : **1026 cm²**

DIVERSITEIT

Valse start in de wedloop naar gelijkheid in de bedrijfswereld

De huidige diversiteitsplannen pakken de gelijkheid tussen man en vrouw in de bedrijfsomgeving meestal verkeerd aan. Dat beweren de vrouwelijke promotoren van de rechten van de werkende vrouw. Ze sporen de werkgevers aan om hun beleid beter af te stemmen op een werkelijk inclusief proces. Ophélie Delarouzée

Behandelt uw onderneming vrouw en man op voet van gelijkheid? Wie ja antwoordt, is zich nog niet bewust van de aard van het probleem. Bijna iedereen beweert voorstander te zijn van gelijkheid, maar zowel de vrouwen als de mannen onderhouden de ongelijkheid. "*In alle geledederen van de gemeenschap ontwaren we nog steeds een sterke hiërarchie tussen de geslachten. Wie zich daar niet van bewust is, zal zowel op collectief als op individueel vlak automatisch steeds dezelfde verkeerde gedragingen herhalen*", vertelt Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van het Jump-netwerk. "*Dit onbewuste moet bewust worden. Voor vrouwen is vrijheid een leerproces. 50 jaar strijd voor gelijke rechten betekent niet veel. Vrouwen moeten daarom inzicht krijgen in hun collectieve geschiedenis en daarmee hun eigen keuzes evalueren. Deze keuzes zijn vaak automatismen die resulteren uit hun opvoeding als meisje en de plaats die aan vrouwen wordt toegekend in de samenleving. Voor wie dit begint in te zien, wordt alles al gauw duidelijk.*"

Omdat de ondernemingen in dit stadium noch de plaats van vrouw en man, noch de niet functies gepaard gaande lonen hebben doorgelicht, is het werk aan pariteit nog niet echt begonnen, stelt Dalila Larabi, die verantwoordelijk is voor de afdeling 'Gender' bij het ABVV. De wet van 2012 over gelijkheid van loon pleit voor een transparant salarisverschil, om onderhandelingen mogelijk te maken. Dit betekent dat inkomsten in functie van de werkelijk vervulde taken worden geanalyseerd, en niet louter aan de hand van functiebenamingen. "*Vanaf januari 2018 legt in Ijsland een eerste wet de salarisgelijkheid tussen man en vrouw op, op straffe van financiële sancties*", vertelt Dalila Larabi. "*De Belgische wet is goed opgevat maar onbeduidend omdat ze geen verplichting oplegt. (...) De verminderde bijdragen gaan nooit gepaard met gendergelijkheid. De politieke wereld zou ten minste daar positief moeten optreden.*"

De voorwaarde van de beroepsindeling

Vanaf hun prille kinderjaren worden jongens en meisjes anders behandeld. Thuis, in gezelschap en op school dienen meisjes zich op een serieuze en discrete manier te gedragen. "*Leerkrachten zijn strenger met een meisje dat haar spullen is vergeten, verstrooid is of zich in het klaslokaal luidruchtig uitdrukt*", weet Isabella Lenarduzzi. "*De moederlijke leerkrachten verandert hier niets aan omdat zij, evenals de mannen, de gendernormen naleven. (...) Als gevolg presteren de meisjes beter op school en behalen 60% onder hen een diploma, zowel in ons land als in de rest van Europa.*"

> *Voor vrouwen is vrijheid een leerproces. 50 jaar strijd voor gelijke rechten betekent niet veel.*
> **Isabella Lenarduzzi (Jump-netwerk)**

In de keuze van een studierichting geven jonge vrouwen, conform de rol die ze aangeleerd kregen, voorrang aan persoonszorg, opvoeding of communicatie, ten nadele van

BRUSSEL METROPOOL

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

eerdere wetenschappelijke of technische vakken. "*Vrouwen die toch voor een 'mannelijk' beroep gaan, zullen constant het doelwit worden van vaak onbewuste richtlijnen waaruit moet blijken dat zij niet op hun plaats zijn*", aldus Isabella Lenarduzzi. "*Telkens een beroep toenemend door vrouwen wordt beoefend, verliest het aan waarde en gaat de bezoldiging achteruit. Dit bewijst eens te meer de hiërarchie van de geslachten in onze samenleving.*" In tegenstelling genieten mannelijke omgevingen een hoger bezoldigingsniveau, zelfs wanneer een diploma van het middelbaar onderwijs volstaat. Lenarduzzi vermeldt beroepen als loodgieter of elektricien, tegenover de laagbetaalde paramedische sector, bijvoorbeeld. Ze merkt dat ambulancemedewerkers meer verdienen dan verpleegsters. Ze stelt vast dat mannen die paletten verplaatsen in opslagplaatsen een hoger salaris krijgen dan vrouwen die deze paletten ontpakken. Dalila Larabi houdt in de vergelijking ook rekening met het concept van deeltijds werk: talrijke kassiersters en 'rayon-aanvulsters' werken deeltijds terwijl hun mannelijke collega's (magazijniers) voltijds werken.

De verdeling van de beroepen volgens gender valt dus steeds voordeliger uit voor mannen. Maar deze mannen zouden op hun beurt de meerderheid van vrouwelijke leerkrachten in het onderwijs kunnen aanklagen, in het raam van de minder goede prestaties van jongens op school. Ze zouden zich kunnen verzetten tegen het gerechtelijke principe dat, in familiale geschillen, voorrang verleent aan moeders bij de opvoeding van de kinderen. Isabella Lenarduzzi geeft toe dat het gebrek aan pariteit in elk beroep nadelige gevolgen heeft: "*Leerlingen hebben zowel vrouwelijke als mannelijke modellen nodig. Voor pubers met een sterk opgewaardeerde perceptie van mannelijkheid en die zich bovendien opstandig gedragen, is het misschien goed dat zij met mannelijk gezag worden geconfronteerd.*" Zij beseft dat het delen van de macht in de praktijk voor iedereen moeilijk is: "*In het privéleven moeten de vrouwen leren meer beslissingen te delen met de mannen. En op het werk staan mannen zeer weigerachtig tegenover quota's, opleidingen of specifieke netwerken voor vrouwen, kortom alles waarmee vrouwen hun aandeel van de macht zouden kunnen opeisen. Dit is nadelig voor mannen. Wanneer ze dus werkelijk plaats moeten ruimen om vrouwen dezelfde kansen te bieden, wordt de goede wil uiterst schaars. De hashtag JamaisSansElles moedigt mannen aan om niet meer deel te nemen aan publieke debatten als er niet voldoende vrouwen aanwezig zijn.*"

De inclusieve aanpak, voor meer gelijkheid in de onderneming

Isabella Lenarduzzi vindt de sensibilisering en de inzet van de directieteams van fundamenteel belang. Volgens dezelfde logica licht Dalila Larabi de beslissing van het ABVV toe, dat afgelopen maand zowat 200 afgevaardigden sensibiliseerde voor de gelijkheid tussen man en vrouw: "*Wij leren hen waakzaam te zijn voor ongelijkheden en hopen binnen een jaar tijd de situatie van deze 200 ondernemingen in kaart te brengen en aan de hand daarvan doelstellingen te bepalen.*"

Een dergelijke diagnose zou bijdragen tot aangepaste reacties en oplossingen inzake rekrutering, promotie en zelfs arbeidsvoorwaarden. Uit de diagnose zou ook blijken wanneer vrouwen ondernemingen verlaten, een nuttig gegeven om het zogenaamde 'leaky pipeline' fenomeen te bestrijden of om de verdeling van kwalificerende opleidingen te herzien. Er moet namelijk actie worden genomen tegen de mindere evolutie van vrouwelijke carrières

> *De Belgische wet is goed opgevat maar ondoeltreffend omdat ze geen verplichting oplegt.*
>
> Dalila Larabi (ABVV)

met een gelijk diploma. "*Managers kunnen aan deeltijds werkende vrouwen vragen of dit te wijten is aan mobiliteit of kinderopvang*", zegt het vakbondslid. "*Ze zouden oplossingen kunnen voorstellen: een zekere flexibiliteit of de inrichting van een crèche ... Omdat steeds meer echtparen uit elkaar gaan en co-ouderschap toeneemt, kampen nu ook vaders met dergelijke problemen.*" Ze geeft het voorbeeld van Microsoft. De onderneming heeft het ouderschapsverlof zowel voor moeders als voor vaders verlengd. Ze voorziet betaald verlof voor mensen die een ziek familielid verzorgen. En ze richt de werktijden nu soepeler in. Microsoft beklemtoont bovendien het belang van technologieën die door beide geslachten werden ontwikkeld.

In de hogere functies merkt Isabella Lenarduzzi dat vrouwen de prestaties verbeteren en bovendien de loonkosten verminderen – zolang het loonverschil nog niet is weggewerkt. Zowel Larabi als Lenarduzzi vermelden een loonverschil van 5 tot 11% op uurbasis, van 20% als rekening wordt gehouden met deeltijds werk, en tot 36% voor het management in de privésector. "*Een gemengd beleidsteam heeft een positieve invloed op de economische resultaten van de ondernemingen*", aldus Dalila Larabi. "*Dat viel duidelijk op tijdens de crisis van 2008, misschien omdat vrouwen, door hun opvoeding, minder focussen op het ego en daarom minder geneigd zijn in te grijpen zonder een grondige evaluatie van alle risico's.*"

Isabella Lenarduzzi vertelt wat verkeerd liep in de hogere hiërarchie: "*De eerste fase van de revolutie voorzag een toegang tot alle functies. In de tweede fase wilden de vrouwen vrouw blijven: zij weigerden hun carrière te ontwikkelen zoals mannelijke leiders dat doen: arrogantie, gewichtig optreden om de functie te rechtvaardigen enz. Vrouwen werden niet volgens deze codes opgevoed en weten dat zij in een leidende functie harder zullen worden beoordeeld dan een man.*"

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

BRUXELLES MÉTROPOLE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bruxelles Métropole

Date : **01/04/2018**
Page : **45-46**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Delarouzée, Ophélie**

Circulation : **15522**
Audience : **0**
Size : **1016 cm²**

DIVERSITÉ

Faux départ pour la course à la parité dans les entreprises

L'égalité des hommes et des femmes dans les entreprises est généralement mal abordée dans les plans de diversité actuels, selon des promotrices des droits des femmes au travail. Elles appellent les entreprises à revoir leur copie pour s'élancer dans un réel processus inclusif.

Ophélie Delarouzée

Est-ce que votre entreprise traite les femmes et les hommes de manière égalitaire ? Ceux qui répondront par l'affirmative à cette question n'ont pas encore pris conscience de la nature du problème. De la même manière, la plupart des gens se disent défenseurs de l'égalité, mais les femmes sont comme les hommes vecteurs d'inégalités. « *Il y a encore énormément de hiérarchisation des sexes dans toutes les sphères de la société et si on n'en est pas conscient, automatiquement on reproduit les mêmes travers au niveau collectif comme individuel* », explicite Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau Jump. « *De l'inconscient, il faut devenir conscient. Pour les femmes, la liberté est un apprentissage. 50 ans de droits égaux, ce n'est pas grand-chose. Il est important qu'elles connaissent leur histoire collective pour analyser leurs propres choix, qui sont souvent des automatismes liés à leur éducation de fille et à la place donnée aux femmes dans la société. Quand on commence à comprendre, tout s'illumine.* »

Comme l'état des lieux de la place des femmes et des hommes et des salaires associés aux fonctions n'a pas encore été effectué dans les entreprises, le travail pour tendre vers la parité n'a pas réellement commencé, selon Dalila Larabi, responsable du département « genre » à la FGTB. La loi de 2012 sur l'égalité salariale appelle ainsi à rendre l'écart salarial transparent pour qu'il puisse faire l'objet de négociations. Cela implique de pouvoir analyser les revenus au regard des fonctions remplies, non seulement des intitulés de postes. « *À compter de janvier 2018, une première loi impose l'égalité salariale en Islande sous peine de sanctions financières* », remarque Dalila Larabi. « *La loi belge est bonne mais inefficace, parce qu'il n'y a pas d'aspect contraignant. [...] Les réductions de cotisations ne vont jamais de pair avec l'égalité et là, le politique pourrait tout du moins intervenir positivement.* »

Les conditions de la répartition professionnelle

La différenciation de traitement se met en place dès le plus jeune âge. À la maison, en société et à l'école, on attendra des filles qu'elles soient plus sérieuses et discrètes. « *Les professeurs seront plus sévères envers une fille qui oublie ses affaires, n'est pas concentrée ou fait du bruit en classe en s'exprimant fort* », illustre Isabella Lenarduzzi. « *Le fait qu'il y ait plus de femmes enseignantes ne change pas la donne parce qu'elles sont, comme les hommes, normées au niveau du genre. [...] Cela se traduit par de meilleurs résultats scolaires chez les filles, avec environ 60 % de diplômées dans les rangs féminins, au niveau national comme européen.* » Dans les choix des filières, les jeunes femmes vont,

> *Pour les femmes, la liberté est un apprentissage. 50 ans de droits égaux, ce n'est pas grand-chose.*
> Isabella Lenarduzzi (réseau Jump)

BRUXELLES MÉTROPOLE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

conformément au rôle qu'on leur a inculqué, privilégier le soin aux personnes, l'éducation ou la communication, et se détourner des matières scientifiques et techniques. « *Celles qui vont s'orienter vers un métier masculin vont constamment être la cible d'injonctions, le plus souvent inconscientes, qui leur signaleront qu'elles ne sont pas à leur place* », continue Isabella Lenarduzzi. « *Chaque fois qu'un métier se féminise, il est dévalorisé et devient moins bien payé, ce qui est la preuve de la hiérarchisation des sexes dans la société.* » À l'inverse, les environnements masculins, même ceux qui ne nécessitent qu'une formation de niveau secondaire, bénéficieront de rémunérations plus généreuses. Elle cite ici en exemple les professions de plombier ou d'électricien, en opposition aux métiers du paramédical. Au sein de ces derniers, elle note aussi que les ambulanciers sont mieux rémunérés que les infirmières. Dalila Larabi ajoute que les hommes qui transportent des palettes dans les entrepôts sont mieux payés que les femmes qui les défont, et introduit dans l'équation la notion de temps partiel, avec par exemple de nombreuses femmes caissières et assortisseuses de rayons à temps partiel et des hommes dits magasiniers, à temps plein.

La répartition des métiers en fonction des sexes bénéficie donc toujours aux hommes. Reste qu'ils pourraient décrier la surreprésentation des femmes dans l'enseignement, au regard des moins bons résultats masculins, ou dans les matières familiales au niveau judiciaire, sur le principe que les mères gardent un ascendant dans l'éducation des enfants. Isabella Lenarduzzi concède que le déséquilibre en matière de parité est dommageable dans tout métier : « *Les élèves ont besoin de modèles féminins comme masculins. Il peut être important pour les adolescents qui ont une image plus fortement valorisée du masculin, et qui sont dans une période de révolte, de se heurter à une autorité masculine.* » Elle explique que partager les rênes du pouvoir est en pratique difficile pour tous : « *Comme dans la vie privée où les femmes doivent apprendre à laisser plus de place décisionnaire aux hommes, les hommes sont très résistants aux quotas ou aux formations et réseaux spécifiques pour femmes, en fait à tout mécanisme qui rend les femmes davantage en mesure de prendre une juste part du pouvoir. C'est à leur détriment, et quand il s'agit de céder la place aux femmes pour qu'elles aient réellement les mêmes opportunités, il n'y a plus personne. Le hashtag JamaisSansElles encourage les hommes à refuser de prendre part aux débats publics où il n'y a pas un nombre significatif de femmes.* »

L'inclusion pour impulser l'égalité dans l'entreprise

Selon Isabella Lenarduzzi, la sensibilisation et l'engagement des équipes dirigeantes est primordiale. Dans la même intention, Dalila Larabi explique la décision de la FGTB, qui vient de sensibiliser le mois dernier quelque 200 délégués à l'égalité hommes/femmes : « *En leur apprenant à voir les inégalités, on espère pouvoir dresser dans un an une cartographie de ces 200 entreprises et déterminer des objectifs à atteindre* ».

Disposer d'un diagnostic permettrait de promouvoir des réponses adaptées au niveau des processus de recrutement et de promotion, mais aussi des conditions de travail. Il pourrait ainsi indiquer à quels moments les femmes quittent les entreprises pour contrer le phénomène dit du « tuyau percé », ou inciter à revoir la distribution des formations qualifiantes pour pallier à l'évolution moindre des carrières féminines à diplôme égal. « *Les managers peuvent interroger les femmes qui sont à temps partiel pour comprendre si c'est dû à un problème de mobilité ou de garderie* », continue la syndicaliste. « *Ils peuvent y répondre en instaurant une certaine flexibilité ou en créant une crèche. Avec l'augmentation des séparations et les gardes alternées, les pères commencent à être confrontés aux mêmes problèmes.* » Elle cite en exemple Microsoft, qui a allongé les congés parentaux pour les mères comme pour les pères, introduit des congés payés pour s'occuper d'un proche malade et flexibilisé son organisation du temps de travail. Microsoft cite également l'intérêt de disposer d'une technologie conçue par les deux sexes.

> *« La loi belge est bonne mais inefficace, parce qu'il n'y a pas d'aspect contraignant. »*
>
> Dalila Larabi (FGTB)

Dans les fonctions supérieures, Isabella Lenarduzzi pointe non seulement un gain de performance, mais aussi une réduction des coûts salariaux durant le temps – certain – qu'il faudra pour résorber l'écart salarial. Les deux intervenantes avancent un écart salarial horaire de 5 à 11 %, de 20 % en tenant compte des temps partiels et jusqu'à 36 % pour le management dans le secteur privé. « *Quand l'équipe des décideurs est mixte, cela se reporte sur la performance économique des entreprises* », estime Dalila Larabi. « *Cela a été constaté pendant la crise de 2008, peut-être parce que, de par leur éducation, les femmes sont moins dans l'ego et moins promptes à foncer sans évaluer tous les risques.* »

Isabella Lenarduzzi explique les ratés à ces niveaux hiérarchiques : « *La première partie de la révolution était l'accès à tous les postes. La seconde est de rester femmes. Beaucoup de celles qui peuvent faire carrière ne veulent plus être des leaders de type masculin : faire preuve d'arrogance, s'exprimer tout le temps avec autorité pour exister... Elles n'ont pas été élevées dans ces codes et elles savent qu'en endossant ce rôle elles seront jugées plus durement qu'un homme.* » ●

ELLE BELGIË

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Elle België

Date : **01/04/2018**
Page : **161**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **31099**
Audience : **136600**
Size : **478 cm²**

ELLE x Contrex

LADIES, WOMAN UP!

Staar je niet blind op het glazen plafond, maar breek uit jezelf. De sky is de limiet, ook voor vrouwen met een businessplan. Dus, trek je stiletto's even uit en sla dat plafond met één welgemikte tik aan gruzelementen. Het "Woman Up by Contrex®"-project van Contrex® en Ulule schaart zich achter ondernemende vrouwen en helpt om van jouw zaak een succesverhaal te maken.

Reality check
Veel vrouwen dromen ervan, maar weinigen zetten de stap naar een eigen zaak. Wist je dat slechts één op de drie ondernemers een vrouw is? Van alle vrouwen die graag een eigen zaak willen opstarten, doet slechts 10% het effectief. Niet dat we ons willen verschuilen achter excuses, maar de combinatie werk- en gezinsleven speelt ons nu eenmaal parten. De balans is soms ver te zoeken en een eigen zaak is als een extra kind dat aandacht, energie en tijd vraagt.
Daarnaast vechten we tegen een berg vooroordelen over vrouwelijke ondernemers: zo zouden we minder risico durven nemen dan mannen.

En ... actie!
Contrex® wil vrouwen aanmoedigen om zichzelf te overtreffen en projecten te realiseren. Samen met het crowdfundingplatform Ulule lanceren ze het "Woman Up by Contrex®"-project. Met de nodige expertise, financiële steun en communicatie ondersteunen zij start-ups van vrouwelijke ondernemers. De actie wil zowel privé als professioneel dicht bij zijn starters staan, en zo een logische en organische tool worden die ons een het noodzakelijke duwtje in de rug geeft.

Coach
Je staat er niet alleen voor, "Woman Up by Contrex®" roept de hulp in van experts. Els van Aerschot van taalcoachingbedrijf TinC begeleidt je als ondernemer en zet de puntjes op de i. Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP, een organisatie die ijvert voor gendergelijkheid op de werkvloer, staat je met raad en daad bij.

De ambassadrices
Woman Up by Contrex® kan rekenen op de steun van de twee gezichten achter de campagne.

Anne-Catherine Gerets,
interieurstyliste met een succesvolle boetiek, is super enthousiast over de campagne:

"Je eerste stappen zetten in de ondernemerswereld is niet eenvoudig. Het is geweldig dat "Woman Up by Contrex®" ondernemsters steunt in die cruciale opstartfase."

Ook Emilie Duchêne van juwelenmerk Thea Jewelry had dezelfde steun bij haar opstart zeker gewaardeerd:

"De combinatie van coaching, de zichtbaarheid en extra financiële steun bindt vrouwen met zakelijke plannen een unieke kans."

Let's talk business
Dus, zet bij je eerste meeting je fles Contrex® alvast klaar want dit natuurlijke mineraalwater, rijk aan calcium & magnesium, is al 40 jaar de partner van de vrouw. Met het project "Woman Up by Contrex" evalueert het merk mee met vrouwen en wil Contrex® ons vandaag steunen in al onze ambities. Want Contrex® wil je ondersteunen om je doelstellingen te bereiken en je motiveren om het onderste uit de fles te halen.

Wat houdt ons nog tegen? Niets toch?
Stuur jouw zakelijke idee of start-up plan snel in via deze link:
www.contrex.be/nl/woman-up-by-contrex

"WOMAN UP BY CONTREX®"

Lore Pieters, Brand Manager bij Contrex®, lijst de voordelen even op:

6 geselecteerde projecten van vrouwen in 2018
Hulp bij het opstarten van een crowdfunding campagne
Coaching & advies van experts
2.000 € extra financiële steun
Lanceringsfilmpjes over het project
Professionele PR-campagne
Visibiliteit via Social Media & de websites van Contrex® & Ulule

ELLE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Elle Belgique

Date : **01/04/2018**
Page : **161**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **31258**
Audience : **181800**
Size : **487 cm²**

ELLE x Contrex

LADIES, WOMAN UP!

Journée internationale des femmes : l'occasion de lever les yeux vers le ciel, au-delà de cet éternel plafond en verre, et de se dire que rien n'est impossible. Le projet "Woman Up by Contrex", une initiative de Contrex® et d'Ulule, se range aux côtés des femmes audacieuses pour faire de leur entreprise une réussite.

Reality Check
Saviez-vous qu'un entrepreneur sur trois seulement est une femme ? De toutes les femmes qui aimeraient démarrer leur entreprise, seules 10 % le font. Non pas que nous nous cherchions des excuses, mais la combinaison travail-vie de famille nous joue des tours. L'équilibre est parfois bien difficile à trouver. De plus, nous devons faire face à une montagne de préjugés sur les femmes entrepreneurs. Par exemple, nous oserions moins prendre de risques que les hommes.

Et... action!
Contrex® veut encourager les femmes à se surpasser et à concrétiser leurs projets. Ainsi, elle a mis sur pied le projet "Woman Up by Contrex" en collaboration avec la plateforme de crowdfunding Ulule. L'initiative accompagne les start-up de femmes entrepreneurs en leur fournissant expertise, soutien financier et communication.

Coach
Vous n'êtes pas seule : "Woman Up by Contrex" fait appel à des experts. Els van Aerschot, de l'entreprise de coaching en langues TinC, vous accompagne dans votre projet et vous aide à mettre le point sur votre i. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une organisation œuvrant en faveur de l'égalité des sexes au travail, vous assiste et vous conseille.

Les visages derrière le projet
"Woman Up by Contrex" peut compter sur le soutien de deux visages derrière la campagne. Anne-Catherine Gerets, styliste d'intérieur et gérante d'une boutique de décoration florissante, se montre très enthousiaste à propos de la campagne.

"Les premiers pas dans le monde entrepreneurial ne sont pas faciles. Le soutien de "Woman Up by Contrex" envers les femmes entrepreneurs lors de cette phase cruciale est tout simplement formidable."

Emilie Duchêne, créatrice de la marque de bijoux Thea Jewelry, aurait, elle aussi, beaucoup apprécié ce soutien lorsqu'elle s'est lancée :

"L'association entre coaching, visibilité et soutien financier constitue une occasion unique pour les femmes qui ont des projets d'entreprise."

Parlons affaires
Pensez donc à préparer votre bouteille de Contrex® lors de votre première réunion, car la marque se veut le partenaire de la femme depuis 40 ans déjà. Avec ce projet, mais aussi avec son eau minérale naturelle riche en calcium et en magnésium, Contrex® évolue aux côtés des femmes depuis 40 ans et entend les soutenir dans toutes leurs réalisations. Ulule a d'ores et déjà financé et lancé plus de 21 000 projets, pour un total de 100 millions d'euros de fonds récoltés et environ 1,8 million d'utilisateurs dans le monde. La plateforme internationale soutient les entrepreneurs, les créatifs et les starters.

Alors, qu'est-ce qui vous retient ? Rien ! Inscrivez-vous vite avec votre idée ou start-up en cliquant sur ce lien www.contrex.be/fr/woman-up-by-contrex

"WOMAN UP BY CONTREX", C'EST QUOI ?

Lore Pieters, Brand Manager chez Contrex®, vous offre un petit aperçu des avantages:

6 projets de femmes sélectionnés en 2018
Aide pour la mise en place d'une campagne de crowdfunding
Coaching et conseils d'experts
2000€ de soutien financier
Vidéo de lancement dédiée au projet
Campagne RP professionnelle
Visibilité sur les réseaux sociaux et les sites web de Contrex® et Ulule

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/04/2018**
Page : **119**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **19052**
Audience : **195610**
Size : **465 cm²**

marie claire *x Contrex*

LADIES, WOMAN UP!

Journée internationale des femmes : l'occasion de lever les yeux vers le ciel, au-delà de cet éternel plafond en verre, et de se dire que rien n'est impossible. Le projet " Woman Up by Contrex ", une initiative de Contrex® et d'Ulule, se range aux côtés des femmes audacieuses pour faire de leur entreprise une réussite.

Reality Check

Saviez-vous qu'un entrepreneur sur trois seulement est une femme? De toutes les femmes qui aimeraient démarrer leur entreprise, seules 10 % le font. Non pas que nous nous cherchions des excuses, mais la combinaison travail-vie de famille nous joue des tours. L'équilibre est parfois bien difficile à trouver. De plus, nous devons faire face à une montagne de préjugés sur les femmes entrepreneurs. Par exemple, nous oserions moins prendre de risques que les hommes.

Et... action!

Contrex® veut encourager les femmes à se surpasser et à concrétiser leurs projets. Ainsi, elle a mis sur pied le projet "Woman Up by Contrex" en collaboration avec la plateforme de crowdfunding Ulule. L'initiative accompagne les start-up de femmes entrepreneurs en leur fournissant expertise, soutien financier et communication.

Coach

Vous n'êtes pas seule: "Woman Up by Contrex" fait appel à des experts. Els van Aerschot, de l'entreprise de coaching en langues TinG, vous accompagne dans votre projet et vous aide à mettre le point sur votre i. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une organisation œuvrant en faveur de l'égalité des sexes au travail, vous assiste et vous conseille.

Les visages derrière le projet

"Woman Up by Contrex" peut compter sur le soutien de deux visages derrière la campagne. Anne-Catherine Gerets, styliste d'intérieur et gérante d'une boutique de décoration florissante, se montre très enthousiaste à propos de la campagne:
"Les premiers pas dans le monde entrepreneurial ne sont pas faciles. Le soutien de "Woman Up by Contrex" envers les femmes entrepreneurs lors de cette phase cruciale est tout simplement formidable."

Émilie Duchêne, créatrice de la marque de bijoux Thea Jewelry, aurait, elle aussi, beaucoup apprécié ce soutien lorsqu'elle s'est lancée:

"L'association entre coaching, visibilité et soutien financier constitue une occasion unique pour les femmes qui ont des projets d'entreprise."

Parlons affaires

Pensez donc à préparer votre bouteille de Contrex® lors de votre première réunion, car la marque se veut le partenaire de la femme depuis 40 ans déjà. Avec ce projet, mais aussi avec son eau minérale naturelle riche en calcium et en magnésium, Contrex® évolue aux côtés des femmes depuis 40 ans et entend les soutenir dans toutes leurs réalisations.
Ulule a d'ores et déjà financé et lancé plus de 21 000 projets, pour un total de 100 millions d'euros de fonds récoltés et environ 1,8 million d'utilisateurs dans le monde. La plateforme internationale soutient les entrepreneurs, les créatifs et les starters.

Alors, qu'est-ce qui vous retient? Rien! Inscrivez-vous vite avec votre idée ou start-up en cliquant sur ce lien www.contrex.be/fr/woman-up-by-contrex

"WOMAN UP BY CONTREX", C'EST QUOI?

Lore Pieters, Brand Manager chez Contrex®, vous offre un petit aperçu des avantages.

6 PROJETS DE FEMMES SÉLECTIONNÉS EN 2018
AIDE POUR LA MISE EN PLACE D'UNE CAMPAGNE DE CROWDFUNDING
COACHING ET CONSEILS D'EXPERTS
2000€ DE SOUTIEN FINANCIER
VIDÉO DE LANCEMENT DÉDIÉE AU PROJET
CAMPAGNE RP PROFESSIONNELLE
VISIBILITÉ SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ET LES SITES WEB DE CONTREX® ET ULULE

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/04/2018**
Page : **62-65**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Van Gestel, Anouk**

Circulation : **19052**
Audience : **195610**
Size : **1773 cm²**

Que feriez-vous avec 20 % de salaire en plus ?

S'offrir un beau voyage ? Déménager pour un logement plus spacieux ? Moins se restreindre ? Rien de démesuré. Pourtant, ces ambitions demeurent inaccessibles à la plupart des femmes. En Belgique, les salariées gagnent en moyenne 20,6 % de moins que leurs pendants masculins ! Une inégalité qui persiste, un combat à maintenir.

Par Valentine Van Gestel. Photos Valentine Van Gestel et Ambroise Tezenas.

« Mon patron refuse que je témoigne sur le sujet. Je vais respecter sa demande. », « Je viens d'être promue, je ne voudrais pas donner un coup de pied dans la fourmilière ! », « C'est anonyme ? »... Trouver une femme qui accepte de témoigner à visage découvert sur l'écart salarial entre homme et femme a été mission quasi impossible. Par peur d'être accusées de nuire à l'image de leur entreprise en révélant le sexisme de leur politique salariale, la plupart ont demandé l'anonymat. Pourtant, nombreuses étaient celles qui avaient des choses à raconter sur le sujet.

Interdit mais toléré ? *« De quoi vont-elles (encore) se plaindre ? »*, demanderont les phallocrates de la bande. De discrimination ? Ce serait simplifier le problème. Car il repose sur plusieurs facteurs.
Si l'on peut se réjouir que l'écart salarial s'élève aujourd'hui à 7,6 %[1] - sur base des salaires horaires, soit une diminution de 6 % en 10 ans - et que la Belgique soit très en dessous de la moyenne européenne (16 %), il n'en reste pas moins que la différence salariale sur base annuelle reste importante (20,6 %). Et si l'on

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Que feriez-vous avec 20 % de salaire en plus ?
J'arrêterais de m'habiller dans des dépôts-vente et des brocantes. J'ai deux grands enfants dont les études coûtent cher. Et je rachèterais les trimestres manquants pour ma retraite. Je le dis aux jeunes actives : mi-temps, congé parental... Faites attention aux conséquences lointaines quand vous décidez de moins travailler ou de totalement arrêter afin d'élever vos enfants.

Avez-vous déjà constaté des inégalités salariales autour de vous ?
Il y a quatre ans, j'ai été promue responsable de recrutement, avec une augmentation de 100 € seulement par rapport à mon poste précédent. Puis est arrivé un nouveau au même poste que moi, et à qui on a donné une voiture de fonction. J'ai demandé à un ami qui avait occupé ce même poste avant moi quel titre exact il avait et combien il gagnait. Il m'a envoyé son dernier bulletin de salaire. Il gagnait 500 € de plus pour le même travail et avait une voiture de fonction. J'en ai parlé à mon chef, qui avait évidemment de bonnes raisons : « Oui mais, tu comprends, ce n'est pas le même contexte, et puis le nouveau arrive de l'extérieur, où il était déjà mieux payé que toi, on ne peut lui donner moins... » Quand on peut vous remplacer facilement par quelqu'un de moins cher, l'époque ne se prête pas à insister...

Isabelle

49 ans, responsable de recrutement dans la grande distribution

s'attarde sur les avantages, tels que les remboursements des déplacements, la pension complémentaire ou les options sur actions, la différence frôle alors les 40 % !
« 20 % d'écart salarial, c'est la moyenne de tous les emplois, dans tous les secteurs. Mais on sait aussi que plus la femme est qualifiée, plus l'écart salarial est important. Pour une femme manager, il atteint jusqu'à 34 % dans le secteur privé ! » s'insurge Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice de Jump (http://jump.eu.com/). *Or cette différence est interdite dans toute l'Europe depuis 1975 ! Le problème en Belgique, c'est que si une personne pense être discriminée par rapport à son sexe, elle doit porter plainte[1]. Et alors seulement, l'employeur doit prouver qu'il ne discrimine pas. En Islande, c'est l'entreprise qui doit se faire labelliser par un organisme extérieur. La démarche est différente et plus intéressante. On n'attend pas les plaintes pour faire bouger les choses ! »*
Autre nœud du problème : le travail à temps partiel. *« L'écart salarial sur base annuelle met en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins ayant pour conséquence directe que les* →

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Florence

42 ans, Office Assistant dans une PME

Que feriez-vous avec 20 % de salaire en plus ?
Je viserais l'achat d'un appartement plus spacieux. Mais surtout, je recommencerais à sortir : faire des restos, me payer plus de culture. Récemment, j'ai détaillé mon budget dans un tableur Excel pour répercuter mes dépenses. Je sais à présent que je consacre 33 % à mon habitation, 20 % à des soins paramédicaux (j'ai subi deux lourdes opérations), s'ajoute la voiture… Le budget divertissement et sorties est réduit à peau de chagrin !

Avez-vous déjà constaté des inégalités salariales autour de vous ?
Clairement. Il y a dix ans, en tant qu'assistante de direction, j'avais accès aux contrats d'une société d'une centaine de personnes. D'après mon analyse, les femmes n'osent pas demander plus ! On dit toujours qu'il faut négocier son salaire à l'entrée. Selon moi, les femmes développent plus facilement un syndrome de l'imposteur : il est prouvé qu'elles ne postulent pas aux offres d'emploi si elles ne remplissent pas à 100 % les compétences exigées ! Non seulement, elles se retrouvent à des postes subalternes moins bien payés, mais en prime, elles ont moins bien négocié. Dès le début, il y a une inégalité larvée qui ne fera que s'accentuer avec les naissances, les quatre cinquièmes, les pauses carrière… Ce qui ne fait qu'augmenter leur culpabilité et le fait qu'elles ne revendiqueront plus la moindre augmentation. Quant aux hommes qui occupent des fonctions à responsabilités, ils profitent de leur silence et leur résignation.
Les femmes ont besoin de coaching, de conscientisation et de développer des réseaux pour doper leur confiance en soi. Je fais partie du réseau WoWo (www.wowocommunity.com) dans lequel des femmes indépendantes encouragent d'autres à le devenir. Le réseau donne l'énergie positive et les ressources pour se lancer. Chacune devient un maillon de la communauté : l'une donne un contact, l'autre un conseil… C'est boostant. Se construire un réseau, c'est le partage efficace et démultiplié d'informations pertinentes. Chaque nouvelle rencontre recèle un potentiel d'arborescence infinie. Les femmes ont besoin d'être solidaires. Elles ne doivent plus se poser en rivales mais créer plutôt une chaîne d'énergie pour contrebalancer le pouvoir masculin.

femmes travaillent plus souvent[3] à temps partiel que les hommes», déclare Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Si les femmes occupent quatre fois plus d'emplois à temps partiel que les hommes, pour la moitié d'entre elles, c'est la combinaison avec la vie de famille qui constitue la principale raison de ce choix. Or celui-ci aura un impact direct tant sur leur disponibilité que sur leur expérience –,et donc les augmentations et promotions – ou encore leurs futures allocations de pension. Une inégalité qui se répercute à plusieurs niveaux.

Revalorisation du travail Le regard de la société sur l'estime du travail féminin doit également changer : «*Les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées et moins bien rémunérées en moyenne*», reconnaît Michel Pasteel. Le cas Tesco en Grande-Bretagne pourrait devenir un cas de jurisprudence. En février dernier, une plainte a été déposée pour disparité salariale : les salariés travaillant dans les centres de distribution de la chaîne, dont les effectifs sont surtout masculins, sont nettement mieux payés que ceux des magasins de l'enseigne, dont les effectifs sont à l'inverse essentiellement féminins. Une

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Que feriez-vous avec 20 % de salaire en plus ?
J'achèterais une maison pour offrir plus de sécurité à mes enfants. Quand on a des revenus irréguliers, on a tendance à être plus cigale... On a attribué aux femmes un comportement irresponsable avec l'argent, mais on ne leur a pas vraiment donné la possibilité de prouver le contraire. Comme si la femme était un imposteur dans l'inconscient collectif professionnel.

Avez-vous déjà constaté des inégalités salariales autour de vous ?
Oui, fortes. Plus que des inégalités brutes, c'est l'accès aux postes qui est marquant. Mais cela se nourrit dans les deux sens: parfois, la femme se rabaisse elle-même car certaines croyances sont limitantes. Par exemple, depuis six mois, je travaille à mon compte, mais j'ai dû faire un travail sur moi pour proposer des tarifs adaptés à mon expertise ! Il y a une forme de rabotage inconscient. Comme si nous n'étions pas légitimes. C'est quelque chose que j'ai conscientisé après la maternité. L'enfant est une étape. Comme si on pensait soudain qu'on n'était pas là pour «bien gagner sa vie». Le pire, c'est que ce taisant, on ne loupe pas que la prochaine marche, mais celle d'après et encore celle d'après.
Mon frère, mes sœurs et moi avons été élevés de la même manière avec l'idée méritocratique de toujours donner le meilleur de nous-mêmes. Mais quand j'ai eu ma première fille *(elle a deux enfants, NDLR)*, le rôle «traditionnel» de la femme m'a rattrapée. J'ai gardé des séquelles de cette vision archaïque de la maternité. On m'a demandé si j'allaitais toujours. Comme si on ne pouvait pas «tout avoir» et que finalement performer devenait accessoire. J'avais l'impression que ce n'était pas grave si je ne donnais pas le meilleur de moi-même, pas grave si je gagnais moins. Il y a un côté très condescendant contre lequel je me suis aujourd'hui insurgée.
Le problème, c'est qu'on accorde de l'importance à de vieux indicateurs: l'âge, le sexe, la disponibilité. On ne devrait plus penser en termes de quantité mais de qualité et tenir compte de nouveaux indicateurs comme la performance et la créativité. La valeur ajoutée de la personne, en somme.

Salma
38 ans, experte et consultante en narration et en média, chroniqueuse Bel RTL, BX1 et Arabel, et fondatrice du webzine *Le Lab*

différence atteignant jusqu'à 5000 livres par an (5600 €). Cette plainte pourrait coûter 4,5 milliards d'euros de dommages et intérêts à l'entreprise... *« Une des vraies questions est de comparer la manière dont on valorise un travail majoritairement féminin et un travail majoritairement masculin ! »*, souligne Isabella Lenarduzzi.
L'égalité salariale entre homme et femme dépend de nombreux facteurs. Il est en tous les cas nécessaire que les entreprises établissent une classification de fonctions neutres sur le plan du genre et améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et familiale de leurs salariées. D'autre part, il est essentiel que les femmes prennent conscience de la valeur de leur travail – identique à celui des hommes - et s'y investissent. La base pour avancer. — V.V.G.

1. Chiffres du rapport 2017 sur l'écart salarial de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
2. Quatre fois plus !
3. Les travailleuses qui pensent être victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe peuvent signaler cet abus à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au numéro gratuit 0800 12 800 ou via le formulaire disponible sur http://igvm-iefh.belgium.be

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

MARIE CLAIRE VLAAMSE EDITIE

01.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Vlaamse Editie

Date : **01/04/2018**
Page : **139**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **23181**
Audience : **79090**
Size : **465 cm²**

marie claire *x Contrex*

LADIES, WOMAN UP!

Internationale vrouwendag. Tijd om een blik omhoog te werpen en de sky als de limiet te zien, en niet dat eeuwige glazen plafond. Trek je killer heel even uit en sla dat plafond met één welgemikte tik aan gruzelementen. Het "Woman Up by Contrex" project van Contrex® en Ulule schaart zich achter ondernemende vrouwen om van jouw zaak een succes te maken.

Reality Check
Veel vrouwen dromen ervan, maar weinigen zetten de stap naar een eigen zaak. Wist je dat slechts één op de drie ondernemers een vrouw is? Van alle vrouwen die graag een eigen zaak willen opstarten, doet slechts 10% het. Het is niet dat we excuustruzen zijn, de combinatie werk-gezinsleven speelt ons nu eenmaal parten. De balans is soms ver te zoeken, en een eigen zaak is een extra kind dat aandacht, energie en tijd vraagt.
Verder vechten we tegen een berg vooroordelen over vrouwelijke ondernemers: zo zouden we minder risico durven nemen dan mannen.

En... actie!
Contrex® wil vrouwen aanmoedigen om zichzelf te overtreffen en projecten te realiseren. Samen met crowdfundingplatform Ulule lanceren ze het "Woman Up by Contrex" project. Met de nodige expertise, financiële steun en communicatie ondersteunen zij start-ups van vrouwelijke ondernemers. De actie wil zowel privé als professioneel dicht bij z'n poulains staan, en zo een logische en organische tool worden dat ons die schop onder onze derrière geeft.

Coach
Je staat er niet alleen voor, Woman Up by Contrex® roept de hulp in van experts. Els van Aerschot van taalcoachingbedrijf TinC begeleidt je als ondernemer en zet de puntjes op je i. Isabella Lenarduzzi, oprichtster van JUMP, een organisatie dat ijvert voor gendergelijkheid op de werkvloer, staat je met raad en daad bij.

The faces
Woman Up by Contrex® kan rekenen op de steun van de twee gezichten achter de campagne.

Anne-Catherine Gerets, interieur styliste met een bloeiende interieurboetiek, is zeer enthousiast over de campagne:

"Je eerste stappen in de ondernemerswereld zetten is niet eenvoudig. Het is geweldig dat Woman Up by Contrex ondernemsters steunt in die cruciale opstartfase."

Ook Emilie Duchêne van juwelenmerk Thea Jewelry had dezelfde steun bij haar opstart zeker gewaardeerd:
"De combinatie van coaching, de visibiliteit en extra financiële steun biedt vrouwen met ondernemplannen een unieke kans."

Let's talk business
Dus, zet bij je eerste meeting je fles Contrex® maar klaar want dit natuurlijk mineraalwater, rijk aan calcium & magnesium, is al sinds 40 jaar de partner van de vrouw. Met het project "Woman Up by Contrex" evolueert het merk mee met de vrouw en wil Contrex® ons vandaag de dag steunen in al onze verwezenlijkingen. Want Contrex® weet dat wat je elke dag realiseert belangrijk is, en wil je motiveren om het onderste uit de fles te halen.

Bon, wat houdt ons nog tegen? Niets toch?
Schrijf je dan met jouw idee of start-up snel in via deze link:
www.contrex.be/nl/woman-up-by-contrex

"WOMAN UP BY CONTREX", DAT IS

Lore Pieters, Brand Manager bij Contrex®, lijst de voordelen even op:

6 GESELECTEERDE PROJECTEN VAN VROUWEN IN 2018
HULP BIJ HET OPSTARTEN VAN EEN CROWDFUNDING CAMPAGNE
COACHING & ADVIES VAN EXPERTS
2000€ EXTRA FINANCIËLE STEUN
LANCERINGSFILMPJES OVER HET PROJECT
PROFESSIONALE PR CAMPAGNE
VISIBILITEIT VIA SOCIAL MEDIA & DE WEBSITES VAN CONTREX® & ULULE

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

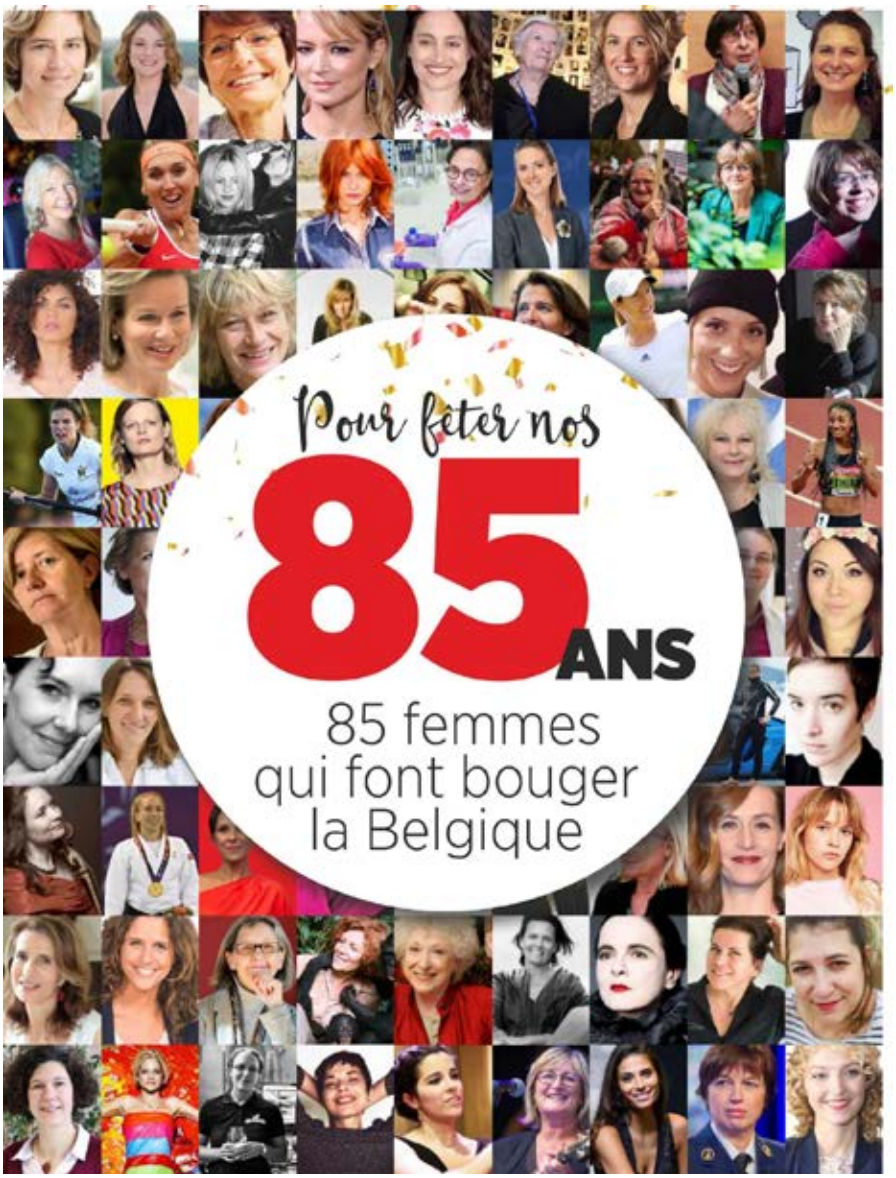
12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **12/04/2018**
Page : **3-17**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Berghe, Myriam**

Circulation : **94418**
Audience : **327700**
Size : **8955 cm²**



FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

> SOCIÉTÉ

85 femmes qui font la Belgique

Texte Myriam Berghe, Anne Deflandre, Hélène Delforge, Marjorie Elich, Christelle Gilquin, Stéphanie Grosjean et Catherine Pirlot / Coordination Christelle Gilquin

85 ans que Femmes d'Aujourd'hui regarde la Belgique bouger et s'en fait le témoin. Logique dès lors de mettre à l'honneur 85 femmes extraordinaires qui font bouger la Belgique à l'occasion de notre anniversaire.

ELLES OCCUPENT LES PLUS HAUTES INSTANCES

LA REINE MATHILDE, sans conteste notre plus grande ambassadrice!

MARIANNE THYSSEN, commissaire européenne à l'emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité

Elle est la première femme belge à obtenir un poste de commissaire européen. Il faut dire que, députée européenne depuis 1991, elle connaît bien l'Europe. On la dit sérieuse, méticuleuse, tenace et intègre. «Irremplaçable» l'a un jour qualifiée Jean-Luc Dehaene.

BRIGITTE CHANOINE, première rectrice francophone en Belgique

Une tête bien faite, une énergie contagieuse et un charisme indéniable: Brigitte Chanoine avait toutes les qualités pour accepter en 2008 le poste de rectrice à l'ICHEC (Brussels Management School). Une école de gestion qu'elle connaît bien pour y avoir fait ses études (diplôme d'ingénieur commercial) et enseigné. Sa motivation? Stimuler ses étudiants et professeurs à voir large et loin. Son objectif? Développer l'école au niveau international avec des partenariats, des programmes d'échanges et des formations continues qui ne cessent de s'étoffer d'année en année.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

85 ANS
Joyeux anniversaire
Femmes

ouger

ISABELLE DURANT, secrétaire générale adjointe de la CNUCED
De sa carrière politique au sein du parti Ecolo, Isabelle Durant se souvient surtout de la coprésidence du parti. «Faire grandir un parti, puis tenter de le remettre debout après les élections de 2004, tout cela était passionnant!» Après l'Europe (vice-présidente du Parlement européen de 2009 à 2014), alors que d'autres pensent à la retraite, elle se lance un nouveau défi: l'international. La voilà propulsée, le 3 juillet 2017, à la tête de la CNUCED (qui vise à intégrer les pays en développement dans l'économie mondiale) où elle compte bien mettre en application les idées qui lui sont chères: écologie, égalité des genres...

BÉNÉDICTE FRANKINET, envoyée spéciale pour la candidature de la Belgique au Conseil de sécurité des Nations Unies
Si notre pays obtient un siège non permanent au Conseil de sécurité en juin, ce sera aussi grâce à Bénédicte Frankinet, qui a déjà été notre représentante permanente aux NU (2013-2016) et a eu, avant cela, une longue carrière d'ambassadrice. «C'était mon but: une vie variée et riche en rencontres aux quatre coins du monde!»

CATHERINE DE BOLLE, commissaire générale de la police fédérale
Avec son mètre 64, Catherine De Bolle pensait ne jamais pouvoir faire carrière dans la police. Elle devient pourtant la première femme cheffe d'une zone locale de police, puis en 2012, la première commissaire générale de la police fédérale. Et son ascension ne s'arrête pas là: le 1er mai prochain, elle prendra son poste de directrice d'Europol. «Je suis fière d'être femme et d'obtenir ce poste. C'est un signal positif pour toutes les femmes, et surtout les policières.»

NOS PLUS BELLES PLUMES

BARBARA ABEL, auteure de polars
Elle a fait une entrée remarquée dans le petit monde des auteurs de polars en 2002 avec *L'instinct maternel*, lauréat du Prix du roman policier de Cognac. Son deuxième titre, *Un bel âge pour mourir*, a fait l'objet d'une adaptation télé avec Emilie Dequenne. C'est *Derrière la haine*, paru en 2012, qui a véritablement assis sa notoriété chez nous comme à l'étranger.

NADINE MONFILS, auteure de polars
«Elle est pareille à ses héroïnes. Quand on l'interpelle, elle se retourne, se penche en avant, trousse son jupon, montre son derrière et s'envole par-dessus les toits», écrit Thomas Owen à son sujet. Digne héritière de François Rabelais et Frédéric Dard, elle a développé un style reconnaissable au premier coup d'œil, notamment dans sa série du Commissaire Léon, incarné à l'écran par Michel Blanc.

KITTY CROWTHER, auteure et illustratrice
Malentendante depuis la naissance, Kitty Crowther s'est mise à parler tard. Elle s'est créé un monde unique en son genre et reconnaissable entre tous: des couleurs franches, un trait grossier, mais qui tire sa finesse dans la justesse, des histoires pleines de fantaisie, d'émotions et de profondeur, qu'elle décline dans une quarantaine de livres pour enfants. En 2010, elle remporte le prestigieux prix Astrid Lindgren (du nom de l'auteure de *Fifi Brindacier*), considéré comme le prix Nobel de la littérature jeunesse, qui lui offre une consécration allant bien au-delà de la francophonie. Ses livres sont traduits dans plus de 15 langues.

>>

25
C'est le nombre d'années de carrière totalisées par AMÉLIE NOTHOMB, la reine incontestée de toutes les rentrées littéraires depuis 1992.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

>SOCIÉTÉ

Joyeux anniversaire Femmes

ELLES ÉLARGISSENT LE DOMAINE DES CONNAISSANCES

VALÉRIE PIETTE, professeure d'histoire contemporaine à l'ULB
Sa passion? L'histoire des femmes, des genres et des sexualités. En 2016, elle a publié un outil de compréhension des combats menés et à mener en matière sexuelle. Son titre? *Jouissez sans entraves? Sexualité, citoyenneté et liberté*. Tout un programme qu'elle s'active à mettre en œuvre au quotidien.

MARIE-ELISABETH FAYMONVILLE, médecin anesthésiste au CHU de Liège et spécialiste de l'hypnose médicale
Petite, elle adorait lire les biographies des pionniers en médecine. Et pionnière, elle l'est devenue, puisque c'est à elle que l'on doit l'utilisation de l'hypnose comme technique d'anesthésie. «L'hypnose fait appel aux ressources naturelles de l'homme, ça serait dommage de ne pas l'utiliser», affirme-t-elle.

AUDE SIMAR, chercheuse à l'Institute of Mechanics, Materials & Civil Engineering (UCL) et professeure à l'Ecole Polytechnique de Louvain
C'est parti d'une blague entre collègues: et si on créait des matériaux métalliques capables de s'autoréparer? L'idée n'est pas si loufoque que ça puisqu'elle a permis à Aude Simar, forte de sa double expertise en mécanique et sciences des matériaux, de décrocher la très prestigieuse bourse Starting Grant du Conseil européen de la recherche et de mettre sur pied un vaste projet d'étude. A la clé, si ça marche, des applications notamment dans l'aéronautique. Et sinon? «Je ne suis pas inquiète de nature: quand on cherche, on finit toujours par trouver quelque chose d'intéressant!»

EVELYNE VAN RUYMBEKE, professeure et chercheuse à l'Institut de la matière condensée et des nanosciences (UCL)
Pendant ses études, Evelyne Van Ruymbeke se passionne pour les polymères (plastiques) et la manière dont leurs chaînes de molécules se déforment sous l'effet d'une contrainte (rhéologie). Aujourd'hui, quelques recherches, doctorat et projets plus tard (elle travaille sur les matières avec mémoire de forme), la voilà considérée comme l'une des plus brillantes chercheuses de son temps en rhéologie, auréolée du prix Arthur B. Metzner, prix le plus prestigieux dans son domaine. «Ce prix signifie beaucoup pour moi, car il est la preuve qu'on peut faire des recherches brillantes tout en ayant une vie de famille équilibrée.»

ISABELLE DEMEESTERE, gynécologue au sein de la clinique de la fertilité de l'hôpital Erasme à Bruxelles
Isabelle Demeestere est, avec son équipe, à l'origine de la naissance d'un bébé né après la restauration de la fertilité de sa mère grâce à une greffe de ses propres tissus ovariens prélevés et congelés. Une première mondiale qui constitue un espoir pour toutes les femmes frappées d'infertilité, en particulier suite à un cancer.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

MARTINE PICCART, professeure d'oncologie à l'ULB
Tous ensemble contre le cancer du sein! Cela pourrait être le credo de Martine Piccart, véritable tête de proue internationale de la lutte contre cette maladie. Professeure d'oncologie à l'ULB et directrice de la recherche à l'Institut Bordet, elle est notamment la cofondatrice de *Breast International Group* (BIG), une initiative qui vise à encourager les collaborations internationales pour améliorer les traitements contre cette maladie. Sous son impulsion, de nouveaux traitements anticancéreux ont vu le jour. On ne compte plus les récompenses et prix qui jalonnent son parcours professionnel. Bref, une toute grande dame!

YAËL NAZÉ, astrophysicienne à l'ULg
Ce n'est pas seulement pour ses recherches – sur les étoiles massives en couple – que Yaël Nazé est connue, mais aussi pour sa passion pour la vulgarisation: conférences, livres – elle a notamment reçu le prix français Jean Perrin en 2017 récompensant les travaux de vulgarisation –, et à partir de septembre, un spectacle humoristique, mis en scène par Bruno Coppens!

ANNE MORELLI, professeure d'histoire émérite à l'ULB
Chez Femmes d'Aujourd'hui, on a une tendresse particulière pour Anne Morelli qui est une fidèle lectrice! Spécialiste de l'histoire des religions et des minorités, elle est notamment connue pour son travail sur les sectes, la propagande et les grands mythes de l'histoire de Belgique. C'est aussi une femme de gauche qui porte avec fougue ses convictions, comme lorsqu'elle a cosigné une tribune dans *Le Monde* sur la liberté des hommes d'importuner. Ambiance! Une forte tête, on vous disait!

CORINNE HUBINONT, cheffe du département obstétrique aux Cliniques universitaires Saint-Luc
Bon sang ne saurait mentir: Corinne Hubinont fait partie d'une famille de médecins depuis pas moins de six générations. Devenue gynécologue, elle s'est passionnée pour différents combats: les grossesses difficiles, mais aussi les risques inhérents aux grossesses du 21e siècle (stress, pollution, grossesses tardives...). Victime d'un cancer du sein, elle a publié un livre interpellant sur son expérience de médecin devenu patiente.

SARAH BAATOUT, cheffe de service de l'unité de radiobiologie du Centre d'étude de l'énergie nucléaire
Derrière ce sourire chaleureux se cache une chercheuse infatigable. Son kif? Etudier le système immunitaire lorsqu'il est confronté à des conditions extrêmes. En décembre dernier, elle a rejoint la station polaire Princesse Elisabeth durant un mois. Mission: se rapprocher des conditions de vie sur Mars et préparer au mieux les astronautes à des voyages de longue durée. Non seulement elle cartonne comme chercheuse, mais cette maman de deux enfants est également impliquée dans une foule d'associations. Et pour se détendre, elle fait du patinage artistique. Comment mettre tout ça dans la même vie? On veut son secret!

»

15-2018/FEMMES D'AUJOURD'HUI/7

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

> SOCIÉTÉ

ELLES SE BOUGENT POUR LA BELGIQUE

ÉLISE MERTENS,
joueuse de tennis
La Limbourgeoise a subjugué la Belgique entière en atteignant la demi-finale du grand Chelem de Melbourne en janvier dernier. Mais la nouvelle star du tennis féminin belge a encore tout à construire et à 22 ans à peine, tous les espoirs sont permis pour celle qui a déjà intégré le top 20 mondial. Du haut de son 1,79 m, elle a tout d'une grande.

ANOUK RAES,
capitaine des Red Panthers
En tout cas, les petites Belges qui jouent collectif ne sont pas ridicules au niveau international: en foot, en basket, elles assurent mais aussi, bien sûr, en hockey. En 2017, nos Red Panthers ont décroché leur toute première finale européenne. Cette année, un nouveau défi de taille les attend: la Coupe du monde à Londres en juillet.

CHARLINE VAN SNICK,
championne de judo
Charline est tombée dans la marmite du judo à 6 ans. Son père dirige un club, sa mère est ceinture noire. Bref, on évite de se frite avec la famille Van Snick! Combativité, explosivité, sur le tatami comme dans la vie, voici deux qualificatifs qui collent bien à cette Liégeoise de 27 ans, chaleureuse et accessible. Dans le viseur de cette multimédaillée: les JO de Tokyo de 2020, dans la catégorie des -52 kg. Tous derrière toi, Charline!

SARAH BOVY,
pilote automobile
Qu'on aime ou pas le sport auto, cette fille est juste incroyable! Ado, déjà, elle dépotait grave lors des courses de karting. Depuis, la passion du pilotage ne l'a jamais quittée. L'année dernière, aux 24 h de Spa, elle a franchi la ligne d'arrivée à bord d'une Lamborghini. Seule femme et plus jeune participante parmi 200 coureurs! Depuis 2018, cette diplômée en marketing se *consacre full time* à sa carrière sportive, avec, dans le viseur, une éventuelle 5e participation aux 24 h de Spa. Et, en plus, elle est aussi pilote d'avion. Nous, on dit waouh!

JUSTINE HENIN
Incontournable, notre Juju nationale, qui a fait vibrer le tennis belge de 2003 à 2011!

NAFISSATOU THIAM,
championne d'athlétisme
Alleeeeeez Nafiiiii! On a tous dans l'oreille les encouragements enthousiastes de Vincent Langendries, le journaliste sportif de la RTBF qui commentait les derniers JO au Brésil en 2016. Et elle l'a fait: championne olympique de l'heptathlon à Rio, battant ses records personnels. De nombreux titres ont suivi, faisant d'elle la reine incontestée des épreuves combinées et l'athlète mondiale 2017. Avec son physique d'héroïne de film de Disney et sa simplicité de *girl next door*, l'étudiante en géographie, namuroise (fille d'une maman belge et d'un père sénégalais), a conquis les cœurs. Et à 23 ans, elle n'a pas fini de nous subjuguer.

auxipress

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

ELLES ŒUVRENT POUR UN MONDE MEILLEUR

ADRIANA COSTA SANTOS, membre de la Plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés
Avec son compagnon Mehdi Kassou, Adriana, jeune Portugaise de 23 ans vivant à Bruxelles, recevait fin février le titre de Bruxellois de l'année, récompensant l'énergie, le temps et la ténacité insufflés à la Plateforme citoyenne au nom de la justice, de la dignité et de l'humanité. Depuis plus de deux ans, la jeune femme consacre la quasi-totalité de ses nuits à l'hébergement des centaines de migrants réfugiés au parc Maximilien dans l'angoisse des contrôles policiers.

ANDRÉE GEULEN, Juste parmi les Nations
Cette Bruxelloise née en 1921 fut honorée Juste parmi les Nations en 1991 pour avoir sauvé 4 000 enfants juifs en 40-45.

CLAUDINE ANDRÉ, protectrice des bonobos
Citoyenne d'honneur de Thuin depuis fin février, Claudine André ne se lasse jamais de parler de son combat pour la protection des bonobos au Congo. Née en 1947, elle arrive en Afrique en 1951 pour s'y installer définitivement à l'âge de 20 ans. C'est à la suite des pillages et émeutes de 1993 à Kinshasa qu'elle se lance dans la protection de ces singes aujourd'hui victimes de la déforestation et du braconnage.

CHRISTINE MAHY, secrétaire générale du Réseau wallon de la lutte contre la pauvreté
Cette assistante sociale de formation est en contact depuis toujours avec les personnes fragilisées. A l'origine de nombreuses associations dans la province de Luxembourg, elle se fait la porte-parole de leur vécu.

MARIE-HÉLÈNE SKA, secrétaire générale de la CSC
Numéro 1 du Syndicat chrétien (CSC) depuis 2014, Marie-Hélène Ska est fille d'agriculteurs en Famenne et sociologue de formation. Depuis 25 ans, elle travaille au syndicat, et y défend les droits des travailleurs avec une conviction et une force reconnues de tous.

ISABELLE PHILIPPE, directrice du Crédal
Fuyant le monde de la banque dont la finalité lucrative la gênait – elle qui, petite, rêvait d'agir pour lutter contre la précarité sociale –, Isabelle Philippe a bondi sur l'opportunité de travailler au Crédal, puis de diriger, depuis septembre, cette coopérative à finalité sociale. «Nous ne sommes pas une banque au sens propre du terme, mais nous mettons en relation des personnes qui ont de l'argent à investir et d'autres qui ont un projet à financer.» Son défi? Mettre l'argent au service de l'économie réelle et de la solidarité.

MARIE-ESMÉRALDA DE BELGIQUE, princesse de Belgique
Journaliste et écrivain, la princesse est aussi une grande défenderesse du droit des femmes et de l'environnement. »

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

>SOCIÉTÉ

Joyeux anniversaire Femmes

ELLES FONT BOUGER LE MONDE DE L'ENTREPRISE

BÉNÉDICTE PHILIPPART DE FOY, networkeuse
Si la plupart des petites filles nourrissent des rêves de star, cette Liégeoise a tout mis en œuvre pour réaliser le sien: devenir cheffe d'entreprise. En dépit d'une vie professionnelle bien remplie, elle a trouvé le temps de créer F.A.R., Femmes Actives en Réseau, un booster pour toutes celles qui souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat.

Après avoir été CEO d'Electrabel, puis épicière (!), SOPHIE DUTORDOIR tente désormais de mettre de l'ordre au sein de la SNCB, dont elle est administratrice déléguée depuis un an.

KATIA DE PAEPE, fondatrice de la marque Noukies
Lola la vache, c'est à elle qu'on la doit. A la naissance de son fils, Katia De Paepe décide de lancer sa petite entreprise en créant des peluches à poils courts. 22 ans plus tard, Noukies, ce sont aussi des vêtements, des meubles, 33 magasins, un e-commerce en plein boom et la seconde génération qui entre dans l'aventure.

BRIGITTE MALOU, administratrice déléguée des Grottes de Han
Les grottes seraient-elles dans l'ADN de cette ju-riste? Petite, elle tenait en effet à visiter toutes les grottes qu'elle croisait. Pas étonnant qu'elle ait accepté de prendre la direction de celles de Han en 2011, avec, en tête, cette mission: «Partager ces merveilles, tout en préservant l'intégrité et la beauté du site.»

EVELYN GESSLER, fondatrice du Club L
Son métier, c'est la communication corporate, la promotion de l'image de l'entreprise. Mais le champ d'action de cette guerrière qui se définit comme «une féministe féminine qui aime les hommes» est bien plus vaste. «Je mène des combats dans des domaines tels que la libération des femmes, l'égalité salariale, la défense des droits des animaux... Je m'occupe également d'une pouponnière au Sénégal. Je ne sais pas dire non!» Dès qu'elle sent une menace peser sur les valeurs qui régissent son existence, Evelyn Gessler monte au front. «J'ai fondé le Club L, un réseau de femmes dirigeantes qui ont le sens de l'amitié. En cas de problème, quoi de plus fondamental que l'amitié?»

MARIANNE GERMAIN, cofondatrice d'EpiGaN
Docteure en sciences appliquées de l'ULg (filière électronique), la Liégeoise Marianne Germain fait figure de pionnière puisque ses recherches ont mené – par le biais de sa société EpiGaN, fondée à Hasselt avec deux collègues – à l'utilisation d'un nouveau matériau (nitrure de gallium) moins énergivore pour les puces électroniques. Première application (de taille): le passage de la 4G à la 5G! Classée parmi les 100 meilleures entreprises performantes dans le CleanTech (technologies plus propres), EpiGaN s'est lancé un grand défi: installer la production en Belgique et y redéployer un secteur industriel.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

VÉRONIQUE CULLIFORD, administratrice déléguée de l'empire des Schtroumpfs
Si Pierre Culliford, alias Peyo, est le père des Schtroumpfs, Véronique est leur petite sœur. Avec son frère, elle est à la tête d'un véritable empire dont elle *schtroumpfe* les aspects juridiques et commerciaux. Elle est la cheville ouvrière de l'expo qui aura lieu cet été, pour le 60e anniversaire de nos lutins bleus.

GENEVIÈVE MOREAU, fondatrice de l'Institut scientifique pour une Nutrition raisonnée
Parce que son fils est allergique, Geneviève Moreau, médecin généraliste, se forme à la nutrition. Elle en sort convaincue que notre principale médecine, c'est l'alimentation, et qu'il est possible d'opter pour des aliments à la fois bons pour le corps et pour la planète. Son institut a formé 3 200 professionnels partout dans le monde.

ISABELLA LENARDUZZI, créatrice du réseau JUMP
Elle avait 12 ans lorsqu'elle s'est mis en tête de changer le monde! Fille du fondateur du programme Erasmus, cette féministe engagée ne cesse de militer en faveur de l'autonomie des femmes par le travail. Elle multiplie les initiatives en ce sens avec notamment la création du réseau JUMP dont l'un des objectifs est de briser le fameux «plafond de verre».

MÉLISSA RÉSIMONT, brasseuse
Mélissa fait partie de la nouvelle génération de brasseurs belges. Cette passionnée a créé avec son frère, la Brasserie de la Lienne (Reharmont). A peine trentenaire, elle est à l'origine de plusieurs recettes fort appréciées des connaisseurs, parmi lesquelles la Grandgousier, dont le houblon change chaque année.

FABIENNE BISTER, c'est un nom qui fleure bon le terroir, celui de la moutarderie Bister, créée par son grand-père en 1926.

DOMINIQUE LEROY a explosé tous les plafonds de verre: à 53 ans, elle est à la tête de Proximus (14 000 employés).

BRIGITTE SERNEELS, gérante du magasin de jouets Serneels
Impossible de circuler sur l'avenue Louise sans avoir l'œil captivé par les vitrines du magasin de jouets familial dont elle a repris le flambeau avec son frère. La maison n'est pas du genre à céder aux modes éphémères, elle met un point d'honneur à proposer des jouets qui invitent au rêve et laissent un souvenir indélébile.

ARABELLE MEIRLAEN, cheffe étoilée
L'une des rares femmes étoilées au guide Michelin en Wallonie et l'une des cheffes les plus talentueuses de notre royaume. Elle puise son inspiration dans la nature et dans son propre potager. Elle privilégie la chlorophylle, les fleurs, les graines et les épices. Son restaurant à Marchin ne désemplit pas. »

15-2018/FEMMES D'AUJOURD'HUI/15

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

ELLES FONT LA MODE DE CHEZ NOUS

CAROL ET SARAH PIRON, créatrices de «Les Filles à Papa»
Ces deux sœurs liégeoises trentenaires ont réussi à faire de leurs créations streetwear un peu barrées une référence modeuse en Belgique, mais aussi outre-Atlantique. Depuis leur «bureau-péniche» installé à Liège, elles conçoivent leurs collections fabriquées dans un atelier à Herstal. Leur pièce emblématique? Le t-shirt Tomboy (litt. garçon manqué) qu'elles déclinent désormais à l'envi.

DIANE VON FURSTENBERG, créatrice de mode
Née Diane Halfin en 1946 à Bruxelles, la créatrice épouse le prince Egon von Furstenberg. Ils se séparent, mais elle garde son nom. Elle se fait connaître en 1974 avec la «wrap dress», la robe portefeuille, qu'elle déclinera au fil des saisons. En 2016, le magazine *Forbes* la désigne «68e femme la plus puissante du monde».

ÉLISE CROMBEZ, mannequin
La jolie Mouscronoise qui a grandi à Coxyde, vit désormais à Los Angeles. A 36 ans, elle n'a jamais quitté le devant des podiums et a fait plus de 19 couvertures du magazine *Vogue*.

NATACHA FILIPIAK, créatrice de la marque «Belge une fois»
A l'origine de la marque: des badges, des posters, des magnets teintés d'humour belge vendus sur les marchés. Aujourd'hui? Un magnifique concept-store installé en plein cœur des Marolles depuis novembre 2015, grâce à une campagne de *crowdfunding*. On y trouve les créations de «Belge une fois» (maintenant aussi sur textiles), ainsi qu'une foule d'autres objets déco, accessoires, vaisselles, lampes... de créateurs.

HANNE GABY ODIELE, mannequin intersexuée
Née en 1988 à Courtrai, la mannequin repérée lors d'un festival en Belgique, arpente vite les podiums pour les plus grandes marques. En 2017, elle intrigue en déclarant: «Je suis née intersexuée. Cela signifie que mon corps n'est pas clairement féminin ou masculin» lors d'une campagne de l'organisation Interact Advocates for Intersex youth qu'elle soutient. Cette particularité biologique explique son joli côté androgyne.

VALÉRIE BARKOWSKI, créatrice
Née en 1964 à Bruxelles, elle s'est fait connaître en 1997 avec la création de textiles en laine rayés Mia Zia, qu'elle quitte en 2007. Globe-trotteuse et passionnée d'artisanat, elle cherche l'inspiration dans ses voyages et se prend d'affection pour Marrakech où elle habite désormais. Elle y développe sa marque de linge de maison V.Barkowski et tient une maison d'hôtes dans son riad, Dar Kawa.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ANGÈLE

«Angèle s'impose comme une chanteuse à la voix de velours (...) Jamais tarte, toujours cool, Angèle est là pour vous redonner le sourire.» Cette dithyrambe provient des *Inrocks* de novembre. Le magazine de référence de la musique ne cesse d'applaudir celle qu'on ne présente plus comme la sœur de Roméo Elvis, ni la fille de Marka et Laurence Bibot. Son nouveau single, *Je veux tes yeux*, a déjà 2 millions de vues sur YouTube.

ELLES ONT LA MUSIQUE DANS LA PEAU

TYPH BARROW

Elle est l'enfant belge d'Amy Winehouse et Adele. Son album *Raw* est arrivé numéro 1 de l'Ultratop dès sa sortie, ce 18 janvier. Elle l'a enregistré entre Abbey Road et Bruxelles, sans rien concéder de son âme ni de ses ambitions. B.J. Scott adhère, adore, valide cette chanteuse soul déjà nommée deux fois artiste féminine de l'année aux Öbels Music Awards. 2018 sera son année.

MÉLANIE DE BIASIO

Grâce, jazz, sensualité, approche personnelle et artistique, toutes ces qualités, la chanteuse flûtiste, qui n'a jamais renié ses origines carolos, ni rechigné à chanter au Rockerill, les a toujours eues. Il a pourtant fallu *Lilies*, un envoûtant quatrième album, pour qu'elles éclatent au grand jour (et même à l'international). Chacun de ses concerts est un moment rare. On y voit Flamands et Wallons dans la salle, réunis par la musique. A 39 ans, Mélanie De Biasio montre qu'il faut plonger en soi pour trouver l'infini.

BEVERLY JO SCOTT

Plus connue sous le nom de B.J., Beverly Jo Scott est la plus belge des Américaines. Arrivée de son Alabama natal en 1981, cette chanteuse de blues, de rock et de tout ce qui sent bon le sud des Etats-Unis, n'a plus jamais quitté la Belgique. Connue du grand public pour son rôle de jury dans *The Voice Belgique*, elle encourage régulièrement de jeunes talents tout en poursuivant sa propre carrière.

AXELLE RED

36 ans de carrière, 5 millions de disques vendus dans le monde. Les chiffres d'Axelle Red épatent. Son dernier opus, *Exil*, convainc.

JODIE DEVOS, chanteuse soprano

Récemment sacrée meilleure artiste classique belge (classement RTBF-Paris Match), Jodie Devos, second prix et prix du public au Concours Reine Elisabeth en 2014, porte fièrement les couleurs de la Belgique sur les scènes du monde entier. Elle est actuellement à l'affiche des *Noces de Figaro* au Théâtre Royal de Liège.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Tapis rouge!

On se souvient de **MARIE GILLAIN** en fille de Depardieu dans *Mon père, ce héros*. Marraine pour Plan International, la Liégeoise a depuis bien grandi.

ÉMILIE DEQUENNE a été révélée en 1999 par *Rosetta*. Tour à tour bouleversante ou primesautière, cette actrice caméléon est à l'aise dans tous les registres.

Comédienne et réalisatrice tendre et atypique, **YOLANDE MOREAU** est la seule Belge à avoir gagné deux fois le César de la meilleure actrice.

MARIE HALLYNCK, violoncelliste et professeure au Conservatoire de Bruxelles
Fille de musiciens, Marie Hallynck, notre plus grande violoncelliste, parcourt les plus belles scènes d'Europe avec son Matteo Goffriller, vieux de 300 ans. Alors qu'elle s'apprête à jouer deux concertos spécialement composés pour elle, elle a un grand rêve: que la musique puisse autant que possible rassembler et apaiser les esprits.

Les tresses de **VIRGINIE EFIRA** ont débuté dans *Mégamix*, émission télé pour ados. Vingt ans plus tard, elle a quitté la télé pour le cinéma et vit à Paris.

CÉCILE DE FRANCE est aussi à l'aise devant la caméra de Clint Eastwood que celle des frères Dardenne. Cette Namuroise a reçu de nombreux prix, dont deux César.

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

> SOCIÉTÉ

Tapis rouge!

Incontournable du théâtre, **JACQUELINE BIR** est ce que l'on appelle une grande dame. Son interprétation seule en scène d'*Oscar et la dame rose* reste inoubliable.

Actrice, chanteuse, auteure dramatique, metteuse en scène et boxeuse belgo-suisse, **STÉPHANIE BLANCHOUD** est une artiste surprenante. À surveiller...

Depuis son Magritte du meilleur espoir, **ERIKA SAINTE** est l'actrice qui monte. Elle vient de terminer le tournage de la série *Les rivières pourpres* pour France 2.

Sur la scène ou à l'écran, **TANIA GARBARSKI** se donne intensément. Avec son mari Charlie Dupont, ils forment le couple le plus glamour du cinéma belge.

SARA DE PADUWA, présentatrice
Depuis 5 ans, Sara De Paduwa s'enferme une semaine par an dans le cube de Vive for Life. Et le reste de l'année, elle se lève à l'aube pour nous sourire, dans la matinale du *6 - 8* sur La Une.

STÉPHANIE CRAYENCOUR a fait ses débuts à Paris sous l'œil d'Eric Rohmer. Cette Bruxelloise de 31 ans a également enregistré un album écrit par Sanlo.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

FEMMES D'AUJOURD'HUI

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Joyeux anniversaire Femmes

ANNE-SOPHIE DELCOUR, journaliste
Sur Twitter, la journaliste aligne les selfies avec les stars... Normal. Depuis août, cette Liégeoise, passée par l'IHECS, puis *Les Niouzz*, multiplie les reportages en coulisses dans *50 minutes Inside*, l'émission people du samedi de TF1. Pro, (imp)ertinente, rigolote, comme une pure enfant de la Cité ardente, elle rappelle aux *frenchies* que nous sommes les plus braves!

SAFIA KESSAS, responsable diversité à la RTBF, réalisatrice
«Le choix des mots, des gens que l'on interroge, ça renforce inconsciemment les stéréotypes. Plus je travaille sur ces questions, plus je réalise qu'il y a du boulot!» Et le boulot, Safia Kessas le fait. En réalisant *Rive gauche*, une série de 8 documentaires sur les jeunes d'un athénée de Bruxelles. En travaillant pour que les médias de la RTBF nous montrent TOUS les acteurs de la société. Et pas que des experts hommes, blancs, de 50 ans. «Je veux un monde d'équité, où tout le monde est traité de la même manière.» Nous aussi.

RÉGINE MAHAUX, photographe attitrée de Donald Trump
Le portrait officiel de Melania Trump en *first lady* est signé Régine Mahaux. Une Belge. Liégeoise même. Son travail léché l'a fait adorer de l'homme à la mèche, qui ne jure que par elle depuis 2006. Les Américains en raffolent, parce qu'elle est *so frenchy*.

212 400 abonnés suivent AUDREY MARSHMALOO sur YouTube, 171 000 sur Instagram. L'une des rares influenceuses belges à en vivre y parle maquillage et acceptation de soi.

LES PLUS MÉDIATIQUES

TATIANA SILVA, miss Météo
En 2005, une brune coiffe la couronne aux blondes Miss Belgique. En 2017, la même virevolte jusqu'à la troisième place de *Danse avec les stars*. Entre les deux, Tatiana Silva, quadrilingue, a participé au *Koh Lanta* flamand, s'est engagée pour l'Unicef, a bossé chez nous en télé, en radio... puis grimpé dans le Thalys. La voilà, allant rigueur et sourire, à la météo sur TF1. Au beau fixe.

CHARLINE VANHOENACKER, journaliste
Ne lui faites pas le coup du «conte de fées». «Humoriste» et journaliste, elle ne doit pas son succès parisien à un hasard béni. «J'ai toujours beaucoup bossé. Je ne suis pas là par hasard!» Avec son comparse Alex Vizorek, elle anime la tranche clé 17-18 h sur France Inter et bat régulièrement Hanouna à l'audimat. Les politiques frémissent quand sourit cette redoutable chroniqueuse... La belgitude est sa marque de fabrique, son étendard: «Le jour où je me sentirai française, je me tairai.»

FLORENCE MIXHEL, rédactrice en chef du journal *Spirou*
Spirou, l'hebdomadaire, a dû attendre 79 ans avant d'avoir UNE rédactrice en chef. Aux commandes depuis décembre 2017, Florence Mixhel a déjà mis sa patte sur le journal. Mise en pages plus aérée, créativité... Mais l'ambition de cette romaniste de 38 ans, c'est de faire passer Marcinelle à l'heure du numérique. Seccotine n'aurait pas fait mieux.

Toutes nos excuses à toutes les Belges extraordinaires que nous ne mentionnons pas ici par manque de place. Elles se reconnaîtront.

15-2018/FEMMES D'AUJOURD'HUI/17

TRENDS

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends

Date : **12/04/2018**
Page : **94+95**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **61630**
Audience : **230080**
Size : **816 cm²**

cocktail

Voka Congres

Werken is zoet, kreeg ik destijds ingeprent. Dat werd beaamd door Karel Vinck, bestuurder Tessenderlo Group; Bernard Gilliot, voorzitter VBO; en Wouter De Geest, gedelegeerd bestuurder BASF Antwerpen. Helaas ben ik suikerpatiënt.

"Voor de komende lokale besturen is er werk aan de winkel", kregen Francis Wanten, oprichter Comfort Energy en voorzitter Voka Limburg, en Luc Luwel, CEO Voka Antwerpen-Waasland; te horen van Paul Kumpen, voorzitter Voka. Nochtans wist Cees Buddingh al dat meer tijd wordt verknoeid met werken dan met niets doen.

In wat ik zoal goestig heb, wou Gwendolyn Rutten, voorzitter Open Vld, weten. Michèle Sioen, CEO Sioen Industries; en Michel Delbaere, CEO Crop's; gokten dat ik een biertje zou antwoorden, maar ik geef tegenwoordig de voorkeur aan tarwesmoothies.

Club Lotharingen John Porter

"Ik heb onderzocht wat de meest gebruikte strategieën zijn om in the cloud te gaan werken", maakte ik Olivier Hamoir, zaakvoerder 3F Advisory; John Porter, CEO Telenet; Philippe Delusinne, CEO RTL Belgium; en Vincianne Delvigne, business development manager Club Lotharingen; nieuwsgierig. "Ogen dicht en vingers kruisen staat op één."

TRENDS

12.04.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Acerta HR Event

"*Clean desk*", zei ik toen mijn hr-verantwoordelijke vroeg wat typisch was voor mijn werkwijze. "Jij gaat dus discreet om met vertrouwelijke info?", concludeerden Steven Coomans, senior corporate talent acquistion specialist Delaware; Liesje Reynders, inhoudelijk verantwoordelijke De Wiekslag; en Katleen Aerts, hr-manager reMYND. "Nee, hoor. Ik doe gewoon helemaal niks."

"Van mijn baas mag ik tegenwoordig de krant lezen op het werk", inspireerde ik Chris Wuytens, managing director Acerta; Kurt Van Raemdonck, hr-directeur Belgocontrol; Christophe Deroose, CEO Acerta; Luc Sels, rector KU Leuven; Alain Florquin, hr-directeur CM; Bart Lambrechts, hr-directeur Carglass. "Voora de katern met jobaanbiedingen."

Jump Forum

Speciaal voor Isabella Lenarduzzi, stichter en managing director Jump; Etienne Gossart, country director BeLux Coca-Cola European Partners; Pascale Van Damme, VP & managing director DELL Belux, en winnaar Wo.Men@Work Award 2018; en Erwin Ollivier, general manager Athlon Belgium, en winnaar 2016, dit citaat van Groucho Marx: "Mannen zijn net zo goed een vrouw als ieder ander." Nu me nog afvragen waar dat op slaat, en misschien wordt deze tekst nog zinnig.

Belgian Offshore Days

Socrates zei ooit dat "wind door leegstaande huizen blaast, zoals opinies bij gekken." Welk effect windenergie dan heeft, daar durfde ik met Willem De Waegenaere, supervisor CMI Services; Stijn Van Hoorebeke, O&M sitemanager GE Renewable Energy; Jef Monballieu, business development manager Jan De Nul; en Noémie Wouters, blue growth liaison officer UGent; nog niet eens over filosoferen.

AXELLE

01.05.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Axelle

Date : **01/05/2018**
Page : **9**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **6210**
Audience : **0**
Size : **142 cm²**

HARCÈLEMENT DANS LES TRANSPORTS : UNE RÉSOLUTION DU PARLEMENT WALLON

BELGIQUE. Selon diverses études citées dans le texte du Parlement wallon, 98 à 100 % des femmes ont déjà été victimes de harcèlement de la part d'hommes dans les transports en commun. Le 28 février dernier, le Parlement a donc approuvé à l'unanimité une résolution réclamant la fin du harcèlement sexiste dans les transports en commun. Cette résolution, à lire sur le site du Parlement, fait suite à de nombreuses mobilisations d'associations féministes (notamment Garance, mentionnée dans le texte), à de multiples témoignages de femmes victimes, à différents projets de représentant·es politiques ainsi qu'à des études réalisées par l'organisation JUMP, par Vie Féminine ou par l'Université libre de Bruxelles. Coordonné par les chercheuses Patricia Mélotte et Laurence Rosier, le rapport de l'ULB propose un état des lieux de 139 études déjà réalisées sur ce thème et invite à l'action : publication de données genrées, travail sur la prévention, sécurisation des arrêts, rapidité de la réaction à la suite d'une agression, mais aussi travail au sein de l'entreprise de transports en commun, féminisation des professions de chauffeurs et contrôleurs, lutte contre les images sexistes dans les publicités, planification urbaine, etc. La résolution intègre ces recommandations et appelle, entre autres, à mener des campagnes de sensibilisation dans les transports publics, à installer des boutons d'arrêt automatique en cas de harcèlement ou encore à former les travailleurs/euses à détecter et mieux réagir quand elles/ils sont témoins d'une agression. Comme l'indique la résolution, 59 % des femmes utilisent quotidiennement les transports en commun : l'accès à la mobilité est un vecteur d'autonomie fondamental pour les citoyennes.. ●

TRENDS.LEVIF.BE

09.05.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.levif.be

Date : **09/05/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **-**

Circulation : **--**
Audience : **5774**
Size : **--**

http://trends.levif.be/economie/magazine/jump-forum-2018/article-normal-837465.html

Jump Forum 2018

Le Jump Forum, événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail, s'est tenu chez Mercedes-Benz Belgium Luxembourg à Bruxelles.

Christine Evans-Cecil et Isabella Lenarduzzi, respectivement director of strategy & business development et managing director de Jump, Etienne Gossart, directeur national de Coca-Cola European Partners, Pascale Van Damme, vp & managing director de Dell Belux, gagnante du prix Wo.Men@Work, et Erwin Ollivier, directeur général d'Athlon Belgium, lauréat du prix en 2016. © DANN

Ana Moreno, business operations manager chez Pfizer, en compagnie de Francine Gordon, talent strategist & human capital lead BeLux chez Accenture. © DANN

TRENDS.LEVIF.BE

09.05.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie-Laurence Stévigny, gérante de MLstudio, Julie Enez, fondatrice de Slide-Up, et Tatiana Hendrix, fondatrice de CroîSens. © DANN

Valérie Zapico, managing partner chez Valkuren Consulting, Valérie Wattenbergh et Isabelle Marchal, respectivement expert et directrice générale de Team Power. © DANN

TRENDS TENDANCES

10.05.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **10/05/2018**
Page : **86**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **61630**
Audience : **230084**
Size : **314 cm²**

afterwork networking

Jump Forum 2018

Le Jump Forum, événement annuel qui s'adresse aux femmes leaders et actives pour l'égalité des genres dans le monde du travail, s'est tenu chez Mercedes-Benz Belgium Luxembourg à Bruxelles.

▲ **Christine Evans-Cecil** et **Isabella Lenarduzzi**, respectivement *director of strategy & business development* et *managing director* de Jump, **Etienne Gossart**, directeur national de Coca-Cola European Partners, **Pascale Van Damme**, *vp & managing director* de Dell Belux, gagnante du prix Wo Men@Work, et **Erwin Ollivier**, directeur général d'Athlon Belgium, lauréat du prix en 2016.

▼ **Ana Moreno**, *business operations manager* chez Pfizer, en compagnie de **Francine Gordon**, *talent strategist & human capital lead BeLux* chez Accenture.

▼ **Valérie Zapico**, *managing partner* chez Valkuren Consulting, **Valérie Wattenbergh** et **Isabelle Marchal**, respectivement expert et directrice générale de Team Power.

► **Marie-Laurence Stévigny**, gérante de MLstudio, **Julie Enez**, fondatrice de Slide-Up, et **Tatiana Hendrix**, fondatrice de CroiSens.

PAN

18.05.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Pan

Date : **18/05/2018**
Page : **4**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **0**
Size : **249 cm²**

LA GROSSE CLOCHE SONNE. LA GROSSE CLOCHE SONNE. LA GROSSE CLOCHE SONNE...

N'essayez pas de dire cette phrase trop fort. Vous termineriez derrière les barreaux pour harcèlement auprès de votre femme, secrétaire, maitresse ou amie. Cette même personne pourrait même assurer tous les rôles en fait.

Il ne se passe pas un jour sans que le féminisme nous pète à la tronche. Une espèce de Maggy De Block israélienne déguisée en bécassine par un styliste issu du Forem. Elle nous a fait une danse des canards devant 2 milliards de personnes. Quelle énorme comédie de boulevard l'Eurovision. Franchement, c'est un portnawak bien indigne de ce noble art. De télé-crochet ringard, l'Eurovision est passé au kitsch, puis à une manifestation homosexuelle, à une propagande féministe et sera donc l'année prochaine le sujet clivant de l'antisémitisme ou pas...

Même combat à Cul-Lhanta où l'on comprend mieux pourquoi la dernière épreuve soit celle des poteaux. Des gonzesses se baladent trop légèrement vêtues en suçant des escargots, cela agite la libido de certains à en croire la fille du sélectionneur de l'équipe nationale de foot du Maroc. 5 témoins démentent les allégeances de la présumée victime. La production est dirigée par une femme. Décision immédiate de tout arrêter. Catastrophe financière basée sur les seules affirmations d'une femme sur des tentatives. Comme quoi, quand on a dit à un candidat d'aller chercher une gourde. Il l'a pris au mot.

A Cannes, on discute ferme pour l'égalité hommes-femmes dans les jurys, dans la distribution et des salaires. Pfffffff. A côté de cela, la plupart des comédiennes se pavanent à moitié à poil sur le tapis rouge. Faut un peu de cohérence les filles.

Rien qu'en Belgique, un groupe d'entrepreneurs qui défend les femmes s'appellent Wowo pour Wonderwoman. L'héroïne nous affole depuis 1941 avec son slip à moustaches. Le groupe se qualifie d'Imparfaites et fières de l'être. Fautes avouées sont à moitié pardonnées. Quant à Isabella Lenarduzzi, son organisation s'appelle Jump. Si ce n'est pas de la provocation cela. Le réseau Diane sublime la déesse de la chasse donc de la drague. Encore un signe que nous les hommes, finalement, nous sommes plus victimes que coupables. Na!!!!

ChauChau

FEMMES D'AUJOURD'HUI

24.05.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes d'Aujourd'hui

Date : **24/05/2018**
Page : **4-5**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **94418**
Audience : **327700**
Size : **1164 cm²**

FEMMES D'AUJOURD'HUI

24.05.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Toutes au fast-good!

Manger sur le pouce et sainement? C'est possible grâce à ce nouveau concept de «fast-good» en plein cœur de Bruxelles: du 100 % fait maison, buffet de légumes, jus de fruits fraîchement pressé et, en dessert, un cake aux carottes qui a, paraît-il, déjà acquis ses lettres de noblesse...
Eden Foodie, rue du Trône 39, à Ixelles.

Le sens de l'adaptation

Pour la troisième année consécutive, Tommy Hilfiger lance une collection printemps «Adaptative» à destination des personnes invalides. Conçue pour faciliter le quotidien des personnes handicapées, elle fait la part belle aux fermetures magnétiques, encolures larges, pressions à la place des coutures, fermetures élastiques. Elle est de plus magnifiquement mise en valeur par Chelsie Hill, une danseuse paraplégique, et Mama Cax, blogueuse américaine amputée d'une jambe. On regrette juste que la collection ne soit pas disponible chez nous.

"Petite cochonne!"
L'une s'en moque, l'autre s'en remettra difficilement.

QU'EST-CE QUI FAIT RIRE LES BELGES?

1. Les blagues sophistiquées
2. Les sarcasmes
3. Le burlesque

(Enquête Twoo auprès de 2 100 Belges)

Participerez-vous à la fête des Voisins le 25 mai?
Oui 60,4 %
Non 39,6 %
Sondage femmesdaujourdhui.be

Le site de la semaine

Stopausexisme.be

Il y a 4 ans, la Belgique votait la première loi condamnant pénalement le sexisme. Pourtant, alors que 98 % des femmes ont déjà été victimes de sexisme dans la rue ou dans les transports en commun (94 % au boulot) et que 95 % d'entre elles en ont été psychologiquement affectées*, 18 % seulement ont fait appel aux autorités. Pour savoir comment réagir, JUMP, avec le soutien du gouvernement wallon, vient de lancer une plateforme qui rassemble tout ce qu'il est utile de savoir en la matière. De quoi déterminer si cette remarque de votre patron est du sexisme ou pas, et de quelle manière vous pouvez lui rabattre son caquet. *Chiffres JUMP

Mais comment font-ils?

Si vous avez de jeunes enfants, sans doute vous êtes-vous déjà sentie dépassée par leur infatigable énergie (surtout lorsque, écroulée dans votre canapé en fin de journée, vous les voyez encore crapahuter dans tous les sens). Vous n'avez pas tort: une étude réalisée par un chercheur de l'université de Clermont-Auvergne, a montré que, grâce à leurs muscles plus résistants à la fatigue, à une meilleure utilisation de leur métabolisme et à une récupération très rapide, **les enfants étaient aussi endurants que des sportifs de haut niveau!**

Mea culpa **Il y a deux semaines, nous avons illustré une info sur la tendance «pie porn» avec des photos tirées du compte Instagram de Lauren Ko (instagram.com/lokokitchen) en omettant de la créditer. Toutes nos excuses.**

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

PLUS.LESOIR.BE

14.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **14/06/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

La prostitution tue. Il est temps de comprendre pourquoi

MIS EN LIGNE LE 14/06/2018 À 12:07

UN COLLECTIF DE SIGNATAIRES*

Plusieurs collectifs et associations s'inquiètent des nombreuses agressions, parfois mortelles, dont sont victimes les prostituées en Belgique. Elles réclament l'abolition d'un système qui permet le continuum des violences masculines, ainsi que la mise en place d'une politique ambitieuse d'assistance et de protection des prostituées.

Eunice, une jeune femme nigériane, a été tuée dans la nuit du 4 juin dans le quartier des carrées de la commune de Schaerbeek où elle était prostituée. Ce n'est pas le premier meurtre d'une personne prostituée à Bruxelles cette année. Il y a à peine un mois, un « client » avait tué, de plus de cinquante coups de couteau, Laura, une jeune femme roumaine, à Etterbeek, au prétexte qu'il n'avait pas obtenu le remboursement qu'il avait exigé, car il estimait que la prestation avait été trop courte. La prostitution tue. Parce que la violence est inhérente à la prostitution.

Un taux de mortalité très alarmant

Regardons les chiffres dans d'autres pays. Déjà en 1985, un rapport canadien sur la prostitution et la pornographie concluait que les femmes prostituées avaient un taux de mortalité 40 fois plus élevé que la moyenne nationale. En Allemagne, où l'industrie du sexe a carte blanche, où les bordels sont légalisés et les proxénètes des « entrepreneurs », 57 meurtres ont été répertoriés depuis 2002, commis par des « clients » ou des personnes du milieu. Depuis janvier 2018, ce sont déjà 5 meurtres ou tentatives de meurtre qui ont été commis sur des personnes prostituées. En Espagne, la culture du « puticlub » (légalisée grâce au lobby des patrons de clubs) s'est accompagnée du meurtre de 31 femmes prostituées entre 2010 et 2015, 22 de la main des « clients ». Aux Pays-Bas, les chiffres indiquent environ 28 meurtres de personnes prostituées depuis la loi dépénalisant le proxénétisme. En France, avant l'adoption de la loi abolitionniste, une simple revue de presse nationale permettait d'établir qu'en moyenne, plus de trois personnes prostituées étaient assassinées chaque année. Pour la seule année 2014, les associations de terrain comptabilisaient a minima 8 meurtres de personnes prostituées ; à chaque fois que le meurtrier a été identifié, il s'agissait d'un

PLUS.LESOIR.BE

14.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

« client » de la prostitution. Et tous ces chiffres ne tiennent évidemment pas compte des actes de violence innombrables auxquelles les personnes prostituées doivent faire face.

Violences au quotidien

Les meurtres et les violences contre les personnes prostituées ne sont pas un dommage collatéral de l'activité ; ce sont au contraire les conséquences directes d'un système fondé sur la domination et l'exploitation sexuelle des femmes. L'objectif de l'industrie du sexe est de faire des bénéfices financiers (en Belgique, le chiffre d'affaires de la prostitution approche les 900 millions d'euros) en s'appuyant sur la domination masculine qui justifie l'existence de marchés du sexe pour satisfaire des soi-disant besoins sexuels masculins. En institutionnalisant la prostitution, la société donne feu vert aux hommes pour s'arroger le droit d'avoir accès aux corps des femmes, en échange d'argent. Quand on sait que la très grande majorité des personnes prostituées (au moins 80 % en Belgique selon la police) sont victimes de traite, qu'elles ont connu des violences et de la maltraitance dans l'enfance, qu'elles n'ont pas d'opportunité économique dans leur pays d'origine, et qu'elles sont souvent issues de minorités discriminées, comme le constate l'association de terrain isala, on comprend vite que la prostitution renforce un rapport de pouvoir entre celui qui achète et celle qui est achetée. Dans ce contexte, les violences et les tentatives de meurtre deviennent le quotidien des personnes prostituées. Elles sont considérées comme des marchandises dans une société de consommation : comme le dit un jeune homme à la frontière espagnole : « Elles ne parlent pas, tu peux les traiter comme de la merde, les attraper par les cheveux et tout et tout. »

L'exception suédoise

En comparaison des pays cités ci-dessus, la Suède ne compte aucun homicide de personnes prostituées sur son territoire depuis l'adoption de sa loi abolitionniste en 1999. Le seul cas (manipulé par les partisans de la dépénalisation du proxénétisme) est celui d'une jeune femme tuée par son ex-mari violent et qui avait été « escort » des années auparavant ; un cas (malheureusement) typique de violence conjugale masculine. La loi suédoise reconnaît que la normalisation de la prostitution ne peut qu'amener plus de violences pour les personnes en situation de prostitution ; c'est pourquoi elle vise à changer les mentalités pour que les personnes soient reconnues comme victimes et accompagnées dans leurs démarches si elles souhaitent sortir du milieu, au lieu de les voir comme des délinquantes. En criminalisant tous les acteurs qui profitent de la prostitution des plus vulnérables (les proxénètes, les trafiquants et les clients), la loi suédoise dénonce une industrie motivée par l'argent et qui perpétue des clichés sexistes sur une masculinité dominante pour justifier les violences contre les femmes. L'absence d'homicide dans la prostitution dans le pays, depuis 19 ans, montre bien que l'abolition de la prostitution, au travers d'un changement de mentalité et de masculinité, est positive pour les personnes en situation de prostitution, comme pour toute la société. Il faut noter également que les mesures de ce que l'on appelle maintenant le modèle nordique en matière de prostitution faisaient partie intégrante d'une loi holistique contre les violences contre les femmes, appelée « la paix des femmes ». La Suède avait bien compris que la normalisation de la prostitution contribue à la banalisation des violences masculines, en justifiant l'accès des hommes au corps des femmes, en dehors de tout consentement et de désir réciproque.

L'abolition est possible. Maintenant !

La prostitution tue parce qu'elle est intrinsèquement un système de violence et qu'elle s'inscrit dans le continuum des violences masculines. C'est l'abolition de ce système qu'il faut viser si l'on veut mettre fin aux violences contre les personnes prostituées. En tolérant et en banalisant l'exploitation de la prostitution d'autrui (Villa Tinto à Anvers, rue d'Aerschot et carrées à Bruxelles, bordels en Wallonie…), la Belgique crée les conditions pour que cette violence continue. Il est temps de viser l'abolition du système prostitutionnel en adoptant enfin une politique ambitieuse et cohérente au niveau fédéral : ne plus pénaliser les personnes prostituées, y compris étrangères, mais leur offrir protection et assistance ; mettre en place de réels parcours de sortie de la prostitution ; pénaliser l'ensemble des acteurs qui alimentent les marchés du sexe et la traite, à savoir les proxénètes, les propriétaires de bordels et vitrines, les trafiquants et les « clients ». L'abolition est possible maintenant, elle demande simplement du courage politique et une volonté claire de réaliser l'égalité femmes-hommes.

*Signataires :

isala asbl ; L'ilôt asbl ; Oasis Belgium vwz ; Collectif Femmes Survivantes ; La Voix des femmes ; GAMS Belgique ; Vrouwenraad ; Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) ; Section du CFFB de Charleroi Thuin ; Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) ; FPS Liège ; FPS de Charleroi ; Zéromacho Belgique ; JUMP ; Maison de la Famille asbl ; AWSA-Be ; Le Monde selon les femmes asbl ; Université des Femmes ;

PLUS.LESOIR.BE

14.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Femmes et Santé ; Elles Tournent ; Lobby européen des femmes ; Asbl Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes ; Centre Femmes/Hommes-Verviers ; MujeresMundi ; Maison de la Laïcité de Liège ; Collectif des femmes de Louvain-la-Neuve ; Asbl Solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences, La Louvière ; Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes asbl ; Asbl Caravane pour la Paix et la Solidarité ; Fondation Anne-Marie Lizin ; Corps écrits ; CFEP ; CAP International
www.isalaasbl.be

L'ECHO

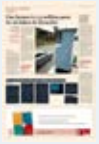
26.06.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **26/06/2018**
Page : **8**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Colleyn, Mathieu**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **154 cm²**



Une socialiste en pôle pour diriger hub.brussels

MATHIEU COLLEYN

Selon plusieurs sources proches du gouvernement bruxellois, la procédure de recrutement du ou de la futur(e) directeur (rice) de hub.brussels est pratiquement terminée. Au terme d'une sélection menée par un jury indépendant et un prestataire privé, c'est Isabelle Grippa qui est arrivée en tête d'une compétition qui aura mobilisé plus de 20 candidatures, confirme-t-on à L'Echo. Cette socialiste de 37 ans est actuellement conseillère communale à Forest et collaboratrice au sein du cabinet du ministre-président bruxellois Rudi Vervoort (PS). Elle y suit les matières liées à l'économie, à l'emploi et à la formation depuis plusieurs années.

Pour rappel, hub.brussels, logé chaussée de Charleroi, regroupe depuis quelques mois l'ensemble de services de soutien aux entreprises et à l'économie de la Région bruxelloise. C'est le fruit d'une politique de rationalisation qui a notamment conduit, au cours de cette législature, à la fusion d'Atrium, pour le commerce, Impulse, pour les starters, de l'agence bruxelloise à l'exportation autour d'un point de contact unique (le numéro 1819) pour toutes les entreprises et les candidats entrepreneurs à Bruxelles. Cette structure forte de quelque 300 travailleurs cherchait une direction générale depuis le début de l'année.

C'est le ministre de l'Économie et de l'Emploi, Didier Gosuin (DéFI), qui a piloté cette procédure de recrutement. En février dernier, un arrêté gouvernemental fixait la composition du jury de sélection. On y trouve Isabella Lenarduzzi, CEO de Jump, Claire Tillekaerts qui dirige l'agence flamande Flanders Investment & Trade, Geneviève Origer, experte en marketing. Alain Joris, qui a été fonctionnaire dirigeant de la Cocom des années durant, a été désigné comme président de cette commission de sélection. La réception et le tri des candidatures ont été confiés à Randstad. *«Grippa est arrivée largement au-dessus des autres et le classement du jury est semblable à celui de l'opérateur*

300
Hub.brussels emploie

300 travailleurs.

Randstad. Il n'a pas grand-chose à redire», confie une source gouvernementale non-socialiste. Le PS est régulièrement pointé du doigt pour «lotir» les postes à responsabilités dans le giron régional. Pour le coup, un candidat coloré DéFI était attendu, surtout depuis qu'Olivier Poulaert s'était mis en congé de la présidence du CA de hub.brussels pour concourir.

Dans les 15 jours

Une décision de nomination définitive du gouvernement bruxellois doit intervenir dans les 15 jours. *«La procédure est en cours»*, réagit le cabinet de Didier Gosuin, qui ne confirme ni n'infirme la pôle position d'Isabelle Grippa.

WWW.LECHO.BE

26.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **26/06/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **31319**
Size : **--**

https://images.lecho.be/view?iid=dc:43822809&context=ONLINE&ratio=16/9&width=640&u=1530014101000

Une socialiste en pole pour diriger hub.brussels

26 juin 201813:38

Isabelle Grippa, conseillère communale à Forest et membre du cabinet de Rudi Vervoort, sera bientôt confirmée à la tête de l'agence de soutien aux entreprises.

Selon plusieurs sources proches du gouvernement bruxellois, la procédure de recrutement du ou de la futur(e) directeur(rice) de **hub.brussels** est pratiquement terminée. Au terme d'une sélection menée par un **jury indépendant et un prestataire privé**, c'est **Isabelle Grippa** qui est arrivée en tête d'une compétition qui aura mobilisé plus de **20 candidatures**, confirme-t-on à L'Echo. Cette socialiste de 37 ans est actuellement conseillère communale à Forest et collaboratrice au sein du cabinet du ministre-président bruxellois Rudi Vervoort (PS). Elle y suit les matières liées à l'économie, à l'emploi et à la formation depuis plusieurs années.

Pour rappel, hub.brussels, logé chaussée de Charleroi, regroupe depuis quelques mois **l'ensemble de services de soutien aux entreprises et à l'économie de la Région bruxelloise.** C'est le fruit d'une politique de rationalisation qui a notamment conduit, au cours de cette législature, à la **fusion d'Atrium**, pour le commerce, **Impulse**, pour les starters, de l'agence bruxelloise à l'exportation autour d'un point de contact unique (le numéro 1819) pour toutes les entreprises et les candidats entrepreneurs à Bruxelles. Cette structure forte de quelque 300 travailleurs cherchait une direction générale depuis le début de l'année.

Une nomination dans les 15 jours

C'est le ministre de l'Économie et de l'Emploi, **Didier Gosuin** (DéFI) qui a piloté cette procédure de recrutement. En février dernier, un arrêté gouvernemental fixait la composition du jury de sélection. On y trouve Izabella Lenarduzzi, CEO de Jump, Claire Tillekaerts qui dirige l'agence flamande Flanders Investment & Trade, Geneviève Origer, experte en Marketing. Alain Joris, qui a été fonctionnaire dirigeant de la Cocom des années durant a été désigné comme président de cette commission de sélection. La réception et le tri des candidatures ont été confiés à **Randstad.**

"Grippa est arrivée largement au-dessus des autres *et le classement du jury est semblable à celui de l'opérateur Randstad. Il n'a pas grand-chose à redire"*, confie une source gouvernementale non-socialiste. Le PS est régulièrement pointé du doigt pour "lotir" les postes à responsabilités dans le giron régional. Pour le coup, un candidat coloré DéFI était attendu, surtout depuis qu'Olivier Poulaert s'était mis en congé de la présidence du CA de hub.brussels pour concourir.

Une décision de nomination définitive du gouvernement bruxellois doit intervenir dans les 15 jours. *"La procédure est en cours"*, réagit le cabinet de Didier Gosuin, qui ne confirme ni n'infirme la pôle position d'Isabelle Grippa.

WWW.LECHO.BE

26.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

WWW.LECHO.BE

26.06.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

WWW.BRUSSELSLIFE.BE/FR

02.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.brusselslife.be/fr

Date : **02/07/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **3333**
Size : **--**

https://www.brusselslife.be/fr/article/grand-casino-viage-brussels-decouvrez-lenvers-du-decor

Grand Casino Viage Brussels: découvrez l'envers du décor

Brusselslife a visité les coulisses du Grand Casino Viage à Bruxelles. Découvrez ce lieu bruxellois dédié au divertissement !

Créé le 02/07/2018 - Dernière mise à jour le 02/07/2018

Author

Grand Casino Viage Brussels

Situé sur le boulevard Anspach, à proximité de la Monnaie, le casino Viage vous accueille tous les jours de la semaine de 12h à 4h et le weekend jusqu'à 5h du matin.

La casino Viage a une superficie de 14 000m² ce qui fait de lui le plus grand casino de Belgique ! Dans ce complexe vous trouverez une salle de jeux, un restaurant, une salle de spectacle et un bar.

La salle de jeux

Le casino dispose de 375 machines à sous, de 39 tables de jeux et d'une "poker room" pouvant accueillir 100 joueurs. Il faut avoir minimum 21 ans pour rentrer au Casino Viage Brussels et il faut présenter une carte d'identité valide.

Pour jouer aux différentes machines et profiter des jeux de table, vous devez vous acquitter d'un droit d'entrée de 10€ lors de votre première visite. Ce dernier vous donnera accès à 5€ de crédit de jeux et un cocktail de bienvenue.

La salle de spectacle

Le 7 juillet le casino Viage organise une grande soirée latino pour faire connaître sa salle de spectacle. Le casino organise, une fois par mois, des soirées à destination du grand public. Cette salle est principalement utilisée pour des événements privés et d'entreprises.

WWW.BRUSSELSLIFE.BE/FR

02.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le restaurant : le Saffron

Le restaurant le Saffron du casino Viage a une très belle cuisine ouverte et le chef propose un service contenu de 18h à 2h30 et jusque 3h30 en weekend.

La carte du restaurant est très variée, vous pourrez déguster de la gastronomie franco-belge, italienne et asiatique. Les plats coûtent entre 10€ et 25€. Le casino propose de nombreuses formules qui vous donneront accès au casino, au restaurant et à des crédits de jeux.

Si vous êtes fumeur, le casino dispose d'un très beau fumoir vitré qui vous permet d'avoir une vue d'ensemble sur les salles de jeux et sur la salle du restaurant.

Le bar du Viage

Du jeudi au dimanche soir le casino Viage vous propose un bar dédié aux cocktails. La carte offre plus de 100 cocktails différents ainsi qu'un "happy hours" de 19h à 20h.

Le Casino Viage organise des événements pour les Bruxellois

Le rooftop Là-haut

Depuis l'été dernier vous avez sûrement entendu parler du rooftop Là-haut. Le casino a entièrement aménagé son dernier étage afin d'offrir un concept inédit aux Bruxellois et aux touristes.

Ce rooftop n'est accessible que le jeudi soir de mai à septembre, ce qui lui permet de garder son côté "insolite". Le lieu a été imaginé par le groupe "J'peux pas, j'ai piscine".
Les personnes en charge de "J'peux pas, j'ai piscine" sont très actifs dans la vie nocturne bruxelloise. C'est à eux que nous devons le rooftop de l'hôtel Jam et la Casa Corona/Mondial de la rue Royale.

Ils se sont associés avec l'architecte Michel Penneman et la fleuriste bruxelloise Happy Flower pour offrir un jardin suspendu. Le résultat est magnifique ! La décoration est végétale, vous avez l'impression d'être dans un autre monde.

Si vous n'avez jamais essayé ce rooftop... il faut bloquer un jeudi soir rien que pour le panorama sur Bruxelles et la décoration intérieure. Découvrez en image le rooftop Là-haut du casino Viage:

Les business women party

Tous les derniers jeudi du mois le casino Viage Brussels organise une soirée spéciale, pour les femmes d'affaires avec l'association JUMP, de 18h à 22h. Une conférence et un dîner sont donnés afin de mettre les business women bruxelloises en relation.

Le Casino Viage Brussels offre de nombreuses solutions pour le divertissement et ses 14 000m² répondront certainement à tous vos besoins.

BX1.BE

09.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

bx1.be

Date : **09/07/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://bx1.be/news/sexisme-homophobie-racisme-techniques-de-jump-booster-sens-de-repartie/

Sexisme, homophobie, racisme: les techniques de Jump pour booster votre sens de la répartie

Jump propose des modules vidéo pour développer le sens de la répartie face à des attaques sexistes, racistes ou homophobes.

Après son enquête sur la perception du sexisme (près de 3 500 réponses), JUMP, qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, a voulu vous donner des outils pour trouver la bonne réponse et éviter que l'agression verbale se répète.

C'est la personne qui essaie de vous faire du mal qui doit se sentir ridicule, pas vous !

WWW.PMAGAZINE.COM

18.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.p-magazine.com

Date : **18/07/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **5406**
Size : **--**

https://p-magazine.be/schokkend-helft-belgische-vrouwen-was-al-slachtoffer-fysieke-aanranding/

Schokkend: helft Belgische vrouwen was al slachtoffer fysieke aanranding

Laatst geüpdate **18 Jul., 2018**

En bijna alle vrouwen kregen al seksistische opmerkingen naar het hoofd gesmeten.

Het is de voorbije dagen nogal wat geweest in Frankrijk. De mensen waren er zo blij dat hun nationale ~~duik~~ voetbalploeg het WK won, dat er massaal gefeest werd. En de boel afgebroken. Auto's van onschuldige mensen op hun dak gegooid of in de fik gestoken. Knap hoe die Fransen feesten kunnen.

Vandaag lezen we ook nog in de krant dat verschillende vrouwen tijdens dat feestgedruis aangerand werden. Seksistische commentaar te slikken gekregen, in hun achterste geknepen, bij hun geslachtsdelen gegrepen. Triest.

Toch gebeurt het vaak, zo blijkt nu uit een onderzoek van de sociale organisatie JUMP. Zij hield een rondvraag bij in totaal 3.300 vrouwen, waarvan ongeveer de helft Belgische en de helft Franse dames. De resultaten zijn redelijk schokkend.

Bijna de helft van de vrouwen werd al fysiek aangerand op straat of tijdens een rit met het openbaar vervoer. 9 procent werd op het werk door een collega of overste al eens op ongepaste wijze aangeraakt. Slechts 20 procent gaf de aanranding aan.

Over verbaal seksueel geweld kunnen zowat alle vrouwen meepraten. 98 procent van de vrouwen kreeg al seksistische opmerkingen naar het hoofd gegooid. Voor wie denkt dat dit grappig is: slechts 5 procent van de vrouwen zegt zich daar niks van aan te trekken.

Voor wie het graag in exact cijfers wil: onderstaande percentages geven het aantal vrouwen aan dat hiermee al te maken kreeg.

Soorten seksisme op het werk:
Een 'grap': 83 procent

Een ongepaste opmerking: 71 procent

Een belediging: 24 procent

Gefluit: 9 procent

Fysieke aanranding: 9 procent

Soorten seksisme op straat of openbaar vervoer:
Een 'grap': 85 procent

Een ongepaste opmerking: 64 procent

Belediging: 62 procent

Gefluit: 60 procent

Fysieke aanranding: 44 procent

Voorts bleek uit het onderzoek dat de meerderheid van de vrouwen deze dingen niet aangeeft, omdat ze zich zélf schuldig voelen voor het incident. Omdat ze misschien toch te sexy gekleed waren. Of misschien flirterig overkwamen, terwijl dit niet de bedoeling was.

WWW.RTBF.BE

30.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **30/07/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **120081**
Size : **--**

https://www.rtbf.be/info/societe/detail_la-loi-contre-le-sexisme-3-ans-apres-un-bilan-en-demi-teinte?id=9984216

La loi contre le sexisme, 3 ans après: un bilan en demi teinte

La loi contre le sexisme, 3 ans après: un bilan en demi teinte - © CC0 - J. Howard Miller

Une jeune française qui se fait gifler en rue par un homme. Cette vidéo a fait le tour de la toile. Si cette histoire s'est passée à Paris, le harcèlement sexiste est aussi une réalité en Belgique. Selon l'asbl JUMP, plus de neuf femmes sur dix sont confrontées à des comportements sexistes dans l'espace public. Depuis quatre ans il existe une loi contre cette forme d'agression. Mal connue, réduite au harcèlement de rue, manque d'application, elle n'a conduit qu'à une seule condamnation.

La loi contre le sexisme a été créée en 2012 par Joëlle Milquet (cdH) à la suite du documentaire "*Femme de la rue*" de Sophie Peeters. Sous forme d'une caméra cachée à Bruxelles, il condamne le harcèlement de rue. "*A partir du moment, où dès que vous faites du harcèlement, vous avez une sanction claire, directe et rapide par l'autorité communale, vous allez voir la diminution de ce genre de pratique qui est inacceptable*", déclarait Joëlle Milquet.

Adoptée le 22 mai 2014, elle entre en vigueur le 3 août de la même année. Elle poursuit, pénalement, tout auteur de geste ou comportement qui a pour but d'exprimer un mépris à une personne en raison de son sexe, que ce soit dans la rue, ou même au travail, et dans d'autres lieux publics. L'individu risque un mois à un an de prison et une amende de 50 à 1000 euros.

Tous les partis politiques ont voté en faveur de cette loi. Tous... sauf la N-VA qui s'est abstenue et le Vlaams Belang qui a voté contre. Ce vote n'a pas été fait au fédéral, la loi ne faisant pas partie de la feuille de route du Gouvernement.

Mais depuis son application, elle n'a été ni évaluée, ni modifiée. En 2017, seules 14 femmes ont porté plainte pour harcèlement de rue : 8 à Bruxelles, et 6 en Wallonie. Seulement quelques plaintes ont été déposées en Wallonie et à Bruxelles. D'après l'asbl Vie Féminine, 60% des femmes sont pourtant au courant de la législation. Mais seulement 5% d'entres elles osent porter plainte.

Apporter des preuves

La loi reste difficilement applicable car c'est à la victime d'apporter la preuve de son agression (la "charge de preuve"). Mais comme les cas de sexisme sont

WWW.RTBF.BE

30.07.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

perpétrés par des personnes inconnues, il est souvent impossible à la personne agressée de se manifester.

La police jugée humiliante

Selon le magazine *Axelle*et le questionnaire de l'asbl Vie Féminine, les victimes doivent se rendre au commissariat pour porter plainte. D'après les victimes, la police est jugée incompétente et ne semble pas préoccupée par les problèmes de harcèlement. Pourtant, la police est légalement obligée de prendre la plainte, même s'il y a peu de chance qu'elle passe devant le parquet. Sinon, cela est considéré comme une faute déontologique.

Cependant, ce constat ne touche que 25% des plaignantes. Les 75% restantes se disent "satisfaites". Parmi elles, les Bruxelloises sont plus nombreuses. Cela peut s'expliquer par l'existence de sanctions administratives communales à Bruxelles, et non en Wallonie.

Lutter contre le harcèlement et contre le sexisme

La loi définit le sexisme comme étant "*tout geste ou comportement, qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer comme inférieure ou de la réduire essentiellement à sa dimension sexuelle, ce qui porte une atteinte grave à sa dignité*".

Elle se réfère aussi à l'article 444 du Code pénal, selon lequel sont punis les faits qui se produisent : soit dans des réunions ou lieux publics ; soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ; soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant témoins ; soit par des écrits imprimés ou non, des emblèmes ou des images affichées, distribuées ou vendues ou exposées aux regards du public ; soit par des écrits non rendus publics, mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

Mais dans les faits, cette loi ne s'étend pas plus loin qu'au harcèlement de rue. Le harcèlement en rue vise une ou plusieurs femmes à un moment donné. Le sexisme, vise les femmes de manière générale. La loi contre le sexisme concerne les attaques en rue sur une femme en particulier et non sur toutes les femmes en général. Elle n'a pas été écrite pour interdire les pubs sexistes par exemple.

LE SOIR

03.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **03/08/2018**
Page : **1+2-3**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Blogie, Elodie**

Circulation : **64681**
Audience : **412900**
Size : **1149 cm²**

HAUTES FONCTIONNAIRES

La Belgique, pire élève d'Europe

Le pourcentage de femmes occupant les plus hautes fonctions publiques n'atteint pas le quota existant.

En Europe, les femmes représentent 35 % des fonctionnaires de niveau 1 et 43 % des fonctionnaires de niveau 2. En Belgique, elles sont respectivement 10 % et 23 %. Ce qui, selon l'Institut européen pour l'égalité de genre, classe le pays 28e sur 28 dans chacune de ses catégories.

Depuis 2012, un quota minimum d'un tiers de femmes dans les plus hautes sphères de la fonction publique est pourtant prévu par arrêté royal. Définissant plus largement les postes visés, il a permis, en 2017, d'atteindre le score moins catastrophique de 29 % de « hautes fonctionnaires ».

Si le règlement existe, son application laisse cependant à désirer. Que la N-VA, l'Open VLD et le MR aient voté contre une autre loi quota de 2011 n'y est peut-être pas étranger.

Favorable aux quotas et seule femme à diriger un SPF, Isabelle Mazzara encourage les femmes à postuler au plus haut niveau de la fonction publique. Et les invite à *« ne renoncer à rien »*. ■

▶ P. 2 & 3 NOTRE DOSSIER

LE SOIR

03.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

10 ou 29 % : les quotas de hautes fonctionnaires toujours à la peine

- La proportion de femmes aux plus hauts postes de la fonction publique est en moyenne, en Europe, de 35 %.
- La Belgique, avec ses faibles 10 %, est en dernière place du « classement » des 28.
- Par d'autres indicateurs, la Belgique nuance cet écart.
- Mais n'atteint quand même pas le quota d'un tiers qu'elle s'est fixé en 2012.

LE SOIR

03.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La statistique paraît totalement affolante : la Belgique serait le dernier des cancres au niveau européen en ce qui concerne la présence des femmes au plus haut niveau de la fonction publique. Selon les chiffres collectés par l'Institut européen pour l'égalité de genre, les femmes représentent en moyenne, en Europe, 35 % des fonctionnaires de niveau 1 (le top du top donc) et 43 % des fonctionnaires de niveau 2 (les sous-chefs, en gros). En Belgique, elles sont respectivement 10 % et 23 %. La Belgique se classe donc, dans ces deux catégories… 28e sur 28 ! Comment expliquer de tels chiffres ?

1 Peu de postes On parle en réalité de très peu de postes. Les statistiques de la Commission européenne ne prennent en considération que les dix postes de direction au sein des Services publics fédéraux (SPF). En l'occurrence, sur ces dix postes, seul un est occupé par une femme (lire à ce sujet l'interview de l'intéressée, présidente du comité de direction du SPF Intérieur).

Le chiffre de l'Institut européen pour l'égalité de genre ne considère pas, par exemple, les Organismes d'intérêt public (OIP), comme Fedasil ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, entre autres, ni les Institutions publiques de Sécurité sociale (IPSS), comme l'Onem ou l'Inami. Ces OIP et IPSS sont néanmoins rattachés à des SPF, donc hiérarchiquement « inférieurs ».

On suppose également que la sélection est similaire dans les 27 autres pays européens… Même si, là où la Belgique compte 10 postes de fonctionnaires de niveau 1, l'Allemagne en répertorie 30, les Pays-Bas 71 et la France 176. Des pays voisins qui, somme toute, ne figurent pas au top du classement non plus. Étrangement, les nations occupant le haut du podium sont principalement des pays de l'Est ainsi que – moins étonnant par contre – les contrées nordiques. Isabella Lenarduzzi, fondatrice et présidente du réseau d'entrepreneuriat féminin Jump, donne une piste d'explication : dans les pays de l'Est, la fonction publique est très fortement dévalorisée – notamment financièrement. Conséquence : les hommes se tournent vers le privé, tandis que les femmes investissent le public… Les « meilleurs élèves » de la classe européenne ne le sont donc pas forcément pour les meilleures raisons.

2 Un autre chiffre pour relativiser ? Depuis 2012, la Belgique s'est pourtant dotée d'un arrêté royal prévoyant un quota minimum d'un tiers de femmes dans les plus hautes sphères de la fonction publique. Avec 10 %, on serait donc bien loin du compte ! L'arrêté royal balaie cependant nettement plus large : il reprend l'ensemble des services fédéraux (et donc tous les organismes parastataux, OIP, IPSS, etc.) et englobe des catégories plus floues, reprises dans les statistiques fédérales sous les appellations « autres managers » et « indéterminés ».

De cette façon, on arrive à un score moins catastrophique de 29 % de femmes « hautes fonctionnaires » en 2017. Un chiffre qui n'atteint donc pas encore le quota fixé par la loi de 2012, mais qui est en évolution, souligne le cabinet du ministre Steven Vandeput (N-VA), en charge de la Fonction publique. En 2013, les femmes ne représentaient encore que 19 % des plus hauts postes. De la même façon, les femmes occupant des postes de « middle management » sont aussi progressivement plus nombreuses, passant de 32 à 34 % entre 2013 et 2017.

« Le ministre Vandeput continue d'investir dans des actions visant à soutenir, sensibiliser et motiver les femmes désireuses de poser leur candidature pour une fonction de management. Tout comme il continue à encourager les services publics à intégrer la gestion des talents et l'accompagnement de carrière dans leur politique de ressources humaines », nous communique le cabinet.

3 Des quotas gênants ? Isabella Lenarduzzi se montre nettement moins rassurante que le ministre. *« Je suis stupéfaite par ces chiffres. Ils sont révélateurs que les lois ne suffisent jamais pour que leur application soit réelle. Si la société civile et les institutions ne poussent pas à leur effective application, les lois sont juste des indicateurs d'une volonté politique à un moment donné. »* Et c'est bien de cette volonté politique dont l'entrepreneuse doute.

Elle rappelle notamment que la N-VA, le Vlaams Belang et l'Open VLD (à l'exception de sa présidente, Gwendolyn Rutten) avaient voté contre une autre loi quota de 2011 visant, quant à elle, les conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en Bourse (lire par ailleurs). Les députés MR, eux, s'étaient majoritairement abstenus (ou opposés).

Une observatrice avisée des équilibres de genre au sein de la fonction publique l'affirme également : *« Tant en ce qui concerne les administrations que les CA d'entreprises, aucun membre du gouvernement actuel n'est franchement favorable à une approche contraignante. »* *« Personne n'aime les quotas,* soupire Isabella Lenarduzzi. *Certainement pas les femmes qui risquent d'être stigmatisées quand elles accèdent aux postes à responsabilité. Mais les quotas sont des médicaments nécessaires à une société malade. Le vrai quota invisible, c'est celui de 90 % d'hommes top managers alors que les femmes sont près de 60 % des diplômés universitaires ! L'enjeu est de nommer les plus compétents et compétentes en ayant conscience que les femmes ont beaucoup plus de difficultés à obtenir des postes à haute responsabilité. »*

La discrimination de genre en ce qui concerne les postes de pouvoir s'explique par une multitude de facteurs complexes, qui s'additionnent, détaille cette experte : biais inconscients, culture masculine des organisations, déséquilibre dans le partage des responsabilités familiales, pression pour « être une mère parfaite », etc. Autant de freins, qui, selon l'experte, justifient des actions plus volontaristes. *« Même s'il y a plus de femmes dans les postes de management intermédiaire, cela ne signifie pas qu'elles atteindront automatiquement le niveau supérieur. Il faut aller les chercher, et à l'inverse, les entreprises doivent encourager les hommes à prendre eux aussi des congés parentaux. L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est comme conduire une voiture sur une forte pente. Si on n'a pas constamment le pied sur l'accélérateur, elle recule ! »* ■

ELODIE BLOGIE

LE SOIR

03.08.2018

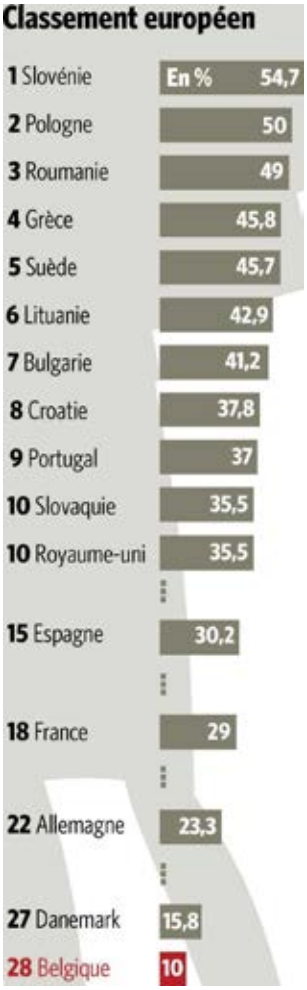
PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

PUBLIC ET PRIVÉ

Les CA d'entreprises, pas mieux lotis

En 2011, une autre loi imposait un quota d'un tiers de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et des sociétés belges cotées en Bourse.
La loi est en vigueur depuis 2012 en ce qui concerne les entreprises publiques. Quant aux entreprises cotées en Bourse, elles ont eu cinq années pour se mettre en conformité. Depuis janvier 2017, elles sont donc censées respecter cette loi. Or, aucun arrêté royal n'est venu spécifier les sanctions encourues...
Dans son dernier état des lieux, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes estimait à 21,6 % la part des femmes dans les CA de ces entreprises publiques et privées en 2016. Dans son rapport 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission européenne révélait, elle, une proportion de 30,7 % de femmes dans les comités de direction des entreprises belges cotées en Bourse, pour une moyenne européenne de 28.25 %.
La Belgique serait, cette fois, dans les bons élèves ?
Oui, mais il y a deux bémols. Tout d'abord, le rapport souligne que la Belgique est le seul pays qui s'est fixé un quota par une législation nationale et qui ne le respecte pas. France, Italie et Allemagne qui se sont également imposé un seuil minimum l'atteignent. Ensuite, la loi européenne promeut, elle, un quota de... 40 % de femmes. Mais il s'agit d'un *« objectif à atteindre pour 2020 »* et non plus d'une *« obligation »* comme le voulait la commissaire européenne à l'initiative en 2012. A noter que seule la France atteint les 40 %.

F. BL.

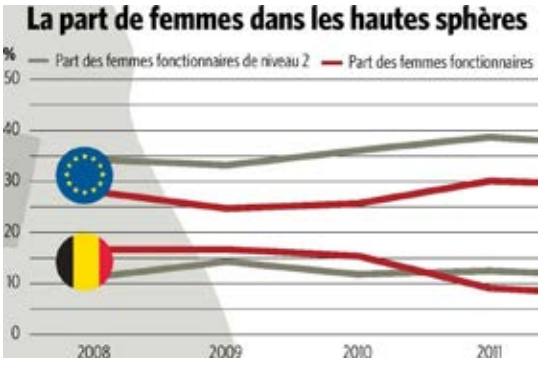


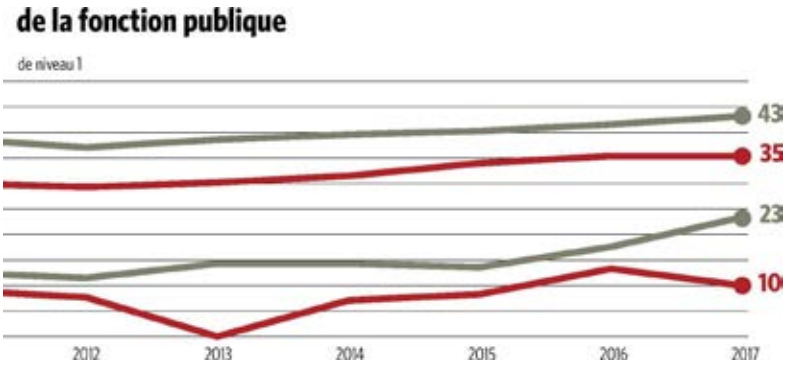
LE SOIR

03.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP





WWW.WISKEYS.BE

08.08.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.wiskeys.be

Date : **08/08/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.wiskeys.be/nl/leiderschap/1298/vrouwen-zijn-klaar-voor-de-top-maar-is-de-top-klaar-voor-vrouwen.html

Vrouwen zijn klaar voor de top maar is de top klaar voor vrouwen?

'Vrouwen willen geen leiderschapsrol opnemen.' Wie ons dat heeft aangepraat, zat er duidelijk naast! En daarmee wordt dit argument als verklaring voor vrouwelijke afwezigheid aan de directietafel de prullenbak in geveegd. Wat verklaart dan wel de grote kloof?

Vrouwen vinden steeds vaker een zitje aan de directietafel. Ze nemen ook steeds vaker het woord in bedrijven en bij de overheid. Toch nam het voorbije decennium het aandeel vrouwelijke leiders met slechts 2% toe in 12 belangrijke industrielanden. Volgens het World Economic Forum duurt het aan dit tempo nog 217 jaar alvorens we een gendergelijkheid krijgen aan de top.

Barrières

Leverage HR en Jump peilden bij meer dan 1000 carrièrevrouwen uit 24 industriesectoren in verschillende landen, voor welke uitdagingen zij staan in hun leidersfunctie. 70% van de respondenten komt uit België en Frankrijk, bijna de helft heeft kinderen en ongeveer evenveel dragen alle of een groot deel van de familieverantwoordelijkheden.

De studie onderzocht **drie types van barrières**.

Individuele barrières zoals de combinatie met het privéleven, sociale verwachtingen, zelfpromotie (jezelf barrières opleggen), bewustzijn van de voordelen en vergoedingen die met een hogere functie gepaard gaan. Hiervan hadden vrouwen in het onderzoek weinig last.
Organisatiegebonden barrières: performance evaluatie, houding van het management, ondersteuning vanuit de organisatie. De respondenten ervaren hier behoorlijk wat drempels om te kunnen doorgroeien in de organisatie.
Transitionele barrières: stevig netwerk, probleemaanpakkend en conflictoplossend vermogen, stressbestendigheid, zelfmanagement. Ook hier loopt het niet van een leien dakje voor vrouwen.

Waarom niet?

Enkele **conclusies** uit het rapport 'How to Get More Women into Leadership Roles?':

Vrouwen **voelen zich klaar** om leiderschapsposities op te nemen
Vrouwen **houden van verandering**, maar zijn **bang om fouten** te maken omdat ze zich hiervoor zwaarder veroordeeld voelen dan mannen.
Vrouwen hebben **voldoende zelfvertrouwen** om hun stem te laten horen, toch merken ze dat er een bias is voor mannelijke peers bij zowel verloning als promotie.
Vrouwen **missen de invloed** om een leider te worden, omdat ze een minder stevig netwerk hebben en de vereiste visibiliteit missen.

Bedrijven die inzicht hebben in de barrières waarop vrouwen botsen, kunnen beter stappen zetten om het aandeel vrouwen aan de top toch op te krikken. En vrouwen die hun eigen barrières zien en begrijpen zijn meer in staat om de drempels af te breken en naar de top te klimmen.

WWW.GAEL.BE

17.08.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.gael.be

Date : **17/08/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1710**
Size : **--**

BUSINESS AU FÉMININ: 5 RÉSEAUX DE FEMMES À SUIVRE EN BELGIQUE

Août 17, 2018 | Par Laetizia Barreto

Sachez, Mesdames, que le networking– réseautage en français – est fondamental dans le monde professionnel d'aujourd'hui. Peu importe le domaine, il est plus que jamais nécessaire d'être connecté afin de se maintenir au courant, de s'élever professionnellement et de faire les bonnes rencontres. Futures entrepreneuses ou porteuses de projet, voici quelques réseaux féminins et 100% belges qui devraient vous intéresser.

5 RÉSEAUX 100% FÉMININS

JUMP

WWW.GAEL.BE

17.08.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

JUMP: AUTONOMISER LES FEMMES POUR AVANCER L'ÉCONOMIE!

C'est Isabella Lenarduzzi, cheffe d'entreprise sociale et militante de l'**entreprenariat au féminin** qui a créé, en 2006, le **réseau JUMP**. Cette organisation travaille pour assurer une **meilleure égalité entre les femmes et les hommes** au travail. Elle offre d'ailleurs différents services comme du consulting, des ateliers sur mesure pour les entreprises, un forum annuel dans 3 grandes villes différentes: Bruxelles, Paris et Lyon.

Une **plateforme** web multilingues, JUMP for Me a été mise en place spécifiquement pour **la promotion de la carrière des femmes**. Une place où les femmes peuvent s'informer sur **les prochaines opportunités** qui s'offrent à elles, sur l'état de la question de l'égalité femmes-hommes au travail et cela, **gratuitement**.

WWW.GAEL.BE

17.08.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

SES VALEURS

Les objectifs de **JUMP**? Progresser vers l'**inclusion** et la **mixité**, c'est à dire promouvoir l'égalité des genres dans l'économie. En diminuant les discriminations de genre, **JUMP** est persuadé que la performance des entreprises est augmentée. Et dans certains secteurs, cela peut aider à diminuer la pénurie de main d'oeuvre, ainsi qu'**assurer la croissance macro-économique**.

EN SAVOIR PLUS

JUMP est principalement financée par les entreprises qui usent de ses services, l'organisation possède ainsi un bureau à **Bruxelles** au 22, Avenue Winston Churchill 1180 **Uccle** et un bureau à **Paris**.

Si vous désirez retrouver **JUMP for Me**, c'est ici, le site de JUMP en ligne, par ici. Trouvez JUMP sur Facebook, LinkedIn, leur chaîne YouTube, ou encore Twitter. Vous pouvez aussi les contacter par mail à info@jump.eu.com ou par téléphone au +32 2 346 32 00 ou au +32 2 346 38 00.

FACEBOOK

21.08.2018

TRENDS TENDANCES

23.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **23/08/2018**
Page : **54-57**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **De Caevel, Christophe**

Circulation : **61630**
Audience : **230084**
Size : **1880 cm²**

analyse le réseau de...

Pierre Hermant

président du comité de direction de finance.brussels

Il a lancé sa première entreprise quand il était à l'université. Et il n'a jamais quitté l'entrepreneuriat depuis. Pierre Hermant est «ravi» de pouvoir désormais aider les entreprises bruxelloises depuis le poste de pilotage du bras financier de la région.

CHRISTOPHE DE CAEVEL/PHOTOS LAURIE DIEFFEMBACQ (BELGAIMAGE)

A la FEB, on le surnommait le marsupilami. «Parce que je rebondis tout le temps, que je veux toujours aller vers la prochaine étape», sourit Pierre Hermant, le nouveau patron de finance.brussels, ex-Société régionale d'investissement de Bruxelles (SRIB). Salon de l'Auto, 175 ans de la Belgique, Deficom, les rencontres de Deauville, l'European Business sommet, la FEB et même l'Institut euro-arabe, voilà, dans le désordre et sans souci d'exhaustivité, quelques-uns des rebonds de notre homme. Particularité: il n'oublie jamais les endroits d'où il a rebondi. Il entretient les relations avec les anciens collègues, ce qui lui vaut un fameux réseau professionnel à tout juste 40 ans. Eh oui, il a casé tout cela en une quinzaine d'années.

Un peu plus de 15 ans en fait car Pierre Hermant n'a pas attendu la fin de ses études en sciences politiques (Saint-Louis, puis UCL) pour lancer sa première entreprise. Il n'avait pas 20 ans quand le premier numéro de *Bzzz*, le magazine des boîtes de nuit, est sorti. «L'objectif n'était pas de gagner de l'argent mais de sortir des trucs qui claquent, raconte-t-il. On faisait cela la nuit ou entre les cours. Nous écoulions tout de même 65.000 exemplaires.» De cette époque, il garde une amitié indéfectible avec Marc Susini, l'un des rois du monde de la nuit en Brabant wallon, et Jean-Patrick Smal (*lire en pages suivantes*).

Cette activité n'a pas empêché Pierre Hermant de décrocher la plus grande distinction. Que faire avec cela? Il opte pour l'Institut euro-arabe, présidé par Charles-Ferdinand Nothomb. «Ce devait être un job calme, explique-t-il. Mais j'ai commencé le 1er septembre 2001 et 10 jours plus tard...» A 24 ans, il côtoie Valéry Giscard d'Estaing,

> *«Pierre, c'est un peu comme une balle magique: il faut le suivre.»*
> *Philippe Close*

UN HOMME DE RÉSEAUX, PAS DE RÉSEAUX SOCIAUX

Pierre Hermant est indéniablement un homme de réseaux et un personnage très social. Mais il fait tout cela à l'ancienne, avec son téléphone et son bagout. Les réseaux sociaux, ce n'est pas son truc. Tout au plus LinkedIn trouve-t-il grâce à ses yeux, en raison de son optique très professionnelle. «J'y vais pour de la prospection ou pour voir le profil des gens que je rencontre, dit-il. Je poste des articles de temps à autre, mais au maximum une fois par semaine.» Il n'a pas de compte Twitter («je préfère les analyses plus longues») et admet être «très frileux» sur Facebook, où il préfère partager les podcasts de ses chroniques à la RTBF que les événements de sa vie privée. «Mais la naissance qui s'annonce pour septembre, je la posterai évidemment», dit-il.

Jacques Delors, Helmut Schmidt et bien d'autres. Cela aurait pu lui valoir une étiquette politique irrémédiablement collée sur le dos, ce n'est manifestement pas le cas. Il fut recruté un temps par Philippe Close (PS) à Brussels Expo, a des amis proches chez Ecolo (Emily Hoyos) et le MR (David Maréchal, le porte-parole de Didier Reynders) et il vient d'être nommé à finance.brussels mais par un ministre Défi! «Je vote pour des gens, pas pour des partis», assure Pierre Hermant.

Les amis fidèles de la FEB

Mais revenons à sa jeune carrière à l'Institut euro-arabe. De son poste, il pilote des délégations d'hommes d'affaires arabes dans les hautes sphères européennes. Un talent relationnel aux confins de l'économie et de la politique qui ne se démentira jamais, et qui permettra au marsupilami de bien rebondir. La Fédération des entreprises de Belgique, et plus particulièrement Didier Malherbe, a pu déceler très tôt ce talent. En 2003, Pierre Hermant rejoint l'organisation patronale pour prendre en charge une série d'événements, dont l'European Business Summit et puis le volet économique des 175 ans de la Belgique. Cette période l'a profondément marqué. Ses ex-collègues de la FEB demeurent parmi ses proches comme Philippe Donnay (patron du Bureau du plan) ou le secrétaire général Philippe Lambrecht, qui reste son «sparring-partner préféré pour les questions juridiques», sans oublier bien entendu ceux qu'il considère comme ses «deux mentors», ➤

TRENDS TENDANCES

23.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

LE ROI DU PETIT-DÉJ'

Le repas préféré de Pierre Hermant, c'est le petit-déjeuner. Il aime fixer des rendez-vous dans ce créneau, entre 7h30 et 8h30, juste après son entraînement sportif. «Cela marche bien avec les patrons, qui auront ensuite une longue journée», dit-il. Il a donc tout de suite déniché un hôtel qui propose un alléchant buffet matinal, à quelques mètres de finance.brussels.
Pour les autres plages horaires, il a un faible pour le stoemp du Vieux Saint-Martin au Sablon ou le Gril aux Herbes (Wemmel) qu'il a découvert quand il travaillait au Salon de l'Auto et où il retourne volontiers.
Pierre Hermant reste aussi un Nivellois: son adresse locale est le Divino Gusto, dont la cave, nous dit-il, vaut le détour.

TRENDS TENDANCES

23.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

à savoir Isabella Lenarduzzi (Jump) et Didier Malherbe. C'est pourtant un autre collègue de la FEB qui a eu l'impact le plus immédiat sur la carrière de Pierre Hermant: François-Xavier Dubois, qui avait entretemps rejoint la Febiac, l'a convaincu de prendre en charge l'organisation du Salon de l'Auto. Il fallait une certaine force de conviction car, précise Pierre Hermant, «je n'y connaissais pas grand-chose en voitures et, pour le dire franchement, je ne suis pas un passionné de bagnoles». Mais il sait s'entourer et, surtout, fidèle à son image de marsupilami, il n'a pas peur de bondir d'idées en idées, d'amener camions, vélos et voitures de luxe dans le Salon de l'Auto bruxellois. «Ce fut le seul salon du genre en Europe à connaître une croissance pendant la crise», se félicite-t-il.

Le sport, de la moto à la boxe

S'il n'aime pas trop la voiture, Pierre Hermant apprécie en revanche la moto. C'est au cours d'une balade en Harley Davidson vers Honfleur, en marge des rencontres de Deauville, qu'il s'est lié d'amitié avec Philippe Lhomme. Il s'est retrouvé chez Deficom, une étape logique quand on navigue dans l'événementiel depuis l'université. «J'ai beaucoup appris avec Philippe Lhomme, c'est ce qu'on appelle un *dealmaker*, dit-il. Moi, je suis plutôt dans l'opérationnel.»

La moto lui a valu un très grave accident en 2007: 34 fractures et six mois de chaise roulante. «Depuis, je savoure chaque jour et je me réveille chaque matin de bonne humeur», confie Pierre Hermant. Au fil des ans, il a connu d'autres interruptions de carrière, volontaires cette fois. Il a en effet repris des études: MBA à la Vlerick School, master en finances et gestion de la performance à HEC-Paris et une session de six semaines en management à Wharton (Philadelphie). «Je peux vous dire que cela a bien étoffé et internationalisé mon carnet d'adresses, dit-il. HEC-Paris ouvre les portes à un fantastique réseau d'hommes d'affaires, de professeurs, etc.»

La moto, le boulot, les études et la famille (bientôt quatre enfants), ça vous remplit de fond en comble un agenda. Eh bien, pas celui de Pierre Hermant. Il trouve encore le temps de réaliser des chroniques économiques pour la RTBF pour «mettre en avant toutes ces boîtes formidables qu'il y a dans notre pays» (au passage, vous pouvez ajouter les noms de Jean-Claude Philippot et de l'animatrice Sara De Paduwa dans son réseau) et même d'aller tous les matins ou presque à la salle de sport. «C'est ma drogue, sans ma dose de sport, je suis une pile électrique», lâche celui qui est devenu un ami de Redouane Zekkri, le boss des Basic-Fit français et belges. Il fut également un adepte de sports de combat, du kick-boxing à la boxe anglaise en passant par le judo. «J'adore l'odeur des salles de boxe, dit-il. Mais, aller au bureau avec trois côtes cassées, ça ne va pas.» Le marsupilami ne rebondira donc plus sur le ring. Encore que, avec lui, on ne sait jamais...

PHILIPPE CLOSE, bourgmestre PS de Bruxelles : «J'avais pu mesurer le talent de Pierre dans l'organisation d'*events*, lors des festivités des 175 ans de la Belgique et ensuite au Salon de l'Auto. J'ai immédiatement pensé à lui quand une place s'est ouverte à Brussels Expo. Je l'ai appelé et il a rapidement accepté de passer du côté obscur de la force, en venant travailler pour les pouvoirs publics. Pierre, c'est un peu comme une balle magique : il faut le suivre ! C'est quelqu'un de très curieux, sans tabou et toujours enthousiaste. Il impulse une dynamique positive. Là où il passe, il fait vraiment bouger les choses. Il adore se retrouver là où on ne l'attendait pas, par exemple à finance.brussels. Son arrivée est vraiment une bonne nouvelle pour la Région et pour l'économie régionale. Il a travaillé essentiellement dans le privé mais, au fil des ans, il a aussi appris à connaître la sphère publique. Il sera vraiment à sa place. C'est un homme plein d'idées, qui s'intéresse à énormément de choses. Je le consulte régulièrement, notamment pour trouver des initiatives susceptibles de faire bouger la ville. J'entends ou je lis quelque chose, je lui en parle. Il a toujours des réflexions intéressantes et enthousiastes ».

JEAN-PATRICK SMAL, directeur marketing du groupe Gignon : «J'organisais des événements et, vers 1996-1997, j'ai engagé Pierre comme étudiant pour une compétition de bowling inter-cercles à Braine-l'Alleud. Depuis, nous ne nous sommes plus quittés. Nous avons travaillé ensemble pour les 175 ans de la Belgique, au Salon de l'Auto, etc. Nous avons connu toutes sortes de situations et je peux vous dire que, même dans les moments les plus tendus, Pierre parvient à en garder sous le pied et à faire preuve d'humour. C'est devenu un peu comme un frère pour moi. A chaque étape de nos carrières, nous nous appelons et nous pesons le pour et le contre. J'ai besoin d'avoir son avis, son feed-back. C'est quelqu'un de très positif. Partout où il arrive, il apporte son enthousiasme, sa créativité. Il est animé par une vraie envie de relever des challenges. Y compris des challenges intellectuels : Pierre est un éternel étudiant. Depuis que je le connais, je l'ai toujours vu en train de suivre une formation ici, à Paris, aux Etats-Unis. Il a cette faculté incroyable de pouvoir se tenir à des semi-retraites dans une abbaye pour potasser ses cours pendant 10 jours et briller ensuite aux examens. N'oublions pas qu'il est un passionné de sports de combat et d'arts martiaux. Cela demande beaucoup de rigueur. Et cette rigueur, je la retrouve dans sa manière de gérer et analyser les dossiers ».

TRENDS TENDANCES

23.08.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

CHANTAL DE VRIEZE, administratrice de sociétés (EVS, Axa, Colruyt, Picanol), ex-CEO d'Altran : «J'ai rencontré Pierre quand il était à la Febiac. A l'époque, j'étais chez Econocom et je cherchais à organiser un bel event pour nos clients. Cela s'est déroulé dans le cadre de Dream Car et ce fut un moment magique. Pierre m'a impressionné par son enthousiasme et son sens du détail. Depuis lors, nous échangeons souvent sur l'entrepreneuriat, sur le leadership, etc. En plus, nous avons beaucoup de connaissances communes. C'est à la fois quelqu'un de très pressé, toujours en mouvement et hyper-organisé. C'est un entrepreneur brillant mais qui conserve toujours bien les deux pieds bien sur terre. Pierre se remet régulièrement en question et, surtout, il a eu le courage de prendre le temps d'investir en lui. Il cumule en quelque sorte le dynamisme et la sérénité. Je suis convaincu qu'il fera un excellent boulot à finance.brussels. Il possède un indiscutable background financier pour ce job et il allie cela à un esprit vif et dynamique».

DIDIER MALHERBE, responsable «public affairs» chez UCB : «J'ai recruté Pierre en 2000 pour l'organisation de l'European Business Summit, hébergé par la FEB. Depuis, je suis un peu comme son mentor. A chaque carrefour de nos vies professionnelles, on se parle, on discute. Pierre écoute beaucoup, il ne vient pas avec ses certitudes. Mais, à la fin, c'est bien lui qui décide. Pierre est à la fois un entrepreneur dans l'âme et un homme en recherche de sens. L'argent pour l'argent, ce n'est pas son truc. Il veut des projets en lien avec la vie de la cité, avec une vision sociétale. Son arrivée à finance.brussels est très cohérente, avec une fonction qui nécessite de fortes compétences financières mais en lien étroit avec le monde politique. Je lui souhaite de rester 10 ans là-bas. J'espère qu'il pourra livrer le meilleur de lui-même et poser les bons choix en s'appuyant sur toutes ses expériences, dans le privé, dans le public et entre les deux. Pierre accumule les formations, les expériences, les projets, les initiatives. Je vous assure: il n'est pas encore dans une phase de repos. Et il mène tout cela avec enthousiasme, avec un message positif».

SOPHIE GEILENKIRCHEN, fondatrice et gérante de WorkinJoy : «Nous nous connaissons grâce aux Rencontres de Deauville, que Pierre organisait et dont j'étais le partenaire bien-être. Il a une idée à la minute et moi aussi! Chaque fois qu'on se voit, nous avons un *business plan* en tête. Nos lunches sont vraiment très rebondissants. On en ressort avec de grands projets, qui n'aboutiront pas forcément, comme cette idée de 'cirque du sommeil'. J'admire l'enthousiasme de Pierre. Parfois, il faut faire un peu le tri dans tout ce qu'il imagine mais on sait qu'il fonctionne comme cela. C'est une boule d'énergie et il sait comment dépenser et recomposer cette énergie. Je l'ai aiguillé vers la technique des power-naps, ces micro-siestes qui permettent de récupérer un cycle de sommeil. Pierre est hyperactif, il a besoin de ces outils pour recharger ses batteries. Il gère aussi son alimentation. Je l'aide et le conseille un peu sur ces plans. Il est à l'écoute de ces systèmes innovants pour apprendre à lâcher prise, à se reconnecter avec soi-même. J'ai sauté de joie quand j'ai appris son arrivée à finance.brussels. Il a cette envie de faire bouger sa région et je suis convaincue qu'il sera un formidable porte-drapeau pour les entreprises de la Région bruxelloise. Et comme moi, je connais pas mal les *invests* wallons, nous nous recroiserons».

STRAFFE MADAMMEN

27.08.2018

straffe madammen

Develop your influence to ensure your succes

August 27, 2018 *by Elke Jeurissen*

Guest blog by Isabella Lenarduzzi, Founder and Director of JUMP

Just as men, women are ambitious and want to develop their full potential

Once again, we have proof of women's ambition in the latest JUMP survey conducted with Leverage HR on more than 1,000 career women in Europe. Catalyst found the same when they surveyed women and men MBA-graduates: 95% of the women surveyed targeted top positions, vs. 97% of the men. All studies come to the same conclusion: just as men do, women want to make full use of their talent and achieve positions with a level of responsibility that really matches their skillset and commitment.

Our survey also shows that women feel ready to take on these responsibilities. They have come to understand that they have inner barriers and limiting beliefs, but they are working to overcome these. 78% of them thrive on change, and they feel ready to rise to challenges even if this means rebuilding a new balance between work and private life.

But power remains a man's business. Indeed, the number of women in management committees of large companies is not increasing (13% in Belgium), and the number of women in management positions stagnating (about 30%).

According to Catalyst's study on MBA graduates (for the US), women are more likely than men to be coached, counselled and apply for positions that require the development of new skills. Yet that is not enough… Only 25% of them are entrusted with the management of a business or activity with a budget of 8 million euros or more, vs. 40% of men.

Time to transfer to a more inclusive corporate culture

Women are perfectly aware of these difficulties. They perceive their value not to be compensated in the same way as that of men in terms of remuneration and advancement: 58% of the women we surveyed believe they are not paid the same as their male peers for similar performance in the same role and 45% of them believe they need more education and technical qualifications than their male peers to be considered for promotions. It is time for companies to seriously tackle these gender biases and transform their corporate culture into a more inclusive culture.

Our survey also revealed another critical barrier perceived by women: a lack of influence due to the absence or weakness of their professional network. Indeed, 53% of them believe that men at the office have a larger network than women, 58% do not have a group of trusted advisors and 40% lack supportive relationships in their professional life. This weakness is directly related to our choices on where we spend our time and energy. It is our responsibility to build and feed this network, or not.

You need to focus on your network

STRAFFE MADAMMEN

27.08.2018

According to the AVTAR Group, that conducted a survey in 2015 on international mobility, women start to network around age 42 while men start around age 17! Women do understand that it is frequently outside working hours that one gets key information for a project's success or new opportunities from colleagues or management. But then we do not have the same life as men. In a couple where both work full-time, the wife devotes an additional 1h30 per day to family tasks. Not to mention the weight of the mental workload that alienates us.

Also 8,000 years of patriarchy has shaped our unconscious minds… We feel guilt for all that time we do not dedicate to our families, from which men do not suffer, or very little. We also tend to sacrifice our interests for the "happiness" of our family. Not to mention our discomfort when we are required to value ourselves, talk about our successes, start conversations with people that we do not know (most often men) … all things that our mothers or grandmothers could not afford to do without disapproval. In their times, you had to "know your place" and the right place for women was absolute discretion in the public sphere. As a consequence, we *do* have an excuse for not networking enough, but as this is against our interests, we need to adopt a new attitude towards networking!

Step outside your company and join an external network

Taking time to network internally is essential, but you also need to do so outside your company. This is important to feed your thoughts and forge your opinions thanks to expertise from other professions and business sectors, to better understand your customers and to better identify new trends. External networking increases your ability to innovate and problem-solve in professional and personal challenges. It is also essential to bounce back over the course of your career. Catalyst has shown that women tend to invest more time in internal rather than external networking, penalising their search for new jobs considerably.

It is necessary to choose precisely which networks you wish to commit to and which events you wish to participate in. In your choice, you should not neglect women's networks or events like JUMP that tackle equality at work. As women in the business world, we are not the norm. This explains why women are included in diversity policies despite representing half the human beings. We are still "outsiders" vs. a majority of men who hold the power, and we have to adapt to fit into companies with strong masculine cultures. To understand this world and its "unwritten rules" (made by men), it is useful amongst women to share our experiences, to give and take advice, and to support each other.

> An interesting article from the Harvard Business Review published this year reports that women who participate in a business event for women or for equality at work, are twice as likely to get a promotion and three times as likely to get a salary increase in the following year! More importantly, they feel more confident in their abilities, more optimistic in their professional future, and perceive a more intense connection to others.

All the more reason to participate in the Straffe Madammen network or the Fierce Ladies Thursdays and to save the date of the 26th March 2019 for the JUMP Forum in Brussels!

Isabella Lenarduzzi, Founder and Director of JUMP"Promoting Gender Equality, Advancing the Economy"

Category : Uncategorized
Tags : elke jeurissen, fierce ladies, isabella lenarduzzi, jump, straffe madammen

Blog at WordPress.com.

STRAFFE MADAMMEN

27.08.2018

TRENDS.LEVIF.BE

05.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.levif.be

Date : **05/09/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Dupont, Virginie**

Circulation : **--**
Audience : **5774**
Size : **--**

http://trends.levif.be/economie/style/j-entreprends-et-je-suis-une-femme/article-normal-884669.html

'J'entreprends. Et je suis une femme'

ELLES sont des dizaines, des centaines, des milliers à avoir franchi le pas de l'entrepreneuriat. Mais bien que les femmes constituent la moitié de la population active, elles ne représentent qu'un tiers des indépendants. Et ce phénomène n'est pas propre à la Belgique, il s'applique à l'ensemble de l'Union européenne. Retour sur un phénomène de société.

© Unsplash

'On ne naît pas femme : on le devient', a écrit Simone de Beauvoir qui présentait la différence entre les genres comme une construction sociale imposée aux jeunes filles. Cette icône féministe voulait échapper à la condition féminine (foyer, mariage et maternité). Une réalité de l'époque... et d'aujourd'hui. 'On ne peut pas faire disparaître 8.000 ans de patriarcat d'un coup de baguette magique', explique **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice de JUMP qui oeuvre en faveur de l'égalité des sexes au travail. 'Malgré certaines avancées, les femmes prestent trois quarts des heures de travail non rémunérées (tâches ménagères et obligations familiales). Victimes du syndrome de la *charge mentale*, les femmes se sentent responsables du bonheur et de la réussite de leurs proches. C'est la raison pour laquelle elles sont peu disposées à fonder une deuxième famille (comprenez : une société avec du personnel). Quand elles entreprennent, c'est généralement comme indépendantes et moins souvent en tant que cheffes d'entreprise.'

Heureusement, les mentalités changent. Les hommes sont de plus en plus enclins à s'impliquer dans la vie familiale et le cadre législatif s'adapte par le biais de mesures comme le congé de paternité. Si ce congé permet de favoriser l'égalité femmes-hommes, il n'est pas toujours vu d'un bon oeil par les employeurs et les hommes qui en bénéficient tendent à être marginalisés. Et si on osait l'obligation et la prolongation du congé de paternité ?

TRENDS.LEVIF.BE

05.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

© Unsplash

Un présent encourageant et motivant

'Appelons un chat un chat : toutes les entreprises sont sexistes parce que leur culture n'est pas neutre', poursuit Isabella Lenarduzzi. 'C'est pourquoi nous organisons des formations en entreprise pour aider les femmes à déchiffrer les codes masculins et inciter les hommes à transformer leur leadership pour qu'il soit plus inclusif. Nous proposons également des tutoriels pour répondre aux remarques sexistes, racistes et homophobes. Et nous allons publier notre premier guide antisexisme pour les responsables des ressources humaines et les top managers.'

Éternelle optimiste, **Bénédicte Philippart de Foy** a créé en 2005 le réseau f.a.r. (femmes actives en réseau) dédié aux actuelles et futures entrepreneuses, ainsi qu'aux salariées qui sont intéressées par la thématique de l'entrepreneuriat. Ici exit les stéréotypes et les généralités. 'Toutes les femmes n'ont tout simplement pas envie d'entreprendre. Et toutes les entrepreneuses n'ont pas des enfants en bas âge avec les problèmes de garde que cela suppose. Se plaindre ne mène à rien. Ce n'est qu'en communiquant de manière positive qu'on fera avancer le schmilblick', affirme Bénédicte Philippart de Foy. Les réseaux féminins, on aime ou on n'aime pas, mais c'est un concentré d'énergies à forte capacité de rassemblement et d'empowerment.

Très ELLE et très engagée, **Béa Ercolini** est la présidente de l'asbl Touche pas à ma pote. Elle est aussi la cofondatrice du cercle féminin BEABEE lancé en octobre 2017 dont la ligne de conduite se situe à mi-chemin entre le *business* et le *being* ou comment faire rimer entrepreneuriat et mascara au travers d'un programme de rencontres inspirantes et d'ateliers inspirés.

Bien que la frilosité des femmes soit irrationnelle compte tenu de leur niveau de formation et de leurs compétences, le manque d'audace et la peur du risque sont avérés chez la gent féminine. Par ailleurs, la société ne juge pas les femmes et les hommes sur les mêmes critères. Résultat : une difficulté à séduire les investisseurs et à lever des fonds. C'est ici que les réseaux féminins entrent en scène en organisant des ateliers, en apportant de la visibilité aux porteuses de projets et en fédérant les entrepreneuses. **Anne Misonne** et **Valérie Peetersille** de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (AEI) : 'On est face à un déficit de modèles d'identification. Chaque situation est particulière et chaque femme unique. Il est important que chacune trouve un modèle qui lui ressemble. Le mentorat, notamment au sein des réseaux féminins, fournit une aide précieuse.' Alors si elles l'ont fait, pourquoi pas vous ?

Les entrepreneuses de demain

TRENDS.LEVIF.BE

05.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Et les jeunes dans tout ça ? L'asbl 100.000 entrepreneurs Belgique sensibilise les 13 à 25 ans à la culture et à l'envie d'entreprendre dans la volonté de favoriser le rapprochement entre les écoles et le monde professionnel. **Monica Santalena**, cofondatrice et directrice : 'Notre association organise des témoignages d'entrepreneurs bénévoles dans l'enseignement secondaire et supérieur à Bruxelles et en Wallonie. En mars dernier, nous étions à l'initiative de la première édition de La Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin grâce au soutien du SPF Économie, et en partenariat avec l'AEI en Wallonie ainsi que les plateformes WIB, YET et le 1819 à Bruxelles.'

Les choses bougent. Les femmes font du business. Elles créent des liens et améliorent la société, mais il y a encore du chemin à parcourir selon Anne Misonne : 'Il faut se renouveler et arrêter de s'engouffrer. Secouer le cocotier, tirer l'entrepreneuriat féminin vers le haut et s'adapter au monde de demain. La mixité dans le secteur high-tech doit en particulier être améliorée, car celui-ci est porteur d'emplois et de croissance.' Et comme l'indique **Mariya Gabriel**, commissaire européenne à l'Économie et à la Société numériques : 'Agir pour que plus de femmes accèdent au secteur numérique et à ses opportunités est bien plus qu'un enjeu économique. C'est aussi une question d'équité et d'égalité des chances.'

© Unsplash

TRENDS.KNACK.BE

05.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.knack.be

Date : **06/09/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Dupont, Virginie**

Circulation : **--**
Audience : **20888**
Size : **--**

http://trends.knack.be/economie/style/business/de-ondernemende-vrouwen-van-morgen-er-is-een-gebrek-aan-rolmodellen/article-normal-1193951.html

De ondernemende vrouwen van morgen: 'Er is een gebrek aan rolmodellen'

Met tientallen, honderden, zelfs duizenden zijn ze, de vrouwen die de stap naar het ondernemerschap hebben gezet. Maar hoewel ze de helft van de actieve bevolking uitmaken, vertegenwoordigen vrouwen slechts een derde van de zelfstandigen. Dit fenomeen is niet typisch Belgisch, maar wordt in de hele Europese Unie geconstateerd. Tijd om even stil te staan bij dit maatschappelijk verschijnsel.

© Unsplash

"Je wordt niet als vrouw geboren, je wordt tot vrouw gemaakt," zo schreef Simone de Beauvoir, volgens wie het verschil tussen de seksen niet meer is dan een sociale constructie die aan jonge meisjes wordt opgelegd. Dit feministische icoon wilde aan de positie van de vrouw - huishouden, huwelijk en moederschap - ontsnappen. De realiteit van vroeger... maar ook van vandaag. '8000 jaren patriarchaat verdwijnen niet zomaar met één simpele goocheltruc,' verklaart **Isabella Lenarduzzi**, de oprichtster van JUMP, die ijvert voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk. 'Hoewel we vooruitgang hebben gemaakt, presteren vrouwen nog steeds driekwart van de onbetaalde werkuren (huishoudelijke taken en familiale verplichtingen). Ze zijn slachtoffer van het syndroom van de *mentale belasting* en voelen zich verantwoordelijk voor het geluk en succes van hun naasten. Daarom zijn ze minder geneigd om een bedrijf met personeel op te starten. Wanneer ze al ondernemen, doen ze dit meestal als zelfstandige en veel minder vaak als bedrijfsleidster.'

> *Delen*
> *Ik ben altijd ondernemster geweest, ik kan helemaal niets anders.*
>
> *Isabella Lenarduzzi*

Gelukkig is er een mentaliteitswijziging op til. Mannen willen zich meer en meer betrokken voelen bij het gezinsleven en het wettelijk kader wordt aangepast via maatregelen zoals vaderschapsverlof. Hoewel dit verlof een gunstig effect heeft op de gelijkheid tussen man en vrouw, wordt het door werkgevers niet altijd als positief bekeken en worden mannen die dit opnemen, hoewel ze er recht op hebben, soms buitenspel gezet. En als we deze maatregel nu eens verplicht maakten en zelfs uitbreidden?

Een nieuwe tijd, bemoedigend en motiverend

'Laten we een kat een kat noemen: alle ondernemingen zijn seksistisch omdat er geen neutrale bedrijfscultuur bestaat,' zo vervolgt Isabella Lenarduzzi. 'Daarom organiseren we bedrijfsopleidingen, om vrouwen te helpen de mannelijke codes te ontcijferen en om mannen aan te moedigen hun leadership te transformeren, zodat het inclusiever wordt. We verzorgen eveneens tutorials waarin je leert een antwoord te geven op seksistische, racistische en homofobe opmerkingen. En we gaan onze eerste antiseksisme-gids voor HR-verantwoordelijken en topmanagers publiceren.'

TRENDS.KNACK.BE

05.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bénédicte Philippart de Foy creëerde in 2005 f.a.r. (femmes actives en réseau, netwerk van actieve vrouwen), speciaal voor huidige en toekomstige ondernemsters, maar ook voor loontrekkenden die interesse hebben in het ondernemerschap. Hier vind je geen stereotypes of algemene uitspraken. 'Niet alle vrouwen hebben zomaar zin om te ondernemen. En niet alle ondernemsters hebben jonge kinderen en de bijhorende opvangproblemen. Klagen leidt nergens toe, het is pas door op een positieve manier te communiceren dat we de zaak vooruit kunnen helpen', klinkt het. Vrouwelijke netwerken, *you love them or hate them*, maar ze zijn een vorm van geconcentreerde energieën met de kracht om zich te verenigen en empoweren.

De geëngageerde **Béa Ercolini** is de voorzitster van vzw Touche pas à ma pote. Daarnaast heeft ze in oktober 2017 mee de vrouwenkring BEABEE opgericht, met een missie die zich halverwege tussen *business* en *being* situeert. Hier mogen ondernemen en diademen met elkaar rijmen, dankzij een programma vol inspirerende ontmoetingen en workshops.

> *Delen*
> *We worden geconfronteerd met een gebrek aan rolmodellen.*
>
> *Anne Misonne*

Hoewel de vrouwelijke terughoudendheid irrationeel is, gezien hun opleidingsniveau en vaardigheden, komt het gebrek aan durf en risicovermijding bij vrouwen duidelijk naar voren. Mannen en vrouwen worden in de maatschappij trouwens niet volgens dezelfde criteria beoordeeld. Het resultaat? Investeerders zijn moeilijker te verleiden, kapitaal is moeilijker binnen te halen. Hier doen de vrouwelijke netwerken hun intrede: ze organiseren workshops, geven zichtbaarheid aan al wie een project wil uitbouwen en brengen ondernemsters samen. **Anne Misonne** en **Valérie Peetersille** van het Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (AEI, de Waalse tegenhanger van het Agentschap Innoveren en Ondernemen): 'We worden geconfronteerd met een gebrek aan rolmodellen. Elke situatie is weer anders, elke vrouw is uniek. Daarom moet elke vrouw een model vinden met wie ze zich kan identificeren. Mentorschap, onder andere binnen vrouwelijke netwerken, is dan een kostbaar hulpmiddel.'

De onderneemsters van morgen

Waar staan de jongeren in dit alles? De vzw *100.000 entrepreneurs Belgique* sensibiliseert 13- tot 25-jarigen omtrent ondernemerschapscultuur en zin om te ondernemen, met als doel om scholen en de bedrijfswereld dichter bij elkaar te brengen. **Monica Santalena**, medestichtster en directrice: 'Onze vereniging organiseert vrijwillige getuigenissen van ondernemers in het secundair en hoger onderwijs in Brussel en Wallonië. In maart van vorig jaar stonden we aan de wieg van de eerste editie van de Week voor de bewustmaking van jongeren voor het vrouwelijk ondernemerschap, met de hulp van de FOD Economie en met partners zoals de Waalse AEI en de Brusselse platformen WIB, YET en 1819.'

De dingen zijn in beweging, vrouwen zijn actief in de zakenwereld. Ze knopen contacten aan en dragen bij aan een betere maatschappij, maar volgens Anne Misonne is er nog werk aan de winkel: 'We moeten ons continu vernieuwen en mogen de aandacht niet laten verslappen. Er moet nog veel gebeuren, vrouwelijk ondernemerschap moet een hoger niveau bereiken en zich aanpassen aan de wereld van morgen. Vooral de gendermix in de sector van de high-tech moet beter, omdat we net hier werkgelegenheid en groei mogen verwachten.' En met de woorden van **Mariya Gabriel**, eurocommissaris voor Digitale economie en maatschappij: 'In actie schieten zodat meer vrouwen toegang krijgen tot de digitale sector en zijn mogelijkheden, dat heeft niet alleen maar een economisch nut. Het is eveneens een kwestie van rechtvaardigheid en gelijke kansen.'

WWW.FEMMESDAUJOURDHUI.BE

20.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.femmesdaujourdhui.be

Date : **20/09/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **3943**
Size : **--**

https://www.femmesdaujourdhui.be/bien-etre/entreprenariat-au-feminin-10-conferences-gratuites-en-1-semaine/

Entreprenariat au féminin: 10 conférences gratuites en 1 semaine

Par Alex Senioutovitch-berejny

Caroline Bachot

L'entreprenariat est un rêve que vous voulez réaliser? Vous avez envie de commencer un business ou de faire évoluer votre société existante? Cet événement est fait pour vous! Suivez 10 conférences inspirantes totalement gratuites sur Internet.

Le fonctionnement est très simple. Pour suivre ces conférences de qualité, rendez-vous sur le site du Sommet International de l'Entreprenariat au Féminin (SIEF) et inscrivez-vous gratuitement. Ces conférences auront lieu **deux fois par jour du 8 au 14 octobre 2018**.

Qu'est-ce que le Sommet International de l'Entreprenariat au Féminin?

Le SIEF a été créé en 2016 par la talentueuse Caroline Bachot dans le but de rassembler un maximum de personnes et de créer une communauté grandissante autour de l'entreprenariat au féminin. Pour cette troisième édition, Caroline a réussi à s'entourer de conférenciers très inspirants dont les valeurs tournent autour du partage, de la bienveillance ou de la passion.

Qui sont les conférenciers et les thèmes du SIEF 2018?

Dialine FEUILLET, Business Coach, Auteure et Conférencière.
Osez booster votre confiance d'entrepreneure!
Isabella LENARDUZZI, Entrepreneuse sociétale en conseil, Fondatrice et DG de JUMP, Conférencière.
Comment peut-on entreprendre au bénéfice de la société?
Pierre SORNIN, Patron d'Es Sense « Les clés du succès » et Coach pour chef d'entreprise.
3 success stories au féminin.
Charlotte MARICAN / Laurent CHENOT.
Un couple indépendant vers l'indépendance!
Biba PEDRON, Busines & Mindset Coach, Marketing Expert, Auteur, Speaker.
Comment devenir une autorité sur votre marché, même si vous débutez!
David LAROCHE, entrepreneur, Coach et Conférencier international.
Comment j'ai doublé mes ventes 3 années d'affilé et 6 stratégies pour faire de même.
Margaux KLEIN, Coach, Conférencière en stratégie business.
Comment lever ses blocages pour gagner 50.000 euros par mois avec une offre haut de gamme.
Marc VOSSEN, Patron de NGroup (NRJ, Nostalgie, Chérie).
Quel leadership au 21ème siècle?
Marie NGO BIKES BRUGEAUD, Fondatrice d'Africa Business Café.
Comment faire pour s'investir dans l'entreprenariat?
Caroline BACHOT, Fondatrice du SIEF, Auteure, Coach, Conférencière, Mentor.
Enchantez votre Vie et votre Business.

WWW.FEMMESDAUJOURDHUI.BE

20.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

INFOS PRATIQUES POUR SUIVRE LE SIEF 2018

Infos pratiques pour suivre le SIEF 2018

Dates: du 8 au 14 octobre 2018 à 16h et 20h.
Lieu: derrière votre écran sur Internet (chaque conférence sera disponible en replay pendant 24h).
Prix: gratuit!
Comment participer? Cliquez ici et inscrivez-vous dès maintenant!

L'entreprenariat, vous aimez? Lisez aussi ces articles!

Pour être au courant de toutes nos astuces mode, beauté, cuisine et l'actualité, suivez-nous sur notre page Facebook, notre compte Instagram et Pinterest, ou inscrivez-vous à notre newsletter.

WWW.LEVIF.BE

22.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.levif.be

Date : **22/09/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **210640**
Size : **--**

https://www.levif.be/actualite/belgique/depenalisation-de-l-avortement-marre-d-etre-patientes-et-flouees/article-opinion-1008995.html

Dépénalisation de l'avortement : marre d'être patientes et flouées!

La Commission Justice de la Chambre a approuvé mercredi la proposition de loi de la majorité sur l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Si cette loi est adoptée par la Chambre, rien ne changera, ou si peu, pour les femmes. Une occasion manquée de renforcer le droit à l'avortement en Belgique mais aussi un scénario écoeurant qu'en tant que citoyen·ne·s, nous dénonçons.

© Reuters

On l'oublie souvent, mais "L'avortement hors du code pénal", scandé depuis plus de quarante ans, est une revendication féministe historique de divers mouvements sociaux, en Belgique et ailleurs. Cette demande légitime n'avait déjà pas été rencontrée pleinement par la loi de 1990, adoptée au prix d'âpres négociations politiques, même si la dépénalisation partielle qu'elle apportait constituait, à l'époque, une avancée concrète appréciable pour la pratique de terrain.

Toujours sous la pression de la société civile, la sortie de l'avortement du code pénal et l'amélioration des conditions de sa pratique pour les femmes semblaient cette fois, enfin, très proches de devenir réalité. Plusieurs propositions de loi ont été déposées en ce sens et une majorité parlementaire progressiste aurait pu se dessiner. Mais aujourd'hui, ce vote en Commission Justice nous fait craindre une nouvelle désillusion amère, même si la proposition de loi de la majorité extrait bien l'IVG du Code pénal et l'inscrit dans une loi particulière. Car dans les faits, rien ne changera ou pas grand-chose ! Hormis, à souligner, l'abandon de la condition de détresse, la reconnaissance du délit d'entrave et la fin d'une disposition interdisant la "publicité" pour l'avortement qui date de 1867.

En effet, le délai de réflexion obligatoire de six jours pour la femme est maintenu, sauf urgence médicale, laissée à l'appréciation d'un·e professionnel·le de la santé. Ce qui semble suggérer que, sans ce délai imposé, les femmes ne réfléchiraient pas à ce qu'implique une IVG et qu'il soit possible que leur décision résulte d'un acte purement impulsif.

Est maintenu également le délai de douze semaines de grossesse pour recourir à l'intervention. Quel choix le législateur laisse-t-il aux femmes "hors délai" ? Selon leurs moyens financiers, les plus chanceuses, ou les moins défavorisées, continueront d'avorter à l'étranger, comme c'est déjà le cas pour près d'un millier de femmes par an. Les autres accoucheront d'un enfant non désiré. Alors que, par ailleurs, un nouveau projet de loi relatif à la reconnaissance d'un statut pour le foetus va être présenté devant cette même Commission Justice dans les jours qui viennent. Le gouvernement nous préparerait-il un retour aux cintres et aiguilles à tricoter ?

Enfin, la possibilité de sanctions pénales (peines de prison et amendes) est maintenue, tant à l'encontre des femmes que des médecins, qui ne respecteraient pas la nouvelle loi. Outre la portée symbolique de cette décision, avait-on vraiment besoin d'un tel signal adressé aux tribunaux ?

WWW.LEVIF.BE

22.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Qui plus est, cette proposition de loi a été adoptée au mépris de l'avis des nombreux·ses associations, pénalistes et expert·e·s de terrain, longuement entendu·e·s en Commission Justice de la Chambre, qui se sont prononcé·e·s explicitement en faveur d'une réduction du délai de réflexion (à 24 ou 48h), d'un prolongement de celui de l'IVG (jusqu'à 18 semaines de grossesse) et d'un abandon pur et simple des sanctions.

Nous sommes aujourd'hui écoeuré·e·s. Après des décennies de lutte, nous en avons marre d'entendre dire par certain·e·s qu'il faut "être patient·e·s", que la société n'est, soi-disant, pas encore prête. Voire, mieux encore, se gargariser d'une prétendue "avancée historique" qui a la mémoire bien courte. Et nous devrions dire "merci" pour les miettes que l'on veut bien nous concéder ? Tout cela, au nom d'enjeux politiques avec un très petit "p" (comme dans "peanuts"), mais au détriment total de la vie et de la santé des femmes, encore et toujours. On se moque de nous et des dizaines de milliers de femmes qui demandent chaque année une IVG en Belgique !

Nous ne sommes pas dupes. Ces derniers mois, nous avons assisté à une vaste opération de marketing politique et de "féminism washing" avec, en apothéose, le vote en Commission Justice, le jour même où l'Irlande, pays pourtant réputé résolument conservateur, a promulgué la loi légalisant l'IVG jusqu'à douze semaines sans AUCUNE condition. Quelle honte...

La proposition de loi de la majorité va maintenant être présentée au vote en séance plénière de la Chambre. Elle ne peut pas passer en l'état et doit aller bien plus loin ! Nous demandons aux parlementaires de regarder les citoyen·ne·s en face, de prendre leurs responsabilités dans l'intérêt général de toutes et tous et d'avoir enfin le courage de se positionner clairement en faveur de la santé des femmes et de leur droit fondamental à disposer librement de leur corps. C'est alors que nous pourrons célébrer un véritable tournant historique et exemplaire.

Signataires :

Laurence Stevelinck-Withofs et Sophie Pereira, militantes féministes ; Hélène Spitaels, féministe ; David Paternotte, ULB ; Shirley Hicter, photographe féministe engagée ; Nathalie Collignon, citoyenne militante féministe ; Johanna de Villers, docteur en sociologie ; Paola Hidalgo, féministe ; Fabienne Damsin, citoyenne engagée ; Lucie Goderniaux, anthropologue ; Priscilla Adade, actrice et entrepreneuse ; Doriane Jijakli ; Lendy Deversin, historien ; Marie-Hélène Lahaye, juriste, féministe, autrice du blog *Marie accouche là* ; Sarah Sepulchre professeure à l'UCLouvain et co-présidente francophone de Sophia ; Lauraline Michel, militante féministe ; Maëlle De Brouwer, Cloé Devalckeneer, Mathilde Soumoy, Chloé Berthélémy, Laura Goffart, Amélie Georges et Esther Ingabire, membres du collectif *Selflovegang* et militantes féministes ; Corinne Bernair ; Elsa Bailly ; Juliette Bossé, responsable de la revue *Eduquer* ; Valérie Piette, ULB ; Patricia Mélotte, ULB ; Bijou Banza, juriste et féministe militante ; Dorothée Van Avermaet, citoyenne ; Sophie François ; Lola Prat, Fédération des centres pluralistes de planning familial ; Lina Hamri ; Corinne Torrekens, professeure de sciences politiques ULB ; Judith Bell Molina, assistante administrative, éducatrice et féministe ; Laurence Rosier, professeure ULB ; Florence Guiot, présidente de la Plateforme citoyenne pour une naissance respectée ; Sema Aydogan, militante féministe ; Frédérique Bartholeyns, chargée de projet à DUNE asbl ; Anne-Sophie Tirmarche, militante féministe ; Margo De Koster, professeur à la VUB et UGent ; Claire Alex, chargée de diffusion et production ; Jean-Jacques Amy, professeur émérite à la VUB et administrateur FLCPF ; Damien Linder, psychologue en centre IVG et co-président FLCPF ; Chloé Leroy, ULB ; Fabienne Bloc, chargée de recherche EVRAS ; Tania Van Hemelryck, professeure UCLouvain, conseillère du recteur pour la politique de genre ; Stéphanie Anciaux ; Valérie Machiels, citoyenne ; Léa Champagne, géographe et chercheuse indépendante ; Katinka in 't Zandt, travailleuse en centre de planning familial pratiquant l'IVG ; Nora Nagels, professeure au Département de science politique - Université du Québec à Montréal ; Muriel Sacco, chercheuse, ULB ; Valentine Mahieu ; Marie Bettex, criminologue active dans le secteur associatif auprès des sans-abris et des personnes incarcérées ; Manoë Jacquet, Femmes et Santé ; Josiane Coruzzi, directrice et juriste de l'asbl solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences ; Estelle Praet, archéologue féministe ; Anne Lemonne ; Caroline Watillon, chargée de mission FLCPF ; Sophie Stoffel ; Magali Plovie ; Julie Tessuto, conférencière gesticulante, autrice de *Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme ;* Olivia Hairson, chargée de communication FLCPF ; Anne Verougstraete, gynécologue ULB ,VUB-Dilemma , FLCPF ; Lara Lalman, militante et chargée de projets en éducation permanente et promotion de la santé ; Christophe Moermans, infirmier spécialisé en Santé communautaire ; Cécile Thibaut ; Hélène Ryckmans ; Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP ; Aurélie Aromatario, militante féministe, doctorante en sociologie ; Eloïse Malcourant, militante féministe ; Deborah Kupperberg ; Barbara Rondiat, militante féministe ; Alexandra Adriaenssens, citoyenne et féministe ; Julie Poncin, enseignante ; Sarah Timperman; Patricia Meeremans, Camille Wernaers et Virginie Tumelaire pour l'asbl Amazone ; Justine Masseaux, éducatrice ; Diane Bernard, membre de l'asbl Fem&LAW ; Sahra Datoussaid, membre de l'asbl Fem&LAW ; Gaetane de Crayencour, membre de l'asbl Fem&LAW ; Emma Delwiche, membre de l'asbl Fem&LAW ; Estelle Didi, membre de l'asbl Fem&LAW ; Marie Doutrepont, membre de l'asbl Fem&LAW ; Sarah Ganty, membre de l'asbl Fem&LAW ; Chloé Harmel, membre de l'asbl Fem&LAW ; Leila Lahssaini, membre de l'asbl Fem&LAW ; Elvire Schoonjans, membre de l'asbl Fem&LAW ; Oriana Simone, membre de l'asbl Fem&LAW ; Xénia Maszowez, secrétaire générale des Femmes Prévoyantes Socialistes ; Charlotte Casier, militante féministe ; Dominique Werbrouck, citoyenne féministe ; Catherine Markstein, médecin et conférencière gesticulante, fondatrice de l'asbl Femmes et Santé ; Matilda Delier, psychologue sociale et interculturelle ; Ghaliya Djelloul, sociologue UCLouvain ; Hélène Maszowez, fonctionnaire féministe ; Eugenya Stepanow, pensionnée ; Coline Remacle ; Emilie Saey, coordinatrice de la Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial ; Maria Miguel-Sierra ; Anne Spitals, présidente de la Fédération des Centres de Planning

WWW.LEVIF.BE

22.09.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Familial des FPS ; Irene Zeilinger, militante féministe ; Séverine Demotte, militante féministe ; Marcelle Diop ; Dominic Van Haver ; Carine Thibaut, criminologue ; Fabienne Richard, directrice du GAMS Belgique ; Miriam Ben Jattou, juriste, Femmes de droit - Droit des femmes, asbl ; Roch Barbieux, amoureux vasectomisé ; Océane Lestage, étudiante ; Philippe de Vries, entrepreneur ; les membres du café féministe *Le Poisson sans bicyclette* ; Evelyne Dogniez ; Lyse Vancampenhoudt ; Yannick Manigart gynécologue obstétricien chef de clinique CHU Saint Pierre ; Claudine Lienard, vice-présidente du Monde selon les Femmes asbl ; Julie Henriet, psychologue, centre de planning familial du MIDI ; Anne Boulord, journaliste ; Lise Ménalque, chercheuse ; Hélène Wallemacq ; Valérie Berman ; Frédérique Binon, militante et maître-assistante HEH ; Yamina Meziani, vice-présidente de la Maison de la Laïcité de Liège ; Laurélène Zaccaria, militante féministe et historienne ; Lamya Ben Djaffar ; Reine Marcelis, militante féministe et citoyenne ; Benoit Priod ; Valérie Vanheer, féministe ; Cora-Line Lefèvre ; Isabelle Algrain, chargée de projets à l'Université des Femmes ; Annick Faniel ; Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes ; Jeanne Dandoy, autrice, metteuse en scène, actrice ; Emmanuelle Devuyst, juriste ; Julien Sigard, féministe ; Michèle Warnimont, sage-femme à l'hôpital Erasme, membre de la plate-forme pour une naissance Respectee ; Véronique Fraccaro, travailleuse en planning familial ; Stephanie Barboteau ; Françoise De Smedt, physicienne ; Fabienne Capouet, enseignante ; Manuela Varrasso, auteure, *Le voyage d'Andrea* ; Janneke Ronse, présidente Médecine pour le Peuple ; Sabine Panet, rédactrice en chef d'*axelle* magazine ; Barbara Truffin, chargée de cours, ULB ; Nele Lavachery ; Nelly Rungen-Chellum, Free Clinic ; Nathalie Grandjean, professeure de philosophie féministe ; Florence Degavre ; Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine ; Ariane Dierickx, militante féministe, directrice générale de L'Ilot ASBL ; Evelyne Huytebroeck ; Anne-Sophie Crosetti, doctorante, ULB ; Isabelle Rorive ; Maartje De Vries ; Isis Klasen, militante ; Nathalie Vandenplas, citoyenne ; Christine Ellis, médecin ; Caroline De Bock ; Alexandra Ana, doctorante sciences politiques et sociologie, Scuola Normale Superiore ; Claire Stappaerts, militante féministe ; Marie-Julie Schellens, médecin généraliste et travaillant en centre de planning familial, Sofie Merckx, médecin généraliste et porte-parole de Médecine pour le Peuple.

BIOINFO

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bioinfo

Date : **01/10/2018**
Page : **8-9**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Antoine, Fanny**

Circulation : **44000**
Audience : **0**
Size : **597 cm²**

ACTUALITÉ / AUTANT PRÉVOIR

Le Sommet de la Transition

La transition des femmes, prélude indispensable à la transition écologique

À la mi-novembre se déroulera sur le web un sommet composé d'une série d'entretiens ayant pour but d'inciter les femmes à opérer leur propre transition comme un prélude à la transition écologique dont nous avons tous besoin pour freiner le processus en cours.

De nombreuses personnalités de renom y participent, apportant leur soutien à une cause qui concerne les femmes au premier chef. Quelques questions à **Patricia Mignone**, instigatrice de ce projet.

Patricia, tu es la créatrice de Tribu Zen ; parle-nous de cette communauté.

Tribu Zen est composée de nombreuses femmes déjà engagées au quotidien. Elles ont adopté cette dynamique de manière autonome sur base d'informations accessibles sur le web via des blogs et des articles. Certaines sont très engagées au quotidien : alimentation locale faite maison, jardinage, mise en conserve, [presque] zéro déchet, réduction de la consommation, fabrication de ses produits d'entretien, de toilette et cosmétiques, adoption de la mobilité douce, minimalisme.

« Les femmes sont les principaux vecteurs de la transition »

Certaines de ces femmes agissent aussi au niveau de leur communauté, de leur quartier, en participant à des jardins partagés, en gérant des repair cafés, en animant des ateliers, en lançant des écoles alternatives. Tribu Zen est aussi composée de femmes qui ont conscience qu'il est grand temps d'apporter une contribution consistante et qui, pour diverses raisons, n'ont pas encore franchi le pas. Plus directement, j'aide les femmes sensibilisées et qui n'y parviennent pas, à se lancer grâce à une formation que j'ai créée avec mes étudiants et qui répond donc exactement aux besoins des personnes qui veulent s'y mettre. Cette formation permet de faire un reset mental et de ne pas regretter l'ancien mode de vie.

Qu'est-ce qui t'a donné l'envie de créer le Sommet de la Transition ?

Ce type d'événement met la communauté en effervescence : se concentrer sur un sujet pendant quelques jours permet de l'approfondir et de choisir de l'embrasser dans sa vie en sachant de quoi il s'agit. De plus, on a affaire à des intervenants généreux, qui dégagent un amour et un dévouement qui ne peuvent que bouleverser. C'est aussi un moyen de diffuser largement l'idée de la transition et de faire de la sensibilisation à grande échelle. L'idée, c'est aussi que les personnes qui ont l'info relative au Sommet la fassent circuler de manière à ce qu'un maximum de gens y participent.

Pourquoi axer la notion de transition vers les femmes ?

On est face à un phénomène d'une ampleur telle que tout le monde doit le savoir : les femmes sont les principaux vecteurs de la transition.

En effet, tous les mouvements qui relèvent de la contribution reposent à minimum 70% sur les épaules de femmes.

Des exemples : le mouvement de la transition lui-même, celui des citoyens en faveur des migrants à Bruxelles, le mouvement végane porté par des blogs de cuisine animés à 95% par des femmes.

Du fait qu'à 80%, elles gèrent l'intendance domestique, les femmes tiennent le levier du changement entre leurs mains. Elles l'ignorent parce que, depuis des millénaires, le travail non rémunéré qu'elles effectuent au quotidien est minimisé, considéré comme sans valeur, y compris à leurs propres yeux.

En somme, les femmes sont aux avant-postes. Et elles doivent le savoir parce que ce combat-ci doit se jouer dans les maisons et, plus précisément, dans les cuisines.

Quelle est ta définition personnelle de la Transition ?

C'est le fait d'instaurer maintenant, ensemble, les conditions de notre résilience pour embrasser l'avenir de façon responsable. Il est temps de restaurer l'être ensemble, l'entraide, les rapports de bon voisinage, la bienveillance au niveau local pour construire ensemble l'avenir dont nous rêvons, avec ou sans le monde politique.

Tu as réalisé une série d'entretiens. Quelle est la personne qui t'a le plus marquée ?

Je vais plutôt mentionner trois noms de personnes qui m'ont bouleversée à des titres divers : Raphaël Lafontaine, le co-fondateur de 3 Pommes, un visionnaire puissant qui rend possible la résilience

BIOINFO

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

de nombreux jeunes qui, sans lui, auraient sans doute une vie difficile. J'ai aussi été touchée par la tendresse de Julien Peron et la vision claire de Julie Dedry qui semblent tous deux être nés éveillés.

Quelles sont les autres personnalités qui participent au sommet ?

Il existe un lien organique entre sa propre transition à soi, la transformation de son lien aux autres et notre lien à la biosphère. Et certaines personnes ne parviennent pas à se lancer parce qu'elles sont bloquées du fait de leur mode de vie. À côté des intervenants qui nous parlent frontalement de la transition écologique, j'ai donc choisi des personnes qui incarnent la transition de vie et la transition sociale : s'ils sont des modèles et véhiculent des messages qui inspirent, malgré leur envergure, la plupart de nos intervenants ont aussi connu des mutations existentielles qui les rendent très proches de nous.
Nous commençons par des sujets relevant de l'action et de la consommation avec **Sylvie Kaye**, **Anne-Sophie Droulez**, **Lucienne Strivay** et **Julie Dedry**. Avec **Yannick Alain**, **Jean-Jacques Crèvecœur** et **Ilios Kotsou**, nous passons à des sujets relevant plus de l'être, du rapport à soi, qui est indissociable du lien aux autres.
Le mouvement suivant nous permet d'aborder la charge mentale, le frein principal à la transition personnelle et écologique. Nos guides seront **Danielle Bajomée**, **Isabella Lenarduzzi**, **Christiane Thiry** et **Maryse Lehoux**.

L'amour et le couple figurent parmi les principaux leviers à mobiliser pour opérer une transition. Nous en parlerons avec **Sophie Mercier**, **Jacques Mercier** et **Thomas d'Ansembourg**.

Parce que l'avenir demande des adultes émancipés, responsables et bienveillants, nous parlerons d'éducation avec **Julien Peron**, **Tarisayi de Cugnac**, **John Rizzo** et **Raphaël Lafontaine**. Enfin, last but not least, nous parlerons de transition écologique avec **Rob Hopkins**, le fondateur du mouvement, avec **Mayliss François** du Réseau Transition belge et avec **Gauthier Chapelle** complice de **Pablo Servigne**, la décision doit encore se prendre.

Quel(s) souhait(s) as-tu pour l'avenir ?

Je rêve qu'un maximum de gens découvrent le bonheur de la frugalité. Comme le dit Anne-Sophie Droulez, "less is more" : le dépouillement, c'est le vrai chemin vers notre richesse.

La consommation, c'est une affaire de femmes. Je rêve que les femmes prennent la responsabilité de chacun de leurs actes d'achats et renoncent, ou modifient ces choix quand leur intégrité, celle de leurs proches et celle d'autres êtres vivants est bafouée.

À partir du mois prochain, Patricia entrera dans le vif du sujet et vous proposera, à travers ses articles, des pistes pour vous guider. La transition est en marche !

Fanny Antoine

Informations

Le Sommet aura lieu du 15 au 28 novembre via le web > **http://bit.ly/Sommet-Tr**

Patricia Mignone
0478 43 68 48 - Patricia@tribu-zen.com

LULU MAGAZINE

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Lulu magazine

Date : **01/10/2018**
Page : **70-74**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **15000**
Audience : **0**
Size : **1601 cm²**

Femmes en réseau

Quand des passionnées et des passionnantes tissent ensemble une toile résolument féminine.

Quasi inexistants il y a quinze ans, les réseaux féminins jouent maintenant un rôle clef pour aider les femmes à faire progresser leur carrière et valoriser leur potentiel. Le networking ou réseautage est fondamental dans le monde professionnel d'aujourd'hui. Et plus que jamais pour les femmes !

On ne le sait que trop bien.

être une femme peut encore être un handicap dans un parcours professionnel. Face à ce constat révoltant, les femmes se regroupent en réseaux et se donnent ainsi la possibilité de partager leurs expériences et les pratiques adéquates pour dépasser les obstacles et avancer dans leur projet. Peu importe le domaine, il est plus que jamais nécessaire d'être connecté, de s'entraider, de se former, de s'entourer de sensibilités similaires et de faire les bonnes rencontres.
Les réseaux professionnels de femmes favorisent une application bienveillante du réseautage qui fait trop souvent défaut.

De manière générale, les femmes viennent y chercher les clés pour mieux comprendre le rôle de la femme dans l'entreprise, comment se décline le leadership au féminin, comment s'imposer dans un monde des affaires réservés aux hommes. Elles sont aussi en recherche d'outils pour gagner en confiance.
Blocage culturel, peur de l'échec, pudeur, elles ont souvent des difficultés à utiliser leurs carnets d'adresses et user de leur influence, à la différence de leurs collègues masculins plus confiants en leurs capacités et qui ont une conception bien plus utilitariste du networking.
Il existe aujourd'hui de nombreuses plateformes ou réseaux physiques. Le but n'est pas de les recenser tous mais de vous donner une idée de ce qu'ils peuvent apporter. Ils ont un tronc commun mais se différencient par leur structure, leur organisation ou encore leur spécialité.
A chacune d'identifier celui qui sera le plus en adéquation avec elle-même, avec son activité, son style de vie, son âge...

Florence Blaimont / Coach Wowc

LULU MAGAZINE

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

On citera la communauté **WoWo**, les **WonderFul Women**, née de l'idée de Nathalie Van Eechkoudt de créer un réseau informel basé sur le partage, l'entraide et l'échange. Aujourd'hui repris par Florence Blaimont, coach et auteur, il ne cesse de s'agrandir - plus de 400 membres - et prône une philosophie d'empowerment. Aider les femmes porteuses de projets à prendre confiance et à développer leurs talents, c'est le leitmotiv de la maison. Et parce que la visibilité est un pilier de la réussite, WoWo utilise pas moins de quinze canaux de communication. Le réseau organise régulièrement des formations et des événements.
Les WoWo sont connectées : site web, Facebook, LinkedIn, chaîne YouTube. Elles ont aussi leur magazine en ligne et en version papier!

JUMP se veut un soutien dans l'accès à l'autonomie des femmes. C'est Isabella Lenarduzzi, cheffe d'entreprise militante de l'entrepreneriat au féminin qui a fondé le réseau JUMP.
Cette association travaille pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Elle offre des services de consulting et des ateliers sur-mesure pour les entreprises et propose un forum annuel dans 3 grandes villes : Bruxelles, Paris et Lyon.
Loin de prôner un féminisme virulent, les objectifs de JUMP sont au contraire de progresser vers l'inclusion et la mixité et de promouvoir l'égalité des genres dans l'économie. Selon JUMP - et nous on est bien d'accord - la performance des entreprises serait renforcée par une mixité plus équilibrée.
JUMP est sur Facebook, LinkedIn, Twitter ou encore You Tube

LULU MAGAZINE

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

f.a.r. pour femmes actives en réseau, est une communauté active ouverte à toutes les femmes, tant salariées que cheffes d'entreprises ou simplement passionnées. Dans un esprit convivial, ce réseau a la volonté de promouvoir les femmes par l'échange de bons plans et d'expériences au travers de dîners, de petits-déjeuners, de conférences, de rencontres. Ses valeurs ? Assurer l'équilibre et le progrès dans une société où les femmes sont valorisées par les femmes et les hommes. Trouver sa voie, la poursuivre sereinement, aider d'autres femmes à prendre leur place, c'est aussi l'objectif de ce réseau.
Site web, page Facebook, chaîne YouTube pour vous servir.

Le **Réseau Diane**, les femmes entrepreneuses de l'UCM.
L'UCM, l'Union des classes moyennes, est une asbl wallonne et bruxelloise de défense et de représentation des indépendants. Le réseau Diane en est une extension qui vise à favoriser l'autonomisation des femmes indépendantes, cheffes d'entreprise, femmes artisans et titulaires de professions libérales… Diane propose un accompagnement, de la création à la croissance de l'entreprise et concrètement, un agenda truffé d'ateliers, de conférences, de visites d'entreprises, de business lunchs. Le but est de créer et installer des connexions qui vont apporter un plus au développement économique des femmes. Pour Diane, pas de réseau, pas de business. Le message fait aux femmes est qu'il est faux de penser que l'on a besoin de personne pour être autonome et lancer sa propre boîte. Au contraire, il faut absolument éviter l'isolement et le repli.

LULU MAGAZINE

01.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

BEABEE est plutôt un cercle d'affaires au féminin. Né il y a un an sous la houlette de Béa Ercolini et Dominika Herzig, BEABEE veut souligner des valeurs comme la compétence, l'ambition, le dynamisme et la bienveillance.
Régulièrement, des petits-déjeuners, des lunchs, des dîners sont organisés, avec des invités prestigieux, des artistes, des créatrices, des auteures, des cheffes d'entreprise, des cheffes... Béa et Dominika mettent leur carnet d'adresse, leurs réseaux et leur expertise à la disposition des membres. Chez BEABEE, on parle tant boulot que littérature, tant business que vernis à ongles. On y rentre pour checker ses mails ou manger un sandwich et rencontrer des femmes passionnantes et inspirantes. « Business & Being » comme elles disent.

On pourrait encore citer **Mompreneurs**, qui soutient les mamans entrepreneuses, **Women Businness Angels**, **Women in Business**, **PWI** (Professional Women International Brussels), **Women on Board**, plutôt dédié à l'accès des femmes à des postes de direction, etc... Renseignez-vous. Suivez votre instinct. Votre choix sera le bon !

Wowo
Rue Darwin 65, 1050 Bruxelles
0497 556 506

Jump
info@jump.eu.com
02 346 32 00 ou 02 346 38 00

FAR
www.reseau-far.be

Reseau Diane
reseaudiane@ucm.be
0498 627107

Beabee
367 Avenue Louise, 1050 Bruxelles

BEABEE.ME

- 74 -

L'ECHO

10.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **10/10/2018**
Page : **3**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Lauwers, Michel**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **227 cm²**

Trois CEO femmes dans le Bel 20

Ilham Kadri rejoint Dominique Leroy et Isabelle Kocher dans le rôle de pionnière des sociétaires du Bel 20 à Bruxelles. Un mieux, mais il reste du chemin à parcourir.

MICHEL LAUWERS

La nomination d'Ilham Kadri à la tête de Solvay fait monter... en flèche le nombre de CEO féminins dans les sociétés cotées composant l'indice Bel 20: on passe en effet de deux à trois (avec Dominique Leroy chez Proximus et Isabelle Kocher chez Engie), et même d'une à deux si l'on se limite aux entreprises belges... Toutefois, comme le souligne Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump: *«C'est une super nouvelle, mais c'est aussi l'arbre qui cache la forêt.»*

La loi belge imposant un quota d'au moins un tiers de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques n'est toujours pas entièrement appliquée, déplore-t-elle. Allusion, notamment, à AB InBev qui a profité de son retoilettage statutaire consécutif au rachat de SABMiller pour retarder de deux ans le délai d'application de la loi. En théorie, toutes les cotées belges devraient aujourd'hui compter un tiers de femmes dans leurs conseils d'administration. Un effort reste donc à fournir. Aux comités de direction des grandes entreprises, elles occupent actuellement 16% des postes: mieux qu'il y a dix ans, où le taux oscillait entre 9 et 10%, mais toujours peu en comparaison du taux d'emploi global de la gent féminine et de leur part dans la population des diplômés universitaires (60%). À l'échelle européenne, nous nous situons juste au-dessus de la moyenne, qui est de 15% des directeurs. Pas de quoi pavoiser...

Dans les pays voisins, la France se distingue favorablement avec 42% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées. Si les Français appliquent avec plus de zèle la loi Copé-Zimmermann, qui impose un quota de 40%, ils le doivent sans doute à l'existence de sanctions en cas de non-respect: la loi prévoit le gel des jetons de présence des administrateurs. Les Norvégiens se situent également à la tête du combat pour l'égalité des genres dans les fonctions dirigeantes.

«Si AB InBev était cotée en Norvège, la société se verrait pénalisée, estime Isabella Lenarduzzi. *Tout dépend au fond de la volonté politique. En Belgique, il n'y en a pas. Je vous rappelle que la N-VA et l'Open Vld avaient voté contre la loi sur les quotas, à l'exception de Gwendolyn Rutten. On n'a pas mis en place de contrôle ni de sanctions pour encadrer la loi. Résultat, les sociétés font ce qu'elles veulent. Elles ne bougent que lorsqu'elles sont soumises à forte pression médiatique et citoyenne.»* Ce qui explique que les sociétaires du Bel 20 se montrent globalement meilleures élèves que l'ensemble de la population des sociétés cotées: elles sont plus visibles.

Cela dit, que Solvay s'inscrive en pointe sur ce front constitue une agréable surprise. L'entreprise est plutôt réputée masculine, c'est une ancienne «boîte d'ingénieurs», un métier resté très «mâle» (20% de femmes seulement en Wallonie). Solvay a récemment entamé sa mue sur ce plan: elle a élargi son comité de direction en début d'année en y faisant entrer une première femme, en charge des ressources humaines. Elles y seront deux désormais. Le marché pourra y voir un signe que les choses commencent à changer. Diverses études montrent, pour rappel, qu'une direction diverse donne de meilleurs résultats en termes d'innovation, de bien-être et de performances.

16%

Les femmes occupent 16% des postes de direction parmi les grandes sociétés cotées en Belgique.

WWW.LECHO.BE

09.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **09/10/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **31319**
Size : **--**

https://images.lecho.be/view?iid=dc:133773969&context=ONLINE&ratio=16/9&width=815&u=1539101085000

Trois femmes CEO dans le Bel 20

09 octobre 201815:57

Ilham Kadri (Solvay), Isabelle Kocher (Engie) et Dominique Leroy (Proximus).

Ilham Kadri rejoint Dominique Leroy et Isabelle Kocher dans le rôle de pionnière des sociétaires du Bel 20 à Bruxelles. Un mieux, mais il reste du chemin à parcourir.

Avec la nomination d'**Ilham Kadri** à la tête de Solvay, le nombre de CEO féminins dans les sociétés cotées composant l'indice Bel 20 passe de deux à trois (avec Dominique Leroy chez Proximus et Isabelle Kocher chez Engie), et même d'une à deux si l'on se limite aux entreprises belges... Toutefois, comme le souligne Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de Jump: *"C'est une super nouvelle, mais c'est aussi l'arbre qui cache la forêt."*

16% de directrices

La loi belge imposant un **quota** d'au moins un tiers de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises publiques n'est toujours pas entièrement appliquée, déplore-t-elle. Allusion, notamment, à **AB InBev** qui a profité de son retoilettage statutaire consécutif au rachat de SABMiller pour retarder de deux ans le délai d'application de la loi.En théorie, toutes les cotées belges devraient aujourd'hui compter un tiers de femmes dans leurs conseils d'administration. Un effort reste donc à fournir.

Aux **comités de direction** des grandes entreprises, elles occupent actuellement 16% des postes: mieux qu'il y a dix ans, où le taux oscillait entre 9 et 10%, mais toujours peu en comparaison du taux d'emploi global de la gent féminine et de leur part dans la population des diplômés universitaires (60%). A l'échelle **européenne**, nous nous situons juste au-dessus de la moyenne, qui est de 15% des directeurs. Pas de quoi pavoiser...

Dans les pays voisins, la France se distingue favorablement avec 42% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées. Si les Français appliquent avec plus de zèle la loi Copé-Zimmermann, qui impose un quota de 40%, ils le doivent sans doute à l'existence de sanctions en cas de non-respect: la loi prévoit le gel des jetons de présence des administrateurs. Les Norvégiens se situent également à la tête du combat pour l'égalité des genres dans les fonctions dirigeantes.

"Pas de volonté politique"

"*Si AB InBev était cotée en Norvège, la société se verrait pénalisée*", estime Isabella Lenarduzzi. "*Tout dépend au fond de la volonté politique. En Belgique, il n'y en a pas. Je vous rappelle que la N-VA et l'Open VLD avaient voté* ***contre la loi sur les quotas****, à l'exception de Gwendolyn Rutten. On n'a pas mis en place de contrôle ni de sanctions pour encadrer la loi. Résultat, les sociétés font ce qu'elles veulent. Elles ne bougent que lorsqu'elles sont soumises à forte* ***pression médiatique*** *et citoyenne.*"

Ce qui explique que les sociétaires du Bel 20 se montrent globalement meilleures élèves que l'ensemble de la population des sociétés cotées: elles sont plus visibles.

Ceci dit, que Solvay s'inscrive en pointe sur ce front constitue une agréable surprise. L'entreprise est plutôt réputée **masculine**, c'est une ancienne "*boîte d'ingénieurs*", un métier resté très "*mâle*" (20% de femmes seulement en Wallonie). Solvay a récemment entamé sa mue sur ce plan: elle a élargi son comité de direction en début d'année en y faisant entrer une première femme, en charge des Ressources humaines. Elles y seront deux désormais.

Le marché pourra y voir un **signe** que les choses commencent à changer. Diverses études montrent, pour rappel, qu'une direction diverse donne de meilleurs résultats en termes d'innovation, de bien-être et de performances.

Michel Lauwers,

WWW.LECHO.BE

09.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

WWW.CIELFM.BE

10.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.cielfm.be

Date : **10/10/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

http://www.cielfm.be/les-femmes-a-la-conquete-du-bel20/

Les femmes à la conquête du Bel20?

10/10/2018 21:00 by Mahmoud Ali Views: 9

La nomination par Solvay d'Ilham Kadri à sa tête porte à 3 le nombre de femmes désormais à la tête d'une entreprise cotée en bourse chez nous (sur les 20 que compte le Bel20).

Les 2 autres femmes à la tête de société du Bel20 sont Dominique Leroy, dirigeante de Proximus et Isabelle Kocher pour Engie Electrabel.

3 femmes, sur 20 entreprises cotées, cela pourrait paraître anodin, et pourtant notre pays fait figure de bon exemple en la matière. Nos voisin français ne comptent qu'une femme à la tête d'une entreprise du CAC40 (Isabelle Kocher, pour Engie à nouveau) .

Le chemin reste encore long…

Pour le Bel20, la Belgique est donc un bon exemple… ce n'est pas le cas partout. Dans la majorité des entreprises, les femmes sont absentes des postes de direction.

Selon Isabella Lenarduzzi, experte des questions d'égalité de genre, fondatrice du réseau JUMP , structure européenne pour l'égalité des genres, il faut relativiser : « Alors que 60% des femmes sont diplômées, elles ne représentent que 16% dans les comités de directions. Ce n'est pas le plafond de verre, c'est un tuyau percé. Les entreprises ont été faites pour des hommes, pour d'autres » estime Isabella Lenarduzzi.

En matière de parité dans les entreprises, la Belgique n'atteint pas les quotas qu'elle s'était pourtant engagée à remplir : « Nous sommes à 28% de femmes cheffes d'entreprises ou équivalent….Nous devions atteindre les 33%. Nous stagnons, la France a fait bien mieux que nous en la matière, il y a aujourd'hui 40% de femmes à la tête des entreprises françaises » ajoute-t-elle.

Avoir une femme présidente, c'est un plus

Face à ce constat, s'ajoute les résultats de plusieurs études mondiales, notamment de l'OIT (organisation international du travail) des études qui prouvent que les résultats des entreprises ayant une femme à leur tête sont meilleurs.

Selon une étude de 2014, parmi les sociétés dont la capitalisation boursière dépasse 10 milliards de dollars, celles qui comptent au moins une femme au sein du conseil d'administration (CA) ont vu le cours de leur action afficher une performance supérieure de 5 %.

Reste donc, à crever ce fameux plafond de verre, dans l'intérêt de tous, hommes et femmes…

Vous l'aurez compris, si la nomination d'Ilham Kadri à la tête de Solvay est un beau signal, il reste un très long chemin avant que la parité soit mise en place partout.

WWW.RTBF.BE

10.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **10/10/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **120081**
Size : **--**

https://www.rtbf.be/info/economie/detail_les-femmes-a-la-conquete-du-bel20?id=10042164

Les femmes à la conquête du Bel20 ?

Maïté Warland
Publié le mercredi 10 octobre 2018 à 18h24

La nomination par Solvay d'Ilham Kadri à sa tête porte à 3 le nombre de femmes désormais à la tête d'une entreprise cotée en bourse chez nous (sur les 20 que compte le Bel20).

Les 2 autres femmes à la tête de société du Bel20 sont Dominique Leroy, dirigeante de Proximus et Isabelle Kocher pour Engie Electrabel.

3 femmes, sur 20 entreprises cotées, cela pourrait paraître anodin, et pourtant notre pays fait figure de bon exemple en la matière. Nos voisin français ne comptent qu'une femme à la tête d'une entreprise du CAC40 (Isabelle Kocher, pour Engie à nouveau) .

WWW.RTBF.BE

10.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le chemin reste encore long…

Pour le Bel20, la Belgique est donc un bon exemple… ce n'est pas le cas partout. Dans la majorité des entreprises, les femmes sont absentes des postes de direction.

Selon Isabella Lenarduzzi, experte des questions d'égalité de genre, fondatrice du réseau JUMP , structure européenne pour l'égalité des genres, il faut relativiser : "*Alors que 60% des femmes sont diplômées, elles ne représentent que 16% dans les comités de directions. Ce n'est pas le plafond de verre, c'est un tuyau percé. Les entreprises ont été faites pour des hommes, pour d'autres*" estime Isabella Lenarduzzi.

En matière de parité dans les entreprises, la Belgique n'atteint pas les quotas qu'elle s'était pourtant engagée à remplir : *"Nous sommes à 28% de femmes cheffes d'entreprises ou équivalent….Nous devions atteindre les 33%. Nous stagnons, la France a fait bien mieux que nous en la matière, il y a aujourd'hui 40% de femmes à la tête des entreprises françaises"* ajoute-t-elle.

Avoir une femme présidente, c'est un plus

Face à ce constat, s'ajoute les résultats de plusieurs études mondiales, notamment de l'OIT (organisation international du travail) des études qui prouvent que les résultats des entreprises ayant une femme à leur tête sont meilleurs.

Selon une étude de 2014, parmi les sociétés dont la capitalisation boursière dépasse 10 milliards de dollars, celles qui comptent au moins une femme au sein du conseil d'administration (CA) ont vu le cours de leur action afficher une performance supérieure de 5 %.

Reste donc, à crever ce fameux plafond de verre, dans l'intérêt de tous, hommes et femmes…

Vous l'aurez compris, si la nomination d'Ilham Kadri à la tête de Solvay est un beau signal, il reste un très long chemin avant que la parité soit mise en place partout.

PARIS MATCH

11.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Paris Match

Date : **11/10/2018**
Page : **116-117**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **--**

Circulation : **48074**
Audience : **294565**
Size : **1129 cm²**

LES SOIRÉES

La Patinoire royale/Galerie Valérie Bach, et le très beau décor de l'hommage à Diane von Fürstenberg.

Un éventail de femmes exceptionnelles: Elodie Ouédraogo (athlète belge, championne du monde, médaille d'or du 4 x 100 m), Veerle Windels (journaliste), Chantal Pattyn (directrice de la culture à la VRT) et Caroline De Mulder (écrivain belge).

Une soirée pleine de glamour.

Gerald Watelet avec la comtesse Christophe d'Ansembourg et Typh Barrow.

1. Valérie Bach entourée de Diane von Fürstenberg et de Greta Marta (propriétaire des magasins DVF en Belgique). 2. Diane von Fürstenberg et Marie-José Simoen (Collège de Belgique de l'Académie royale de Belgique). 3. Gerald Watelet

DIANE VON FÜRSTENBERG

En créant la robe portefeuille en 1974, Diane von Fürstenberg a fait rayonner le savoir-faire belge dans le monde entier. Née en 1946 à Bruxelles, la Belgo-Américaine a fréquenté le lycée Dachsbeck à Bruxelles. Elle est partie en Amérique à 22 ans et y a bâti sa carrière comme créatrice de mode. Elle est aujourd'hui mondialement connue. En la faisant citoyenne d'honneur de la ville, la capitale de l'Europe l'a fêtée pour son engagement à promouvoir Bruxelles dans le monde. « Je dois avouer que j'ai reçu beaucoup de médailles, mais celle-ci me touche beaucoup. Cela me ramène à mon enfance. J'ai vécu les douze premières années de ma vie dans ma ville, mon tout », explique-t-elle. Un événement était donné en son honneur, réunissant quelques femmes exceptionnelles (chanteuse, écrivain, athlète médaillée olympique ou journalistes) à la Patinoire royale. Diane von Fürstenberg a notamment habillé Madonna, Jennifer Lopez, la duchesse de Cambridge ou encore l'ancienne First Lady Michelle Obama. Ses créations sont distribuées dans 70 pays, à travers quelque 1500 points de vente. ■

PARIS MATCH

11.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

L'événement à la Patinoire royale.

entouré d'Axelle Andrien (Champagne Laurent-Perrier Belgique) et de Diane von Fürstenberg. 4. M^me Olivier Croonenberghs et Sarah Haffin (film production consultant). 5. Marie-France Botte et Greta Marta. 6. Diane von Fürstenberg et Sylvie Lausberg (Conseil des femmes francophones de Belgique). 7. Gerald Watelet avec Marie-France Botte et Valérie Bach. 8. Greta Marta entourée par la comtesse Henri t'Kint de Roodenbeke et par Marie-Christine De Meulder. 9. La façade de la Patinoire royale. 10. La galeriste Ingrid Deuss et Veerle Windels. 11. Diane von Fürstenberg et la baronne Corinne Hubinont. 12. Typh Barrow et Isabella Lenarduzzi (entreprise sociale Jump).

Ci-dessous, l'équipe de « C'est du Belge » en tournage pour le magazine vedette de la RTBF.

©François Lalouette

TYPH BARROW LE DIAMANT DE L'ANNÉE

La chanteuse Typh Barrow était l'une des plus entourée au rendez-vous fixé avec Diane von Fürstenberg. Et pour cause : sorti au début de l'année, son album « Raw » fait partie des meilleures ventes de 2018 et elle a été choisie pour succéder à l'emblématique B.J. Scott dans « The Voice 8 » à la RTBF. A 30 ans, la Bruxelloise se révèle au grand jour. Mais le succès ne la bouscule pas, sans doute en raison des épreuves du passé. « Je vais vous décevoir, je ne peux pas tout chanter, c'est d'ailleurs ce qui m'a amenée à composer », a-t-elle confié à Charles Van Dievoort de La Libre Belgique. « A mes débuts, j'étais très complexée par ma voix. J'essayais de chanter du Mariah Carey, du Céline Dion et du Whitney Houston. Je l'ai esquintée tellement j'avais une voix plus masculine que féminine. Psychologiquement, ça n'a pas été facile. A 12-13 ans, j'ai été chez un ORL pour faire analyser mes cordes vocales et il m'a dit que j'avais sur celles-ci ce qu'une grosse fumeuse de 40-50 ans a généralement. Je me suis dit que ma voix était à l'image de ce que je suis : une vieille âme avec pas mal de testostérone. Mais maintenant, je m'amuse et je me sens bien parce que ce sont mes propres chansons. Ma voix et moi, on a eu un parcours difficile. J'ai désormais une hygiène de vie très saine et je la bichonne comme les muscles d'un sportif. »

Typh Barrow et Diane von Fürstenberg.

AGENDA.BRUSSELS.BE

15.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Agenda.brussels.be

Date : **15/10/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://agenda.brussels/fr/event/456345/business-woman-afterwork.html

Business Woman Afterwork

Prochaine date: 18 oct. 2018

Isabella Lenarduzzi

A partir de 18h : Accueil et « beauty corner » pour commencer par un moment « cocooning »
A partir de 19h30 : Conférence d'Isabella Lenarduzzi
A partir de 20h45 : Networking et échanges Fin prévue : vers 22h (le Restaurant Viage reste ouvert de 18h à 3h)

A toutes les femmes exceptionnelles,

Après le succès des dernières éditions des BUSINESS WOMAN AFTERWORK, VIAGE a le grand plaisir d'organiser deux nouveaux rendez-vous cet automne:

Nous avons le plaisir d'accueillir JUMP et sa fondatrice, Isabella Lenarduzzi, pour vous proposer des conférences sur des sujets qui parlent à toutes les femmes actives !

Les femmes d'aujourd'hui combinent travail, famille, loisirs, … et souvent même

AGENDA.BRUSSELS.BE

15.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plusieurs casquettes qui font de chacune d'entre elles des femmes EXCEPTIONNELLES.
Pour leur rendre hommage, Viage organise deux soirées « entre filles » pour se faire du bien.

Animations

jeudi 18 octobre 2018
Portes 18:00
Début 18:00
Fin 22:00
jeudi 22 novembre 2018
Portes 18:00
Début 18:00
Fin 22:00

Grand Casino Brussels
Boulevard Anspach, 30
1000 Bruxelles
02/3000100
marketing@viage.be
https://www.ticketshark.be/store/viage/event/9420275290

Tarifs
Normal: 10€

LE SOIR

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **17/10/2018**
Page : **4-5**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Blogie, Elodie**

Circulation : **64681**
Audience : **412900**
Size : **1470 cm²**

Plus de femmes élues, mais pas davantage de femmes bourgmestres

L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est comme conduire une voiture sur une forte pente, nous avait un jour confié Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau « Jump » pour un article. *Si on n'a pas constamment le pied sur l'accélérateur, elle recule !* » Dans le registre politique, appuyer sur le champignon se concrétise par des dispositifs contraignants, visant, par exemple, à la parité sur les listes électorales. Le scrutin des communales était ainsi le premier à imposer le système de la « tirette » sur les listes, à savoir non seulement la parité mais aussi l'alternance entre les candidats et les candidates, afin d'éviter que la gent féminine ne se retrouve en queue de peloton... Un système payant : à Bruxelles, 48,8 % des élus sont désormais des élues. Du côté wallon, on pointe à 38,6 % et à 43 % aux provinciales.

Le rôle des partis

Pour Émilie Van Haute, politologue au Centre d'Étude de la Vie Politique (CEVIPOL) de l'ULB, cette augmentation de la présence féminine apparaît certes comme le résultat de ce système de tirette, mais tient également à la politique menée par les grands vainqueurs des élections : *« Ecolo et, dans une moindre mesure, le PTB, ont placé de nombreuses femmes en tête de liste. À Bruxelles, par exemple, sur sept listes présentées, le PTB a placé trois femmes en première position. »* Résultat : dans la capitale, 70 % des élus verts sont des femmes. Quant au différentiel entre la capitale et la Wallonie, il s'explique par la taille des conseils communaux, précise Émilie Van Haute. Dans des communes moins peuplées, les conseils communaux comptent, en proportion, moins d'élus. Lorsqu'une liste obtient un seul élu, il s'agit souvent d'un homme.

Lorsqu'on recense la proportion de bourgmestres de sexe féminin, le tableau s'avère moins rose. À Bruxelles, on ne dénombrera plus qu'une seule bourgmestre sur 19 communes : Catherine Moureaux, à Molenbeek. Tandis qu'en Wallonie, elles seront 46... pour 262 entités. La conséquence logique du faible nombre de femmes têtes de liste : elles n'étaient que 22 % dans le sud du pays et 27 % dans la capitale. Émilie Van Haute pointe diverses responsabilités. Tout d'abord, l'importance des bourgmestres sortants, souvent masculins, qui se représentent, avec un taux de réélection important. Le rôle des partis dans la composition de ces listes et donc la reproduction de cet écart de genre : *« D'autant plus qu'on observe que les femmes sont plus souvent têtes de liste là où les probabilités que le parti entre dans la majorité sont plus faibles »*, précise la chercheuse. Ensuite, le mode de désignation des bourgmestres joue un rôle. En Wallonie, est désigné bourgmestre celui ou celle qui obtient le plus de voix de préférence sur la liste la plus plébiscitée. À Bruxelles, par contre, on fonctionne toujours par négociation entre les différents partis formant une majorité. *« Or, on retrouve aussi beaucoup de cas de bourgmestres sortant qui désignent leur héritier, plus souvent masculin. Dans une série de cas, les héritiers désignés font moins de voix que certaines femmes de la même liste. »* Enfin, dernier élément pour Émilie Van Haute : les scrupules de certaines femmes à s'imposer. Des candidates qui estimaient ne pas être à leur juste place ont ainsi préféré quitter le navire...

« Les femmes acceptent ce qu'on leur donne »

C'est sur ce point qu'Assita Kanko, ancienne conseillère communale MR à Ixelles (elle ne s'est pas présentée lors de ce scrutin), insiste. Avec l'incubateur qu'elle a créé, baptisé « Polin », elle organise des formations, du coaching pour aider les femmes à entrer et à progresser en politique. *« Les femmes doivent encore surmonter de nombreuses barrières internes. Nous organisons notamment des workshops pour apprendre aux femmes à négocier. Trop souvent, elles acceptent simplement ce qu'on leur donne, même si elles désirent plus. Comme on nous donne souvent les restes, en s'attendant à ce que nous soyons contentes, on en vient à penser que c'est ce que nous méritons. Nous devons prendre nos places à l'intérieur des partis ! »* Car les freins, au sein de ces partis, demeurent, assure cette féministe assumée : sexisme, blagues lourdes, remarques désobligeantes, etc. *« Plus globalement, il y a des gens qui veulent garder leurs privilèges,* résume Assita Kanko. *D'où l'importance d'atteindre une certaine masse critique pour normaliser la participation des femmes à la politique. »*

Car si peu de femmes sont élues, c'est aussi que peu d'électeurs et d'électrices votent délibérément pour des femmes. Nous avons ainsi calculé qu'en Wallonie, on a davantage voté pour des femmes que pour des hommes dans 29 communes. Partout ailleurs, ce sont les hommes qui remportent le plus de voix de préférence. Sans surprise, les communes dont les femmes ont été plus largement plébiscitées sont celles où elles sont devenues bourgmestres. *« Dans la tête des gens, le pouvoir est encore associé à un costume et une cravate plutôt qu'à du rouge à lèvres et des talons,* déplore Assita Kanko. *On vote donc bien pour des hommes en partie parce qu'ils sont des hommes. On nous rétorque que par contre, on ne va pas voter pour des femmes juste parce qu'elles sont des femmes ! On a un vrai problème dans notre conception du pouvoir. »*

LE SOIR

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

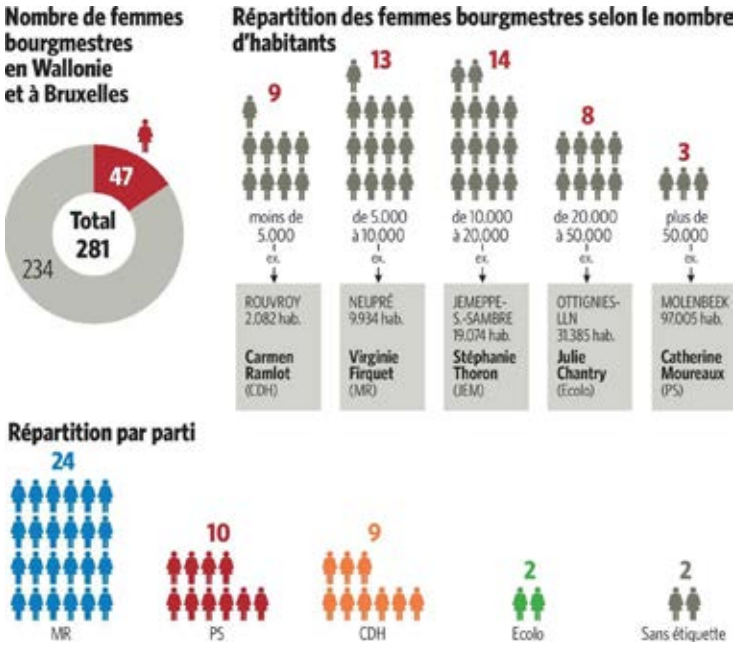
JUMP

Bourgmestres dans de petites localités

Ce pouvoir s'avère aussi variable selon qu'il est aux mains d'hommes ou de femmes. Ainsi les bourgmestres féminines dirigent surtout des petites localités. Près de la moitié des femmes bourgmestres en Wallonie gèrent des communes de moins de 10.000 habitants. Et elles ne sont que trois, à Bruxelles et en Wallonie, à s'occuper de plus de 50.000 citoyens. Les sept plus grandes villes wallonnes restent aux mains d'hommes. Pour Emilie Van Haute, cela dénote encore *« une difficulté à intégrer la dimension de genre dans les lieux où le pouvoir est le plus concentré. »*

Reste désormais à constituer les collèges communaux. Les femmes devraient y être davantage représentées. Avec des différences entre les régions cependant : en Wallonie, ces collèges doivent compter au maximum deux tiers d'élus du même sexe. À Bruxelles, ils devront être paritaires. *« Dans certains pays, cette exigence de parité se retrouve, de façon formelle ou informelle, dans tous les exécutifs,* pointe la politologue de l'ULB. *À nouveau, il n'est pas anodin qu'on commence par le niveau communal, où les enjeux de pouvoir sont moins cruciaux… »* ■

ELODIE BLOGIE



LE SOIR

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

CATHERINE MOUREAUX (PS)

La future bourgmestre de Molenbeek est la femme qui a recueilli le plus de voix de préférence. © MATHIEU GOLINVAUX.

« Les femmes politiques doivent se soutenir »

Avec ses 7.133 voix de préférence, elle est la première femme plébiscitée directement par les électeurs du côté francophone du pays. À la tête d'une commune de 97.000 habitants, elle est aussi l'élue qui gouvernera la commune la plus peuplée. Une femme bourgmestre pour 19 communes bruxelloises, « *c'est très peu* », regrette la socialiste Catherine Moureaux. « *Des mécanismes ont été mis en place pour imposer la parité sur les listes, et ce sont de bons mécanismes. Les partis ont fait des efforts, mais il faut être réaliste : il subsiste une prédominance masculine au pouvoir, comme dans les entreprises, les cours de récréation.* » Si elle ne se souvient pas avoir fait directement l'objet d'attaques sexistes, la future bourgmestre de Molenbeek se veut lucide : « *Il y a des obstacles, et du sexisme en politique : lors de leurs prises de parole, les femmes sont plus interrompues, moquées.* » C'est d'autant plus vrai lorsqu'on grimpe les échelons : « *Plus je progresse, plus je me surprends à me demander, au terme d'une réunion ou lors de débats, si j'aurais été plus écoutée, si j'aurais obtenu davantage, en étant un homme.* » Pour Catherine Moureaux, il est donc essentiel qu'au-delà des appartenances politiques, les femmes se soutiennent mutuellement. Elle-même est déjà intervenue pour des collègues qui se faisaient chahuter. « *Il est important que les femmes se réunissent entre elles pour en parler, ce qui n'est pas facile dans notre système particratique* », conclut-elle.

E.BL.

LE SOIR

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

ISABELLE SIMONIS (PS)

« Tendre vers des exécutifs paritaires »

Isabelle Simonis va quitter son poste de ministre des Droits des femmes à la Fédération Wallonie-Bruxelles pour devenir bourgmestre de Flémalle.

Que vous inspire la proportion de femmes élues et de femmes bourgmestres ?

Quand on regarde les chiffres de 2012 et de 2018, on a beaucoup plus de femmes élues. C'est très positif, même s'il y a toujours un réflexe de vote pour les têtes de liste et que les têtes de liste étaient surtout masculines. Désormais, il va falloir composer des collèges communaux, qui, j'en suis certaine, seront beaucoup plus féminins.

Faire de la politique en étant une femme reste plus compliqué ?

Ça l'est de moins en moins. Depuis quinze ans, j'observe une évolution et dans le monde politique et dans la population. Il y a une grande adhésion aux femmes qui font de la politique. Même si, chaque fois qu'il s'agit de se partager le pouvoir, cela reste compliqué. Cela ne vaut pas que pour le monde politique. Mais nous devons donner l'exemple et entamer des dynamiques positives pour renforcer les femmes partout où elles se trouvent.

Les partis politiques en font-ils assez ? Ce sont eux qui placent des hommes en tête de liste…

Plus il y aura de femmes dans les collèges, plus elles seront visibles dans la politique communale et plus elles pourront facilement revendiquer des têtes de liste dans leurs partis. C'est lent, c'est vrai, mais nous sommes dans un cycle qui ne va pas s'arrêter. Ma volonté, comme celle de mon parti, est qu'on arrive à la parité à différents niveaux de pouvoir. On devrait pouvoir avancer pour que les exécutifs, à l'issue du scrutin du mois de mai, tendent vers la parité, voire le soient réellement.

E.BL.

La socialiste va quitter son poste de ministre des Droits des femmes pour son maïorat à Flémalle. © PHOTONEWS

LE SOIR

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

BRIGITTE AUBERT (CDH)

Brigitte Aubert est l'une des trois femmes à la tête d'une entité de plus de 50.000 habitants, avec Catherine Moureaux et Muriel Targnion à Verviers. © BL.

« L'héritage des générations précédentes »

C'est dans de tristes circonstances, suite à l'assassinat du maïeur Alfred Gadenne en 2017, que Brigitte Aubert, alors échevine, est devenue bourgmestre de Mouscron. Lors du scrutin de dimanche, elle a recueilli 4.500 voix de préférence et son parti, le CDH, a conservé la majorité absolue. Pour les six prochaines années, elle continuera donc à diriger cette commune de 58.234 habitants. Si elle refuse de porter trop d'attention au genre ou au sexe des personnes, elle estime cependant que l'imposition de la parité sur les listes est une bonne chose : *« De cette façon, on souligne vraiment la mixité, là où, auparavant, c'était juste les hommes qui avaient le pouvoir. »* Certes, lorsqu'il s'agit de ceindre l'écharpe maïorale, *« c'est encore trop peu et trop lent »*, reconnaît la bourgmestre. Pour elle, il s'agit davantage d'une question de générations : *« La politique reste un milieu masculin, et il faudra encore du temps. Dans ma région, particulièrement, en Wallonie picarde, la jeunesse tarde à arriver. On fait confiance à l'expérience et beaucoup de bourgmestres sont des hommes, présents depuis de nombreuses années. Le manque de mixité est donc aussi un héritage des générations précédentes. Dans les administrations, c'est la même chose. Même si, chez moi, ma directrice générale et ma directrice financière sont des dames. Mais ce n'était pas forcément un choix, ce sont elles qui ont réussi l'examen, qui avaient les meilleures compétences. »* Dans l'isoloir, la bourgmestre n'estime pas nécessaire d'inciter à voter spécifiquement pour des femmes : *« on vote pour la personne »*.

E.BL.

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **17/10/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

Communales 2018: davantage de femmes élues, mais pas beaucoup plus de femmes bourgmestres

MIS EN LIGNE LE 17/10/2018 À 06:00

Si la représentation des femmes dans les conseils communaux augmente, leur présence à la tête des communes, elle, ne varie pas vraiment. Elles seront 47 bourgmestres à Bruxelles et en Wallonie. Elles étaient 42 auparavant.

La future bourgmestre de Molenbeek est la femme qui a recueilli le plus de voix de préférence. - Mathieu Golinvaux

L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est comme conduire une voiture sur une forte pente, nous avait un jour confié Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau « Jump » pour un article. Si on n'a pas constamment le pied sur l'accélérateur, elle recule ! » Dans le registre politique, appuyer sur le champignon se concrétise par des dispositifs contraignants, visant, par exemple, à la parité sur les listes électorales. Le scrutin des communales était ainsi le premier à imposer le système de la « tirette » sur les listes, à savoir non seulement la parité mais aussi l'alternance entre les candidats et les candidates, afin d'éviter que la gent féminine ne se retrouve en queue de peloton... Un système payant : à Bruxelles, 48,8 % des élus sont désormais des élues, pour 41,5 % en 2012. Du côté wallon, on pointe à 38,6 % (contre 34,9 % en 2012) et à 43 % aux provinciales (contre 32,7 % en 2012).

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Le rôle des partis

Pour Émilie Van Haute, politologue au Centre d'Étude de la Vie Politique (CEVIPOL) de l'ULB, cette augmentation de la présence féminine apparaît certes comme le résultat de ce système de tirette, mais tient également à la politique menée par les grands vainqueurs des élections : « Ecolo et, dans une moindre mesure, le PTB, ont placé de nombreuses femmes en tête de liste. À Bruxelles, par exemple, sur sept listes présentées, le PTB a placé trois femmes en première position. L'augmentation des femmes élues tient donc aussi aux partis plébiscités. » Résultat : dans la capitale, 70 % des élus verts sont des femmes. Quant au différentiel entre la capitale et la Wallonie, il s'explique par la taille des conseils communaux, précise Émilie Van Haute. Dans des communes moins peuplées, les conseils communaux comptent, en proportion, moins d'élus. Lorsqu'une liste obtient un seul élu, il s'agit souvent d'un homme, plus fréquemment en tête de liste.

RTBF info
@RTBFinfo

Un élu sur deux est une femme à Bruxelles. Un record. Mais il n'y a qu'une seule femme parmi les 19 bourgmestres, remarque @vlamquin #Communales2018

11:38 AM - Oct 15, 2018

13 21 people are talking about this

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

CATHERINE MOUREAUX (PS)

La future bourgmestre de Molenbeek est la femme qui a recueilli le plus de voix de préférence. © MATHIEU GOLINVAUX.

« Les femmes politiques doivent se soutenir »

Avec ses 7.133 voix de préférence, elle est la première femme plébiscitée directement par les électeurs du côté francophone du pays. À la tête d'une commune de 97.000 habitants, elle est aussi l'élue qui gouvernera la commune la plus peuplée. Une femme bourgmestre pour 19 communes bruxelloises, « *c'est très peu* », regrette la socialiste Catherine Moureaux. « *Des mécanismes ont été mis en place pour imposer la parité sur les listes, et ce sont de bons mécanismes. Les partis ont fait des efforts, mais il faut être réaliste : il subsiste une prédominance masculine au pouvoir, comme dans les entreprises, les cours de récréation.* » Si elle ne se souvient pas avoir fait directement l'objet d'attaques sexistes, la future bourgmestre de Molenbeek se veut lucide : « *Il y a des obstacles, et du sexisme en politique : lors de leurs prises de parole, les femmes sont plus interrompues, moquées.* » C'est d'autant plus vrai lorsqu'on grimpe les échelons : « *Plus je progresse, plus je me surprends à me demander, au terme d'une réunion ou lors de débats, si j'aurais été plus écoutée, si j'aurais obtenu davantage, en étant un homme.* » Pour Catherine Moureaux, il est donc essentiel qu'au-delà des appartenances politiques, les femmes se soutiennent mutuellement. Elle-même est déjà intervenue pour des collègues qui se faisaient chahuter. « *Il est important que les femmes se réunissent entre elles pour en parler, ce qui n'est pas facile dans notre système particratique* », conclut-elle.

E.BL.

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Le rôle des partis

Pour Émilie Van Haute, politologue au Centre d'Étude de la Vie Politique (CEVIPOL) de l'ULB, cette augmentation de la présence féminine apparaît certes comme le résultat de ce système de tirette, mais tient également à la politique menée par les grands vainqueurs des élections : « Ecolo et, dans une moindre mesure, le PTB, ont placé de nombreuses femmes en tête de liste. À Bruxelles, par exemple, sur sept listes présentées, le PTB a placé trois femmes en première position. L'augmentation des femmes élues tient donc aussi aux partis plébiscités. » Résultat : dans la capitale, 70 % des élus verts sont des femmes. Quant au différentiel entre la capitale et la Wallonie, il s'explique par la taille des conseils communaux, précise Émilie Van Haute. Dans des communes moins peuplées, les conseils communaux comptent, en proportion, moins d'élus. Lorsqu'une liste obtient un seul élu, il s'agit souvent d'un homme, plus fréquemment en tête de liste.

RTBF info
@RTBFinfo

Un élu sur deux est une femme à Bruxelles. Un record. Mais il n'y a qu'une seule femme parmi les 19 bourgmestres, remarque @vlamquin #Communales2018

11:38 AM - Oct 15, 2018

13 21 people are talking about this

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Lorsqu'on recense la proportion de bourgmestres de sexe féminin, le tableau s'avère moins rose. À Bruxelles, on ne dénombrera plus qu'une seule bourgmestre sur 19 communes : Catherine Moureaux, à Molenbeek. Tandis qu'en Wallonie, elles seront 46... pour 262 entités. La conséquence logique du faible nombre de femmes têtes de liste, évidemment : elles n'étaient que 22 % dans le sud du pays et 27 % dans la capitale. Émilie Van Haute pointe diverses responsabilités. Tout d'abord, l'importance des bourgmestres sortants, souvent masculins, qui se représentent, avec un taux de réélection important. Le rôle des partis dans la composition de ces listes et donc la reproduction de cet écart de genre : « D'autant plus qu'on observe que les femmes sont plus souvent têtes de liste là où les probabilités que le parti entre dans la majorité sont plus faibles. Il reste une grande frilosité à placer des femmes en tête de liste », précise la chercheuse. Ensuite, le mode de désignation des bourgmestres joue également un rôle. En Wallonie, est désigné bourgmestre celui ou celle qui obtient le plus de voix de préférence sur la liste la plus plébiscitée. À Bruxelles, par contre, on fonctionne toujours par négociation entre les différents partis formant une majorité. « Or, on retrouve aussi beaucoup de cas de bourgmestres sortant qui désignent leur héritier, plus souvent masculin. Dans une série de cas, les héritiers désignés font en réalité moins de voix que certaines femmes de la même liste. » Enfin, dernier élément pour Émilie Van Haute : les scrupules de certaines femmes à s'imposer. Des candidates qui estimaient ne pas être à leur juste place ont ainsi préféré quitter le navire que de revendiquer la place à laquelle elles estimaient avoir droit.

« Les femmes acceptent ce qu'on leur donne »

C'est sur ce point qu'Assita Kanko, ancienne conseillère communale MR à Ixelles (elle ne s'est pas présentée lors de ce scrutin), insiste. Avec l'incubateur qu'elle a créé, baptisé « Polin », elle organise des formations, du coaching pour aider les femmes à entrer et à progresser en politique. « Les femmes doivent encore surmonter de nombreuses barrières internes. Nous organisons notamment des workshops pour apprendre aux femmes à négocier. Trop souvent, elles acceptent simplement ce qu'on leur donne, même si elles désirent plus. Comme on nous donne souvent les restes, en s'attendant à ce que nous soyons contentes, on en vient à penser que c'est ce que nous méritons. Des femmes qui sont venues nous voir ont ainsi mieux négocié leur place sur une liste électorale. Nous devons être proactives et prendre nos places à l'intérieur des partis ! » Car les freins, au sein de ces partis, demeurent, assure cette féministe revendiquée : sexisme, blagues lourdes, remarques désobligeantes, etc. « Plus globalement, il y a des gens qui veulent garder leurs privilèges, résume Assita Kanko. D'où l'importance d'atteindre une certaine masse critique pour normaliser la participation des femmes à la politique. »

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Car si peu de femmes sont élues, c'est aussi que peu d'électeurs et d'électrices votent délibérément pour des femmes. Nous avons ainsi calculé qu'en Wallonie, on a davantage voté pour des femmes que pour des hommes dans 29 communes. Partout ailleurs, ce sont les hommes qui remportent le plus de voix de préférence. Sans surprise, les communes dont les femmes ont été plus largement plébiscitées sont celles où elles se trouvaient en tête de liste et sont devenues bourgmestres. « Dans la tête des gens, le pouvoir est encore associé à un costume et une cravate plutôt qu'à du rouge à lèvres et des talons, déplore Assita Kanko. D'une certaine façon, on vote donc bien pour des hommes aussi parce qu'ils sont des hommes, même si c'est inconscient. On nous rétorque que par contre, on ne va pas voter pour des femmes juste parce qu'elles sont des femmes ! En tant que femmes, on remet notre avenir aux mains des hommes. On a un vrai problème dans notre conception du pouvoir »

Les femmes bourgmestres... de petites communes

Ce pouvoir, précisément, s'avère aussi variable selon qu'il est aux mains d'hommes ou de femmes. Ainsi les bourgmestres féminines dirigent surtout des petites localités. Près de la moitié des femmes bourgmestres en Wallonie gèrent des communes de moins de 10.000 habitants. Et elles ne sont que trois, à Bruxelles et en Wallonie, à s'occuper de plus de 50.000 citoyens. Les sept plus grandes villes wallonnes restent aux mains d'hommes. Il faut attendre Mouscron et Verviers pour voir émerger des femmes bourgmestres. Pour Emilie Van Haute, cela dénote encore « une difficulté à intégrer la dimension de genre dans les lieux où le pouvoir est le plus concentré. »

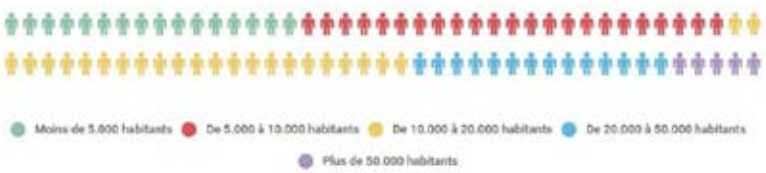
Reste désormais à constituer les collèges communaux. Les femmes devraient y être davantage représentées, certes. Avec des différences entre les régions cependant : en Wallonie, ces collèges doivent compter au maximum deux tiers d'élus du même sexe. À Bruxelles, ils devront être paritaires. « Dans certains pays, cette exigence de parité se retrouve, de façon formelle ou informelle, dans tous les exécutifs, pointe la politologue de l'ULB. À nouveau, il n'est pas anodin qu'on commence par le niveau communal, où les enjeux de pouvoir sont moins cruciaux... »

PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

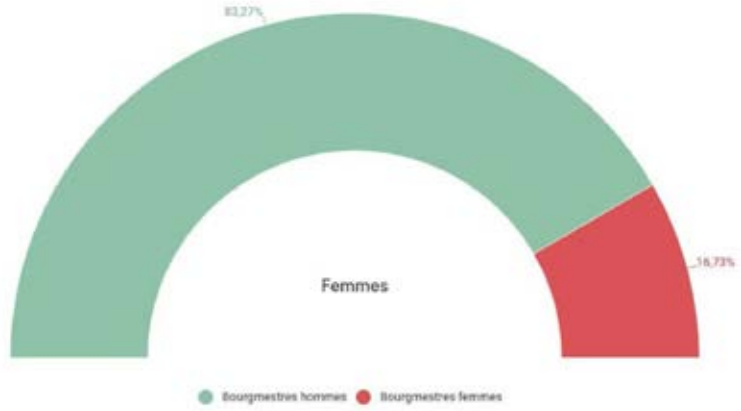
WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Seules trois femmes dans les communes de + de 50.000 habitants



Pour vous donner une idée de la taille des communes, citons quelques exemples. Dans la première catégorie (- de 5.000 habitants): Rouvroy et ses 2.082 habitants.
Dans la deuxième catégorie (de 5.000 à 10.000 habitants): Neupré et ses 9.934 habitants
Pour la troisième catégorie (de 10.000 à 20.000 habitants): Jemeppe-sur-Sambre et ses 19.074 habitants
Pour la quatrième catégorie (de 5.000 à 10.000 habitants): Orbignies-Louvain-la-Neuve et ses 31.385 habitants
Pour la dernière catégories (+ de 50.000 habitants): Molenbeek et ses 97.005 habitants

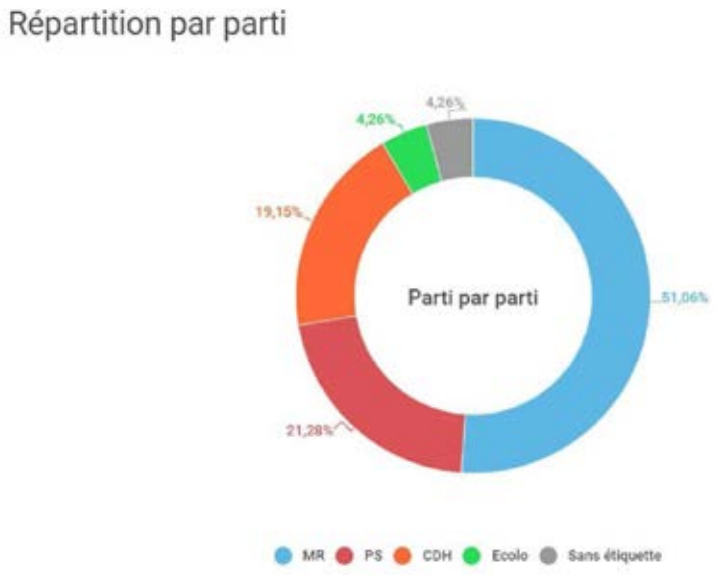
Nombre de bourgmestres femmes



PLUS.LESOIR.BE

17.10.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/11/2018**
Page : **49 in Work**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **19052**
Audience : **195610**
Size : **263 cm²**

Le jeudi, rendez-vous entre femmes actives !

Woman@Work s'invite au VIAGE - en collaboration avec JUMP et Marie-Claire - et donne rendez-vous les jeudis 18/10 et 22/11 à celles qui savent que l'empowerment des femmes peut changer leur destin !

Deux soirées pour se retrouver entre femmes qui jonglent entre leurs obligations et leur volonté de maintenir l'équilibre. Deux soirées pour échanger, apprendre, réseauter et se faire du bien. Pour ralentir le rythme le temps d'un joli moment de partage, pour croiser les visions et les aspirations de chacune.

Un beauty corner, ouvert dès 18 h, pour faire valoir le droit à prendre soin de soi, même quand les jours semblent être trop courts, une conférence d'Isabella Lenarduzzi (fondatrice de JUMP, qui travaille pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail) à 19 h 30, suivie d'un espace de conversation et de networking jusque 22 h.

Un programme parfait et un accès, jusqu'à 3 h du matin, au Restaurant Viage pour prolonger les discussions animées.

En pratique

La participation de 10 €, pour le jeudi 18/10 ou le jeudi 22/11, comprend : l'entrée à l'une des deux soirées et la participation à la conférence et aux activités, une carte de membre au VIAGE, un cocktail de bienvenue et des jetons pour une valeur de 5 €.

Pour 10 € de plus (soit 20 € en tout), un plat au choix au Restaurant Viage.

Envie d'être présente aux deux dates? Une participation de 15 € est alors demandée et comprend, en plus des avantages précédents, un goodie bag.

Où ?

Au VIAGE, 30 bd. Anspach, 1000 Bruxelles

Métro De Brouckère. Parkings à proximité : Ecuyer, Monnaie, De Brouckère.

Accès réservé aux personnes de plus de 21 ans munies de leur carte d'identité.

Inscription(s)

www.viage.be

PRESSE

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/11/2018**
Page : **4-5 in Work**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **--**

Circulation : **19052**
Audience : **195610**
Size : **489 cm²**

Les chiffres

4

fois plus de femmes dans les conseils d'administration en 10 ans (soit 27 % en 2018). Une avancée que l'on doit à la loi sur les quotas introduite en 2011 qui impose aux sociétés cotées de nommer au moins un tiers de femmes parmi leurs administrateurs.
(Source : *L'Echo*, juin 2018)

+ 20 %

C'est l'amélioration des performances d'une société qui met des femmes à des postes haut placés.
(Source : Enquête McKinsey *Gender diversity and corporate performance*)

80 %

C'est le nombre de femmes qui reconnaissent subir le « manterrupting », soit être interrompue, sans nécessité, par un homme quand elle parle.
(Source : Etude *Sexisme, bientôt fini ?* menée par Jump en 2016)

Exemple à suivre

Lyndsey Scott est belle et intelligente. Mannequin pour la lingerie Victoria's Secret, elle est également ingénieure informatique. Un talent qui n'a pas tardé à faire hausser les voix sexistes sur Instagram. Avec intelligence, elle a répondu à ces propos misogynes avec élégance : après avoir détaillé son impressionnant C.V., elle termine avec ironie : *« En lisant ces commentaires, je comprends mieux pourquoi 41 % des femmes dans des carrières techniques abandonnent à cause d'un environnement de travail hostile. »* K.-O. les trolls !

SHUTTERSTOCK

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La citation

«Si vous voulez que votre entreprise ait du succès, les femmes sont les meilleures.»

Les conseils de Jack Ma, fondateur et président du groupe de commerce en ligne Alibaba, 22e fortune mondiale, lors du 48e Forum économique mondial à Davos, en janvier 2018. Il avait déjà établi la clé de son succès en engageant un maximum de femmes.
(Source : www.numerama.com)

3 livres à (s')offrir d'urgence

Parce qu'il est (plus que) temps que Barbie et Cendrillon se fassent détrôner comme rôles modèles ! De quoi rêver plus grand et viser plus haut.

— *Histoires du soir pour filles rebelles : 100 destins de femmes extraordinaires*, Elena Favilli et Francesca Cavalo, Tome 1 éd. Arènes, 2017, Tome 2 éd. Arènes, 2018.

— *Women in Science, 50 fearless Pioneers who changed the World*, Rachel Ignotofsky, éd. Ten Speed Press, 2016

— *Coffret Culottées : Des femmes qui ne font que ce qu'elles veulent*, Pénélope Bagieu, éd. Gallimard Jeunesse, 2017

Il était l'or Monseignor !

Febelfin a signé le mois dernier une charte sur la diversité des genres. Objectif ? Garantir des possibilités d'emploi égales et équitables aux hommes et aux femmes dans le secteur financier et aider les femmes à gravir plus facilement les échelons de l'entreprise afin d'atteindre des postes de direction. Quand on sait que 51 % des travailleurs au sein des banques sont des femmes et que seules 25 % sont à un poste de direction pour enfin une seule sur 5 au sein du Conseil d'administration.
(Source : www.febelfin.be)

Oser se lancer

Seulement 30 % des créateurs d'entreprises sont des femmes. Les freins ? Manque de confiance en soi, peur de l'échec, accès difficile au crédit et au financement. Face à ce constat, une plateforme pour entourer les femmes entrepreneuses a vu le jour : http://womeninbusiness.be. C'est le site à consulter avant de lancer sa start-up. Parce que bien s'entourer, c'est bien démarrer.

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Marie Claire Belgique

Date : **01/11/2018**
Page : **34-35 in Work**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : **Van Gestel, Anouk**

Circulation : **19052**
Audience : **195610**
Size : **448 cm²**

C'est une tornade rose. Une femme qui ne recule devant rien pour faire avancer la condition féminine. Isabella Lenarduzzi a fondé Jump, un réseau pour promouvoir l'égalité et l'autonomisation du travail des femmes. Elle explique.

Par Anouk Van Gestel

«Pour qui elle se prend ?»

«Même si les femmes se comportent comme des hommes sur leur lieu de travail, elles n'obtiendront pas les mêmes résultats, explique Isabella Lenarduzzi. *A diplôme et compétences égaux, on a globalement cinq fois moins de chances d'arriver à des postes de direction que les hommes. Ces difficultés sont inhérentes au fait qu'on ne traite pas les femmes de la même façon que les hommes. Nos qualités sont rarement évaluées comme professionnelles, souvent on évalue notre degré de ... séduction!»*

Assumer ses ambitions

Les femmes doivent faire face à de nombreux clichés. Comme celui concernant l'inégalité salariale qui voudrait que les femmes soient moins payées que les hommes, parce qu'elles ne savent pas négocier. Même s'il y a un fond de vérité, cela ne justifie pas un tel écart et Isabella confirme: *«Nous savons inconsciemment que si nous nous comportons comme les hommes, nous ne serons pas appréciées. Jugées trop autoritaires et exigeantes, nous n'obtiendrons pas les privilèges. Avant de réussir, les femmes veulent être appréciées. Les hommes aussi, bien sûr, mais il y a moins de pression pour eux. On va donc développer des compétences qui vont dans le sens qu'on attend de nous pour être aimées. A partir du moment où l'on se comporte comme un homme, on ne va plus être appréciée. Un exemple: si la femme agit comme un homme, on dira qu'elle est autoritaire, lui, on dira qu'il a de l'autorité. C'est une perception complètement différente.»*

8000 ans de patriarcat ont eu une influence sur les femmes et sur leurs choix. Il est utile de se libérer de cette emprise, de décoder ce qui freine les femmes pour qu'elles aient plus de liberté. *«Il n'y a pas de raison de nous culpabiliser parce que nous avons un autre comportement au travail. Si une femme ne dit pas bonjour en arrivant le matin on va le lui reprocher pendant des semaines et penser: Mais pour qui elle se prend? Les hommes, eux, peuvent être de mauvaise humeur et désagréables. Mais au nom de quoi?»*

Les quelques femmes qui parviennent malgré tout à se faire entendre et à accéder à des postes de décision savent qu'il faut qu'elles fassent attention à ce qu'elles disent, mais aussi à la solidarité qu'elles expriment à l'attention des autres femmes pour ne pas être encore davantage stigmatisées.

MARIE CLAIRE BELGIQUE

01.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Sexisme au travail

Jump a réalisé une étude sur le thème « Quelles sont les barrières à la promotion des femmes? » Les résultats sont interpellants: « *On s'est aperçu que les femmes ont autant d'ambition que les hommes. Sauf que nous n'avons pas les mêmes vies, on porte plus de ¾ du travail non rémunéré, c'est-à-dire toutes les charges familiales. Dans les faits: on dort moins que les hommes, on a moins de loisirs, on travaille moins d'heures payées, mais on travaille globalement plus. Et c'est tout le travail qu'effectue le réseau Jump: arriver à l'égalité salariale et l'autonomie financière des femmes. Sans ça, on n'y arrivera pas.* »

Les femmes ont inventé une autre façon d'être au travail et elles sont en train de faire bouger les lignes: « *Les entreprises qui continuent à ne pas être conscientes que leur culture d'entreprise n'est pas neutre d'un point de vue du genre, mais qu'elle est masculine, bien qu'il y ait 60 % de femmes qui y travaillent, vont dans le mur. Il faut que la culture d'entreprise soit inclusive. Tout le monde y gagnerait.* »

Les avantages de l'égalité

Plus il y a de la mixité dans les entreprises, mieux les décisions sont prises, meilleures sont les solutions trouvées aux problèmes et plus les performances financières et non financières augmentent. « *Dont le bonheur au travail. Toutes les enquêtes le prouvent: il n'y a pas que le côté financier, il y a surtout la performance humaine, les gens sont plus engagés dans ce qu'ils font. Quand il y a plus de méritocratie vis-à-vis de tout le monde et non pas liée au genre, cela se voit dans les résultats financiers. Au niveau macro-économique, plus les femmes travaillent comme les hommes, aussi nombreuses et autant d'heures, plus la croissance économique est forte.* »

Jump a interrogé plus de 2000 hommes dans une enquête et a posé cette question: « *Etes-vous en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail?* » Les ¾ ont répondu oui et, à la question: « *Est-ce que vous y voyez un avantage personnel?* », ils ont également répondu massivement oui. « *La raison: il est plus facile d'avoir deux revenus que d'être le seul à devoir porter cette responsabilité. On peut bénéficier de programme de flexibilité, de télétravail et avoir la possibilité de travailler différemment. C'est aussi une possibilité d'investir la sphère privée, on me laisse enfin une place plus importante au sein du foyer.* » La méritocratie, ce n'est pas de mettre des quotas pour promouvoir des incompétent.e.s., mais d'être juste et de ne pas toujours favoriser les hommes, jeunes, blancs et bien nés. Il faut que nous puissions trouver notre place dans l'entreprise, que celle-ci soit inclusive pour toute une partie de personnes, dont les femmes qui sont majoritaires dans la société, mais surtout majoritaires dans les diplômés: ce sont 60 % des universitaires. Un grand réservoir de talents. Les entreprises n'ont d'autre choix que de valoriser ces talents. C'est notre grande chance!

Isabella Lenarduzzi donnera une conférence chez VIAGE le 22 Novembre dès 18h, sur le thème «Les nouveaux défis des couples à double carrière». Informations et inscriptions: http://jump.eu.com/business-woman-afterwork/

JUMP

a créé la plateforme web www.stopausexisme.be qui rassemble toutes les études, les articles, les outils et les vidéos pour combattre le sexisme.
Si vous voulez en libérer votre entreprise, demandez gratuitement le premier guide destiné aux RH et managers ainsi qu'un kit d'affiches de sensibilisation.
Contact: info@jump.eu.com

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Juliette & Victor Magazine

Date : **02/11/2018**
Page : **240 in Hors Serie**
Periodicity : **Quarterly**
Journalist : **--**

Circulation : **16000**
Audience : **0**
Size : **292 cm²**

S'intégrer Cercles

Les cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.

Jump : point de départ professionnel
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 entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière.
T. 02 346 32 00, site : jump.eu.com. Email : info@jump.eu.com.

Cercle Olympe Brussels : ouvert sur le monde
Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle et venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences se déroulent chaque mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets très variés. La cotisation annuelle s'élève à 120 €.
T. 04 473 910 538, site : cercle-olympe.be. Email : info@cercle-olympe.be.

Professional Women International : multiculturel
Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture internationale, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et permettent de participer aux dîners-conférences et soirées apéro de networking ou encore aux visites culturelles.
Site : pwi.be.

Women on Board : haut placées
Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants.
T. 0486 42 45 09, site : womenonboard.be. Email : info@womenonboard.be.

Ecofin Women Club : axé business
Ce club propose des conférences, des rendez-vous pour femmes chefs d'entreprises, autour de la finance, de l'économie.
Prix : 450 € par an.
T. 02 332 23 00, site : ecofinclub.be. Email : contact@ecofinclub.be.

Le Club L : networking
Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Gessler et une avocate française, 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 d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois, autour de dîners-conférences.
T. 02 535 55 25, site : clubl.be.

Les Premières Bruxelles
Le réseau d'incubateurs dédié aux femmes entrepreneurs accompagne les femmes qui ont déjà un projet précis. Selon le type de projet et son avancement, on intègre un parcours (payant) et on bénéficie d'un accompagnement par un coach, d'un réseau et d'ateliers de formation.
Info : hello@lespremieres-bruxelles.com - Site : lespremieresbruxelles.com.

BeaBee
Béa Ercolini a longtemps été journaliste pour différents médias, puis rédactrice en chef du Elle Belgique, et s'est lancée fin 2017 dans la création d'un réseau féminin à Bruxelles. Ce cercle actif permet à des femmes venues de tous horizons de se rencontrer, d'échanger autour d'activités ludiques ou plus sérieuses. Pour savoir si vous avez envie d'y adhérer ou pas, allez donc voir sur Facebook : certaines rencontres oudîner proposés sont accessibles aux non-membres.
Facebook : beabee.
@beabeecercleféminin.

WWW.RTBF.BE

03.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.rtbf.be

Date : **03/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **120081**
Size : **--**

Plus aucune femme au Comité de direction de la Banque nationale : "Il faut être exemplaire à un moment donné !"

Jérémy Audouard

Publié le samedi 03 novembre 2018 à 16h00

Marcia De Wachter, la seule femme présente au sein du Comité de direction de la Banque nationale, va être remplacée par un homme. L'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, devrait prendre sa succession. Pour Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'association Jump, ce choix s'inscrit dans un mouvement plus global dans notre société où "76% des comités de direction des plus grandes entreprises de Belgique ont zéro ou une seule femme".

Alors que son association a justement travaillé avec la Banque Nationale pour faire avancer le sujet, Isabella Lenarduzzi dénonce un choix politique désastreux. "Qu'est-ce qu'on voit ? Que le seul parti au gouvernement actuel, le CD&V, qui a l'occasion de remplacer Marcia De Wachter par une autre femme, la remplace par un homme. C'est important politiquement parce que c'est le seul parti au gouvernement actuel à avoir voté en faveur de la loi des quotas en 2011, portée par Joëlle Milquet, soutenue par Stefaan De Clerck. Alors que les autres au gouvernement actuel , c'est-à-dire la N-VA, l'Open VLD, ont voté contre. Alors que c'est eux qui ont soutenu, ils remplacent une femme par un homme ! Il faut être exemplaire à un moment donné !".

La président de l'association Jump admet quelques changement positifs ces dernières décennies en faveur des femmes. Alors qu'elles représentent 52% de la population et 60% des diplômés universitaires, "en attendant, on est par exemple les derniers dans l'Union européenne en ce qui concerne les hautes-fonctionnaires, et au niveau fédéral, il n'y a qu'une femme sur dix présidente".

WWW.VIVREICI.BE

03.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.vivreici.be

Date : **03/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

Plus aucune femme au Comité de direction de la Banque nationale : "Il faut être exemplaire à un moment donné !"

Marcia De Wachter, la seule femme présente au sein du Comité de direction de la Banque nationale, va être remplacée par un homme.

Date de publicationsamedi 03 novembre 2018 à 16h00

Plus aucune femme au comité de direction de la Banque nationale : "Il faut être exemplaire à un moment donné !" - © Tous droits réservés

L'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, devrait prendre sa succession. Pour Isabella Lenarduzzi, fondatrice de l'association Jump, ce choix s'inscrit dans un mouvement plus global dans notre société où "76% des comités de direction des plus grandes entreprises de Belgique ont zéro ou une seule femme".

Alors que son association a justement travaillé avec la Banque Nationale pour faire avancer le sujet, Isabella Lenarduzzi dénonce un choix politique désastreux. "Qu'est-ce qu'on voit ? Que le seul parti au gouvernement actuel, le CD&V, qui a l'occasion de remplacer Marcia De Wachter par une autre femme, la remplace par un homme. C'est important politiquement parce que c'est le seul parti au gouvernement actuel à avoir voté en faveur de la loi des quotas en 2011, portée par Joëlle Milquet, soutenue par Stefaan De Clerck. Alors que les autres au gouvernement actuel , c'est-à-dire la N-VA, l'Open VLD, ont voté contre. Alors que c'est eux qui ont soutenu, ils remplacent une femme par un homme ! Il faut être exemplaire à un moment donné !".

La président de l'association Jump admet quelques changement positifs ces dernières décennies en faveur des femmes. Alors qu'elles représentent 52% de la population et 60% des diplômés universitaires, "en attendant, on est par exemple les derniers dans l'Union européenne en ce qui concerne les hautes-fonctionnaires, et au niveau fédéral, il n'y a qu'une femme sur dix présidente".

WWW.VIVREICI.BE

03.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Jérémy Audouard

TRENDS TENDANCES

08.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **08/11/2018**
Page : **16**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **De Caevel, Christophe**

Circulation : **61630**
Audience : **230084**
Size : **267 cm²**

ISABELLA LENARDUZZI, COFONDATRICE DE JUMP

«Les quotas, c'est un médicament pour une société malade»

L'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, pourrait remplacer Marcia De Wachter au comité de direction de la Banque nationale. Celui-ci serait alors exclusivement masculin.

PROPOS RECUEILLIS PAR CHRISTOPHE DE CAEVEL

1. A la BNB, il y a 2 femmes parmi 26 sous-directeurs, 1 seule femme sur 17 membres du conseil de régence et peut-être bientôt plus une seule femme au comité de direction (7 membres). Est-ce acceptable pour vous?
Non, c'est totalement inacceptable. La loi impose la présence d'au moins un tiers de chaque genre dans les CA des sociétés cotées. Le CD&V avait soutenu la loi, contrairement à la N-VA, à l'Open Vld et, dans une moindre mesure, au MR. Il devrait être le garant de sa bonne application et il fait exactement l'inverse. Le signal est désastreux. D'autant que le politique a un rôle d'exemplarité. S'ils ne veulent pas des quotas, qu'ils aient au moins le courage, la franchise de l'assumer et de modifier la loi. Combien de femmes président un SPF? Une seule. En matière de représentation féminine dans la haute administration, la Belgique est la dernière – la dernière! – en Europe. Alors, on tente de gommer le résultat en intégrant dans le calcul toute une série d'agences fédérales. On arrive ainsi à 28% de femmes. Ce qui est toujours moins que le tiers prévu dans la loi.

2. Ce système de quota n'a-t-il pas un côté humiliant pour les femmes, nommées parce qu'elles sont femmes et pas spécialement en fonction de leurs compétences?
Humiliant, non. Stigmatisant, oui. Je sais de quoi je parle: dans nombre de panels, je suis souvent la femme-quota. Sans les quotas, on ne m'inviterait pas. Les quotas, c'est un médicament pour une société malade. Une société malade de l'entre-soi, du mimétisme. Les femmes, c'est 60% des diplômées universitaires et à peine 15% des membres des comités de direction des grandes entreprises. C'est dramatique. On laisse de côté un formidable réservoir de talents. Un autre chiffre, qui date de 2016: 76% des entreprises belges ont un comité de direction avec zéro ou une seule femme. J'appelle cela «le syndrome de la Schtroumpfette», elle est seule dans un monde d'hommes et doit représenter toutes les femmes.

3. Une femme gère-t-elle une société différemment d'un homme?
Cela fait des millénaires que l'on nous attribue une autre place dans la société et que les attentes à notre égard sont différentes. Dans un couple, quand tous les deux travaillent, la femme consacre en moyenne 1h30 de plus aux tâches domestiques. Alors, oui, cela génère des différences. Tant mieux car il y a une sorte de miracle de la diversité: plus il y a de diversité dans un groupe, plus il y a de discussions, d'innovations et donc de bonnes décisions dans ce groupe. Les femmes décident de près de 85% des achats de biens de consommation. Comment diable des sociétés de *B to C* peuvent-elles s'en passer – se passer de leurs clients – dans leurs instances dirigeantes? Si la Chine est votre principal marché, vous n'allez pas demander uniquement à des hommes belges ou européens de réfléchir aux manières de gagner des parts de marché, vous intégrez aussi des locaux pour avoir leur point de vue, leur compréhension. Pourquoi les entreprises ne font-elles pas cela avec les femmes? On sous-estime toujours la puissance des femmes.

WWW.LECHO.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.lecho.be

Date : **09/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **31319**
Size : **--**

Les hautes fonctions publiques? Une affaire d'hommes

09 novembre 201823:21

Sophie Dutordoir, CEO de la SNCB ©Photo News

Le secteur public belge reste une affaire d'hommes. Les chiffres européens en attestent: on ne retrouve que 10% à peine de femmes dans les hautes fonctions publiques.

Il aura suffi d'un départ, un seul, celui de la dernière représentante de la gent féminine au comité de direction de la Banque nationale de Belgique (Marcia De Wachter), pour provoquer une tornade féministe à tous les étages du microcosme politique, jusqu'au sein même du gouvernement fédéral.

Pour rappel, le Fédéral a décidé de remplacer la seule femme présente au comité de direction de la BNB par un homme, Steven Vanackere. La décision n'a pas encore été avalisée par le Conseil des ministres, Charles Michel veut consulter largement, mais l'homme reste la piste privilégiée.

L'homme, donc. Et, au-delà d'autres facteurs contestant cette nomination, le fait qu'il n'y ait plus aucune femme au comité de direction de la BNB en dérange plus d'un. Le vice-Premier Open Vld Alexander De Croo s'est fendu d'un commentaire lapidaire: "L'absence de femme (au comité de direction de la BNB) n'est pas une bonne chose", a-t-il jugé une fois le nom de Vanackere lancé sur orbite.

Idem du côté du ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, qui a jugé... après coup (après avoir lui-même mis sur la table le nom de son collègue Vanackere) qu'il faudrait améliorer la proportion hommes/femmes à la BNB... Ajoutez à cela l'aile féministe du CD&V (Vrouw & Maatschappij), qui est partie au front en criant sa désapprobation de voir la seule présence féminine au comité de direction de la BNB disparaître sous la plume du ministre de tutelle.

WWW.LECHO.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Une suédoise très... masculine

Un gouvernement mis sens dessus dessous donc par cette histoire de féminisation des hauts postes à responsabilités. Un gouvernement pourtant jugé trop testostéroné lui-même. Pensez, 3 femmes seulement sur les 14 ministres, une seule secrétaire d'État, pas de vice-Première. Les hommes sont au pouvoir, les jupes restent en cuisine.

On exagère à peine. Certes, Dominique Leroy (Proximus) et Sophie Dutordoir (SNCB), dirigent deux entreprises publiques, et non des moindres. Mais après avoir passé au scanner les différentes administrations publiques, entreprises gérées par l'État belge, organismes parastataux, intercommunales, force est de constater qu'à tous les niveaux de pouvoir, que ce soit au Fédéral ou dans les Régions, les femmes haut fonctionnaires restent aussi rares que les edelweiss dans les Alpes françaises.

18%

Au sein des comités de direction des entreprises publiques, on ne compte que 18% de femmes au total, contre 32% dans les CA (soumis aux quotas).

Ce sont généralement les comités de direction qui trinquent. Pour les conseils d'administration, une loi datant de 2011 garantit la présence accrue des femmes dans les CA des entreprises publiques, entreprises cotées, et la Loterie nationale. Un arrêté royal datant de 2012 étend même le champ à l'ensemble des services fédéraux (parastataux, OIP,...). Mais, hormis quelques cas bien ciblés (Infrabel, Belgocontrol, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Sowalfin en Wallonie), on reste loin de la barre de 30%. Autre nuance, les entreprises publiques respectent davantage ces quotas. Excepté Belfius et bpost. Et la BNB? Elle n'est justement pas soumise au champ d'application de la loi...

Ces règles de quotas n'ont donc pas fait tache d'huile dans les comités de direction. Et c'est un peu logique. "La présence au comité de direction, c'est le résultat d'une carrière, explique Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau d'entreprenariat féminin Jump. Les mesures pour y augmenter la présence des femmes devront donc être différentes." Mais pour elle, c'est dans la fonction publique qu'il faut montrer l'exemple. Et il y a du boulot...

Prenez les administrations publiques fédérales. On ne compte que 24% de femmes dans les directions des SPF. Les bons élèves de la classe, ce sont les SPF Sécurité sociale et Politique scientifique, avec un taux de 40%. Ceux qui font dégringoler les quotas, ce sont les SPF Finances (8% de femmes dans la direction), Santé publique et Développement durable (0%...). Dans les SPW, et à Bruxelles, idem. On reste sous la barre des 30%. Plus interpellant encore, ce sont les top managers. Une seule femme trône au sommet, Isabelle Mazzara (SPF Intérieur), sur les 11 postes pourvus. La Wallonie fait mieux: 4 sur 10.

WWW.LECHO.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

À Bruxelles, notons que les choses ont sensiblement évolué. Ces dernières années ont été marquées par l'accession de femmes à des fonctions dirigeantes à différents niveaux. Hub.brussels et Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (BUP), des institutions nouvelles dépendant de la Région, sont dirigées par des femmes. Mais force est de constater que sur 27 postes dirigeants à l'échelon régional, seuls 7 sont aujourd'hui occupés par des femmes....

Et l'analyse des multiples conseils d'administration qui jalonnent la lasagne institutionnelle régionale met en lumière une majorité souvent large d'hommes. Les distributions de mandats communaux dans les intercommunales suite à l'élection d'octobre infléchiront peut-être cette tendance.

Lanterne rouge

Ce constat de l'absence criante de femmes aux plus hauts niveaux du pouvoir n'est pas neuf. L'Institut européen pour l'égalité de genre fait taire d'un chiffre, d'un seul, ceux qui prétendraient le contraire: en 2018, on ne compte que 10% de femmes parmi les fonctionnaires de rang 1. Si l'on descend d'un échelon, le taux grimpe un peu: 23% parmi les fonctionnaires de rang 2. On reste loin de la moyenne UE des 35% de femmes hauts fonctionnaires. Et voilà qui propulse notre pays dans le bas du classement européen.

Plus de femmes dans les comités de direction pourrait aussi faire évoluer les écarts salariaux et la présence des femmes sur le marché du travail.

Nous sommes la lanterne rouge de l'Europe, nos administrations méritent le bonnet d'âne. Du moins si l'on considère qu'une plus grande présence des femmes aux hauts postes est nécessaire. C'est ce que beaucoup pensent, au nom de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Un combat qui rebondit dans le spectre de l'égalité salariale: plus de femmes dans les comités de direction pourrait aussi faire évoluer les écarts salariaux et la présence des femmes sur le marché du travail.

WWW.LECHO.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Cette semaine – poussé il est vrai par la tempête de l'affaire BNB –, le ministre des Finances Johan Van Overtveldt a hissé haut le drapeau de l'égalité des genres au travers de son projet de réforme de la BNB. Le texte a notamment pour but de féminiser la direction de l'institution (lire L'Echo du 8/11). La députée CD&V Griet Smaers a aussi déposé une proposition de loi à la Chambre prévoyant d'introduire un quota d'un tiers de femmes dans le comité de direction, le conseil de régence et le collège des censeurs de la BNB.

Une loi, est-ce bien utile quand on sait que la nomination à un poste dépend d'autres facteurs (dont, avant tout, en théorie.. la compétence)?

Ce débat dépasse aussi largement les murs de l'institution bancaire. Le groupe Ecolo-Groen a déposé en février une proposition de résolution visant l'équilibre des genres dans les comités de direction des entreprises publiques et de Belfius. Mais une loi, est-ce bien utile quand on sait que la nomination à un poste dépend d'autres facteurs (dont, avant tout, en théorie.. la compétence)?

Certains en doutent, à commencer par quelques femmes top managers elles-mêmes. Isabella Lenarduzzi constate aussi que, où que le regard se porte, les quotas ne sont pas toujours respectés. "La loi est nécessaire mais pas suffisante. Mais les quotas, même si personne n'en a vraiment envie, sont indispensables pour casser l'entre-soi. Sinon, on n'y arrivera pas..."

Nathalie Bamps, Journaliste

François-Xavier Lefèvre, Journaliste

Mathieu Colleyn, Journaliste

Source: L'Echo

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.pointculture.be

Date : **09/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

Le Sommet de la transition

environnement, transition
publié le 9 Novembre 2018 par Frédérique Muller

Du 15 au 28 novembre, retrouvez sur le web une série d'entretiens de personnalités liées au mouvement de la transition par des aspects divers, notamment par un questionnement sur l'éducation, la place des femmes et le bien-être.

Le Sommet de la transition

Le Sommet de la Transition est une initiative de Patricia Mignone, conférencière, auteure et pédagogue, fondatrice de Tribu Zen, une communauté de femmes actives en transition.

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le programme

> Voici la liste des invités interrogés pour ces entretiens :

Gauthier Chapelle

Gauthier Chapelle est ingénieur agronome, docteur en biologie et naturaliste, spécialisé dans la diffusion de l'information relative au changement climatique.

Auteur, entre autres, de « Le Vivant comme Modèle », Gauthier encourage un biomimétisme "low-tech », vulgarise le changement climatique et la durabilité.

Il se passionne en particulier pour l'agriculture biomimétique et post-pétrole, aux côtés de Pablo Servigne avec qui il a co-écrit « L'Entraide, l'Autre Loi de la Jungle ».

Isabella Lenarduzzi

Isabella Lenarduzzi est une femme engagée au quotidien pour la cause des femmes.

Féministe, cheffe d'entreprise, elle est experte dans les matières liées à l'égalité des genres, en particulier dans le monde de l'entreprise.

Fondatrice du réseau JUMP, Isabella milite au quotidien pour conscientiser le monde corporate et faire bouger les limites. Au quotidien, elle met son vécu et son expérience professionnelle au service de l'autonomisation des femmes [women empowerment].

Danielle Bajomée

Professeur honoraire de l'Université de Liège, Danielle Bajomée est Membre de l'Académie royale de langue et de littérature françaises de Belgique, et auteur de livres consacrés au Nouveau Roman, à Pierre Mertens, à Georges Simenon, Marguerite Duras, Marcel Moreau.

La mobilisation que nous connaissons aujourd'hui fait, en de nombreux points, écho aux mouvements survenus dans les années '60. Danielle témoignera pour nous de son expérience de jeune femme engagée pour la cause féminine. La situation a-t-elle évolué ? Vous le découvrirez...

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

> Résilience et Transition : une affaire de femmes ?

Sylvie Kaye

Naturopathe, spécialiste en dermo-cosmétique naturelle, Sylvie Kaye anime des ateliers où l'on apprend à réaliser ses cosmétiques naturels au bénéfice de sa famille. Au-delà du désir de prendre soin d'elles au naturel, ses clientes découvrent qu'il s'agit aussi de prendre soin de soi en profondeur, de modifier son hygiène de vie, ses habitudes de consommation pour aller à la rencontre de qui l'on est authentiquement. C'est à des voyages initiatique dans la douceur que Sylvie convie ces nombreuses femmes qui lui font confiance aujourd'hui.

Lucienne Strivay

Anthropologue de la nature, Lucienne Strivay vient juste d'achever sa carrière de professeur à l'Université de Liège. Elle est l'auteur de "Enfants sauvages. Approches anthropologiques" paru chez Gallimard. Engagée pour la cause animale, Lucienne s'est fait remarquer du grand public pour ses apports éclairés dans le film « Love Meat Tender », un documentaire de Manu Coeman qui aborde l'impact de la consommation et de la production de viande. Lucienne nous raconte des histoires qui nous permettent de comprendre notre lien complexe aux animaux d'élevage.

Anne-Sophie Droulez

Auteur d'un livre intitulé "Le Nouveau Feng Shui", Anne-Sophie Droulez propose une méthode d'auto-coaching thérapeutique basée sur le principe ancien selon lequel notre habitat est la projection de notre réalité intérieure. Pour en arriver à élaborer cette approche thérapeutique douce et intelligente, Anne-Sophie a traversé des épreuves auxquelles beaucoup de femmes se heurtent, faute d'avoir eu plus directement accès à leur moi authentique.

Julie Dedry

Toute jeune, Julie a témoigné d'une volonté singulière de s'accomplir, élan qui a immédiatement fait d'elle une passionnée de l'organisation, du développement personnel et du passage à l'action. Aujourd'hui, Julie partage cette méthode innovante qu'elle pratique depuis plus de 15 ans et qui permet de dégager les ressources nécessaires - temps, énergie, argent – pour se simplifier et clarifier la vie, harmoniser tous les aspects de son existence (privée, pro, sociale, financière et quotidienne) et cela, tout en intégrant la simplicité, l'efficacité et le plaisir dans toutes ses démarches.

Maryse Lehoux

Maryse Lehoux est une spécialiste de l'enseignement du yoga en ligne. Elle est l'auteur du "Yoga Rose", un livre qui est connecté à son site, permettant à ses lectrices d'accéder à des séries d'exercices en ligne. Le Yoga Rose nous révèle l'itinéraire d'une femme "normale" qui, sur le tard, se découvre une passion pour le yoga dont elle fera le centre de sa vie. Vision, alignement, connexion, la vie de Maryse connaît aujourd'hui un déploiement auquel la femme qu'elle était jadis n'aurait peut-être pas osé rêver.

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

> Transition personnelle

Yannick Alain

Résilient de la première heure, directeur commercial à 26 ans, directeur général à 33 ans et titulaire d'un master en Neurosciences motivationnelles, Yannick s'est aussi formé à la PNL, à l'hypnose et à l'ennéagramme.

Apprécié pour son extrême gentillesse, il procure avec humour, amour, sérieux et plaisir aux entrepreneurs de coeur les meilleures stratégies et connaissances dans les domaines de la neurovente, du networking efficient et du marketing éthique.

Jean-Jacques Crèvecœur

Auteur de nombreux livres, formateur et conférencier international depuis 1989, Jean-Jacques Crèvecœur a longtemps embrassé le domaine du bien-être et de la santé en lien avec les relations, et notamment les relations de pouvoir.

Pédagogue et orateur reconnu et apprécié pour la qualité de ses méthodes, il a fondé l'Académie de la Vie en Mouvement, une école en ligne qui enseigne aux personnes à prendre soin de leur vie, sur tous les plans.

Thomas d'Ansembourg

Auteur connu de "Cessez d'Être Gentil : Soyez Vrai" et d'autres livres qui invitent à s'ouvrir à une vie plus heureuse, plus inspirée, rayonnante et, par incidence, généreuse et citoyenne, Thomas d'Ansembourg est devenu une figure emblématique de l'évolution personnelle.

Psychothérapeute et formateur en CNV, il propose depuis plus de vingt ans un travail de démantèlement des pièges de l'ego, d'écoute et d'empathie permettant de mettre le meilleur de soi au service de tous.

Christiane Thiry

Christiane est journaliste, fondatrice de "La Libre Essentielle", le premier supplément culturel féminin du quotidien La Libre Belgique, ex-rédactrice en chef de Psychologies Magazine et coach de vie, passionnée par tout ce qui touche au lien avec soi et avec les autres.

En partenariat avec Anne-France Wery, Christiane a récemment co-écrit "En quête de sens et d'Harmonie", un livre qui entend nous aider à baliser notre route en quête d'harmonie et de cohérence grâce à l'hédo-performance.

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

> Couple et famille

Caroline Burel

Coach énergéticienne pour les mamans actives, Caroline est la co-auteur de Pratiquer l'EFT avec les enfants. Avec une large palette d'outils, Caroline aide les femmes à déployer leur élan de vie dans leur quotidien personnel, familial, relationnel et professionnel.

Depuis 4 mois (déjà!), Caroline est embarquée avec sa famille - 2 grandes ados dans les valises ! - pour un voyage de 2 ans à la rencontre des artisans acteurs du changement. C'est de ce voyage que l'on parlera avec Caroline et Thomas.

Sophie Mercier

Conférencière, co-auteure du livre Toute Une Vie d'Amour, Sophie est conseillère conjugale et familiale.

Elle aide les personnes à faire le point, exprimer leurs sentiments, leurs attentes et leurs besoins, apprendre à gérer les conflits et à mieux communiquer, trouver des solutions concrètes, retrouver une nouvelle dynamique relationnelle, à travers une réflexion et un accompagnement personnalisés qui permettent de redonner du sens au vivre ensemble.

Jacques Mercier

Jacques Mercier est connu du grand public belge comme un homme de télévision et de radio dont les émissions associent culture et divertissement. Il s'affirme aussi comme un auteur prolifique de poèmes, de romans, de pièces de théâtre, d'ouvrages documentaires où filtre son attachement à la Belgique. C'est sous l'angle privé que nous le rencontrerons : homme élégant et délicat, Jacques Mercier a fait de sa vie privée un lieu voué à l'amour, un trésor sur lequel il nous accorde le privilège de lever le voile.

> Education

Julien Peron

Professionnel de la communication, la vie actuelle de Julien s'articule autour de trois aspects qui ont marqué son enfance : le bien-être, la passion des voyages et l'inadaptation de l'école traditionnelle aux vrais besoins des enfants.

Déjà réalisateur de "C'est quoi le Bonheur pour Vous ?", un film auto-produit offert à la projection citoyenne, Julien vient de lancer "l'Ecole de la Vie", son deuxième film. Entre temps, il organise des voyages, un festival, un congrès. Bref, Julien est un homme d'action inspiré.

WWW.POINTCULTURE.BE

09.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Tarisayi de Cugnac

Formatrice certifiée en Discipline Positive, diplômée de l'Institut Supérieur Maria Montessori et thérapeute familiale, Tarisayi de Cugnac aide les parents à passer de 80% de stress éducatif à 80% de plaisir éducatif en moins de 3 mois et cela, grâce à la Discipline Positive.

Les méthodes qu'elle enseigne, elle les expérimente au quotidien avec succès au sein de sa propre famille. Elle bénéficie aussi du feed-back de familles transformées grâce à la méthode qu'elle propose.

John Rizzo

Auteur du livre "Sauver l'Ecole", John Rizzo est le Directeur de l'Ecole du Dialogue.

Située à Bruxelles, l'Ecole du Dialogue accueille en un seul lieu des apprenants de tous âges. Elle leur propose une pédagogie disruptive qui les engage à s'entreprendre. Ce faisant, ces derniers améliorent considérablement leurs résultats et leur intelligence sociale et émotionnelle, tandis que le modèle apaise les conditions de travail des enseignants et diminue les coûts pour la collectivité.

Raphael Lafontaine

Raphael Lafontaine est le co-fondateur de Trois Pommes, une association qui engage les enfants du juge dans un travail de résilience, et qui les aide à trouver une place dans une société qui ne veut pas voir la réalité qu'ils représentent.

Le travail qu'effectue 3 Pommes avec ces jeunes incarne les principes d'inclusion et de résilience. En filigrane, vous y trouverez de l'inspiration pour éduquer ou contribuer à l'éducation des enfants que vous aimez.

> Transition sociétale

Rob Hopkins

Les prémices de la transition ont été posées par Rob Hopkins en 2008 dans sa petite ville de Totnès, en Grande-Bretagne. Méditant et formateur en permaculture, Rob a proposé à ses concitoyens de se lancer dans un mouvement de relocalisation de l'économie qui s'est tout naturellement accompagné d'un retissage progressif du lien social. Le modèle a alors essaimé et inspiré la naissance de nombreuses initiatives de par le monde.

Le réseau transition.be

Le réseau transition belge aide les citoyens de se mettre en chemin vers l'avenir qui nous attend en préparant dès maintenant notre résilience via des formations. Que faire aujourd'hui, face à cet avenir incertain ? Le lien social constitue un socle pour dépasser l'individualisme dont la société de masse a fait la norme, pour construire ensemble un avenir aligné sur des valeurs authentiques qui favorisent l'être et l'être ensemble, et incitent à la coopération et la convivialité. Mayliss François viendra nous exposer tout cela.

Le Sommet de la transition

L'ECHO

10.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

L'Echo

Date : **10/11/2018**
Page : **1+7**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Bamps, Nathalie**

Circulation : **13318**
Audience : **51000**
Size : **1138 cm²**

Les hautes fonctions publiques, une affaire d'hommes

La Belgique n'est pas un modèle européen lorsque l'on regarde du côté de la présence des femmes aux hauts niveaux de pouvoir. Le débat a rebondi cette semaine avec le départ de la seule femme, Marcia De Wachter, au comité de direction de la BNB.

Nous avons scanné les différentes administrations, parastataux, entreprises publiques, tant pour le Fédéral que dans les Régions wallonne et bruxelloise. Et force est de constater que les résultats ne sont pas mirobolants. Infrabel, au Fédéral, et la Sowalfin, en Région wallonne, peuvent sans souci être épinglés pour leurs beaux efforts en termes de présence des femmes dans leurs CA et comités de direction. Au niveau fédéral, Infrabel, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Unia et Belgocontrol sont les seuls à aligner un taux de femmes supérieur à 30% dans leurs directions. En Wallonie, c'est la Sowalfin qui y parvient. A Bruxelles, personne (dans notre échantillon)...

LIRE EN PAGES 7, 17-18

Dans la fonction publique, on chante toujours «Où sont les femmes?»

Le secteur public belge reste une affaire d'hommes. Les chiffres européens en attestent: 10% à peine de femmes dans les hautes fonctions publiques.

NATHALIE BAMPS, MATHIEU COLLEYN ET FRANÇOIS-XAVIER LEFÈVRE

Il aura suffi d'un départ, un seul, celui de la dernière représentante de la gent féminine au comité de direction de la Banque nationale de Belgique (Marcia De Wachter), pour provoquer une tornade féministe à tous les étages du microcosme politique, jusqu'au sein même du gouvernement fédéral.

Pour rappel, le fédéral a décidé de remplacer la seule femme présente au comité de direction de la BNB par un homme, Steven Vanackere. La décision n'a pas encore été avalisée par le Conseil des ministres, Charles Michel veut consulter largement, mais l'homme reste la piste privilégiée.

L'homme, donc. Et, au-delà d'autres facteurs contestant cette nomination, le fait qu'il n'y ait plus aucune femme au comité de direction de la BNB en dérange plus d'un. Le vice-Premier Open Vld Alexander De Croo s'est fendu d'un commentaire lapidaire: «*L'absence de femme* (au comité de direction de la BNB) *n'est pas une bonne chose*», a-t-il jugé une fois le nom de Vanackere lancé sur orbite. Idem du côté du ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, qui a jugé... après coup (après avoir lui-même mis sur la table le nom de son collègue Vanackere) qu'il faudrait améliorer la proportion hommes/femmes à la BNB... Ajoutez à cela l'aile féministe du CD&V (Vrouw & Maatschappij), qui est partie au front en criant sa désapprobation de voir la seule présence féminine au comité de direction de la BNB disparaître sous la plume du ministre de tutelle.

Une suédoise très... masculine

Un gouvernement mis sens dessus dessous donc par cette histoire de féminisation des hauts postes à responsabilités. Un gouvernement pourtant jugé trop testostéroné lui-même. Pensez, 3 femmes seulement sur les 14 ministres, une seule secrétaire d'État, pas de vice-Première. Les hommes sont au pouvoir, les jupes restent en cuisine.

On exagère à peine. Certes, Dominique Leroy (Proximus) et Sophie Dutordoir (SNCB), dirigent deux entreprises publiques, et non des moindres. Mais après avoir passé au scanner les différentes administrations publiques, entreprises gérées par l'État belge, organismes parastataux, intercommunales, force est de constater qu'à tous les niveaux de pouvoir, que ce soit au Fédéral ou dans les Régions, les femmes haut fonctionnaires restent aussi rares que les edelweiss dans les Alpes françaises (voir l'infographie).

Ce sont généralement les comités de direction qui trinquent. Pour les conseils d'administration, une loi datant de 2011 garantit la présence accrue des femmes dans les CA des entreprises publiques, entreprises cotées, et la Loterie nationale. Un arrêté royal datant de 2012 étend même le champ à l'ensemble des services fédéraux (parastataux, OIP,...). Mais, hormis quelques cas bien ciblés (Infrabel, Belgocontrol, Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Sowalfin en Wallonie), on reste loin de la barre de 30%. Autre nuance, les entreprises publiques respectent davantage ces quotas. Excepté Belfius et bpost. Et la BNB? Elle n'est justement pas soumise au champ d'application de la loi...

3 femmes seulement sur les 14 ministres, une seule secrétaire d'État, pas de vice-Première. Les hommes sont au pouvoir, les jupes restent en cuisine.

Ces règles de quotas n'ont donc pas fait tache d'huile dans les comités de direction. Et c'est un peu logique. «*La présence au comité de direction, c'est le résultat d'une carrière*, explique Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau d'entrepreneuriat féminin Jump. *Les mesures pour y augmenter la présence des femmes devront donc être différentes.*» Mais pour elle, c'est dans la fonction publique qu'il faut montrer l'exemple. Et il y a du boulot...

Prenez les administrations publiques fédérales. On ne compte que 24% de femmes dans les directions des SPF. Les bons élèves de la classe, ce sont les SPF Sécurité sociale et Politique scientifique, avec un taux de 40%. Ceux qui font dégringoler les quotas, ce sont les SPF Finances (8% de femmes dans la direction), Santé publique et Développement durable

L'ECHO

10.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

(0%...). Dans les SPW, et à Bruxelles, idem. On reste sous la barre des 30%. Plus interpellant encore, ce sont les top managers. Une seule femme trône au sommet, Isabelle Mazzara (SPF Intérieur), sur les 11 postes pourvus. La Wallonie fait mieux: 4 sur 10.

À Bruxelles, notons que les choses ont sensiblement évolué. Ces dernières années ont été marquées par l'accession de femmes à des fonctions dirigeantes à différents niveaux. Hub.brussels et Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (BUP), des institutions nouvelles dépendant de la Région, sont dirigées par des femmes. Mais force est de constater que sur 27 postes dirigeants à l'échelon régional, seuls 7 sont aujourd'hui occupés par des femmes.... Et l'analyse des multiples conseils d'administration qui jalonnent la lasagne institutionnelle régionale met en lumière une majorité souvent large d'hommes. Les distributions de mandats communaux dans les intercommunales suite à l'élection d'octobre infléchiront peut-être cette tendance.

Lanterne rouge

Ce constat de l'absence criante de femmes aux plus hauts niveaux du pouvoir n'est pas neuf. L'Institut européen pour l'égalité de genre fait taire d'un chiffre, d'un seul, ceux qui prétendraient le contraire: en 2018, on ne compte que 10% de femmes parmi les fonctionnaires de rang 1. Si l'on descend d'un échelon, le taux grimpe un peu: 23% parmi les fonctionnaires de rang 2. On reste loin de la moyenne UE des 35% de femmes hauts fonctionnaires. Et voilà qui propulse notre pays dans le bas du classement européen.

18%

Au sein des comités de direction des entreprises publiques, on ne compte que 18% de femmes au total, contre 32% dans les CA (soumis aux quotas).

Nous sommes la lanterne rouge de l'Europe, nos administrations méritent le bonnet d'âne. Du moins si l'on considère qu'une plus grande présence des femmes aux hauts postes est nécessaire. C'est ce que beaucoup pensent, au nom de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Un combat qui rebondit dans le spectre de l'égalité salariale: plus de femmes dans les comités de direction pourrait aussi faire évoluer les écarts salariaux et la présence des femmes sur le marché du travail.

Cette semaine – poussé il est vrai par la tempête de l'affaire BNB –, le ministre des Finances Johan Van Overtveldt a hissé haut le drapeau de l'égalité des genres au travers de son projet de réforme de la BNB. Le texte a notamment pour but de féminiser la direction de l'institution (lire L'Echo du 8/11). La députée CD&V Griet Smaers a aussi déposé une proposition de loi à la Chambre prévoyant d'introduire un quota d'un tiers de femmes dans le comité de direction, le conseil de régence et le collège des censeurs de la BNB.

Ce débat dépasse aussi largement les murs de l'institution bancaire. Le groupe Ecolo-Groen a déposé en février une proposition de résolution visant l'équilibre des genres dans les comités de direction des entreprises publiques et de Belfius. Mais une loi, est-ce bien utile quand on sait que la nomination à un poste dépend d'autres facteurs (dont, avant tout, en théorie.. la compétence)? Certains en doutent, à commencer par quelques femmes top managers elles-mêmes. Isabella Lenarduzzi constate aussi que, où que le regard se porte, les quotas ne sont pas toujours respectés. *«La loi est nécessaire mais pas suffisante. Mais les quotas, même si personne n'en a vraiment envie, sont indispensables pour casser l'entre-soi. Sinon, on n'y arrivera pas...»*

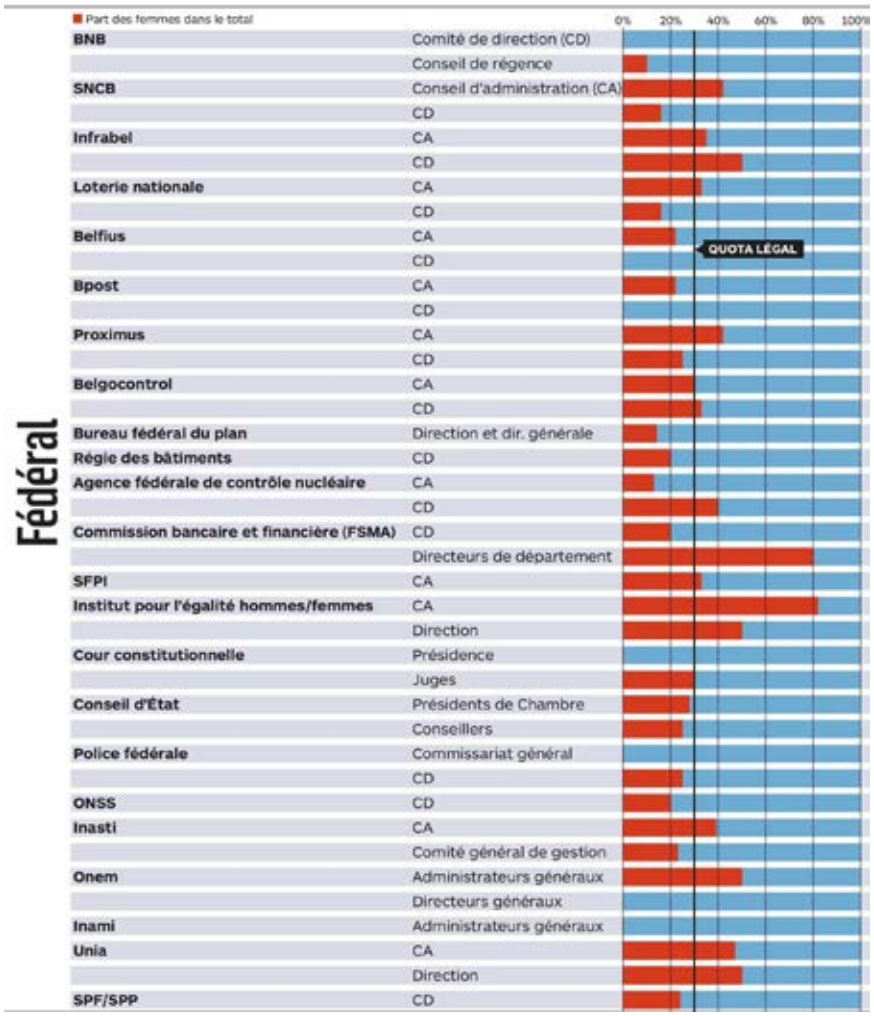
L'ECHO

10.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

QUEL EST LE TAUX DE FEMMES PRÉSENTES DANS LES HAUTS POSTES DE LA FONCTION PUBLIQUE?

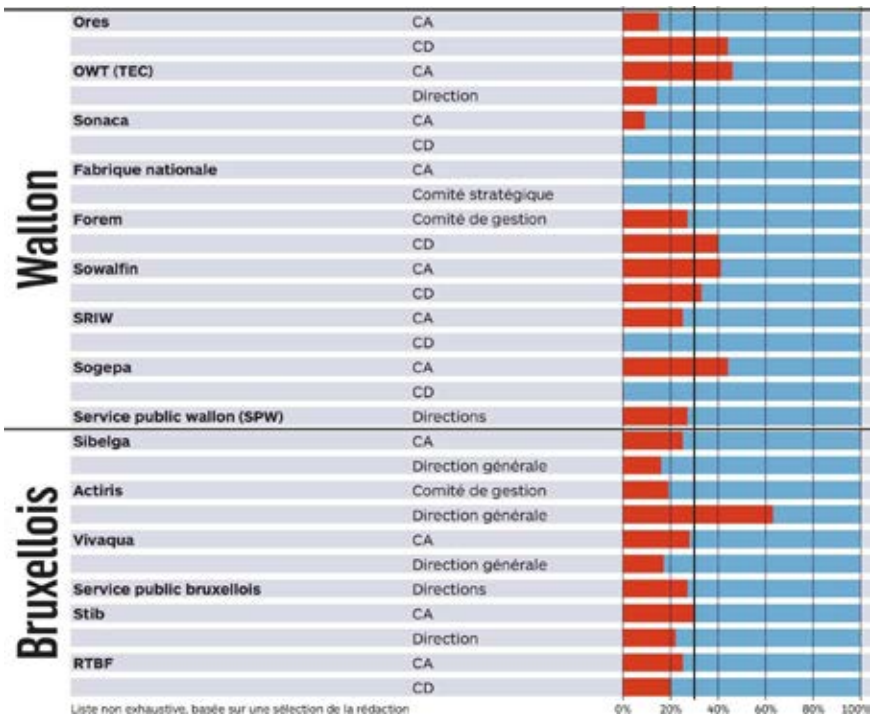


L'ECHO

10.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP



REFERENCES

10.11.2018

Isabelle Colbrandt (Lidl) : « Avec l'"onboarding", le nombre de personnes qui changent d'avis après le recrutement est en baisse. »

dossier p.2

Les travailleurs étrangers à l'Union européenne trouvent difficilement un emploi en Flandre

intégration p.5

Jobs à la une

IMMOWAL s.a.
Francophones
Jobs CHrec
IFIC

Références

à lire sur references.be

Voici le nombre de candidatures à envoyer pour décrocher un entretien

En Belgique, seule une candidature sur quatre à une offre d'emploi obtient une réponse de la part de l'employeur dans les 45 jours, selon une étude de StepStone. Il faudrait ainsi 18 candidatures avant de pouvoir espérer décrocher un entretien d'embauche…

Vos enfants perturbent-ils vos relations de travail ?

Si les relations positives entre collègues sont primordiales, il n'est pas facile de les entretenir, surtout quand on a une vie de famille selon Page Personnel. Alors que 60 % des moins de 35 ans socialisent avec leurs collègues, notamment via des activités extraprofessionnelles, ils ne sont que 33 % à y participer chez les plus de 35 ans.

Sur le point de signer un contrat ? Vérifiez ces 10 conditions essentielles

Vous venez de décrocher un nouvel emploi et êtes sur le point de signer votre contrat ? Robert Half, le prestataire de services RH rappelle qu'il est primordial de ne pas se précipiter et de vérifier dix conditions essentielles avant d'apposer sa signature.

L'écart salarial entre hommes et femmes se creuse avec la carrière

L'écart salarial coûte en moyenne 500 euros par mois aux femmes. Si l'écart salarial initial est « réduit », il s'amplifie tout au long de la carrière professionnelle, selon Partena Professional.

En 2018, en Belgique, les femmes gagnent toujours 15 % de moins que leurs collègues masculins. Cela se traduit par une perte moyenne de 500 euros brut par mois, soit 320 euros net, selon une étude réalisée par Partena Professional. *« Fait étonnant, les hommes et les femmes commencent presque tous leurs carrières sur un pied d'égalité, mais l'écart salarial grandit au fil des années »*, relèvent les auteurs de l'étude. *« Si l'on peut dire que l'écart salarial est en baisse – il était plus élevé de 2% en 2010 –, nous observons toujours une différence notable entre la rémunération des hommes et des femmes en 2018. »*

L'écart salarial est nettement plus réduit pour les jeunes qui ont la vingtaine. Si les femmes qui font leurs premiers pas sur le marché du travail gagnent au départ 7 % de moins que les hommes du même âge, l'écart salarial tend donc à s'accroître constamment tout au long de la carrière. De sorte que les femmes de plus de 60 ans gagnent jusqu'à 20 % de moins que les hommes du même âge.

« Le premier emploi de la carrière d'une personne offre en général la rémunération la plus équitable » fait remarquer Wim Demey, Customer Intelligence Manager chez Partena Professional. *« Nous constatons toutefois que l'écart salarial s'amplifie lentement mais sûrement, au fur et à mesure de la carrière professionnelle. Fait notable, la plus forte augmentation de l'écart salarial se produit à partir de la trentaine, précisément au moment où les hommes et les femmes se mettent en ménage. »*

L'écart salarial est nettement plus réduit pour les jeunes qui ont la vingtaine. © DR

Une femme est payée en moyenne 500 euros brut de moins par mois que ses collègues masculins, indique également l'analyse de Partena Professional qui estime que cela se traduit par une perte mensuelle de 320 euros net. Étant donné que les salaires et l'écart salarial sont les plus élevés à la fin de la carrière professionnelle, ces montants sont sensiblement plus élevés pour les travailleurs plus âgés. Ainsi, les femmes de moins de 30 ans gagnent en moyenne 180 euros de moins que leurs collègues masculins. Pour les plus de 50 ans, ce montant s'élève à plus de 650 euros.

Par ailleurs, les femmes reçoivent plus rarement une voiture de société que leurs collègues masculins. La probabilité qu'un homme circule à bord d'une voiture de société est deux fois plus élevée que pour une femme ayant le même niveau d'études. Outre la différence de salaire brut, l'écart salarial se manifeste donc également à d'autres niveaux.

« Nos chiffres montrent clairement que l'écart salarial reste un problème », précise Wim Demey. *« Pourtant, chacun gagnerait à ce que les salaires soient équitables et égaux. Nous avons la volonté de supprimer l'inégalité qui existe encore aujourd'hui entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi nous aidons les employeurs à fixer les salaires de leurs travailleurs d'une manière équitable et objective. »*

B.J. (avec b)

rémunération

Un Belge sur deux se sent mal dans son travail

Un peu plus d'un Belge sur deux se sent régulièrement mal dans son travail et un Belge sur 10 affirme même ressentir quotidiennement ce mal-être, selon une enquête menée auprès de 650 personnes par le prestataire de ressources humaines Agilitas (anciennement T-interim). Le mal-être semble plus prononcé encore parmi les jeunes travailleurs de moins de 34 ans. Les principales causes du mal-être au travail sont, selon l'enquête : le manque de reconnaissance, des délais serrés, des clients exigeants, des trajets domicile-travail stressants et un manque d'équilibre entre vies privée et professionnelle. Et pourtant, 73 % des personnes interrogées n'effectuent aucune démarche pour trouver un autre emploi, s'étonne Agilitas, qui appelle les travailleurs à *« choisir un job qui correspond parfaitement »* à leurs besoins et à leurs ambitions. » (b)

en bref

5,5 %

Le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps a continué à baisser, de 5,5 %, au cours du troisième trimestre 2018, selon l'Office national de l'emploi (Onem). (b)

le chiffre

ARE YOU KEY TO OUR SUCCESS ?

NOUS RECHERCHONS NOS PROCHAINS :
• ACCOUNT MANAGER HAINAUT
• ACCOUNT MANAGER LIÈGE
• ACCOUNT MANAGER BRUXELLES

Vous vous reconnaissez dans cette fonction ? Vous êtes à la recherche d'un nouveau défi ? N'hésitez pas et envoyez-nous votre CV et rencontrons-nous !

Références | Références

REFERENCES

10.11.2018

Accompagner pour ne pas rater un engagement

Accompagner les nouveaux collaborateurs durant leurs premiers jours est essentiel. Aussi appelé « onboarding », ce processus est pourtant parfois négligé par les employeurs. Une intégration réussie permet pourtant souvent une meilleure rétention et une productivité plus rapide des petits nouveaux.

Le métier de recruteur demande de la patience. Beaucoup de patience. Trouver la perle rare pour un poste à pourvoir est loin d'être simple, si bien que les services de ressources humaines emploient généralement les grands moyens lorsqu'il s'agit de trouver de nouveaux collaborateurs. Après l'épineux et long processus de recrutement, le plus difficile semble donc passé. Pourtant, certains chiffres interpellent. Notamment ceux récemment publiés par Acerta qui pointe un phénomène étonnant. Lors de la première année, près d'un quart du personnel renonce déjà à son nouveau poste. Tout ce travail pour rien ! Il est toutefois possible d'améliorer ce triste chiffre. Car si forcément une part de ces mauvais recrutements n'est sans doute pas évitable, certains faux départs s'expliquent parfois simplement par une mauvaise intégration au sein de la société.

Pour éviter ce genre de situation, les entreprises ont donc tout intérêt à développer un processus d'*onboarding* visant à accompagner la nouvelle recrue dans ses premiers pas au sein d'une entreprise. *« C'est un aspect essentiel. Après l'enthousiasme de la signature, il y a souvent un délai d'attente de quelques semaines avant le début officiel de la prise de fonction. Cette période est capitale pour préparer l'arrivée du nouveau travailleur et commencer déjà son intégration, que ce soit au niveau pratique mais aussi au sein de sa nouvelle équipe. Il n'y a rien de pire que de laisser la personne seule et ne rien avoir préparé avant son arrivée. Certaines entreprises n'ont parfois même pas libéré le bureau du nouveau travailleur avant son arrivée. Ce premier message envoyé est très mauvais »*, détaille Tom Vlieghe, le directeur d'Acerta Career Center, étonné qu'on puisse encore parfois négliger ce processus d'intégration. *« Une récente étude a montré que 33 % des travailleurs interrogés n'avaient pas de processus d'accompagnement. C'est tout de même incroyable de prendre ce risque de mal intégrer une personne après avoir mis autant de temps et d'argent à la recruter »*, ajoute encore le responsable.

Un processus d'intégration qui, dans l'idéal, doit se faire progressivement et sur une assez longue durée. *« L'important est de garder le contact, prendre régulièrement des nouvelles du travailleur avant son arrivée, s'assurer qu'il reçoit progressivement toutes les informations nécessaires. »* Autant d'éléments dont peuvent se charger la direction et les ressources humaines mais pas seulement.

Les collègues et autres parrains seront ainsi de précieux atouts lors des premiers jours. *« L'investissement ne doit pas nécessairement être important. Chez nous, par exemple, dès la signature, les nouveaux travailleurs sont intégrés à notre groupe de discussion WhatsApp. Cela permet de leur montrer notre motivation de les voir arriver et de les impliquer. Cela leur donne aussi la possibilité d'observer l'atmosphère et voir comment nous échangeons entre nous »*, ajoute encore le responsable d'Acerta.

Des investissements qui ont souvent un impact quantifiable. *« Nous avons mesuré l'efficacité du processus d'"onboarding" que nous avons mis en place chez deux gros employeurs belges. Nous avons constaté une hausse de la rétention du personnel de 15 % lors de la première année, qui est justement une période cruciale »*, explique Stijn De Groef. Ce spécialiste de l'*onboarding* sait de quoi il parle. Il dirige depuis cinq ans Talmundo, une start-up qui propose des solutions d'accompagnement des nouvelles recrues et qui ne cesse de croître (voir ci-contre). La rétention des travailleurs n'est d'ailleurs pas le seul enjeu d'une intégration réussie. *« Nous avons également pu remarquer une productivité plus rapide. Nous évaluons pour le moment les bénéfices de ce processus chez Deloitte avec qui nous travaillons depuis peu. Nous n'avons pas encore tous les chiffres mais nous avons remarqué que les travailleurs ayant bénéficié d'un accompagnement étaient plus rapidement productifs, ce qui leur permet d'aller chez les clients quelques semaines ou mois plus tôt. C'est un point qui a forcément un intérêt considérable pour ce genre de structure »*, ajoute Stijn De Groef.

Lors de la première année, près de

25 %

du personnel renonce déjà à son nouveau poste

Pour bien faire, l'accompagnement devrait débuter dès le premier jour de la signature et se prolongera quelques mois après les débuts du travailleur. *« En général, on estime que l'idéal est de proposer un accompagnement sur quatre ou cinq mois. Après, le travailleur est souvent bien intégré même si certaines entreprises continuent le suivi jusqu'à neuf mois. »* La start-up travaille aujourd'hui essentiellement avec de grands groupes mais pense déjà à élargir ses horizons.

« Commencer à travailler avec des entreprises d'une certaine taille a permis d'implémenter plus rapidement notre offre. Mais nous pensons que l'"onboarding" est potentiellement utile pour toutes les entreprises qui engagent », précise encore le responsable. Un avis partagé par l'expert d'Acerta. *« Les PME n'ont pas toujours de ressources humaines et engagent souvent car elles sont débordées de travail. Elles risquent donc facilement de négliger leurs nouveaux candidats. L'"onboarding" a donc également de l'intérêt pour les plus petites structures »*, conclut Tom Vlieghe.

ARNAUD MARTIN

25 %

Selon Acerta, 1 travailleur sur 4 quitterait son emploi moins d'un an après avoir été engagé. L'« onboarding » peut favoriser la rétention des travailleurs.

2.800

Et jusqu'à 17.000 euros. C'est le montant nécessaire pour remplacer le départ d'un collaborateur selon Acerta.

62 %

Toujours selon la société spécialisée dans les RH, 62 % des travailleurs qui suivent un processus d'« onboarding » atteignent leurs objectifs la première année, contre 17 % pour les autres.

Un Belge roi de l'onboarding

Depuis quelques années, l'*onboarding* intéresse de plus en plus les entreprises. *« Cela s'explique notamment par le marché et la baisse du chômage. Les travailleurs ont donc plus d'offres qu'avant et donc davantage la possibilité de quitter rapidement un poste s'ils ne sont pas satisfaits »*, explique Tom Vlieghe d'Acerta. Les sociétés multiplient donc les initiatives d'accompagnement en interne ou en faisant appel à l'expertise d'entreprises spécialisées. C'est notamment le cas de Talmundo.

Premiers contacts par vidéo

Fondée il y a cinq ans par Stijn De Groef, un Belge installé à La Haye, cette start-up est aujourd'hui le spécialiste de l'*onboarding*. Elle propose notamment une application visant à aider le travailleur dans ses premières démarches. *« Nous avons développé énormément d'outils et de possibilités. On invite par exemple le nouveau travailleur à se présenter dans une courte vidéo qui sera envoyée à ses collègues, qui sont ensuite invités à lui répondre, également via vidéo, afin de créer de premiers liens »*, illustre le fondateur. En seulement quelques années, Talmundo n'a pas tardé à convaincre de grandes entreprises telles que BNP Paribas Fortis, KPMG ou encore Engie d'utiliser son application.

La société est aujourd'hui active en Belgique, aux Pays-Bas, en France et en Grande-Bretagne depuis peu. *« Nous y avons signé de nouvelles collaborations avec de grands noms. La prochaine étape sera l'Allemagne et les Etats-Unis »*, glisse encore le fondateur de Talmundo qui a réalisé une levée de fonds de 1,5 million d'euros en début d'année.

L'entreprise compte aujourd'hui une trentaine de travailleurs et continue à engager régulièrement du personnel. *« Ce qui nous permet aussi de tester notre propre outil directement en interne »*, sourit le responsable.

Ar.M.

Afin d'éviter un départ prématuré, les entreprises ont intérêt à développer un processus d'« onboarding » visant à accompagner la nouvelle recrue dans ses premiers pas. © REPORTERS

dossier

« C'est très regrettable qu'une personne renonce après avoir signé »

La chaîne de supermarchés Lidl a récemment mis en place un processus d'accompagnement pour ses nouveaux travailleurs actifs dans ses magasins. Après seulement quelques mois, l'accompagnement semble visiblement déjà faire ses preuves et devrait être étendu à tous les recrutements.

Isabelle Colbrandt, la responsable communication de chez Lidl, nous explique le processus.

Depuis quand avez-vous mis en place un processus d'« onboarding » ?

Il y a environ cinq mois. Il est pour le moment destiné à nos collaborateurs qui travaillent en magasin et qui représentent la plus grande partie de nos recrutements. Nous allons probablement étendre le programme à tous nos nouveaux recrutements.

Pourquoi avoir mis un tel processus en place ?

Après un engagement, nous avons toujours énormément d'informations à donner, avec des terminologies parfois très spécifiques. C'est beaucoup de nouveautés à assimiler rapidement et les sessions théoriques *on line* ne sont pas toujours adaptées ou très appréciées. Nous souhaitons également tout mettre en œuvre pour que les candidats se sentent bien chez nous dès le début.

Et pourquoi le faire à ce moment-ci ?

Nous sommes en pleine expansion avec des magasins qui ouvrent presque toutes les semaines, ce qui entraîne forcément pas mal de recrutements. Dans certaines régions, notamment en Flandre, c'est devenu très compliqué de recruter car les candidats ont beaucoup d'opportunités. C'est donc important de s'engager auprès d'eux.

« Nous souhaitons tout mettre en œuvre pour que les candidats se sentent bien chez nous dès le début »

Quelles sont vos demandes en recrutement ?

Nous avons pour objectif de recruter environ 1.000 personnes dans les deux ans. Principalement pour nos magasins mais également beaucoup d'autres profils comme des ingénieurs. Nous avons également des postes pour nos différents centres de distribution auxquels on ne pense pas toujours.

Avez-vous déjà pu constater des effets bénéfiques ?

Nous n'avons pas encore beaucoup de recul et donc pas vraiment de chiffres exacts mais nous avons remarqué une baisse du nombre de personnes qui changent d'avis entre le moment où ils ont signé et le début du contrat. C'est très regrettable lorsqu'une personne renonce après avoir signé. Ça représente un coût mais c'est surtout dommage lorsque nous avons vu 20 autres personnes avant de la choisir. Ces premiers résultats positifs sont donc très bénéfiques. C'est également utile pour nos équipes RH car cela nous permet d'avoir un système de feedback pour également nous améliorer.

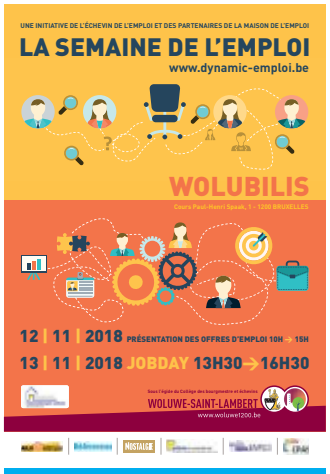
Propos recueillis par ARNAUD MARTIN

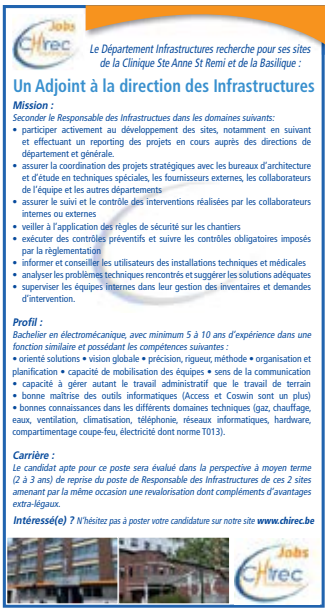
Isabelle Colbrandts est responsable communication chez Lidl. © DR

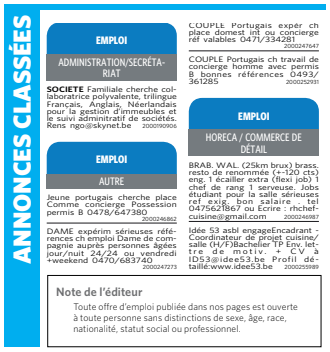
conseils RH

REFERENCES

10.11.2018







REFERENCES

10.11.2018

La mobilité interne est négligée par les entreprises

Le coût d'un « mauvais recrutement » peut rapidement monter à plusieurs dizaines de milliers d'euros. Pourquoi ne pas privilégier la mobilité interne ?, interroge Securex.

La mobilité interne des travailleurs est trop souvent négligée par les entreprises, qui recourent plus facilement à des recrues externes, affirme le prestataire de services en ressources humaines Securex sur base d'une étude.

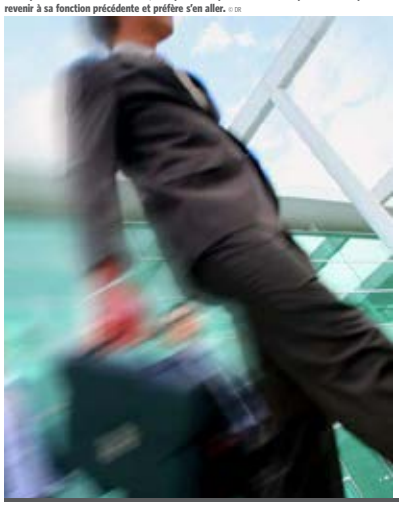
Selon celle-ci, les entreprises ont tendance à favoriser des candidatures externes pour des raisons de coût ou de rapidité. Cela représente pourtant un risque qui peut avoir un coût considérable, poursuit le prestataire. *« Si le candidat retenu n'est pas "super", mais simplement "good enough", on accepte de prendre quelques risques. Cela est dû principalement à la pression de la hiérarchie, qui souhaite trouver quelqu'un rapidement, ou des raisons de coût »*, explique Frank Vander Sijpe, Directeur HR research chez Securex.

L'organisme a calculé qu'après deux ans, un *« mauvais recrutement »* représentait une facture pour l'entreprise de 35.250 euros pour un employé et de 51.850 euros pour un cadre. Cette évaluation est basée sur les frais engendrés par le préavis, le recrutement (chasseur de têtes), la formation et le remplacement.

De son côté, la mobilité interne est vue comme une piste pour réduire le nombre d'emplois vacants en Belgique. Pour déterminer si un candidat interne correspond à leurs attentes, les entreprises peuvent par exemple lui confier des projets temporaires ou échanger des collaborateurs prometteurs entre départements, illustre Securex.

Le risque, reconnaît le prestataire, est que la personne concernée qui ne conviendrait pas ne veuille plus revenir à sa fonction précédente. *« On peut de cette manière perdre de bons éléments et envoyer inconsciemment un mauvais signal à la communauté interne. »* (b)

Le risque de la mobilité interne ? Que la personne qui ne conviendrait pas ne veuille plus revenir à sa fonction précédente et préfère s'en aller. © DR



carrière

Le chômage en baisse dans les trois Régions

Les semaines se suivent et continuent de se ressembler sur le plan du chômage. Et ce, dans les trois régions du pays. Ainsi apprenait-on successivement cette semaine que le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) avait baissé en Wallonie de 1,9 % en octobre par rapport au même mois de l'année précédente pour s'établir à 214.017 unités, selon les chiffres publiés par le Forem. Les baisses les plus importantes concernent les moins de 25 ans (-6 %) et les 25-30 ans (-3,7 %). Par ailleurs, entre septembre et octobre, le nombre de DEI a baissé de 2 % en Wallonie, soit 4.392 personnes.

Du côté de la capitale, la région comptait au mois d'octobre 91.214 chercheurs d'emploi (taux de chômage de 16,3 %), soit quelque 21.000 de moins par rapport à 2014 (-18,7 %), indique Actiris. Cette baisse du chômage correspond à une diminution de 2.674 personnes par rapport à 2017 (-2,8 %), de 6.800 personnes par rapport à 2016 (-6,9 %) et de 11.249 personnes par rapport à 2015 (-11 %). De sorte qu'on dénombre en Région bruxelloise 61.386 chercheurs d'emploi demandeurs d'allocations (Deda), 5.350 jeunes en stage d'insertion professionnelle et 24.478 autres chercheurs d'emploi inscrits librement ou obligatoirement.

Le chômage des jeunes, est également en baisse continue depuis 65 mois, souligne Actiris. Il atteint un taux de 25,6 %. Bruxelles compte 9.822 jeunes chercheurs d'emploi (dont 1.970 sont usagers du CPAS, soit 20,1 %), soit 719 de moins que l'an dernier (-6,8 %), 1.664 de moins qu'en octobre 2016 (-14,5 %) et 2.585 de moins qu'en octobre 2015 (-20,8 %). Le nombre de jeunes chercheurs d'emploi a baissé de 30,7 % (-4.355) depuis 2014.

En Flandre, enfin, le chômage a baissé de 8,2 % en octobre par rapport au même mois de l'année précédente. Cette tendance mensuelle dure depuis plus de trois ans désormais, s'est félicité lundi le ministre de l'Emploi Philippe Muyters. La Flandre comptait en octobre 192.129 demandeurs d'emploi inoccupés, soit 17.124 de moins qu'un an auparavant.

B.J. (avec b)

La tendance à la baisse qui dure depuis plus de trois ans réjouit le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters. © PHOTO NEWS

conjoncture

ESPACE EMPLOI
YOUNG STARTERS

ETUDES
FORMATIONS
METIERS

Salon SIEP

Tour & Taxis
23 et 24 novembre
de 10h à 18h

Entrée gratuite
sur présentation de ce bon

7256618R

Toutes les infos et entrée gratuite à télécharger sur : salons.siep.be
www.facebook.com/siep.asbl

Références
Siep

Francophones Bruxelles

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE
Appel aux candidatures en vue de l'attribution d'un mandat (m/f)

DIRECTEUR D'ADMINISTRATION DE RANG 15

Le Collège de la Commission communautaire française procède à un appel à candidatures en vue de l'attribution du mandat de Directeur d'administration de rang 15 de la Direction d'administration des Affaires culturelles et socioculturelles, du sport et du tourisme social de la Commission communautaire française (COCOF).

La durée du mandat est de cinq ans.

Cet emploi est déclaré vacant par procédure ouverte, pour laquelle des candidats internes et externes concourent en même temps.

Par candidats externes, l'on entend tous les autres candidats que les membres du personnel statutaire des services du Collège de la Commission communautaire française.

Les candidats internes, c'est-à-dire les agents statutaires des services du Collège de la Commission communautaire française, doivent être des agents de niveau 1 qui comptent au moins douze années d'ancienneté de niveau 1 ou qui disposent d'une expérience d'au moins six ans dans une fonction dirigeante.

Les candidats externes doivent remplir les conditions suivantes :

- être belge ;
- être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- jouir des droits civils et politiques ;
- être porteur d'un diplôme donnant accès au niveau 1 ;
- compter au moins six années d'expérience dans une fonction de direction.

Par expérience dans une fonction dirigeante ou dans une fonction de direction, on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

Tout acte de candidature doit comporter :

- un exposé des titres et mérites que le candidat fait valoir pour postuler à l'emploi ;
- un plan de gestion qui tient compte des objectifs à atteindre pendant la durée du mandat, fixés par le Collège de la Commission communautaire française.

Pour plus d'informations, notamment sur les conditions d'admissibilité, l'acte de candidature et le dépôt des candidatures, consultez l'appel à candidatures publié au Moniteur belge du 8 novembre 2018.

Ou contactez Madame Joëlle BORIAU, secrétaire de la Commission de sélection : jboriau@spfb.brussels, 02/800.82.99 ou Madame Marie WATILLON, secrétaire suppléante de la Commission de sélection : mwatillon@spfb.brussels, 02/800.83.75

REFERENCES

10.11.2018

Les non-ressortissants de l'UE séduisent peu les employeurs en Flandre

Plusieurs facteurs semblent entrer en ligne de compte, parmi lesquels le parcours et les connaissances des candidats à l'emploi, mais aussi la discrimination et le focus du marché sur des personnes hautement qualifiées.

Le taux d'emploi parmi la population avec un passé migratoire en Flandre a atteint 59,6 % en 2016, soit 16,5 % de moins que le groupe sans un tel parcours. C'est principalement chez les non-ressortissants de l'UE (53,1 %) que la situation est préoccupante, selon des statistiques du Steunpunt Werk de Louvain, l'un des centres de connaissances flamands qui développe une expertise scientifique en matière de suivi des politiques et d'analyse du marché du travail. Rappelons que le taux d'emploi correspond à la part de la population des 20 à 64 ans qui travaillent.

« Le groupe d'origine non européenne établit un score nettement moins bon que les autres groupes. Il n'a en outre initié aucun mouvement de rattrapage depuis 2012 », constate le Steunpunt Werk. L'augmentation de 1,8 % en la matière sur cette période est cependant conforme à l'évolution de la moyenne des autres groupes issus de l'immigration. Le score des ressortissants des 28 Etats membres de l'UE a, de son côté, augmenté de 4,3 % de plus que la moyenne.

En 2016, le taux de chômage des groupes issus de l'immigration (16,2 %) était, pour sa part, au moins trois fois supérieur à celui des autres groupes (5,3 %). En comparaison avec 2012, cet écart est à peu près stable. Avec un résultat de 21,9 %, les ressortissants hors UE ont ici aussi obtenu les résultats les moins favorables pour cet indicateur. Le chômage les concernant a diminué de 0,8 % sur la période 2012-2016.

Cette position défavorable des personnes issues de l'immigration hors UE sur le marché du travail s'explique par le fait qu'elles sont souvent moins instruites, maîtrisent moins le néerlandais et disposent d'un capital social moindre pour trouver un emploi. Les femmes au sein de ce groupe sont en outre moins actives sur le marché du travail. La discrimination et le fait que le marché du travail flamand se concentre plutôt sur des personnes hautement qualifiées sont d'autres facteurs explicatifs. (b)::

En 2016, le taux de chômage des groupes issus de l'immigration était au moins trois fois supérieur à celui des autres groupes. © DR

intégration

Des entreprises conseillent des jeunes dans leur recherche d'emploi

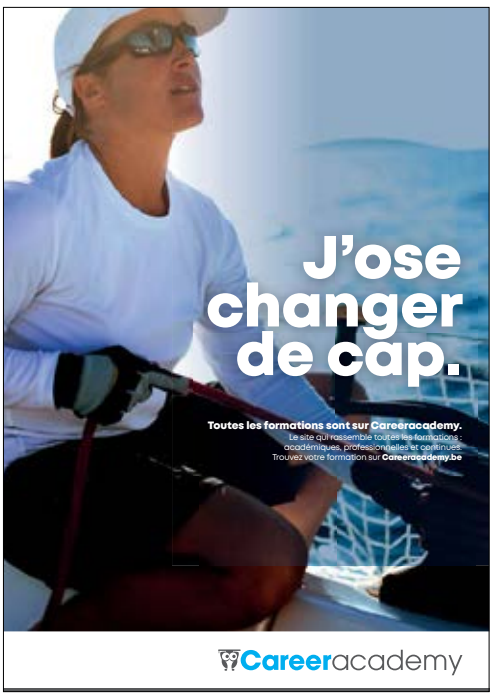
5

Cent jeunes participaient ce vendredi à une journée de l'emploi dans les bureaux d'Axa, à Bruxelles. Huit grandes entreprises internationales les conseillaient dans leur recherche d'un travail. Ces sociétés sont les membres belges du réseau européen Alliance for YOUth. Le but est de réduire le fossé entre les attentes des employeurs et les compétences des candidats.

Nestlé, Adecco, Axa, G4S, IBM, Nielsen, Sodexo et Solvay ont pris l'initiative d'aider des jeunes de 18 à 30 ans à déployer leurs ailes. Lors d'ateliers, ils reçoivent des conseils professionnels pour se distinguer sur le marché du travail et identifier leurs points forts et faibles. Ils peuvent y apprendre notamment à rédiger un CV solide, à se montrer convaincant lors d'un entretien d'embauche ou encore à utiliser pleinement les réseaux sociaux tels que LinkedIn.

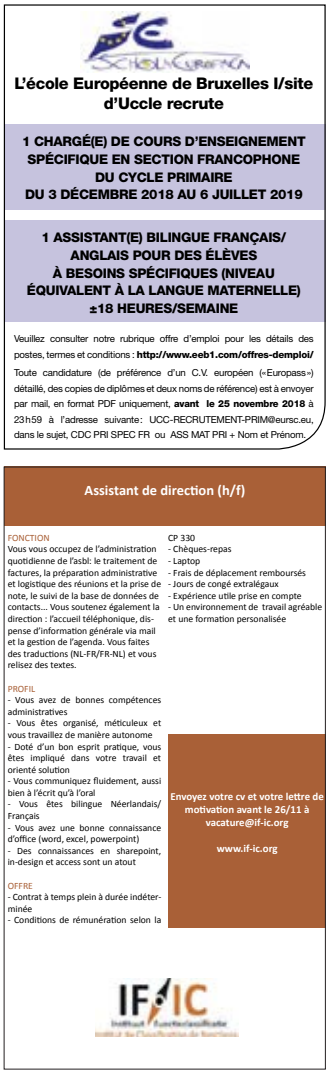
Avant le début des ateliers, les jeunes ont pu rencontrer notamment Els Jans, directrice des ressources humaines chez Axa, Michel Mersch, CEO de Nestlé Belgilux et Michel Croisé, CEO de Sodexo Benelux, pour aborder leurs expériences et engagement. *« Il s'agit d'un premier investissement dans votre carrière. La première expérience professionnelle lors d'un stage ou d'un emploi est extrêmement déterminante car trouver un travail reste un véritable défi. Et nous voulons vous aider à le relever »*, a déclaré Michel Mersch. (b)::

initiative



REFERENCES

10.11.2018



TRENDS.LEVIF.BE

14.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.levif.be

Date : **14/11/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **De Caevel, Christophe**

Circulation : **--**
Audience : **5774**
Size : **--**

https://trends.levif.be/economie/entreprises/isabella-lenarduzzi-cofondatrice-de-jump-les-quotas-c-est-un-medicament-pour-une-societe-malade/article-normal-1050345.html

Isabella Lenarduzzi, cofondatrice de Jump: "Les quotas, c'est un médicament pour une société malade"

L'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, pourrait remplacer Marcia De Wachter au comité de direction de la Banque nationale. Celui-ci serait alors exclusivement masculin.

A la BNB, il y a 2 femmes parmi 26 sous-directeurs, 1 seule femme sur 17 membres du conseil de régence et peut-être bientôt plus une seule femme au comité de direction (7 membres). Est-ce acceptable pour vous ?

Non, c'est totalement inacceptable. La loi impose la présence d'au moins un tiers de chaque genre dans les CA des sociétés cotées. Le CD&V avait soutenu la loi, contrairement à la N-VA, à l'Open Vld et, dans une moindre mesure, au MR. Il devrait être le garant de sa bonne application et il fait exactement l'inverse. Le signal est désastreux. D'autant que le politique a un rôle d'exemplarité. S'ils ne veulent pas des quotas, qu'ils aient au moins le courage, la franchise de l'assumer et de modifier la loi.

Combien de femmes président un SPF ? Une seule. En matière de représentation féminine dans la haute administration, la Belgique est la dernière - la dernière ! - en Europe. Alors, on tente de gommer le résultat en intégrant dans le calcul toute une série d'agences fédérales. On arrive ainsi à 28 % de femmes. Ce qui est toujours moins que le tiers prévu dans la loi.

Ce système de quota n'a-t-il pas un côté humiliant pour les femmes, nommées parce qu'elles sont femmes et pas spécialement en fonction de leurs compétences ?

Humiliant, non. Stigmatisant, oui. Je sais de quoi je parle : dans nombre de panels, je suis souvent la femme-quota. Sans les quotas, on ne m'inviterait pas. Les quotas, c'est un médicament pour une société malade. Une société malade de l'entre-soi, du mimétisme. Les femmes, c'est 60 % des diplômées universitaires et à peine 15 % des membres des comités de direction des grandes entreprises. C'est dramatique. On laisse de côté un formidable réservoir de talents. Un autre chiffre, qui date de 2016 : 76 % des entreprises belges ont un comité de direction avec zéro ou une seule femme. J'appelle cela " le syndrome de la Schtroumpfette ", elle est seule dans un monde d'hommes et doit représenter toutes les femmes.

Une femme gère-t-elle une société différemment d'un homme ?

Cela fait des millénaires que l'on nous attribue une autre place dans la société et que les attentes à notre égard sont différentes. Dans un couple, quand tous les deux travaillent, la femme consacre en moyenne 1h30 de plus aux tâches domestiques. Alors, oui, cela génère des différences. Tant mieux car il y a une sorte de miracle de la diversité : plus il y a de diversité dans un groupe, plus il y a de discussions, d'innovations et donc de bonnes décisions dans ce groupe. Les femmes décident de près de 85 % des achats de biens de consommation. Comment diable des sociétés de *B to C* peuvent-elles s'en passer - se passer de leurs clients - dans leurs instances dirigeantes ? Si la Chine est votre principal marché, vous n'allez pas demander uniquement à des hommes belges ou européens de réfléchir aux manières de gagner des parts de marché, vous intégrez aussi des locaux pour avoir leur point de vue, leur compréhension. Pourquoi les entreprises ne font-elles pas cela avec les femmes ? On sous-estime toujours la puissance des femmes.

TRENDS.LEVIF.BE

14.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Isabella Lenarduzzi © emy elleboog

WWW.EVENTNEWS.BE

14.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.eventnews.be

Date : **14/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

The Oval Office gaat voor 0% seksisme

Event Agencies

14 november 2018

The Oval Office ontwierp op vraag van Brussels Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, Bianca Debaets en equal.brussels de sensibiliserings- en empowerment campagne '0% seksisme' rond seksisme en seksuele intimidatie. De campagne werd gelanceerd met verschillende verborgencamerafilmpjes waarin acteurs zich in het openbaar seksistisch gedragen. Veel Brusselaars, zowel mannen als vrouwen, die getuige waren van ongepast gedrag kwamen tussen.

8 op 10 Brusselse vrouwen al minstens één keer seksueel geïntimideerd

Volgens recent wetenschappelijk onderzoek van de UGent blijkt dat 86% van de Brusselse vrouwen ooit al het slachtoffer was van een vorm van seksuele intimidatie, gaande van indringende blikken en ongepaste vragen tot ongewenste aanrakingen. Naar aanleiding van dit choquerend cijfer en de vele getuigenissen over ervaringen met seksuele intimidatie op social media, besloten equal.brussels, de directie van gelijke kansen van de Gewesterlijke Overheidsdienst en de Brusselse Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, een bewustmakings- en empowerment campagne voor de Brusselse bevolking te lanceren rond seksisme en seksuele intimidatie.

"0% seksisme": een overheidscampagne i.s.m. Brusselse vzw's

WWW.EVENTNEWS.BE

14.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

De campagne is gelanceerd aan de hand een affichagecampagne in de Brusselse metro en van verborgen camerafilmpjes gerealiseerd samen met de ploeg van Would you react? waarin acteurs zich in het openbaar seksistisch gedragen. In de filmpjes die verspreid worden via sociale media, is te zien dat veel Brusselaars, zowel mannen als vrouwen, die getuige waren van ongepast gedrag tussenkwamen ter verdediging van de vrouwen.

Daarnaast wordt in samenwerking met een tiental verenigingen en partners waaronder Touche pas à ma pote, Amazone, Jump, Elles tournent, Garance en Laisse les filles tranquilles de applicatie waarmee je seksuele intimidatie kan melden 'Blijf van mijn lijf' opnieuw in de schijnwerpers gezet. Er wordt voor deze campagne ook samengewerkt met tal van (Brusselse) influencers die in contact gekomen zijn met seksuele intimidatie of die de boodschap ondersteunen.

De campagne '0% seksisme' wordt op 23 november afgesloten met een publieksevent in Flagey (Heilig-Kruisplein).

Meer info: http://zerosexism.brussels

WWW.EVENTNEWS.BE

14.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.eventnews.be

Date : **14/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

The Oval Office s'engage pour 0% de sexisme

Agences d'événements

14 novembre 2018

À la demande de Bianca Debaets, Secrétaire d'État bruxelloise à l'égalité des chances, et en collaboration avec equal.brussels, The Oval Office a conçu la campagne de sensibilisation et d'empowerment "0% sexisme" sur le sexisme et le harcèlement sexuel. La campagne a été lancée avec plusieurs vidéos en caméra cachée dans lesquelles des acteurs se comportent de manière sexiste en public. De nombreux Bruxellois, hommes et femmes, témoins d'un comportement inapproprié sont intervenus.

8 Bruxelloises sur 10 ont déjà été intimidées sexuellement au moins une fois

Selon une étude scientifique récente menée par l'Université de Gand, 86% des femmes bruxelloises ont déjà été victimes, au moins une fois dans leur vie, d'une forme d'harcèlement sexuel, allant de regards pénétrants et de questions inappropriées à des attouchements non désirés.

Suite à ce chiffre choquant et les nombreux témoignages sur les expériences de harcèlement sexuel sur les réseaux sociaux, equal.brussels, la direction égalité des chances du Service Public Régional et la Secrétaire d'État bruxelloise à l'Égalité des Chances ont décidé de lancer une campagne de sensibilisation et de responsabilisation de la population bruxelloise.

"0% de sexisme": une campagne en collaboration avec des asbl bruxelloises

WWW.EVENTNEWS.BE

14.11.2018

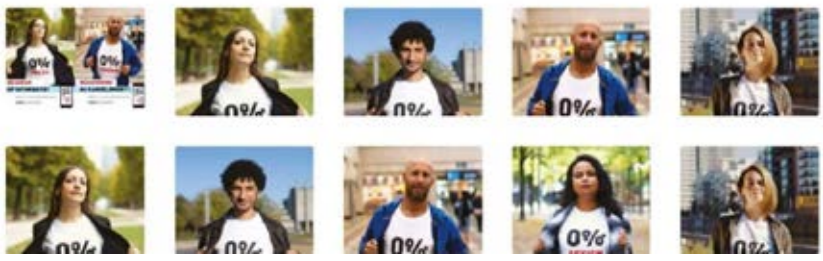
WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

La campagne a été lancée avec une campagne d'affichage dans le métro et des vidéos en caméra cachée réalisées par l'équipe de « Would you react ? » dans lesquelles des acteurs se comportent de manière sexiste en public. Dans les capsules vidéos distribuées via les réseaux sociaux, on voit que de nombreux Bruxellois, hommes et femmes, témoins d'un comportement inapproprié sont intervenus pour défendre les femmes.

En outre, en collaboration avec une douzaine d'associations et de partenaires tels que Touche pas à mon pote, Amazone, Jump, Elles tournent, Garance et Laisse les filles tranquilles, l'application permettant de signaler l'intimidation sexuelle «Touche pas à ma pote» est à nouveau mise à en avant. La campagne collabore également avec de nombreux influenceurs (bruxellois) qui sont été en contact avec des comportements de harcèlement sexuel ou qui soutiennent le message.

La campagne "0% de sexisme" se terminera le 23 novembre avec un événement public à Flagey (Eglise Sainte-Croix)

Plus d'infos: http://zerosexism.brussels



L'USINE NOUVELLE

16.11.2018

Suivez-nous

L'USINENOUVELLE

S'inscrire à la newsletter

ABONNEZ-VOUS | IDENTIFIEZ-VOUS

L'ACTU | EMPLOI & CARRIÈRES | TROUVEZ VOS FOURNISSEURS | NOS ÉVÉNEMENTS ET FORMATIONS | APPELS D'OFFRES | INDUSTRIE EXPLORER | INDICES & COTATIONS

AÉRO AGRO AUTO ENERGIE IA | INDUSTRIE 4.0 | SANTÉ RH | QUOTIDIEN DES USINES | ECO | MATIÈRES PREMIÈRES | SUCCÈS ÉTRANGERS | L'USINE CAMPUS | VIDÉO BLOGS | ET AUSSI

Accueil › Blogs › Magali Anderson › To quota or not to quota, that is the question?

‹ Retour aux blogs · Chatbots et robots affectifs · Entreprise et IA · Cyber Entreprise · L'industrie au féminin · L'Usine Cognitive

L'industrie au féminin

Le blog de Magali Anderson

To quota or not to quota, that is the question?

PUBLIÉ LE 16/11/2018 À 13H30

Magali Anderson
Directrice groupe Santé Sécurité LafargeHolcim

Magali Anderson est une pétroleuse : pionnière sur les plateformes pétrolières au Nigeria dès 22 ans ; 29 ans de carrière sur 4 continents ; des postes d'exécutif opérationnels, où elle a managé jusqu'à 12 000 personnes chez Schlumberger. Elle est Directrice groupe Santé Sécurité LafargeHolcim depuis octobre 2015. A travers son blog "La pétroleuse", elle agit pour le développement des femmes dans l'industrie.

TWITTER | FACEBOOK | LINKEDIN | FLIPBOARD | EMAIL

TESTEZ L'USINE NOUVELLE EN MODE ABONNÉ
Gratuit et sans engagement pendant 15 jours JE TESTE

ESPACE ABONNÉS
Modifier mes informations
Consulter le magazine
Accès aux archives
Sommaire du dernier numéro
Nous contacter

INSCRIVEZ-VOUS
aux webinars

L'USINE NOUVELLE

16.11.2018

Business woman hand with Financial charts and laptop on the table © Jannoonoz8 / Freepik

Il était certain en démarrant ce blog que viendrait inéluctablement un jour où je devrais me frotter à une question plus polémique que celles abordées jusque-là. Ce jour est arrivé, nous allons aborder le sujet très controversé des quotas ! En effet, bien que je souhaite en parler depuis longtemps, je repousse cet article à plus tard depuis plusieurs semaines pour ne pas m'exposer trop tôt à d'éventuelles virulentes critiques. Seulement, hier, je suis tombée sur un article de l'excellente Isabella Lenarduzzi portant sur cette question " **Les quotas, c'est un médicament pour une société malade** ". Signe du destin, je ne peux plus reculer, l'écriture de cet article ne peut être repoussée.
Elle parle de la Belgique, où les lois sont différentes de la France, mais les problèmes sont les mêmes. Isabella évoque la BNB et le faible nombre de femmes dans les instances dirigeantes.

Mais l'intérêt réel de l'article est d'appuyer là où ça fait mal, en posant la question que tout le monde pose quand on aborde les quotas. Comme Isabella le dit très bien et je vais la laisser parler : « *?Ce système de quota, n'a-t-il pas un côté humiliant pour les femmes, nommées parce qu'elles sont femmes et pas spécialement en fonction de leurs compétences ?? Humiliant, non. Stigmatisant, oui. Je sais de quoi je parle : dans nombre de panels, je suis souvent la femme-quota. Sans les quotas, on ne m'inviterait pas. Les quotas, c'est un médicament pour une société malade. Une société malade de l'entre-soi, du mimétisme.* »

Suis-je d'accord avec Isabella ? Suis-je en faveur ou non des quotas ? Pour ne pas garder le suspense trop longtemps, je vous l'avoue tout de suite – je suis pour les quotas – complètement, 1000 % pour, tout en rêvant qu'on puisse s'en délester un jour.
Dans mon premier article, je racontais comment j'ai été recrutée par Schlumberger, à une période où ils ne recrutaient pas de femmes. Quelques années plus tard, une politique paritaire fut instaurée. D'ailleurs, l'origine de ce changement est plutôt anecdotique. En effet, la fille du PDG, qui venait d'obtenir son diplôme, se plaignit à son père du sexisme qu'elle rencontrait dans le cadre de sa recherche de travail. Son père, bien sûr, fut en colère face à une telle discrimination. Cependant, en parallèle, il se questionna « mais qu'en est-il de l'entreprise que je dirige ? » Après s'être renseigné, il fut surpris d'apprendre que moins de 1 % de ceux recrutés par sa société sur le terrain était des femmes ! Il décida de changer cela, et comme c'était un homme d'action, il voulut changer les choses rapidement, ainsi il mit des quotas de recrutement en place.

Un premier argument des personnes défavorables aux quotas est : mais du coup ils recrutent des femmes uniquement car ce sont des femmes ? Oui et non. Oui, elles sont recrutées en partie pour cela – la discrimination positive –, mais aussi et surtout parce qu'elles ont les compétences requises. Un recruteur doit faire son métier, c'est-à-dire de recruter le meilleur candidat possible pour le poste, quel que soit son sexe. Un quota ne justifiera pas d'employer une personne sans les qualifications, qui sera plus une source de problèmes qu'autre chose pour son manager. Ce dernier reviendrait alors taper sur les doigts du recruteur. Les jeunes filles fraichement sorties des bancs de l'école motivées et qualifiées ne manquent pas ! Pourquoi ne se tournerait-il pas vers elles ?

Alors, les quotas, qu'est-ce que ça change ? Tout simplement, cela oblige une entreprise pas particulièrement reconnue pour être paritaire à mettre en place une politique pour attirer des femmes. Quand on demande à une petite fille de 8 ans ce qu'elle veut faire plus tard, il y en a peu qui répondent « ingénieure terrain sur plateforme pétrolière ». Donc un recruteur, au lieu d'éconduire les postulantes pour éviter de se tracasser, comme cela fut le cas avec moi en 1989, doit maintenant expliquer à une postulante pourquoi ce métier est fait pour elle. Pour devenir plus attractif, plusieurs méthodes existent. Déjà, exprimer haut et fort, à travers les affiches et autres messages que les femmes sont les bienvenues. Ensuite, inviter des femmes aux écoles, conférences etc. pour témoigner sur le fait

L'USINE NOUVELLE

16.11.2018

que c'est un job fantastique ouvert à tous. Par exemple, avec sa politique d'ouverture, 10 ans plus tard, Schlumberger recrutait environ 15 % de femmes ingénieur terrain, et environ 30 % après 20 ans.

Et quand il s'agit de promouvoir un ou une employé-e ? Même chose. De nouveau, et je le dis souvent, les boîtes ne vont pas nommer des « femmes – pots de fleurs », car il y a toujours une exigence de performance à atteindre et leur seule solution pour le faire est de nommer la meilleure personne pour ce poste indépendamment de son sexe. Les quotas vont tout simplement les forcer à aller chercher les fameuses « Talentueuses – silencieuses » dont je parle fréquemment. Des femmes qui ne sont pas sur le devant de la scène ou qui n'osent pas toujours postuler pour un job qu'elles convoitent, bien qu'elles en aient les compétences. Cela oblige à s'interroger : « Les cinq potentiels remplaçants que j'ai en tête sont tous des hommes, ne serais-je pas passé à côté d'une personne qualifiée ? » Ensuite, le choix final se fait sur la personne la plus qualifiée indépendamment de son sexe, mais au moins, nous nous sommes assurés que toutes candidatures possibles ont été évaluées. Et ainsi éviter ce renouvellement, ou des managers hommes, sont remplacés par des profils semblables, masculins aussi, où une femme va avoir du mal à trouver sa place.

Nous n'avons pas le choix. Si nous voulons briser les codes et si nous voulons réellement que les choses progressent, alors les industries dites « masculines » doivent attirer plus de femmes. Et la seule vraie manière de voir les courbes évoluer est de donner des objectifs chiffrés aux parties prenantes.

Mais les femmes elles-mêmes sont contre les quotas ? Oui, effectivement, j'entends des amies dire : je ne veux pas être une femme quota. Sauf que je n'y crois pas – pour les raisons évoquées plus haut. Et quand une femme le pense, alors c'est que l'entreprise de déstabilisation, menée par certains collègues qui ne voient pas d'un très bon œil la féminisation de leur métier, marche bien.

Et oui, si on me pose la question, bien sûr que j'ai déjà eu des postes du fait d'être une femme. En tout cas, au moins, un, mon poste actuel. Mon chef voulait une femme pour faire d'une pierre deux coups – avoir une experte sur le sujet tout en féminisant sa ligne de management et amenant ainsi un rôle modèle pour accompagner son action de diversité. Est-ce que cela rend mon action moins crédible ? Absolument pas, cela compense pour tous les postes que moi ou d'autres n'ont pas eu du fait de leur genre.

En conclusion, pour revenir à l'article d'Isabella " Les quotas, c'est un médicament pour une société malade " – et comme tout médicament, c'est un mal, nécessaire que l'on voudrait éradiquer. Un médicament que l'industrie doit continuer de prendre jusqu'à ce qu'elle soit rétablie. Le jour où le nombre de femmes recrutées dans les industries sera satisfaisant (je sais, on pourrait rajouter un chapitre sur la définition de « satisfaisant », mais aujourd'hui, je le laisse à votre appréciation) – ce jour-là, tout le monde, et moi la première, sera très content d'arrêter les quotas !

DÉCOUVREZ SUR CE BLOG

Ne pas prendre les choses personnellement

L'USINE NOUVELLE

16.11.2018

Quelle image donnez-vous aux gens?

MAGALI ANDERSON

RH, MAGALI ANDERSON

Sortir de sa zone de confort

N'acceptez pas le "non" comme réponse

Enfant ou carrière, il faut choisir... ou non

Je me mets en colère, et alors ?

› Mon compte
› S'abonner
› Nous contacter
› Mentions légales et CGU
› RGPD

L'USINENOUVELLE.com, leader de l'information professionnelle B2B vous propose de découvrir l'actualité économique et industrielle des secteurs automobile, aéronautique, ctp, défense, énergie et développement durable, métallurgie, télécoms et des nouvelles technologies.

NOUS SUIVRE

Une marque du groupe INFOPRO digital

TRENDS TENDANCES

22.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Trends Tendances

Date : **22/11/2018**
Page : **75-78**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Pechon, Bastien**

Circulation : **61630**
Audience : **230084**
Size : **1687 cm²**

analyse family business

DE PLUS EN PLUS DE FEMMES SONT DÉSORMAIS À LA TÊTE DES ENTREPRISES FAMILIALES

Nouvelle vague

Dans le monde économique belge, les femmes sont encore peu aux commandes. Mais cette réalité change progressivement. La preuve : dans les entreprises familiales, elles sont de plus en plus nombreuses à bientôt jouer un rôle opérationnel. De l'avis de pas mal de dirigeantes en place, leur sexe n'est d'ailleurs pas toujours un obstacle. Bien au contraire.

BASTIEN PECHON

Trois femmes sur vingt ! Quand on répertorie les CEO des 20 plus grandes sociétés cotées à la Bourse de Bruxelles, il est frappant de constater que le Bel 20 reste encore un club essentiellement réservé aux hommes. Dominique Leroy, CEO de Proximus, Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie (la maison mère d'Electrabel) et Ilham Kadri, qui remplacera Jean-Pierre Clamadieu à la tête de Solvay en mars prochain, font exception.

Au rang des grandes organisations patronales, Michèle Sioen, CEO de Sioen Industries, est devenue la première femme à la tête de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) en 2014. Mais Fabienne Bister, la CEO de la moutarderie Bister L'Impériale, avait déjà posé quelques jalons : « En toute modestie, je pense que j'ai peut-être un peu ouvert la voie puisque j'ai été la première femme à la vice-présidence de la FEB, de 2002 à 2005 », juge-t-elle. Elle est aujourd'hui membre du Conseil de régence de la Banque nationale de Belgique (BNB). Sur les 10 régents que compte le Conseil, Fabienne Bister est la seule femme. Et ce n'est pas mieux au Comité de direction : avec le remplacement de Marcia De Wachter par l'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, annoncé fin octobre, il n'y aura plus de femmes au Comité. Notons qu'une loi datant de 2011 impose un tiers de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse et des entreprises publiques. Bien que la BNB soit cotée à la Bourse de Bruxelles, elle ne peut cependant pas faire l'objet de quotas. Pour l'instant, du moins. Les remous engendrés par la nomination de Steven Vanackere poussent le ministre des Finances Johan Van Overtveldt à aller dans ce sens.

Invité au journal télévisé de 13h de la RTBF le 3 novembre dernier, Isabella ➤

TRENDS TENDANCES

22.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

analyse family business

Lenarduzzi, la fondatrice de l'association Jump, qui promeut l'égalité entre les sexes dans le monde économique, rappelait que 76% des comités de direction des plus grandes entreprises en Belgique n'ont qu'une, voire aucune, femme en leur sein.

Ces quelques indicateurs témoignent que les femmes sont encore sous-représentées dans le monde économique, en particulier dans des postes de direction, alors qu'elles représentent 60% des diplômés universitaires.

Un tournant historique

Pour présenter son dernier livre *Zooms sur les conjoints de dirigeants*, Valérie Denis, la directrice de la Chaire Ichec Familles en Entreprises, parle d'un tournant historique pour les entreprises familiales avec «l'arrivée en grand nombre de filles de dirigeants à la direction générale». Cette nouvelle vague s'explique par une longue évolution sociologique au sein des entreprises familiales. Pour bien comprendre, il faut se plonger plusieurs décennies en arrière.

A la fin de la Seconde Guerre mondiale, en 1945, les entreprises doivent être relancées et, bien souvent, reconstruites. «Même si la femme avait contribué à maintenir l'outil économique pendant la guerre, dès que l'homme est rentré, c'est lui qui a repris la fonction de dirigeant», raconte Valérie Denis. Cette génération d'après-guerre a fait aussi beaucoup d'enfants, les fameux baby-boomers. Grâce à la reprise économique et aux recettes de l'entreprise familiale, ces enfants ont pu faire des études. «C'était

> ***Le Bel 20 reste encore un club essentiellement réservé aux hommes.***

d'abord les garçons qui pouvaient faire des études universitaires, poursuit Valérie Denis. Si elles le pouvaient, les filles entamaient plutôt des études de secrétaire, d'assistante de direction, etc. En majorité, elles ne pouvaient pas aller dans les écoles de leur choix.» Cette réalité a profondément marqué cette génération de femmes. Mères à leur tour, elles n'ont plus voulu de cette discrimination pour leurs enfants. Fille ou garçon, qu'importe, ils feront les études qu'ils souhaitent. «Aujourd'hui, les *millennials* sont la première génération où les filles, comme les garçons, n'ont pas subi cette ségrégation de genre», explique Valérie Denis. Nés entre 1980 et 2000, ces jeunes quittent leurs années d'études avec un diplôme en poche, partent se former à l'étranger, ont leur premier job, entrent peu à peu dans l'entreprise familiale, voire succèdent à leurs parents.

Ensemble, frères et sœurs

Cette évolution sociologique va avoir un impact sur la transmission de l'entreprise familiale. Dans son premier livre, *Dans les yeux de la Next Gen'*, coécrit avec Manuela Hollanders, Valérie Denis a rencontré 327 jeunes de 18 à 35 ans. «L'avenir de l'entreprise, ils l'envisagent ensemble, frères et sœurs, explique la directrice de la Chaire Ichec Familles en Entreprises. Et souvent, les garçons ont un complexe d'infériorité concernant leurs diplômes par rapport à ceux de leurs sœurs.» Grâce à cette liberté de choisir leur cursus, au contraire des générations précédentes, ces jeunes femmes ne sont plus vouées à des rôles de second plan. Elles sont de plus en plus appelées à jouer un rôle opérationnel, voire à prendre les rênes de l'entreprise familiale.

Dans les générations précédentes, les postes de management étaient majoritairement attribués aux hommes. Les femmes percevaient souvent les fruits de l'entreprise grâce aux dividendes de leurs actions ou aux rentes d'un parc immobilier mais elles étaient peu impliquées dans la gestion de la société. Et à cette époque, les règles de gouvernance étaient implicites. Elles n'étaient pas écrites. Il n'y avait pas d'obligation de transparence. «Les hommes géraient donc l'entreprise sans vraiment informer le reste de la famille de la manière dont ils procédaient», explique Valérie Denis. Cependant, dans des entreprises actives depuis plusieurs générations, ces règles étaient quand même écrites. Aux commandes, c'était aussi les hommes qui les écrivaient. Les femmes avaient donc peu d'informations.

Aujourd'hui, frères et sœurs, cousins et cousines, ont chacun des compétences qui peuvent être utiles. Filles et garçons peuvent donc prendre leur part dans l'entreprise familiale. A l'heure où la succession approche, les règles de transmission et de gouvernance sont de plus en plus débattues entre parents et enfants, puis inscrites dans une charte familiale. N'ayant pas souffert de la ségrégation de genre, la nouvelle vague n'accorde plus d'importance à ce que ce soit un homme plutôt qu'une femme qui reprenne les commandes du navire familial. Ce qui compte, ce sont les compétences.

VALÉRIE DENIS (CHAIRE ICHEC FAMILLES EN ENTREPRISES)
«Les hommes géraient l'entreprise sans vraiment informer le reste de la famille.»

«Etre une femme n'est pas un obstacle»

Même si de plus en plus de femmes arrivent aujourd'hui à la tête des entreprises, cela ne veut pas dire qu'elles en étaient totalement absentes auparavant. A l'image de Marie-Anne Belfroid, qui succéda à son père à la tête de l'entreprise de construction Ronveaux en 1980. Elle a également présidé l'Union des classes moyennes de 2008 à 2012. En 1998, Françoise, sa fille, a repris les rênes de l'entreprise basée à Ciney. Bien que le secteur de la construction soit encore essentiellement un monde d'hommes, être une femme n'a pas été un obstacle pour Françoise Belfroid. «Etre une femme a plutôt été un avantage qu'un désavantage, juge la CEO de Ronveaux. Par contre, être la fille de la patronne s'est avéré compliqué.» Bien que les relations peuvent être très cordiales, voire teintées

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

TRENDS TENDANCES

22.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

FRANÇOISE BELFROID (RONVEAUX)
«Etre une femme a plutôt été un avantage qu'un désavantage.»

ALLISON VANDERPLANCKE (MANIET)
«Je ne me réfère pas au nombre d'heures pour savoir si j'ai bien travaillé.»

de complicité, le poids de la hiérarchie met de facto une certaine distance entre la cheffe d'entreprise et ses collaborateurs. « Le fils ou la fille du patron n'a pas le droit à l'erreur », ajoute-t-elle.

Lorsqu'elle a repris les rênes de Ronveaux, le fait de succéder à une autre femme a certainement joué un rôle dans la manière dont la nouvelle dirigeante fut perçue par le personnel et le secteur à l'époque. Un autre élément, tout aussi important, reste la préparation. Après des études de management aux Etats-Unis, Françoise Belfroid est entrée dans l'entreprise familiale en 1990 et est d'abord devenue la collaboratrice des différents directeurs afin de mieux connaître la société. Parallèlement, elle a travaillé à l'amélioration de la qualité via des groupes de travail rassemblant ouvriers, employés, et cadres. Aujourd'hui, Françoise Belfroid fait peu à peu ses adieux à une partie des membres du personnel. L'entreprise a annoncé au mois d'octobre qu'elle allait être rachetée par le groupe Wanty, du moins sa partie construction et électricité. L'opération devrait être finalisée d'ici à la fin du mois de novembre. La filiale Rénovation restera cependant dans le giron familial et sera rebaptisée RC Réno.

Fabienne Bister, à la tête de la moutarderie Bister L'Impériale, a un parcours assez similaire à celui de Françoise Belfroid. Elle succède à son papa, Jean Bister, à la même époque, en 1995. Elle se souvient que « ce qui tracassait le personnel, ce n'était pas le fait que je sois une femme, mais que je sois compétente, que j'allais remettre l'entreprise sur les bons rails et qu'ils allaient garder leur job. »

A la tête d'un monde d'hommes

Beaucoup de métiers liés au secteur de la construction se conjuguent essentiellement au masculin. C'est aussi le cas pour l'industrie extractive. « Ce n'est pas un cliché: il y a très peu de femmes dans le secteur, confie Julie Abraham, CEO des Carrières de la Pierre Bleue Belge, basées à Soignies. Chez nous, nous n'avons pas d'ouvrières et d'ingénieures car il y en a très peu qui postulent. » Etre une femme à la tête d'une entreprise essentiellement composée d'hommes, est-ce un handicap? En particulier au moment de la transmission?

Julie Abraham succède à son père à la tête de l'entreprise familiale en 2014. « J'avais déjà eu un enfant et, depuis que j'ai repris la direction de l'entreprise, j'en ai eu deux de plus. J'ai été en conseil d'entreprise avec un bébé d'une quinzaine de jours qui dormait dans mes bras. Cela a marqué les esprits de chacun: même si j'étais une jeune maman, j'essayais de continuer à gérer la société et d'être disponible. »

« Ah, je ne vous voyais pas comme cela »

« J'ai eu la chance d'être éduquée dans un environnement où le fait d'être un homme ou une femme importait peu. Je ne me suis jamais vraiment tracassée de ce que l'on pouvait en penser, explique à son tour Julie Bajart, CEO de Bajart, une entreprise logée à Suarlée, près de Namur, et active dans la construction ou la rénovation d'édifices publics et privés, et la restauration de bâtiments classés. Par contre, ce qui m'a posé plus de problèmes et où j'ai senti plus de réticences de la part de nouveaux clients ou de nouvelles collaborations sur des projets de construction, c'était plutôt par rapport à mon âge, poursuit-elle. Je pense que l'on accorde encore trop de crédit à l'âge du patron plutôt qu'à ses compétences. » Elle n'a en effet que 25 ans lorsqu'elle reprend les rênes de l'entreprise familiale suite au décès de son papa. « Il a appris qu'il était malade et trois mois après, il décédait. La décision de reprendre l'entreprise, ou du moins d'y faire carrière, a été prise avant l'annonce de sa maladie. Ensuite, tout s'est enchaîné très vite. » C'était en 2001, un an seulement après son entrée dans la société en ➔

TRENDS TENDANCES

22.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

analyse family business

tant que directrice financière. « La première année, j'ai plutôt senti un certain protectionnisme de la part du personnel », confie-t-elle. Rassurés par la poursuite de l'entreprise sous le giron familial, affectés par le décès de leur patron, ses collaborateurs et ouvriers ont plutôt veillé à protéger leur jeune CEO.

Pour Julie Bajart, être une femme n'a également pas été un obstacle dans ses premiers contacts avec d'autres prestataires du secteur et ses premiers clients. « Parfois, cela surprend, nuance-t-elle. Au début, quand j'étais peu connue, à la négociation d'un contrat ou sur un chantier, j'entendais souvent des réflexions comme 'Ah, je ne vous voyais pas comme cela'. On m'imaginait beaucoup plus masculine ou plus âgée. On me prenait aussi souvent pour l'assistante de l'architecte. Cela me faisait toujours bien rire », sourit-elle.

Maman et cheffe d'entreprise

Devenir maman et « faire carrière » est encore inconciliable pour une partie de la population. Fabienne Bister, CEO de Bister L'Impériale, résume bien cette discussion que nous avons également eue avec Julie Abraham, Françoise Belfroid, et Julie Bajart, mères de famille également. « Il n'y a pas de raison qu'une femme sacrifie sa carrière pour élever ses enfants, sauf si elle en a vraiment envie. » Fabienne Bister a finalement mené deux projets de front : « J'ai pris la direction de l'entreprise le 2 janvier 1995, et j'étais enceinte mi-mars. En plus j'ai fait deux enfants assez rapprochés, pour qu'elles puissent jouer ensemble. Mais elles ne dormaient pas la nuit. Pendant trois ans, j'ai eu l'impression de ne jamais faire une nuit complète. »

Quant à son projet professionnel, il était en gestation depuis 1990, au moment où l'entreprise connait quelques difficultés. « J'ai rédigé un *business plan*, que j'ai été présenter à mon père, puis à mon oncle, se souvient-elle. Il m'a dit : 'Cela m'a l'air d'être bien, mais que vas-tu faire le jour où tu auras un mari et des enfants ? '. C'était une autre génération. » Fabienne Bister avoue avoir beaucoup « couru » ces années-là. Son ex-mari étant lui-même chef d'entreprise, ils s'organisaient et se relayaient pour arriver au bout de ces journées marathon, apprenant aussi, petit à petit, à se mettre en *off*

FABIENNE BISTER (BISTER L'IMPÉRIALE)
« En toute modestie, je pense que j'ai peut-être un peu ouvert la voie puisque j'ai été la première femme à la vice-présidence de la FEB, de 2002 à 2005. »

les week-ends pour partager des moments avec leurs deux filles.

Des années intenses également pour Françoise Belfroid. « Je n'ai jamais vraiment fait de compromis. J'ai tout fait à fond, lance la CEO de Ronveaux, et maman de quatre garçons. J'ai eu des baby-sitters qui m'ont beaucoup aidée. »

Une meilleure répartition des tâches dans le couple

Julie Abraham et son mari, parents de trois jeunes enfants, ont adopté une autre organisation. « Les quatre premiers mois, je m'occupais du bébé, explique la CEO des Carrières de la Pierre Bleue Belge. Il venait avec moi au travail. Les quatre mois suivants, mon mari prenait une pause carrière pour s'en occuper. » Un choix qui serait fortement lié aux origines norvégiennes de son compagnon, selon Julie Abraham.

Pour Valérie Denis, ces exemples montrent bien qu'il y a une meilleure répartition des tâches au sein du couple, notamment dans l'éducation et les activités des enfants. Elles ne sont plus uniquement supportées par la maman, mais aussi par le papa.

Quant à Julie Bajart, maman de trois enfants âgés de 15 à 9 ans, elle prend plutôt congé le mercredi après-midi depuis que son dernier est entré en primaire, il y a trois ans. Pour elle, être à la tête d'une entreprise familiale présente aussi l'avantage d'une certaine flexibilité. « Si j'ai un rendez-vous chez l'orthodontiste à 16h, je sais m'absenter et revenir ensuite au boulot. Je n'ai de compte à rendre à personne, explique la CEO. La liberté de l'entreprise familiale, c'est de pouvoir choisir de donner la priorité à mes enfants à ce moment-là, ou de partir en vacances pour se ressourcer, puis de se donner à fond dans le boulot. »

Le juste équilibre

Ces dernières générations de dirigeantes accordent davantage d'importance à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. « Nous avons créé une génération de jeunes qui nous ont vu bosser comme des tarés et courir partout », explique Fabienne Bister. En réaction, la nouvelle génération veut fonctionner autrement.

L'histoire d'Allison Vanderplancke, bientôt 29 ans, va dans ce sens. Elle a succédé à son père, George, à la tête des magasins de chaussures Maniet au mois de juin. « Il m'a rappelé qu'à son époque, il travaillait 70 heures par semaine'. Je lui ai répondu que c'était très bien mais que moi, je n'avais pas l'intention de travailler autant, que je le ferais certaines semaines s'il le fallait et que ce n'était pas un problème, mais que ce n'était pas mon objectif de vie. Je lui ai encore dit que je ne me réfère pas au nombre d'heures pour savoir si j'ai bien travaillé. Cela date. Maintenant, il a compris le message. A côté de cela, j'ai une vie sociale, d'autres activités. Mon père, qui prend sa retraite à 70 ans, lui, n'a plus d'autres activités. »

LES ENTREPRISES FAMILIALES VITALES POUR NOTRE ÉCONOMIE

Trois quarts des sociétés belges sont des entreprises familiales. Elles comptent pour un tiers de notre PIB et 45% de l'emploi. C'est pourquoi *Trends-Tendances* souhaite leur accorder encore plus d'attention. Et ce, via différents canaux de communication. Chaque mois, votre magazine publie un dossier sur une thématique propre aux entreprises familiales, tandis que Canal Z dresse le portrait d'entreprises familiales originales. Vous pouvez par ailleurs retrouver toute l'information liée à l'entrepreneuriat familial sur www.tendances.be/familybusiness. Et, *last but not least*, notre newsletter mensuelle *Trends Family Business* vient compléter l'offre d'information sur le sujet.
Trends Family Business, un projet 360° décliné grâce au soutien de BDO.

© auxipress • +32 2 514 64 91 • info@auxipress.be • www.auxipress.be

WWW.SAPROOD.ORG

22.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.sap-rood.org

Date : **22/11/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **1000**
Size : **--**

https://www.sap-rood.org/nationale-betoging-stop-geweld-tegen-vrouwen/

Nationale betoging: Stop geweld tegen vrouwen

Door collectief | 22/11/2018

Manifesteer op zondag 25 november mee om een einde te stellen aan geweld tegen vrouwen!

In 2018 doen we een oproep op het maatschappelijk middenveld (verenigingen en burgers) om haar afwijzing van macho-geweld nu en nog intenser uit te drukken op de Nationale Dag van de Rechten van de Vrouw. Om onszelf met meer kracht te vinden door een nationale feministische demonstratie tegen geweld tegen vrouwen op 25 november 2018 in Brussel.

Alle vrouwen worden in de loop van hun leven, van dicht bij of op afstand, geconfronteerd met verschillende vormen van geweld omdat ze vrouw zijn. Het gaat niet om eenmalige gebeurtenissen of om faits divers. Het geweld is een gevolg van een systeem dat inbreuk maakt op de vrouwenrechten en de integriteit en autonomie van vrouwen in het gedrang brengt. Het wordt zodanig verzwegen, gebanaliseerd, verontschuldigd, ontkend,… dat het onzichtbaar wordt voor het grote publiek. De problematiek wordt sterk onderschat en is nog steeds geen prioriteit op de politieke agenda.

Over de hele wereld willen vrouwen en mannen op deze dag een sterk signaal geven voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen. Doe ook mee aan deze wereldwijde beweging, want een maatschappij zonder geweld tegen vrouwen is mogelijk! Geweld tegen vrouwen is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van heel de maatschappij! Onderteken onze online petitie. We kunnen het niet langer ontkennen. We kunnen dit niet langer laten gebeuren!

Deze manifestatie wordt georganiseerd door het platform Mirabal, dat ongeveer zestig verenigingen en organisaties verenigt. De oproep kan je hier lezen.

Start manifestatie

14u, Poelaertplein, Brussel.

Ondersteunende organisaties

11.11.11, 8 March Women Organisation of Iran-Afghanistan, Ades, Actieplatform gezondheid en solidariteit, ACV Gender en Gelijke Kansen, Agir pour la paix, Amazone, Amnesty International Belgique francophone, Amnesty Vlaanderen, APASIC (Bénin), Arab Women's Solidarity Association Belgium (AWSA-Be), Barricade, Brise le silence, Bruxelles laïque, Campagne ROSA, CEFA, Centre d'Action Laïque , Centre d'Action Laïque de Liège, Centre de prévention des violences conjugales et familiales, Centre de résidences et d'expressions artistiques, Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique, Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE), Collectif des femmes, Collectif des Pétroleuses, CNCD – 11.11.11, CNE,

WWW.SAPROOD.ORG

22.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Comac, Comité International Péruvien, Commune de Saint-Josse, Commune de Schaerbeek, Conseil des Femmes Francophones de Belgique, CSC, D-clic, DéFI, DéFI Femmes, DéFIopourHuy, Des mères veilleuses, Direction d'égalité des chances-Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ECOLO GT Parité, ella | Kenniscentrum gender en etniciteit, Famba, Federatie van sociaal-culturele verenigingen van mensen met een migratieachtergrond, FEL – feministisch en links, Fédération des Associations Actives de Belgique (Fedactio), Fédération des Centres de Planning familial (FPS), Fédération des Centres de Planning et de Consultation, Fédération des centres pluralistes de planning familial, Fédération laïque des centres de planning familial (FLCPF), Féminisme yeah!, Femma, Femmes cdh – Femmes et société, Femmes CSC, Femmes et santé, Femmes prévoyantes socialistes, Femmes Prévoyantes Socialistes Ixelles, FGTB, Fondation Anne-Marie Lizin, Furia, GAMS Belgique-België, Garance, Gauche Anticapitaliste – SAP Antikapitalisten, Groupe d'action des centres extra-hospitaliers qui pratiquent l'avortement (GACEHPA), Groupe Oumou contre les violences conjugales, Institut Kurde de Bruxelles, Institut Libéral de Formation et d'Animation Culturelles, Intact, Intal america latina, isala asbl, IVCA | CAW, Jeunes anticapitalistes (JAC), Job Dignity, JOC Bruxelles (les Affranchies), JUMP, La Bobine, La Voix des femmes, Laawol Diam / La voix de la paix (Marseille), Le Monde selon les femmes, Maison Arc-en-ciel Bruxelles, Maison de l'Amérique latine, Maison des Femmes | Huis van de Vrouw – Schaerbeek, Maison des Femmes- ASBL Lutte contre l'Exclusion Sociale à Molenbeek, Maison maternelle Fernand Philippe, Maison plurielle, Marche mondiale des femmes, Marianne, Minderhedenforum, MOC, Mouvement contre les discours de h@ine, Mwanamke-collectif afroféministe de Belgique, Persephone, Plan international Belgique, PTB, Réseau Cease, Réseau déFaire Genre, Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, Saint-Josse-ten-Node, Self Love Gang, Solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences, SOS Genre, SOS Viol, Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, Université des femmes, Vie Féminine, Vrouwen in 't zwart Leuven, Vrouwenraad, WSM – Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale, YWCA Antwerpen, YWCA België (lijst 16/11/18).

SAP-Gauche anticapitaliste en onze vrouwengroep Feminisme Yeah stappen samen op in de manifestatie. Iedereen welkom in onze groep.

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

trends.levif.be

Date : **23/11/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **5774**
Size : **--**

https://trends.levif.be/economie/family-business/nouvelle-vague-les-femmes-a-la-tete-des-entreprises-familiales/article-normal-1057033.html?cookie_check=1542890539

Nouvelle vague: les femmes à la tête des entreprises familiales

Dans le monde économique belge, les femmes sont encore peu aux commandes. Mais cette réalité change progressivement. La preuve : dans les entreprises familiales, elles sont de plus en plus nombreuses à bientôt jouer un rôle opérationnel. De l'avis de pas mal de dirigeantes en place, leur sexe n'est d'ailleurs pas toujours un obstacle. Bien au contraire.

Illustration © Getty Images/iStockphoto

Trois femmes sur vingt ! Quand on répertorie les CEO des 20 plus grandes sociétés cotées à la Bourse de Bruxelles, il est frappant de constater que le Bel 20 reste encore un club essentiellement réservé aux hommes. Dominique Leroy, CEO de Proximus, Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie (la maison mère d'Electrabel) et Ilham Kadri, qui remplacera Jean-Pierre Clamadieu à la tête de Solvay en mars prochain, font exception.

Au rang des grandes organisations patronales, Michèle Sioen, CEO de Sioen Industries, est devenue la première femme à la tête de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) en 2014. Mais Fabienne Bister, la CEO de la moutarderie Bister L'Impériale, avait déjà posé quelques jalons : " En toute modestie, je pense que j'ai peut-être un peu ouvert la voie puisque j'ai été la première femme à la vice-présidence de la FEB, de 2002 à 2005 ", juge-t-elle. Elle est aujourd'hui membre du Conseil de régence de la Banque nationale de Belgique (BNB). Sur les 10 régents que compte le Conseil, Fabienne Bister est la seule femme. Et ce n'est pas mieux au Comité de direction : avec le remplacement de Marcia De Wachter par l'ancien ministre des Finances, Steven Vanackere, annoncé fin octobre, il n'y aura plus de femmes au Comité. Notons qu'une loi datant de 2011 impose un tiers de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse et des entreprises publiques. Bien que la BNB soit cotée à la Bourse de Bruxelles, elle ne peut cependant pas faire l'objet de quotas. Pour l'instant, du moins. Les remous engendrés par la nomination de Steven Vanackere poussent le ministre des Finances Johan Van Overtveldt à aller dans ce sens.

Invité au journal télévisé de 13 h de la RTBF le 3 novembre dernier, Isabella Lenarduzzi, la fondatrice de l'association Jump, qui promeut l'égalité entre les sexes dans le monde économique, rappelait que 76 % des comités de direction des plus grandes entreprises en Belgique n'ont qu'une, voire aucune, femme en leur sein.

Ces quelques indicateurs témoignent que les femmes sont encore sous-représentées dans le monde économique, en particulier dans des postes de direction, alors qu'elles représentent 60 % des diplômés universitaires.

Un tournant historique

Pour présenter son dernier livre *Zooms sur les conjoints de dirigeants,* Valérie Denis, la directrice de la Chaire Ichec Familles en Entreprises, parle

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

d'un tournant historique pour les entreprises familiales avec " l'arrivée en grand nombre de filles de dirigeants à la direction générale ". Cette nouvelle vague s'explique par une longue évolution sociologique au sein des entreprises familiales. Pour bien comprendre, il faut se plonger plusieurs décennies en arrière.

A la fin de la Seconde Guerre mondiale, en 1945, les entreprises doivent être relancées et, bien souvent, reconstruites. " Même si la femme avait contribué à maintenir l'outil économique pendant la guerre, dès que l'homme est rentré, c'est lui qui a repris la fonction de dirigeant ", raconte Valérie Denis. Cette génération d'après-guerre a fait aussi beaucoup d'enfants, les fameux baby-boomers. Grâce à la reprise économique et aux recettes de l'entreprise familiale, ces enfants ont pu faire des études. " C'était d'abord les garçons qui pouvaient faire des études universitaires, poursuit Valérie Denis. Si elles le pouvaient, les filles entamaient plutôt des études de secrétaire, d'assistante de direction, etc. En majorité, elles ne pouvaient pas aller dans les écoles de leur choix. " Cette réalité a profondément marqué cette génération de femmes. Mères à leur tour, elles n'ont plus voulu de cette discrimination pour leurs enfants. Fille ou garçon, qu'importe, ils feront les études qu'ils souhaitent. " Aujourd'hui, les *millennials* sont la première génération où les filles, comme les garçons, n'ont pas subi cette ségrégation de genre ", explique Valérie Denis. Nés entre 1980 et 2000, ces jeunes quittent leurs années d'études avec un diplôme en poche, partent se former à l'étranger, ont leur premier job, entrent peu à peu dans l'entreprise familiale, voire succèdent à leurs parents.

Valérie Denis (Chaire Ichec Familles en Entreprises) "Les hommes géraient l'entreprise sans vraiment informer le reste de la famille."

Ensemble, frères et soeurs

Cette évolution sociologique va avoir un impact sur la transmission de l'entreprise familiale. Dans son premier livre, *Dans les yeux de la Next Gen'*, coécrit avec Manuela Hollanders, Valérie Denis a rencontré 327 jeunes de 18 à 35 ans. " L'avenir de l'entreprise, ils l'envisagent ensemble, frères et soeurs, explique la directrice de la Chaire Ichec Familles en Entreprises. Et souvent, les garçons ont un complexe d'infériorité concernant leurs diplômes par rapport à ceux de leurs soeurs. " Grâce à cette liberté de choisir leur cursus, au contraire des générations précédentes, ces jeunes femmes ne sont plus vouées à des rôles de second plan. Elles sont de plus en plus appelées à jouer un rôle opérationnel, voire à prendre les rênes de l'entreprise familiale.

Dans les générations précédentes, les postes de management étaient majoritairement attribués aux hommes. Les femmes percevaient souvent les fruits de l'entreprise grâce aux dividendes de leurs actions ou aux rentes d'un parc immobilier mais elles étaient peu impliquées dans la gestion de la société. Et à cette époque, les règles de gouvernance étaient implicites. Elles n'étaient pas écrites. Il n'y avait pas d'obligation de transparence. " Les hommes géraient donc l'entreprise sans vraiment informer le reste de la famille de la manière dont ils procédaient ", explique Valérie Denis. Cependant, dans des entreprises actives depuis plusieurs générations, ces règles étaient quand même écrites. Aux commandes, c'était aussi les hommes qui les écrivaient. Les femmes avaient donc peu d'informations.

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Françoise Belfroid (Ronveaux) "Etre une femme a plutôt été un avantage qu'un désavantage." © photonews

Aujourd'hui, frères et soeurs, cousins et cousines, ont chacun des compétences qui peuvent être utiles. Filles et garçons peuvent donc prendre leur part dans l'entreprise familiale. A l'heure où la succession approche, les règles de transmission et de gouvernance sont de plus en plus débattues entre parents et enfants, puis inscrites dans une charte familiale. N'ayant pas souffert de la ségrégation de genre, la nouvelle vague n'accorde plus d'importance à ce que ce soit un homme plutôt qu'une femme qui reprenne les commandes du navire familial. Ce qui compte, ce sont les compétences.

" Etre une femme n'est pas un obstacle "

Même si de plus en plus de femmes arrivent aujourd'hui à la tête des entreprises, cela ne veut pas dire qu'elles en étaient totalement absentes auparavant. A l'image de Marie-Anne Belfroid, qui succéda à son père à la tête de l'entreprise de construction Ronveaux en 1980. Elle a également présidé l'Union des classes moyennes de 2008 à 2012. En 1998, Françoise, sa fille, a repris les rênes de l'entreprise basée à Ciney. Bien que le secteur de la construction soit encore essentiellement un monde d'hommes, être une femme n'a pas été un obstacle pour Françoise Belfroid. " Etre une femme a plutôt été un avantage qu'un désavantage, juge la CEO de Ronveaux. Par contre, être la fille de la patronne s'est avéré compliqué. " Bien que les relations peuvent être très cordiales, voire teintées de complicité, le poids de la hiérarchie met de facto une certaine distance entre la cheffe d'entreprise et ses collaborateurs. " Le fils ou la fille du patron n'a pas le droit à l'erreur ", ajoute-t-elle.

Lorsqu'elle a repris les rênes de Ronveaux, le fait de succéder à une autre femme a certainement joué un rôle dans la manière dont la nouvelle dirigeante fut perçue par le personnel et le secteur à l'époque. Un autre élément, tout aussi important, reste la préparation. Après des études de management aux Etats-Unis, Françoise Belfroid est entrée dans l'entreprise familiale en 1990 et est d'abord devenue la collaboratrice des différents directeurs afin de mieux connaître la société. Parallèlement, elle a travaillé à l'amélioration de la qualité via des groupes de travail rassemblant ouvriers, employés, et cadres. Aujourd'hui, Françoise Belfroid fait peu à peu ses adieux à une partie des membres du personnel. L'entreprise a annoncé au mois d'octobre qu'elle allait être rachetée par le groupe Wanty, du moins sa partie construction et électricité. L'opération devrait être finalisée d'ici à la fin du mois de novembre. La filiale Rénovation restera cependant dans le giron familial et sera rebaptisée RC Réno.

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Allison Vanderplancke (Maniet) "Je ne me réfère pas au nombre d'heures pour savoir si j'ai bien travaillé."

Fabienne Bister, à la tête de la moutarderie Bister L'Impériale, a un parcours assez similaire à celui de Françoise Belfroid. Elle succède à son papa, Jean Bister, à la même époque, en 1995. Elle se souvient que " ce qui tracassait le personnel, ce n'était pas le fait que je sois une femme, mais que je sois compétente, que j'allais remettre l'entreprise sur les bons rails et qu'ils allaient garder leur job. "

A la tête d'un monde d'hommes

Beaucoup de métiers liés au secteur de la construction se conjuguent essentiellement au masculin. C'est aussi le cas pour l'industrie extractive. " Ce n'est pas un cliché : il y a très peu de femmes dans le secteur, confie Julie Abraham, CEO des Carrières de la Pierre Bleue Belge, basées à Soignies. Chez nous, nous n'avons pas d'ouvrières et d'ingénieures car il y en a très peu qui postulent. " Etre une femme à la tête d'une entreprise essentiellement composée d'hommes, est-ce un handicap ? En particulier au moment de la transmission ?

Julie Abraham succède à son père à la tête de l'entreprise familiale en 2014. " J'avais déjà eu un enfant et, depuis que j'ai repris la direction de l'entreprise, j'en ai eu deux de plus. J'ai été en conseil d'entreprise avec un bébé d'une quinzaine de jours qui dormait dans mes bras. Cela a marqué les esprits de chacun : même si j'étais une jeune maman, j'essayais de continuer à gérer la société et d'être disponible. "

" Ah, je ne vous voyais pas comme cela "

" J'ai eu la chance d'être éduquée dans un environnement où le fait d'être un homme ou une femme importait peu. Je ne me suis jamais vraiment tracassée de ce que l'on pouvait en penser, explique à son tour Julie Bajart, CEO de Bajart, une entreprise logée à Suarlée, près de Namur, et active dans la construction ou la rénovation d'édifices publics et privés, et la restauration de bâtiments classés. Par contre, ce qui m'a posé plus de problèmes et où j'ai senti plus de réticences de la part de nouveaux clients ou de nouvelles collaborations sur des projets de construction, c'était plutôt par rapport à mon âge, poursuit-elle. Je pense que l'on accorde encore trop de crédit à l'âge du patron plutôt qu'à ses compétences. " Elle n'a en effet que 25 ans lorsqu'elle reprend les rênes de l'entreprise familiale suite au décès de son papa. " Il a appris qu'il était malade et trois mois après, il décédait. La décision de reprendre l'entreprise, ou du moins d'y faire carrière, a été prise avant l'annonce de sa maladie. Ensuite, tout s'est enchaîné très vite. " C'était en 2001, un an seulement après son entrée dans la société en tant que directrice financière. " La première année, j'ai plutôt senti un certain protectionnisme de la part du personnel ", confie-t-elle. Rassurés par la poursuite de l'entreprise sous le giron familial, affectés par le décès de leur patron, ses collaborateurs et ouvriers ont plutôt veillé à protéger leur jeune CEO.

Pour Julie Bajart, être une femme n'a également pas été un obstacle dans ses premiers contacts avec d'autres prestataires du secteur et ses premiers clients. " Parfois, cela surprend, nuance-t-elle. Au début, quand j'étais peu connue, à la négociation d'un contrat ou sur un chantier, j'entendais souvent des réflexions comme 'Ah, je ne vous voyais pas comme cela'. On m'imaginait beaucoup plus masculine ou plus âgée. On me prenait aussi souvent pour l'assistante de l'architecte. Cela me faisait toujours bien rire ", sourit-elle.

Maman et cheffe d'entreprise

Devenir maman et " faire carrière " est encore inconciliable pour une partie de la population. Fabienne Bister, CEO de Bister L'Impériale, résume bien cette discussion que nous avons également eue avec Julie Abraham, Françoise Belfroid, et Julie Bajart, mères de famille également. " Il n'y a pas de raison qu'une femme sacrifie sa carrière pour élever ses enfants, sauf si elle en a vraiment envie. " Fabienne Bister a finalement mené deux projets de front : " J'ai pris la direction de l'entreprise le 2 janvier 1995, et j'étais enceinte mi-mars. En plus j'ai fait deux enfants assez rapprochés, pour qu'elles puissent jouer ensemble. Mais elles ne dormaient pas la nuit. Pendant trois ans, j'ai eu l'impression de ne jamais faire une nuit complète. "

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Fabienne Bister (Bister L'Impériale) "En toute modestie, je pense que j'ai peut-être un peu ouvert la voie puisque j'ai été la première femme à la vice-présidence de la FEB, de 2002 à 2005."

Quant à son projet professionnel, il était en gestation depuis 1990, au moment où l'entreprise connaît quelques difficultés. " J'ai rédigé un *business plan*, que j'ai été présenter à mon père, puis à mon oncle, se souvient-elle. Il m'a dit : 'Cela m'a l'air d'être bien, mais que vas-tu faire le jour où tu auras un mari et des enfants ? '. C'était une autre génération. " Fabienne Bister avoue avoir beaucoup " couru " ces années-là. Son ex-mari étant lui-même chef d'entreprise, ils s'organisaient et se relayaient pour arriver au bout de ces journées marathon, apprenant aussi, petit à petit, à se mettre en *off* les week-ends pour partager des moments avec leurs deux filles.

Des années intenses également pour Françoise Belfroid. " Je n'ai jamais vraiment fait de compromis. J'ai tout fait à fond, lance la CEO de Ronveaux, et maman de quatre garçons. J'ai eu des baby-sitters qui m'ont beaucoup aidée. "

Une meilleure répartition des tâches dans le couple

Julie Abraham et son mari, parents de trois jeunes enfants, ont adopté une autre organisation. " Les quatre premiers mois, je m'occupais du bébé, explique la CEO des Carrières de la Pierre Bleue Belge. Il venait avec moi au travail. Les quatre mois suivants, mon mari prenait une pause carrière pour s'en occuper. " Un choix qui serait fortement lié aux origines norvégiennes de son compagnon, selon Julie Abraham.

Pour Valérie Denis, ces exemples montrent bien qu'il y a une meilleure répartition des tâches au sein du couple, notamment dans l'éducation et les activités des enfants. Elles ne sont plus uniquement supportées par la maman, mais aussi par le papa.

Quant à Julie Bajart, maman de trois enfants âgés de 15 à 9 ans, elle prend plutôt congé le mercredi après-midi depuis que son dernier est entré en primaire, il y a trois ans. Pour elle, être à la tête d'une entreprise familiale présente aussi l'avantage d'une certaine flexibilité. " Si j'ai un rendez-vous chez l'orthodontiste à 16 h, je sais m'absenter et revenir ensuite au boulot. Je n'ai de compte à rendre à personne, explique la CEO. La liberté de l'entreprise familiale, c'est de pouvoir choisir de donner la priorité à mes enfants à ce moment-là, ou de partir en vacances pour se ressourcer, puis de se donner à fond dans le boulot. "

Le juste équilibre

Ces dernières générations de dirigeantes accordent davantage d'importance à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. " Nous avons créé une génération de jeunes qui nous ont vu bosser comme des tarés et courir partout ", explique Fabienne Bister. En réaction, la nouvelle génération veut fonctionner autrement.

L'histoire d'Allison Vanderplancke, bientôt 29 ans, va dans ce sens. Elle a succédé à son père, George, à la tête des magasins de chaussures Maniet au mois de juin. " Il m'a rappelé qu'à son époque, il travaillait 70 heures par semaine'. Je lui ai répondu que c'était très bien mais que moi, je n'avais pas l'intention de travailler autant, que je le ferais certaines semaines s'il le fallait et que ce n'était pas un problème, mais que ce n'était pas mon objectif de

TRENDS.LEVIF.BE

23.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

vie. Je lui ai encore dit que je ne me réfère pas au nombre d'heures pour savoir si j'ai bien travaillé. Cela date. Maintenant, il a compris le message. A côté de cela, j'ai une vie sociale, d'autres activités. Mon père, qui prend sa retraite à 70 ans, lui, n'a plus d'autres activités. "

Les entreprises familiales vitales pour notre économie

Trois quarts des sociétés belges sont des entreprises familiales. Elles comptent pour un tiers de notre PIB et 45 % de l'emploi. C'est pourquoi *Trends-Tendances* souhaite leur accorder encore plus d'attention. Et ce, via différents canaux de communication. Chaque mois, votre magazine publie un dossier sur une thématique propre aux entreprises familiales, tandis que Canal Z dresse le portrait d'entreprises familiales originales. Vous pouvez par ailleurs retrouver toute l'information liée à l'entrepreneuriat familial sur www.tendances.be/familybusiness. Et, *last but not least*, notre newsletter mensuelle *Trends Family Business* vient compléter l'offre d'information sur le sujet.

Trends Family Business, un projet 360 ° décliné grâce au soutien de BDO.

PEOPLESPHERE

29.11.2018

Publié le 23 octobre 2018 / Calendrier, Events

Qui sera le.la PDG Ambassadeur de l'égalité professionnelle 2019 ? Proposez votre candidature au #WoMenAtWorkAward avant le 24 novembre 2018.

Aidez-nous à trouver le.la prochain.e PDG Ambassadeur de l'égalité professionnelle engagé.e dans la mixité femmes/hommes au sein de son entreprise. L'Award WoMenAtWord 2019 sera remis le 26 mars 2019 à 18h00.

Pour le #WoMenAtWorkAward 2019, le.la prochain.e PDG Ambassadeur de l'égalité professionnelle doit soumettre sa candidature avant le 24 novembre sur http://jump.eu.com/award/apply

Vous avez des questions quant au processus de sélection? N'hésitez pas à nous en faire part via email à: redaction@peoplesphere.be

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **29/11/2018**
Page :
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **Blogie, Elodie**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

Isabelle Simonis: «L'égalité doit être une priorité pour 2019!»

MIS EN LIGNE LE 29/11/2018 À 21:49 PAR **ELODIE BLOGIE**

Le 3 décembre prochain, Isabelle Simonis quittera son poste de ministre des Droits des femmes dans le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais elle devient « déléguée aux Droits des femmes » pour poursuivre son action. Bilan, par la future ex-ministre et par les associations.

Pour Isabelle Simonis, un ministère des Droits des femmes doit être créé à tous les niveaux de pouvoir, notamment au fédéral. - Olivier Polet

Cela devait être son dernier tout de piste, sa révérence. Ce jeudi, la bientôt ex-ministre des droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles a présidé la dernière assemblée participative pour les droits des femmes, « Alter Egales », devant un parterre d'associations. Celle qui va ceindre l'écharpe mayorale de Flémalle dès le 3 décembre prochain quitte dès lors son ministère… Mais devient « déléguée aux Droits des femmes et à l'égalité », fonction rattachée au ministre-président, Rudy Demotte, pour poursuivre sa mission sur ces questions. Ses autres compétences (promotion sociale et jeunesse) sont redistribuées au ministre de l'Enseignement supérieur, Jean-Claude Marcourt, et à Rachid Madrane, en charge de l'Aide à la jeunesse.

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Finalement, c'est un faux départ... Vous conservez la matière des Droits des femmes.

J'avais annoncé mon départ du gouvernement et je suis restée sur ma décision. Je ne reste pas ministre. C'est le ministre-président qui, par sa fonction transversale, reprend les compétences « Droits des femmes » et « Egalité ». Mais il m'a demandé de faire le lien et de le conseiller sur un certain nombre d'initiatives. Je remplirai ce rôle de façon bénévole. La matière reste donc, avec une équipe « Droits des femmes » au sein du cabinet, et un budget plein et entier. Budget que je viens de présenter et qui est, pour cette année, de plus d'un million !

Quel bilan tirez-vous après ces quatre années comme première ministre des Droits des femmes de Belgique ?

Quand on a commencé, on partait d'une page blanche, avec un budget égal à zéro. Oui, il y a des avancées : nous avons affecté des moyens spécifiques à cette politique, développé des projets. Mais surtout, on a réussi à instaurer un point de vue transversal de cette matière : tous les ministres sont impliqués. Cette année, les 245 articles du budget 2019 ont été analysés, évalués au prisme du genre. En début de législature, certains disaient qu'il s'agissait d'un ministère gadget. Je pense, sans prétention, qu'aujourd'hui, plus personne ne dirait que notre action a été inutile. Je retiens aussi l'expérience de la gouvernance avec les associations de femmes. C'était une démarche novatrice. Je suis intimement convaincue que demain, et dans tous les secteurs, nous devons rapprocher les politiques des aspirations du terrain. Si j'ai un regret, c'est de ne pas avoir eu de leviers au niveau socio-économique. Mais c'est lié aux compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

C'est en effet le grand regret des associations aussi : elles auraient préféré un tel ministère au niveau fédéral, voire régional. N'a-t-on pas créé ce ministère là où les compétences étaient les plus minces ?

Je pense au contraire que ce ministère est indispensable en FWB car c'est à ce niveau de pouvoir que l'on travaille le plus sur la construction des mentalités, qu'on agit sur les stéréotypes et les préjugés. Pour moi, le problème n'est donc pas que le ministère ait été créé à la Communauté, mais qu'il n'y en a pas eu ailleurs !

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

C'était impossible de collaborer avec le gouvernement fédéral actuel ?

Chaque année, nous avons envoyé les recommandations d'Alter Egales aux ministres compétents. Celles qui concernaient l'emploi, notamment. A part du gouvernement wallon de l'époque, nous n'avons eu aucune réponse. Or, les décisions du gouvernement fédéral sont une catastrophe pour les droits des femmes. Les réformes socioéconomiques – l'emploi, les pensions – les pénalisent fortement. Par exemple, la majorité d'entre elles n'arriveront jamais à avoir une carrière complète. Les économies dans les soins de santé également : mammographie, rendez-vous gynécologique, pilule du lendemain, etc. Sans oublier le retrait du fédéral des coordinations provinciales, où un travail important est mené dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Nous avons dû pallier le désinvestissement du fédéral ! Et la sortie de l'IVG du code pénal est un véritable enfumage. Il n'y a pas de réflexe « genre » au gouvernement fédéral.

Le label EVRAS, qui donne une certification aux intervenants qui font les animations d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle dans le secteur jeunesse, était une de vos priorités. Mais il n'a pas été adopté par le gouvernement pour l'enseignement. Des groupes catholiques peuvent donc toujours y exposer leur vision de la sexualité…

Nous continuons à discuter, et j'espère que nous aurons un accord. Je pense qu'il faut vraiment être très ferme sur qui donne cette éducation, d'une part, et sur ce qu'on y aborde d'autre part. Or, sur ces deux points, cela coince encore avec le CDH. Ils ont la volonté d'avancer, mais dès qu'on touche à l'enseignement, on arrive très vite à la liberté pédagogique. Il serait selon moi bien plus fort d'avoir un programme qui s'applique à tous les réseaux de la même façon. Mais nous avons avancé. Dans le secteur jeunesse, nous avons 95 opérateurs labellisés, nous avons lancé une circulaire pour les lieux festifs, qui se montrent très intéressés.

On n'a jamais autant parlé des droits des femmes que cette année. Vous sentez un nouveau mouvement féministe, une nouvelle génération ?

D'une part, je sens en effet un mouvement très positif depuis #MeToo et cette libération de la parole. Mais j'ai aussi une certaine inquiétude face à la banalisation et l'intégration de relations de couple peu égalitaires chez une proportion importante de jeunes. Ensuite, avec la crise économique et la montée des populismes, je crains que les droits des femmes soient remis en cause. On voit bien que certains gouvernements en Europe reviennent très facilement sur certains acquis. J'ai donc à la fois des inquiétudes et beaucoup d'espoir quand je vois par exemple les collectifs de jeunes féministes. De plus en plus de jeunes hommes s'engagent aussi pour l'égalité, y compris en s'opposant au type d'homme que la société leur demande d'être.

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

Cela devient un tout petit peu plus facile aujourd'hui de se dire « féministe » ?

Le dire, c'est bien. Le faire, c'est mieux ! Tout le monde se dit féministe quand une actrice raconte qu'elle a été victime d'une agression, mais au quotidien, dans le travail politique, il y a encore beaucoup, beaucoup de choses à faire. Nous devons réussir collectivement à passer de cette déclaration d'égalité – plus personne n'ose remettre ça en question aujourd'hui ! – à une égalité réelle. Or, pour y arriver, nous avons besoin de politiques qui démontrent que c'est une priorité. Et ça ne l'est pas encore partout ! Cela doit être un enjeu aux élections de 2019. Cette question de l'égalité et la revendication d'un ministère des Droits des femmes à tous les niveaux seront-elles inscrites en lettres d'or dans les programmes ? Ce sera le cas au PS. C'est à ce prix qu'on obtiendra des résultats.

Pour les associations, une alliée fédératrice aux compétences limitées

E.BL.

Toutes les associations de femmes vous le rappelleront : leur revendication initiale, lors des dernières élections, était d'obtenir un ministère des droits des femmes... au niveau fédéral. Qu'il soit finalement créé mais dans le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a directement réduit la latitude de la première ministre des Droits des femmes de Belgique. « Il y avait également des enjeux énormes du côté des Régions, pointe Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine. Pourquoi donc avoir créé le ministère là où il y avait le moins de leviers ? »

Tenant compte de ce cadre limité, les mouvements de femmes se montrent plutôt enthousiastes aujourd'hui quant au travail d'Isabelle Simonis. Cette satisfaction tient en un nom : « Alter Egales ». Inconnue du grand public, cette assemblée participative pour les droits des femmes a été mise en place par la ministre dès son entrée en fonction. Chaque année, une centaine d'associations se sont réunies pour travailler ensemble sur une grande thématique annuelle et aboutir à des recommandations. Xénia Maszowez, secrétaire générale des Femmes Prévoyantes Socialistes (mouvement dont la ministre a été secrétaire générale dans les années 90), souligne la mise à l'écoute du terrain, aux antipodes d'une ministre qui travaillerait en vase clos dans son ministère. Reine Marcelis, présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, insiste, elle, sur la mise en réseau du secteur : « Cela donne plus de force au mouvement et au combat féministe. »

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Bien, mais concrètement, qu'est-ce que ces assemblées ont donné ? « Il est parfois plus compliqué de voir ce que deviennent nos recommandations, admet Isabella Lenarduzzi, de JUMP, globalement très positive sur le travail fédérateur de la ministre. Les compétences sont tellement disparates sur cette question. » Reste que quel que soit le thème (travail, lutte contre les stigmatisations, droit à l'intégrité physique et droit à être représentée), la ministre a aussi lancé chaque année un appel à projets et octroyé des subsides à 20 voire 30 projets (300.000 euros en tout chaque année). L'ASBL Touche pas à ma pote, présidée par Bea Ercolini, en a par exemple bénéficié pour son programme de sensibilisation dans les écoles, qui a déjà touché quelque 14.000 élèves. « J'ai collaboré avec elle sur la question du harcèlement de rue, raconte l'ancienne rédactrice en chef du Elle Belgique. Et elle a notamment financé plusieurs campagnes, comme « Sale chienne » sur les insultes dans les transports. »

Les compétences principales de la Fédération se situant du côté de la prévention et de la sensibilisation, la ministre a multiplié les campagnes. La dernière en date « Arrête. C'est de la violence » s'adresse aux jeunes générations via quatre courts épisodes d'une web série sur les violences sexuelles et le cyberharcèlement. « Ce qui est intéressant, c'est qu'elle a couplé ses compétences, remarque Sylvie Lausberg, présidente du Conseil des Femmes Francophones, en travaillant beaucoup sur la jeunesse et le sexisme. » En interdisant les concours de mini-miss par exemple, ou en créant un label pour l'EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle)... Même si « la ministre n'a pas réussi à convaincre ses partenaires de majorité d'imposer ce label dans l'enseignement, regrette Sylvie Lausberg. Or, c'est bien là qu'il est nécessaire. » Autrement dit, n'importe quel groupe (dont des groupes qui défendent ouvertement un point de vue catholique sur la sexualité) peut encore intervenir dans les écoles pour donner les cours d'EVRAS. Il n'y a pas de label contraignant, comme c'est désormais le cas pour les animations dans les mouvements de jeunesse.

PLUS.LESOIR.BE

29.11.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Surtout, il est un enjeu dont la ministre a fait sa priorité, soulignent toutes les actrices du secteur : la lutte contre les violences faites aux femmes. Souvent en concertation avec différentes entités fédérées, elle a ainsi créé une ligne d'écoute gratuite pour les victimes de violences sexuelles, mis en place des cours sur les violences fondées sur le genre pour les futurs professionnels du secteur social et paramédical, etc. Le fait qu'elle aboutisse, avec la région wallonne et la région bruxelloise à un plan intrafrancophone de lutte contre les violences intrafamiliales est aussi soulevé. Avant la fin de la législature, la (ex) ministre entend faire passer un décret qui rendrait structurel le financement aux associations qui travaillent sur la question. Malgré les doutes initiaux, tenant compte du faible pouvoir dont la ministre disposait, et en dehors de quelques (rares) réserves (Vie féminine regrette par exemple qu'elle ne soit pas intervenue avec sa casquette « droits des femmes » lorsque des étudiantes majeures ont été exclues d'un institut de promotion sociale à cause de leur voile islamique, ou rappelle l'affaire du colloque de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur #metoo), le secteur se réjouit de l'action d'Isabelle Simonis, vue comme une « alliée », une « fédératrice » et – point non négligeable – une « vraie féministe » dans un gouvernement ! Même si elle semble, par contre, avoir manqué de visibilité auprès du grand public.

LE SOIR

30.11.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir

Date : **30/11/2018**
Page : **12**
Periodicity : **Daily**
Journalist : **Blogie, Elodie**

Circulation : **64681**
Audience : **412900**
Size : **232 cm²**

secteur Une alliée fédératrice aux compétences limitées

Toutes les associations de femmes vous le rappelleront : leur revendication initiale, lors des dernières élections, était d'obtenir un ministère des Droits des femmes… au niveau fédéral. Qu'il soit finalement créé mais dans le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a réduit la latitude de la première ministre des Droits des femmes de Belgique. *« Il y avait également des enjeux énormes du côté des Régions*, pointe Hafida Bachir, présidente de Vie féminine. *Pourquoi créer le ministère là où il y a le moins de leviers ? »*

Tenant compte de ce cadre limité, les mouvements de femmes se montrent plutôt enthousiastes aujourd'hui. Cette satisfaction tient en un nom : « Alter Egales ». Inconnue du grand public, cette assemblée participative pour les droits des femmes a été mise en place par la ministre dès son entrée en fonction. Chaque année, une centaine d'associations se sont réunies pour travailler ensemble sur une grande thématique annuelle et aboutir à des recommandations. Xénia Maszowez, secrétaire générale des Femmes prévoyantes socialistes, dresse le portrait d'une ministre à l'écoute du terrain, loin de travailler en vase clos dans son ministère. Reine Marcelis, présidente de l'ASBL Synergie Wallonie, insiste sur la mise en réseau : *« Cela donne plus de force au mouvement et au combat féministe. »*

Bien, mais concrètement, qu'est-ce que ces assemblées ont donné ? *« Il est parfois plus compliqué de voir ce que deviennent nos recommandations*, admet Isabella Lenarduzzi, de Jump, très positive sur le travail fédérateur de la ministre. *Les compétences sont tellement disparates sur cette question. »* Reste que quel que soit le thème (travail, lutte contre les stigmatisations, droit à l'intégrité physique et droit à être représentée), la ministre a aussi lancé chaque année un appel à projets et octroyé des subsides à 20 voire 30 projets (300.000 euros en tout chaque année).

Accent sur la prévention

Les compétences principales de la Fédération se situant du côté de la prévention, la ministre a multiplié les campagnes. La dernière en date « Arrête. C'est de la violence » s'adresse aux jeunes via une web série sur les violences sexuelles et le cyberharcèlement. *« Elle a couplé ses compétences*, remarque Sylvie Lausberg, présidente du Conseil des femmes francophones, *en travaillant beaucoup sur la jeunesse et le sexisme. »* En interdisant les concours de mini-Miss, par exemple, ou en créant un label pour l'Evras (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle)… Même si *« la ministre n'a pas réussi à convaincre ses partenaires de majorité d'imposer ce label dans l'enseignement*, regrette Sylvie Lausberg. *Or, c'est bien là qu'il est nécessaire ».* N'importe quel groupe (d'obédience catholique par exemple) peut intervenir dans les écoles. Il n'y a pas de label contraignant, comme dans le secteur jeunesse.

Surtout, la lutte contre les violences faites aux femmes a été une priorité pour la ministre, comme le soulignent toutes nos interlocutrices. Souvent en concertation avec différentes entités fédérées, elle a ainsi créé une ligne d'écoute gratuite pour les victimes de violences sexuelles, mis en place des cours sur les violences fondées sur le genre pour les futurs professionnels du secteur paramédical, etc. Le plan intra-francophone de lutte contre les violences est aussi soulevé. Malgré les doutes initiaux, tenant compte du faible pouvoir dont la ministre disposait, et en dehors de quelques (rares) réserves, le secteur se réjouit de l'action d'Isabelle Simonis, vue comme une *« alliée »*. Côté visibilité pour le grand public, par contre… ■

E.BL.

« Nous avons besoin de politiques qui montrent que l'égalité est une priorité »

LE SOIR

01.12.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Soir (éd. Wallonie)

Date : 01/12/2018
Page : 54-55
Periodicity : Daily
Journalist : Albin, Didier

Circulation : 44600
Audience : 0
Size : 840 cm²

Les entrepreneures tissent leurs propres réseaux

NETWORKING Les communautés de working women ont le vent en poupe

▶ A Charleroi, deux projets viennent de voir le jour : Madame Network et JessArl'Events.
▶ A dominante féminine, ces réseaux d'affaires accueillent ponctuellement les hommes.
▶ Que veulent les femmes ?

En Wallonie, comme en Europe de manière générale, les femmes entrepreneures sont moins nombreuses que les hommes, elles ne représentent qu'un tiers de la communauté. Ceci explique sans doute la nette dominante masculine qui caractérise les clubs d'affaires. Si des réseaux de « working women » sont apparus comme Diane – dans le giron de l'UCM – qui revendique 6.000 membres, Wowo community ou FAR (Femmes actives en réseau), on assiste à l'émergence de projets plus glam portés par des femmes. En région de Charleroi, deux d'entre eux viennent de voir le jour avec un rayonnement qui dépasse largement les limites de la métropole.

C'est pour combler un vide que Letizia Festa et Aurélie Nkasa Liloko ont créé Madame Network. *« Les femmes n'ont pas les mêmes attentes ni les mêmes besoins que les hommes,* explique Aurélie. *Nos codes de communication et de relations n'obéissent pas aux mêmes paramètres, d'autant plus dans la sphère professionnelle. Il y a cette caractéristique propre à la femme qui est de toujours vouloir se remettre en question. C'est plus fort que nous ! Suis-je à la hauteur ? Ai-je bien fait ? Comment m'améliorer ? Comment évoluer ? Et si je me lançais dans un nouveau projet ? Le cerveau des femmes est cognitivement toujours en action : c'est l'idéal pour réseauter. »*

Selon elle, une énergie de bienveillance, de soutien, d'écoute, de conseil et de partage s'établit naturellement. *« Au-delà du plaisir de se retrouver entre nous, nous organisons des activités accessibles aux hommes. Notre organisation féminine n'est pas opposée aux messieurs. »* Passionnée par l'humain, la communication sociale et les médias, Aurélie se définit comme une boule d'énergie au leadership naturel. Pour animer Madame Network, elle s'est associée à une pro de l'événementiel, Letizia.

Les deux jeunes femmes proposent des activités qui favorisent les partages d'expérience et surtout le développement personnel et l'optimisation des compétences : formations, ateliers bien-être, visites d'entreprises, soirées de networking. *« Si nous travaillons en partenariat avec l'académie de coaching mental, le plaisir est le moteur de nos activités, qui s'articulent autour de trois axes : alignement, communication et finances. »* Madame Network a même conçu son propre magazine pour renforcer les liens avec ses membres. *« Nous surfons sur la vague féministe sans tomber dans l'excès des Femen. »*

Business first

C'est aussi en activité complémentaire que Jessica Thiry et Arlène Derbaix ont décidé de lancer leur concept JessArl'Events. Objectif : proposer des packages d'expériences et d'activités pour prendre du temps pour soi, se ressourcer, se « pauser ». Parce que les femmes ont tendance à mettre leurs envies tout au fond de leur liste de priorités, selon Arlène.

« Les femmes actives aujourd'hui sont overbookées, explique Arlène. *Il n'est donc pas aisé pour elles de planifier des activités et des loisirs originaux. Elles se retrouvent le dimanche en se disant que ce serait sympa de faire une activité entre copines ou avec les enfants, mais il est trop tard pour tout organiser. C'est là que nous intervenons : nous leur proposons des produits clé sur porte à la date et aux heures de leur choix. Des formules qui vont leur permettre de s'intégrer dans une petite communauté en en retirant des bénéfices. Immédiats par le bon moment qu'elles passent, bénéfices à moyen terme car cela crée du lien, des amitiés se nouent, on étoffe son réseau de*

LE SOIR

01.12.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP

connaissances. Et à long terme enfin car l'impact sur la vie, les motivations est largement positif. » Exemple : une initiation au yoga, un soin visage suivi d'un lunch santé, une soirée de dégustation de vins, une après-midi hollywoodienne avec les enfants..

JessArl'Events propose une bulle de ressourcement. « *Notre cœur de cible, ce sont les femmes de 30 à 40 ans. Mais nous avons des participantes plus jeunes ou plus âgées.* »

Les cofondatrices accordent une attention particulière à la qualité de leurs partenaires événementiels. Tout comme au choix des lieux, toujours sélects. « *Enfin, nous ne sommes pas anti-hommes, au contraire* », insiste Arlène.

A la tête d'une agence de production audiovisuelle, Manon Lambert est fan de networking. « *Mais ce que je recherche avant tout dans les réseaux, c'est du business.* » Elle a testé plusieurs formules, notamment Wowo community, Jump Forum et Femmes actives en réseau. Pour elle, ce sont les événements mixtes qui sont les plus porteurs. « *C'est là que l'on conclut les meilleures affaires.* » ■

DIDIER ALBIN

Latizia Festa et Aurélie Nkasa Llicko (à droite) ont créé Madame Network, un réseau d'affaires destiné aux femmes qui organise également des activités accessibles aux hommes. Jean-Jacques Cloquet, CEO de Brussels South Charleroi Airport, leur a rendu visite.

PLUS.LESOIR.BE

01.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

plus.lesoir.be

Date : **01/12/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **193748**
Size : **--**

https://plus.lesoir.be/193253/article/2018-12-01/les-entrepreneures-tissent-leurs-propres-reseaux

Les entrepreneures tissent leurs propres réseaux

A Charleroi, deux projets viennent de voir le jour : Madame Network et JessArl'Events. A dominante féminine, ces réseaux d'affaires accueillent ponctuellement les hommes. Que veulent les femmes ?

Letizia Festa et Aurélie Nkasa Liloko (à droite) ont créé Madame Network, un réseau d'affaires destiné aux femmes qui organise également des activités accessibles aux hommes. Jean-Jacques Cloquet, CEO de Brussels South Charleroi Airport, leur a rendu visite. - AVPRESS.

PLUS.LESOIR.BE

01.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

En Wallonie, comme en Europe de manière générale, les femmes entrepreneures sont moins nombreuses que les hommes, elles ne représentent qu'un tiers de la communauté. Ceci explique sans doute la nette dominante masculine qui caractérise les clubs d'affaires. Si des réseaux de « working women » sont apparus comme Diane – dans le giron de l'UCM – qui revendique 6.000 membres, Wowo community ou FAR (Femmes actives en réseau), on assiste à l'émergence de projets plus glam portés par des femmes. En région de Charleroi, deux d'entre eux viennent de voir le jour avec un rayonnement qui dépasse largement les limites de la métropole.

C'est pour combler un vide que Letizia Festa et Aurélie Nkasa Liloko ont créé Madame Network. *« Les femmes n'ont pas les mêmes attentes ni les mêmes besoins que les hommes*, explique Aurélie. *Nos codes de communication et de relations n'obéissent pas aux mêmes paramètres, d'autant plus dans la sphère professionnelle. Il y a cette caractéristique propre à la femme qui est de toujours vouloir se remettre en question. C'est plus fort que nous ! Suis-je à la hauteur ? Ai-je bien fait ? Comment m'améliorer ? Comment évoluer ? Et si je me lançais dans un nouveau projet ? Le cerveau des femmes est cognitivement toujours en action : c'est l'idéal pour réseauter. »*

Selon elle, une énergie de bienveillance, de soutien, d'écoute, de conseil et de partage s'établit naturellement. *« Au-delà du plaisir de se retrouver entre nous, nous organisons des activités accessibles aux hommes. Notre organisation féminine n'est pas opposée aux messieurs. »* Passionnée par l'humain, la communication sociale et les médias, Aurélie se définit comme une boule d'énergie au leadership naturel. Pour animer Madame Network, elle s'est associée à une pro de l'événementiel, Letizia.

Les deux jeunes femmes proposent des activités qui favorisent les partages d'expérience et surtout le développement personnel et l'optimisation des compétences : formations, ateliers bien-être, visites d'entreprises, soirées de networking. *« Si nous travaillons en partenariat avec l'académie de coaching mental, le plaisir est le moteur de nos activités, qui s'articulent autour de trois axes :*

PLUS.LESOIR.BE

01.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

alignement, communication et finances. » Madame Network a même conçu son propre magazine pour renforcer les liens avec ses membres. *« Nous surfons sur la vague féministe sans tomber dans l'excès des Femen. »*

Business first

C'est aussi en activité complémentaire que Jessica Thiry et Arlène Derbaix ont décidé de lancer leur concept JessArl'Events. Objectif : proposer des packages d'expériences et d'activités pour prendre du temps pour soi, se ressourcer, se « pauser ». Parce que les femmes ont tendance à mettre leurs envies tout au fond de leur liste de priorités, selon Arlène.

« Les femmes actives aujourd'hui sont overbookées, explique Arlène. *Il n'est donc pas aisé pour elles de planifier des activités et des loisirs originaux. Elles se retrouvent le dimanche en se disant que ce serait sympa de faire une activité entre copines ou avec les enfants, mais il est trop tard pour tout organiser. C'est là que nous intervenons : nous leur proposons des produits clé sur porte à la date et aux heures de leur choix. Des formules qui vont leur permettre de s'intégrer dans une petite communauté en en retirant des bénéfices. Immédiats par le bon moment qu'elles passent, bénéfices à moyen terme car cela crée du lien, des amitiés se nouent, on étoffe son réseau de connaissances. Et à long terme enfin car l'impact sur la vie, les motivations est largement positif. »* Exemple : une initiation au yoga, un soin visage suivi d'un lunch santé, une soirée de dégustation de vins, une après-midi hollywoodienne avec les enfants.

JessArl'Events propose une bulle de ressourcement. *« Notre cœur de cible, ce sont les femmes de 30 à 40 ans. Mais nous avons des participantes plus jeunes ou plus âgées. »*

Les cofondatrices accordent une attention particulière à la qualité de leurs partenaires événementiels. Tout comme au choix des lieux, toujours sélects. *« Enfin, nous ne sommes pas anti-hommes, au contraire »*, insiste Arlène.

A la tête d'une agence de production audiovisuelle, Manon Lambert est fan de networking. *« Mais ce que je recherche avant tout dans les*

PLUS.LESOIR.BE

01.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

réseaux, c'est du business. » Elle a testé plusieurs formules, notamment Wowo community, Jump Forum et Femmes actives en réseau. Pour elle, ce sont les événements mixtes qui sont les plus porteurs. *« C'est là que l'on conclut les meilleures affaires. »*

Projet pilote en Luxembourg

Un cercle féminin pour inciter les femmes à entreprendre

Les statistiques parlent d'elles-mêmes. En province de Luxembourg, comme dans le reste du pays, trop peu de femmes encore osent se lancer comme entrepreneuses et créer leur propre société. Pourtant, la création d'entreprises est en hausse constante dans notre pays avec 95.000 nouvelles sociétés en 2017 en Belgique, un record. 34,5 % des indépendants sont des femmes dans notre pays. La Belgique fait mieux dans ce domaine que d'autres pays, puisque les statistiques parlent de 30 % en France et de 20 % à l'échelle mondiale. Les autorités estiment toutefois que ce n'est pas suffisant.

Des mesures ont donc été mises en place en 2016, à savoir un plan pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin lancé à l'échelon fédéral. En Luxembourg, on constate que les femmes entreprennent surtout dans certains secteurs historiques, plus connotés « féminins », comme la coiffure, l'esthétique, les professions libérales, l'hospitalier… Mais dans les grands groupes ou les industries, elles sont peu présentes.

Partant de ce constat, la chambre du commerce et d'industrie du Luxembourg belge a décidé de lancer un cercle baptisé « Demain au féminin » pour *« donner l'impulsion et l'ambition d'y arriver ».* Quatorze entrepreneuses en font partie actuellement.

« Mais ce n'est pas un cercle fermé et celles qui souhaiteraient nous rejoindre sont les bienvenues », souligne Gretel Schrijvers, présidente. *« Le souhait était de réunir des femmes jeunes et moins jeunes venant des quatre coins de la province,* commente Bernadette Theny, directrice de la CCILB. *Le but est de tisser des liens avec les hautes écoles et les centres de formation pour aider celles qui veulent tenter l'aventure à partir mieux armées. »*

Pour ce faire, une première conférence aura lieu le 13 décembre à la CCILB à Libramont à 19h30, suivie d'un networking. Deux

PLUS.LESOIR.BE

01.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

entrepreneuses luxembourgeoises viendront expliquer leur parcours, leur réussite mais aussi les embûches qu'elles ont rencontrées.

Pour cette première réunion, le cercle a choisi deux jeunes femmes aux parcours différents : Stéphanie Fontenoy, à la tête des Salaisons Blaise, et Jennifer De Théleny, biographe gérante de la société Héros modernes. *« Nous voulons que les femmes se bougent. Elles peuvent remplir un rôle premier et faire le même travail que les hommes car elles ont souvent plus de rigueur »*, insiste Bernadette Theny.

L'occasion également pour la chambre de commerce de rappeler qu'elle est là pour accompagner ceux qui se lancent et qu'elle dispose de nombreux services pour aider à entreprendre, dont le Prêt Starter.

Inscription obligatoire pour participer à la conférence du 13 décembre à l'adresse : demainaufeminin@ccilb.be

LE VIF/L'EXPRESS

06.12.2018

PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

Le Vif/L'Express

Date : **06/12/2018**
Page : **96**
Periodicity : **Weekly**
Journalist : **Laurent, Marina**

Circulation : **70395**
Audience : **329900**
Size : **439 cm²**

POSITIF LE BEAU GESTE

« Je suis surtout présente quand ça ne va pas »

Isabella Lenarduzzi, 54 ans, fondatrice et directrice de Jump, entreprise sociale qui œuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Qu'est-ce qu'un beau geste ?
C'est un geste qui vous coûte en temps, en énergie ou en argent et qui ne vous rapporte strictement rien.

Qu'avez-vous récemment fait pour vous-même ?
J'ai du mal à faire des choses pour moi. J'éprouve aussi énormément de difficultés à lâcher le boulot, ne fût-ce que pour un week-end. Mais il y a peu, je me suis offert une semaine de vacances avec mes enfants, juste tous les trois, c'était incroyable !

Et pour votre entourage, privé ou professionnel ?
Contrairement à beaucoup de gens qui sont là quand tout va bien, je suis surtout présente quand ça ne va pas. Cela peut être des proches ou des clients, frappés par des maladies, des burnout ou des crises professionnelles… Quoi qu'il arrive, je prends toujours de leurs nouvelles et je suis là pour eux.

Et pour la société ?
Je n'ai jamais travaillé qu'au bénéfice de la société, jamais pour des intérêts privés. Et c'est à l'impact bénéfique que je peux avoir sur le monde que je mesure mon succès ou mes réussites. Jump, c'est ma manière à moi de soigner le monde et la société.

Quel beau geste avez-vous posé pour des gens qui ne vous aiment pas ou que vous n'aimez pas ?
J'aime tout le monde. Je ne suis pas jalouse, ni rancunière… Alors, quand des personnes ne m'aiment pas ou me font du mal, j'essaie de transformer ces ondes négatives en quelque chose de positif et je me concentre sur leurs bons côtés. C'est un effort constant.

Qu'avez-vous lu, vu ou entendu récemment qui vous réconcilie avec la nature humaine ?
L'ONG Ashoka, qui œuvre en faveur de l'innovation et l'entrepreneuriat social, m'a désignée parmi ses 12 *fellows* belges *(NDLR : Les* fellows *d'Ashoka sont « les entrepreneurs sociaux pionniers que l'ONG a sélectionnés pour leurs solutions novatrices aux problèmes sociaux et leur potentiel de transformation systémique de la société »).* Pour moi, si c'est un bonheur et un honneur de faire partie de cette communauté, c'est surtout très inspirant de côtoyer toutes ces personnes qui sont au service de la société.

Quel acte avez-vous posé dans votre vie et dont vous êtes le plus fier ?
J'ai ramené un migrant de Lampedusa. Je l'ai hébergé pendant trois ans et j'ai réussi à lui trouver un travail et des papiers. Aujourd'hui, tout va bien pour lui.

Quel acte a-t-on posé à votre égard et qui a changé votre vie ?
La confiance de mon père en mes capacités ainsi que celle de certains profs dont un m'avait dit après un examen : « Avec vous, l'ascension sociale de votre famille est assurée. »

Qui sont les personnes qui vous inspirent ?
Tous les *fellows* d'Ashoka, ces gens qui risquent souvent tout ce qu'ils ont pour une idée en faveur du monde.

Quelle est la dernière chose que vous avez donnée ?
Du temps et de l'énergie. Je reçois beaucoup de femmes en reconversion professionnelle ou qui rencontrent des difficultés dans leur famille et, alors que rien ne m'y oblige, je prends toujours le temps pour les écouter, les orienter ou les conseiller.

Selon vous, le monde irait mieux si …
Si les gens étaient conscients de leur « pouvoir », s'ils réalisaient que le choix de leur boulot a un impact énorme sur le monde… et s'ils se repositionnaient pour lui apporter quelque chose de meilleur.

ENTRETIEN : MARINA LAURENT
ILLUSTRATION : MONSIEUR IOU

WWW.LEVIF.BE

06.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

www.levif.be

Date : **06/12/2018**
Page : **--**
Periodicity : **Continuous**
Journalist : **--**

Circulation : **--**
Audience : **210640**
Size : **--**

https://www.levif.be/actualite/magazine/je-suis-surtout-presente-quand-ca-ne-va-pas/article-normal-1063295.html?cookie_check=1544044014

" Je suis surtout présente quand ça ne va pas "

Isabella Lenarduzzi, 54 ans, fondatrice et directrice de Jump, entreprise sociale qui oeuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Qu'est-ce qu'un beau geste ?

C'est un geste qui vous coûte en temps, en énergie ou en argent et qui ne vous rapporte strictement rien.

Qu'avez-vous récemment fait pour vous-même ?

WWW.LEVIF.BE

06.12.2018

WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

J'ai du mal à faire des choses pour moi. J'éprouve aussi énormément de difficultés à lâcher le boulot, ne fût-ce que pour un week-end. Mais il y a peu, je me suis offert une semaine de vacances avec mes enfants, juste tous les trois, c'était incroyable !

Et pour votre entourage, privé ou professionnel ?

Contrairement à beaucoup de gens qui sont là quand tout va bien, je suis surtout présente quand ça ne va pas. Cela peut être des proches ou des clients, frappés par des maladies, des burnout ou des crises professionnelles... Quoi qu'il arrive, je prends toujours de leurs nouvelles et je suis là pour eux.

Et pour la société ?

Je n'ai jamais travaillé qu'au bénéfice de la société, jamais pour des intérêts privés. Et c'est à l'impact bénéfique que je peux avoir sur le monde que je mesure mon succès ou mes réussites. Jump, c'est ma manière à moi de soigner le monde et la société.

Quel beau geste avez-vous posé pour des gens qui ne vous aiment pas ou que vous n'aimez pas ?

J'aime tout le monde. Je ne suis pas jalouse, ni rancunière... Alors, quand des personnes ne m'aiment pas ou me font du mal, j'essaie de transformer ces ondes négatives en quelque chose de positif et je me concentre sur leurs bons côtés. C'est un effort constant.

Qu'avez-vous lu, vu ou entendu récemment qui vous réconcilie avec la nature humaine ?

L'ONG Ashoka, qui oeuvre en faveur de l'innovation et l'entrepreneuriat social, m'a désignée parmi ses 12 *fellows* belges *(NDLR : Les* fellows *d'Ashoka sont " les entrepreneurs sociaux pionniers que l'ONG a sélectionnés pour leurs solutions novatrices aux problèmes sociaux et leur potentiel de transformation systémique de la société ").* Pour moi, si c'est un bonheur et un honneur de faire partie de cette communauté, c'est surtout très inspirant de côtoyer toutes ces personnes qui sont au service de la société.

Quel acte avez-vous posé dans votre vie et dont vous êtes le plus fier ?

J'ai ramené un migrant de Lampedusa. Je l'ai hébergé pendant trois ans et j'ai réussi à lui trouver un travail et des papiers. Aujourd'hui, tout va bien pour lui.

Quel acte a-t-on posé à votre égard et qui a changé votre vie ?

La confiance de mon père en mes capacités ainsi que celle de certains profs dont un m'avait dit après un examen : " Avec vous, l'ascension sociale de votre famille est assurée. "

Qui sont les personnes qui vous inspirent ?

Tous les *fellows* d'Ashoka, ces gens qui risquent souvent tout ce qu'ils ont pour une idée en faveur du monde.

Quelle est la dernière chose que vous avez donnée ?

Du temps et de l'énergie. Je reçois beaucoup de femmes en reconversion professionnelle ou qui rencontrent des difficultés dans leur famille et, alors que rien ne m'y oblige, je prends toujours le temps pour les écouter, les orienter ou les conseiller.

Selon vous, le monde irait mieux si ...

Si les gens étaient conscients de leur " pouvoir ", s'ils réalisaient que le choix de leur boulot a un impact énorme sur le monde... et s'ils se repositionnaient pour lui apporter quelque chose de meilleur.

L'OBSERVATOIRE

31.12.2018

Une plateforme de sensibilisation pour dire Stop au sexisme

La lutte contre le sexisme se voit doter d'un nouvel outil de sensibilisation, la plateforme web stopausexisme.be, soutenue par Alda Greoli, vice-Présidente du Gouvernement wallon et Ministre, en charge de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes. Cette plateforme, créée par JUMP, rassemble différentes analyses et outils pour faire reculer le sexisme, soit, notamment, des articles pour identifier les différentes formes de sexisme et des vidéos pour répondre aux remarques humiliantes.

Pour rappel, quasi toutes les femmes disent avoir déjà dû subir des comportements sexistes en rue ou dans les transports en commun (96 %), dans l'espace public de façon plus générale (95 %), mais aussi au travail (92 %).

Une femme sur deux a été agressée physiquement dans la rue ou dans les transports en commun, une femme sur trois dans les lieux publics et 9% au bureau.

Ces chiffres sont issus de la première enquête réalisée sur le

sexisme, en 2016, par JUMP avec le soutien de la Wallonie.

La Belgique est le premier pays à s'être doté, en 2014, d'une loi définissant et condamnant pénalement le sexisme (Tout geste ou comportement, qui méprise, gravement et publiquement, une personne en raison de son sexe peut entrainer une comparution devant le tribunal, une peine de prison ou une amende). Malgré cette première mondiale, le sexisme et ses agressions verbales ou physiques restent très présents, y compris sur les réseaux sociaux. Or, le sexisme, s'appuyant sur les stéréotypes de genre, alimente les violences faites aux femmes. La sensibilisation aux différentes manifestations de sexisme est donc soutenue prioritairement, afin d'éduquer les esprits et faire reculer le nombre de victimes de comportements encore trop considérés comme ordinaires.

L'impact du sexisme a, en outre, des répercussions importantes sur la santé physique et psychologique des femmes. Si 9 femmes sur 10 se sont senties en colère suite à un comportement sexiste, elles sont également près de 3 femmes sur 4 à s'être senties blessées et même plus d'1 sur 4, déprimées. Autre résultat: près d'1 femme sur 5 s'est sentie coupable et 67% se sont senties vulnérables. Ces différents sentiments peuvent expliquer le faible taux de plaintes car les femmes n'ont pas toujours connaissance des lois qui les protègent et sont confrontées à des émotions qui ne leur donnent pas la force ni la légitimité de témoigner. Elles sont 81% à ne jamais avoir fait part de ces comportements aux autorités concernées (police, responsables des Ressources Humaines, syndicats).

Afin de ne pas être confrontée de nouveau à ces situations, les femmes vont adapter leur façon de s'habiller, de se comporter, leurs heures de sortie, les lieux fréquentés, ce qui constitue une entrave à leur liberté au quotidien.

Après avoir soutenu l'enquête réalisée par JUMP pour objectiver les différentes formes de sexisme et leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Wallonie a financé, en 2017, une vidéo illustrant les résultats de l'enquête pour les diffuser le plus largement possible.

greoli.wallonie.be

www.stopausexisme.be

De l'eau pour tous !
Etat des lieux de la précarité hydrique en Belgique

L'eau est un besoin de base pour tout un chacun et une condition préalable à la conduite d'une existence conforme à la dignité humaine. Pour que le droit constitutionnel à un logement décent et à la santé soit une réalité, il faut pouvoir disposer à la fois d'une eau de bonne qualité et en quantité suffisante. Jusqu'à récemment, la problématique de la précarité hydrique a suscité relativement peu d'intérêt, contrairement à la précarité énergétique. C'est pourquoi la Fondation Roi Baudouin a fait réaliser en 2015 une étude exploratoire sur la précarité hydrique en Belgique. Cette étude est parvenue à la conclusion qu'on risquait d'assister à une nouvelle forme d'exclusion sociale à cause de l'augmentation constante, d'année en année, de la facture d'eau et a invité les décideurs politiques à s'intéresser davantage à cette problématique.

Afin de définir plus finement et d'étayer le phénomène de la précarité hydrique, la Fondation Roi Baudouin a soutenu 21 projets dans ce domaine en 2016 et 2017. Cette brochure contient les principaux faits et chiffres sur la précarité hydrique en Belgique ainsi que les expériences, les enseignements et les recommandations des différents projets soutenus. La Fondation veut ainsi apporter sa contribution au débat sociétal et politique sur la précarité hydrique et suggérer des propositions pour s'attaquer en profondeur à cette thématique.

Brochure à télécharger sur:
www.kbs-frb.be