



PRESS REVIEW 2014

JUMPO

Empowering women, advancing the economy

Peoplesphere (fr)

01.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Peoplesphere (fr) 01.01.2014 Page: 64	Circulation: 3500 7a8879 462

Janneke van der Kamp décroche le Wo.men@Work Award

PEOPLE Diversité

Country President de Novartis pour le BeLux, Janneke van der Kamp a été désignée nouvelle ambassadrice de l'égalité professionnelle pour l'année 2014. Maman de deux jeunes enfants, chimiste et violoniste de formation, elle témoigne qu'il est parfaitement possible de concilier la jeunesse, le fait d'avoir des enfants et la direction d'une entreprise de premier plan.

Au sein de son entreprise, elle a contribué à atténuer le même fossé de managers féminins que d'employés grâce à un programme RH ambitieux lancé en 2007. « Je m'efforce de créer une culture d'entreprise d'inclusion, qui reconnaît et valorise les différences individuelles, telles que le genre, expliquait-elle au moment de recevoir le prix décerné par JUMP en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgique... Cela permet à tous nos collaborateurs d'être eux-mêmes, de donner le meilleur et d'évoluer professionnellement, tout en leur laissant le temps de prendre soin de leur famille et ainsi de trouver un équilibre précieux entre vie professionnelle et vie privée. »

EDMOTHY VERKEIR



1. Quatre ambassadeurs de l'égalité professionnelle réunis: Albert Ragan (Glaxo Bel, lauréat 2013), Christel Verschueren (IBM, lauréate 2011), Janneke van der Kamp (Novartis, lauréate 2014) et Tom Dederoy (Deloitte, lauréat 2012).



2. Isabelle Lemaire, fondatrice et Managing Director de JUMP, souligne que c'est l'attitude des dirigeants qui inspirent celle de toute l'entreprise. « C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.men@Work Award afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir ambassadeur de l'égalité auprès de ses pairs. »





3. Ben Lestrecht, Vice-Président & General Manager de Coca-Cola Enterprises Belgique, estime, lui aussi, qu'un équilibre entre les genres est essentiel pour une culture d'entreprise dynamique et inclusive.



4. À côté de Janneke van der Kamp, Laurence Elouwerker (Pfizer) et Michel Croisil (Sodexo) étaient aussi en compétition pour décrocher le prix, avec de solides arguments à l'appui.

5. Anne-Laure Hubsch, intervenant comme experte auprès de l'European Institute for Gender Equality, où elle travaille au développement du Gender Equality Index. Celui-ci démontre que la Belgique score plutôt bien comparé à la moyenne des 27, mais n'est certainement pas un exemple en matière d'égalité professionnelle.

©Auxipress

Peoplesphere (nl)

01.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Peoplesphere (nl) 01.01.2014 Page: 64	Circulation: 3500 7a8a30 432

Wo.Men@Work Award voor Janneke van der Kamp

PEOPLE Uitreiking JUMP award

Janneke van der Kamp is de ambassadeur van corporate gender equality voor 2014, én mama van twee jonge kinderen. De CEO Novartis België & Luxemburg, tevens mama, toont aan dat het perfect mogelijk is om én jong te zijn, én kinderen te hebben, én de baas te zijn.

Janneke van der Kamp kreeg haar prijs tijdens een ceremonie in de gebouwen van Coca-Cola Belgium in Anderlecht. "Ik denk wel dat ik een optimist ben", zei ze erbij ogerblijven voor de start van de ceremonie. "Het voorbeeld dat ik wil geven is dat het wel mogelijk is om jong te zijn, kinderen te hebben én de baas te zijn. Dat gaat tegen veel vooroordelen in. Vrouwen, maar ook mannen, zijn er van uit dat dat niet kan."

THATCHY VERKEER

Op pagina 44 van dit magazine komt u samen met de overzichtslijst van de winnaars van de JUMP award voor 2014.



1 Vier ambassadeurs voor gelijkheid op de werkvloer: naast elkaar: **Albert Ragon** (De Nederlandsche Bank, laureaat 2010), **Christel Verhaeghe** (IBM, laureate 2011), **Janneke van der Kamp** (Novartis, laureate 2013) en **Toni Denderog** (Deloitte, laureate 2014).



2 Isabelle Lehardouze benadrukt het belang van de haaiing van leidinggevendende inzake gelijkheid. "Dit is een JUMP de Wo.Men@Work Award in het leven, samen met Coca-Cola Enterprise Benelux om bedrijven te helpen die zich hiervoor inzetten."





3 Ook **Ben Lambrecht**, Vice President & General Manager van Coca-Cola Enterprises Benelux, is ervan overtuigd dat een goed multi-vrouwenvoerlicht essentieel is in een dynamische en inclusieve bedrijfscultuur.



4 Naast Janneke van der Kamp gingen ook **Laurence Einsweiler** (Pfizer) en **Michel Croisé** (Solvay) naar de titel.

5 Anne-Laure Humbert is experte bij het European Institute for Gender Equality, waar ze werkt aan de ontwikkeling van de Gender Equality Index. Die index toont dat België nu is een van de EU-27-landen met de hoogste score, maar zeker geen koploper is op vlak van gendergelijkheid.



©Auxipress

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	ING Enterprise 01.01.2014 Page: 17-19	Circulation: 0 7a8c3f 1445



LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

MYTHE OU RÉALITÉ ?

À retenir:

- Il existe une législation très stricte en matière de diversité, notamment dans le secteur de l'emploi, mais pas d'obligation de résultat.
- Aujourd'hui encore, les entreprises ne respectent pas toujours les principes de l'égalité.
- Pour faire évoluer l'égalité hommes-femmes, c'est surtout la sphère privée qui doit évoluer: une répartition égalitaire des tâches entre la maison et le travail.

Toute entreprise a pour obligation de lutter contre la discrimination à l'embauche et à la progression. Mais dans les faits, certaines catégories de personnes peinent encore à s'imposer sur le marché de l'emploi.

En Belgique, la discrimination sur le marché de l'emploi – en fonction de l'âge, du sexe, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle ou encore du handicap – fait l'objet d'une législation stricte, encore renforcée au cours des dernières années. En théorie, nos entreprises devaient être des viviers de diversité : à l'image de la population, et donc de la clientèle. Pourtant, la Belgique a été pointée du doigt à plusieurs reprises par des études internationales.

AMBIGUITÉ MAXIMALE

Mehdi (Guo Xianou), chercheur à HEC-ULg et à Bruxelles, rappelle qu'en matière de multiculturalité la Belgique pratique l'ambiguïté maximale. « La Belgique se situe entre une conception anglo-saxonne, où l'on peut « compter » les personnes d'origine étrangère, et une conception française où

de genre de statistiques est interdit », détaille-t-il. « Ainsi, une entreprise publique comme la SNCB a pour obligation d'embaucher au minimum 10 % de personnes d'origine étrangère, celles qu'on appelle les allochtones. Par là, on entend des personnes dont les parents ou grands-parents sont nés à l'étranger ou sont de nationalité étrangère... y compris, donc, des personnes qui sont belges à la naissance. Mais, en revanche, si on fait un chercheur, je veux rétablir le nombre de belges d'origine étrangère qui remplissent une fonction, je ne peux pas le faire car ils ne sont pas identifiés comme tels. À la fois, on ne peut pas les compter mais on doit les intégrer. » Rester qu'en employant diverses méthodes comme celles du C.V. identique à celui d'un étranger ou belge, les études universitaires ont montré que la discrimination à l'embauche était réelle pour les noms « exotiques », mais souvent corrigés à son avantage.

ING Enterprise
01.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 ING Enterprise 01.01.2014	
 MARCELLA LENARDUZZI Fondatrice et Directrice Généraliste BUREAU La peur du handicap En Belgique, seuls les services publics sont tenus de recruter des travailleurs avec un handicap à concurrence de 2 à 3 % de leurs effectifs. Dans le cadre de la législation européenne de lutte contre la discrimination, tous les employeurs belges sont cependant tenus de consentir à des « aménagements raisonnables » lorsqu'une personne qualifiée pour le poste souffre d'un handicap : poste de travail, toilettes, vestiaire, ascenseur, etc. L'employeur pourra en outre bénéficier d'interventions compensatoires. Malgré cela, les entreprises sont toujours à l'ouest... Ainsi le taux d'emploi des personnes handicapées a encore diminué ces dernières années : seuls 35 % d'entre elles ont aujourd'hui un travail.  Photo: T. D. pour l'agence J. van der Linden, Luxembourg (photo) et de l'agence J. van der Linden (photo) pour la mise en page. UN ATOUT COMMERCIAL ? S'inscrivant en faux contre ce type de pratiques, certaines entreprises bruxelloises ont signé une « Charte de la diversité », inspirée de la charte française du même nom. Elles entendent ainsi démontrer leur engagement et leur conviction : la diversité est un atout, pas un obstacle. « À Bruxelles, les entreprises mettent souvent en avant le fait qu'elles n'emploient pas de personnes d'origine étrangère parce que ces personnes ne parleraient pas le néerlandais... Mais c'est une fausse excuse puisque dans les faits beaucoup de personnes travaillent à Bruxelles sans nécessairement parler le néerlandais ! », commente Mehdi Ould Kherrouf. Derrière ce prétexte fallacieux, quelles sont les craintes réelles ? « Je pense qu'il y a une vraie difficulté à admettre l'autre dans sa différence. Il y a souvent des craintes liées à la religion. Mais la diversité fait partie intégrante des sociétés contemporaines : ce sont des personnes issues d'horizons différents qui vont assurer l'innovation et la créativité dans les années à venir. Par ailleurs, certaines entreprises sont en train de comprendre qu'avoir un personnel à l'image de la clientèle facilite le commerce, un argument déjà bien ancré dans le secteur de la téléphonie mobile, par exemple. » ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES Il reste donc de grands progrès à faire en termes de diversité. Et ceci est également vrai pour les femmes. Aujourd'hui, à fonction égale, on constate toujours un écart salarial de quelque 10 % entre les hommes et les femmes. Et si on inclut de ces statistiques le secteur public, l'écart est encore nettement plus marqué. Marcella Lenarduzzi, à la tête du réseau de femmes JUMP, porte un regard critique sur la situation. « La loi s'est renforcée, mais il n'y a pas d'organe de contrôle. Il est possible de porter plainte à l'Institut de l'égalité (www.igim-efm.be) mais on ne connaît pas les entreprises qui font l'objet du plus de plaintes. Il y a donc très peu de transparence. Or, dans le privé, plus une femme a de l'expérience et plus elle a de responsabilités, plus la différence salariale est importante. Sans compter que les femmes ont souvent des avantages complémentaires inférieurs à ceux des hommes. Lors des négociations, elles auront tendance à se battre pour obtenir des avantages non financiers car leur sentiment de valeur découle d'autres éléments que pour les hommes : une meilleure équipe par exemple. Elles n'ont pas envie de ces symboles de reconnaissance mais elles sont parfois obligées de les adopter, car nous sommes dans un modèle		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

ING Enterprise
01.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 ING Enterprise 01.01.2014	
de leadership très masculin. « Outre la question salariale, les postes de décision restent essentiellement occupés par le costume-cravate. La loi du 28 juillet 2011 sur les quotas impose pourtant aux entreprises publiques et aux sociétés cotées en Bourse d'évoluer vers une proportion de 30 % de femmes dans les conseils d'administration, dans les années à venir. « Aujourd'hui, on est toujours à 12 % », rappelle Isabelle Lemerduzi. « Il est nécessaire qu'on évolue au niveau verticaux mais aussi au niveau horizontal. Les femmes sont encore confinées dans des fonctions de soutien : juridique, la formation, les ressources humaines... »  NICOLAS GILLE Directeur ING - (Carrière) c'est parce qu'elle ne se sent pas reconnue par l'entreprise et non parce qu'elle veut ou doit rester à la maison. Trop souvent encore, l'entreprise est confortée dans l'idée que c'est un « choix » que les femmes font », explique-t-on chez JUMP. Et les femmes, bien souvent, essaient de s'en convaincre elles-mêmes. Bien sûr, nous avons acquis une égalité de droits... et c'est formidable! Mais il n'y a pas d'égalité dans les faits. Aujourd'hui, 89 % du travail non rémunéré est exercé par les femmes. Elles consacrent de moins en moins de temps de sommeil et de loisir que les hommes. Le risque de congé est supérieur et c'est normal. Ce n'est que lorsque les hommes prendront plus de place dans leur foyer que les femmes prendront plus de place dans l'entreprise », insiste Isabelle Lemerduzi. La société, ici encore, a tout à y gagner. Car à l'heure où de plus en plus d'entreprises remettent en question leur mode managérial – la crise étant passée par là –, les femmes, les travailleurs d'origine étrangère mais aussi les personnes avec un handicap, des convalescents ou des modèles de vie différents sont des vecteurs d'innovation essentiels. Leur réserver une place de choix, c'est donner la chance à son entreprise de regarder droit devant – sans arrière-pensées.		
Ellen Alvoet : une femme à la barre  Depuis le 1^{er} juillet 2013, Ellen Alvoet est responsable du département Institutionnels d'ING Belgique, en charge des clients issus de tout le secteur public et social profit – villes, communes, hôpitaux, enseignement, ONG, sécurité sociale, etc. Notre ambition est d'augmenter notre part de marché dans ce secteur », explique-t-elle. À seulement 39 ans, Ellen Alvoet dirige donc une équipe de cinq personnes et a sous sa responsabilité 25 Relationship Managers présents dans les différents business centers. Expertise et féminité « Avant, je travaillais dans la salle des marchés. C'était un monde très masculin, un environnement très compétitif : j'étais la seule femme manager – et de plus à cette époque j'étais enceinte ! », se souvient notre interlocutrice, « mais parce que j'avais l'expertise, je me suis toujours sentie à ma place ». Ellen Alvoet a aussi su exploiter sa capacité à communiquer de manière très humaine et parfois moins offensive que celle de ses collègues masculins. « Au niveau du contact social, ça se passe souvent très bien avec les chefs d'entreprise, des hommes majoritairement. C'est aussi un atout d'être une femme : notre communication est plus douce, moins machiste. » Faire des choix Cette jeune manager à la tête d'une famille recomposée le confirme : le secret de la réussite est dans l'équilibre vie professionnelle - vie privée... et dans un certain lâcher-prise. « La clé, c'est une bonne organisation. Mais il faut aussi faire des choix : on ne peut pas tout bien faire. Le perfectionnisme n'est pas toujours une bonne chose mais c'est un trait typiquement féminin. Heureusement! personne n'est parfait, les hommes non plus. Inutile de vouloir montrer ses capacités en étant toujours là, sur tous les fronts, car c'est là que l'équilibre vie privée - vie professionnelle devient difficile. »		

©Auxipress

ING Onderneming

01.01.2014



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

ING Onderneming

01.01.2014



ISABELLE LEHARDOUZE
Vice-voorzitter & Algemeen
Directrice
ING Onderneming

Angst voor handicap

In België zijn alleen de overheidsdiensten wettelijk verplicht om werknemers met een handicap in dienst te nemen. Op dat vlak geldt er een quota van 2 à 3%. In het kader van de Europese antidiscriminatie-wetgeving zijn alle Belgische werkgevers evenwel verplicht om 'redelijke aanpassingsmaatregelen' te nemen voor personen met een handicap die geschikt zijn voor een bepaalde functie: werkplek, sanitair, kleedkamer, lift enz. De werkgever krijgt daar financiële compensaties voor in ruil. Toch hebben onze bedrijven nog steeds koude water vrees als het gaat om de aanwerving van personen met een handicap. Zo is het tewerkstellingspercentage bij deze doelgroep de voorbije jaren nog gedaald. Slechts 35% van hen heeft vandaag een job.



© Diversiteit voorwaarde 21V's laatste werkplekverkenning (2013) naar 3-sterrenniveau voor dat België kan dat haalbaar maken.

EEN COMMERCIELE TROEF?

Een aantal Brusselse ondernemingen wil dit soort praktijken bestrijden en heeft daarom een 'Diversiteitscharter' ondertekend dat geïnspireerd is op het gelijknamige Franse charter. Op die manier willen ze hun engagement tonen en hun overtuiging uitdragen: diversiteit is een troef, geen hinderpaal. "Brusselse bedrijven beweren vaak dat ze geen personen van vreemde origine aanwerven om dat die geen Nederlands zouden spreken... Dat is echter een van excuus, want er zijn zoveel mensen die in Brussel werken zonder jier se Nederlands te spreken!", aldus nog Mechteld Ould Kherroubi. Wieke vrees schuilt er achter dergelijke vooroordelen? "Volgens mij is het in ons land nog altijd een groot probleem om de ander te erkennen in zijn diversiteit. Angst heeft vaak ook te maken met het geloof. Diversiteit is echter een wezenlijk onderdeel van onze moderne samenleving. Het zijn precies die mensen van verschillende horizons die de komende jaren voor vernieuwing en creativiteit zullen zorgen. Gelukkig beginnen sommige bedrijven nu aan in te zien dat het goed is voor de commerciële als het personeel een weerspiegeling is van de cliënteel. Een argument dat al streef ingeburgerd is in de sector van de mobiele telefonie bijvoorbeeld."

GELIJKHEID MAN-VROUW

Er moet dus nog flink wat vooruitgang geboekt worden inzake diversiteit. Dat geldt ook voor vrouwen. Vandaag bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen immers nog altijd 10%, en dat voor gelijkwaardige functies. En als we de overheidssector niet opnoemen in deze statistieken, is het verschil nog een heel stuk syter. Isabelle Lehardouze, hoofd van het vrouwenennetwerk JUMP, bekijkt de situatie door een kritische bril. "De wet mag dan al vestingde zijn, er is nog steeds geen controle-organ. Het is weliswaar mogelijk om een klacht in te dienen bij het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (www.gym-efm.be/gym/belgium/bel), maar we weten niet over welke bedrijven de meeste klachten worden ingediend. Er is dus heel weinig transparantie op dat vlak. In de privésector is het nog erger: fide meel enwaring en verlanbaarheid een vrouw heeft, hoe groter het loonverschil. Bovendien krijgen vrouwen vaak minder extra voordelen dan mannen. Bij onderhandelingen hebben ze de neiging om vooral niet-françisële voordelen in de wacht te slepen. Ze laten hun zelfwaardgevoel immers bepalen door andere elementen dan bij mannen. Een betert team bijvoorbeeld. Statussymbolen zeggen hen niets, maar soms zijn ze wel verplicht om ze over te nemen, want we hanteren nu eenmaal

ING Onderneming

01.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 ING Onderneming 01.01.2014	
van zijn mannelijk leiderschapmodel." Maar er is niet alleen de loonkwestie: ook toegankelijkheid worden nog altijd hoofdzakelijk beklempt door mannen. De wet van 28 juli 2011 legt rechtstreeks quota op aan overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen. Zo moeten zij vrouwen naar 30% vrouwen in hun kader van bestuur... acteren de komende jaren. "Vandaag staan we nog maar aan 12%", bekent Lucinda Lerauduzzi. "We moeten niet alleen inspelen op verticaal niveau, maar ook op horizontaal niveau. Vrouwen staan nog te veel vast in onderbouwde functies, juridische functies, opleiding, human resources..."  LUCINDA LERAUDUZZI Directrice ING Onderneming (2010-2014 en 2015-2016) omdat ze zich niet erkend voelen door hun bedrijf... en niet omdat ze thuis willen of moeten blijven. Bedrijven zijn er nog al te vaak van overtuigd dat het om een bewuste keuze gaat", zo klinkt het bij JUMP. "Iedere vrouw moet even vaak zichzelf daaraan proberen te overtuigen. Niet altijd hebben mannen en vrouwen vandaag gelijke rechten, en dat is terecht. Maar in de concrete realiteit is er geen gelijkheid. Zo wordt vandaag nog altijd 60% van alle onbetaalde arbeid verricht door vrouwen. Vrouwen slapen minder uren en hebben minder vrije tijd dan mannen. Het is dan ook normaal dat ze een hoger risico lopen op een burnout. Als mannen actiever worden in het huishouden, zullen vrouwen meer verantwoordelijkheid krijgen in het bedrijfsleven", benadrukt Lucinda Lerauduzzi. Grote maatschappij heeft daar alles bij te winnen. Nu streeft meer bedrijven hun managementmethode onder invloed van de crisis in vraag stellen, zijn vrouwen en werknemers van buitenlandse afkomst, maar ook personen met een handicap of met een andere vertaling of levenswijze belangrijke voorbeelden als het om vernieuwing gaat. Bedrijfsleiders die aan zulke mensen verantwoordelijke functies geven, voeren tegelijk een open en toekomstgericht beleid, zonder nogtappen.		
Ellen Alvoet: een vrouw aan het roer  Sinds 1 juli 2013 staat Ellen Alvoet aan het hoofd van het departement Institutionele van ING. Als zodanig is ze verantwoordelijk voor alle diensten uit de overheidsector en de social-profitsector (steden, gemeenten, ziekenhuizen, onderwijs, ngo's, sociale zekerheid enz.). "Het is onze ambitie om ons marktaandeel in deze sector te verhogen", vertelt ze. Op haar 39ste heeft Ellen Alvoet al de leiding over een vijfkoppig team en heeft ze 25 relaties lastigden onder haar hoede die in de verschillende business contexten werken. Expertise en vrouwelijkheid "Vroeger werkte ik in de markttaal. Dat was een heel mannelijk wereld en een zeer competitieve omgeving. Ik was daar de enige vrouwelijke manager, en bovendien was ik toen zwanger", herinnert ze zich. "Toch heb ik nu daar altijd thuis gevoeld, omdat ik over de nodige expertise beschikte." Ellen Alvoet is er ook steeds in geslaagd om haar eigen communicatiestijl uit te spelen: meer mannelijk en vaak minder officieel dan die van haar mannelijke collega's. "Mijn sociale contacten met bedrijfsleiders - te hoofdzaak mannen - verlopen meestal zeer goed. Vrouwen hebben namelijk een extra troef: onze communicatie is zachter en minder machtsisch." Koninkjes maken Dede jonge manager met een nieuw samensteltelsgesin bevestigt het het geluk van succes achthult in een evenwicht tussen beroep en privéleven. ... En in de kunst om in zekere mate te kunnen loslaten. "Een goede organisatie is essentieel, maar je moet ook koninkjes maken, want je kunt nu eenmaal niet alles goed doen. Perfectionisme is niet altijd een goede zaak... maar wel een typisch vrouwelijke eigenschap. Gelukkig is niemand perfect, ook mannen niet, want iedereen heeft zijn voor- en nadelen. Het is zinloos, want het die dring benoemen het evenwicht tussen werk en gezin!"		

Le Soir
09.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Le Soir 09.01.2014 Page: 1+2		
Circulation: 87298 79a1cf 896		

LE SOIR



Belgacom : la patronne qui fait l'unanimité

DE CHIRI HOUTEN / BELGA

Dominique Leroy va succéder à Didier Bellens à la tête de Belgacom. Elle présente un profil qualifié d'« idéal ».

Le gouvernement fédéral a rapidement mené l'affaire. Moins de deux mois après l'éviction de Didier Bellens pour « manquement grave », Dominique Leroy lui succède à la direction de Belgacom. Sa nomination n'est pas encore effective, mais devrait intervenir cette semaine encore.

Dominique Leroy dirige le département « consommateurs résidentiels » de Belgacom, qu'elle avait rejoint en 2011 après avoir travaillé 24 ans pour Unilever. Elle figurait en tête de la *short list* de candidats à la direction de l'entreprise publique établie par le bureau de recrutement Russell Reynolds.

Le ministre des Entreprises publiques, Jean-Pascal Labille (PS), a obtenu, mercredi matin, le feu vert à son égard de la part de ses collègues de gouvernement, en l'occurrence celui des vices-Premiers, réunis en kerm, au comité ministériel restreint, autour d'Elie Di Rupo. Un consensus qui vient à point après les polémiques autour du dossier hpout.

Parfaite bilingue français-néerlandais, peu marquée politiquement, Dominique Leroy deviendra la première femme à diriger une entreprise publique en Belgique. ■

► P. 22 **NOTRE PORTRAIT**
► P. 25 **LES DÉFIS DE LA NOUVELLE PATRONNE**

NOMINATION

L'ancien bras droit de Didier Bellens passe chez Vao

L'ex-bras droit de Didier Bellens, Pierre-Eric Evvard, devient conseiller auprès de la direction générale de Vao (Tecteo). M. Evvard avait dirigé Scarlet, filiale de Belgacom, avant d'être licencié en mai dernier.

Le Soir
09.01.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir
09.01.2014



portrait Humaine, à l'écoute, brillante... On la dépeint comme la « patronne idéale »

Tout le monde est derrière elle. Elle est pleine de bon sens, elle a une bonne vision de l'entreprise, c'est le meilleur choix pour Belgacom », dit un de ses collaborateurs. Et tous les échos qui nous reviennent de l'intérieur de l'entreprise sont ultra-favorables à la future CEO Dominique Leroy. « En plus, on l'a choisie en interne », se plaît-on à ajouter.

« Elle est accessible, proche des gens, capable d'aller au-delà de la hiérarchie. Mais c'est aussi quelqu'un de très pragmatique. Dans un secteur technologique, elle sait encore se mettre à la place de monsieur et madame Tout-le-monde », commente Vincent Crabbe, ex-Belgacom.

Autre interlocuteur et nouvelles éloges : « C'est une femme de volonte, elle abat un travail énorme, elle est parfaite trilingue et a une grande qualité d'écoute. A l'évidence, cette nomination est la nomination

du bon sens », affirme Jean-Charles De Keyser, conseiller à la direction générale de Belgacom. Et ça se bouscule au portillon pour souligner les grandes qualités managériales et humaines de Dominique Leroy. « Un peu d'humain à la tête de Belgacom, cela fait du bien », diront même certains.

Quand on lui cherche un défaut, on la dit « déterminée et ambitieuse ». Mais est-ce véritablement une tare pour un CEO d'avoir de l'ambition et de savoir ce qu'il veut ? « Ce n'est en tout cas pas un hasard de la retrouver là aujourd'hui », analyse un ex-collaborateur.

Une femme qui s'assume

Cerise sur le gâteau, cette (presque) quinquagénaire a également un parcours exemplaire. « Une voie royale vers un poste de CEO », commente un chasseur de tête qui a étudié son profil.

Dès la fin de ses études à la Solvay Business School, Dominique Leroy a directement intégré le groupe Unilever. Elle y a gravité les échelons en travaillant dans des domaines très différents (finance, marketing), jusqu'à être nommée « country manager », autrement dit directrice Belgique de la multinationale. « Rester 24 ans au sein d'une même entreprise, c'est un vrai gage de fidélité. Elle semble loyale et non opportuniste, un atout de plus sur son CV », ajoute le chasseur de tête.

Débauchée par Didier Belens en personne en octobre 2011, Dominique Leroy sait qu'une place va vite se libérer au sein du comité de direction de Belgacom. Scott Alcott est en effet annoncé comme étant sur le départ. Et quelques mois après son arrivée, c'est elle qui (comme prévu) prend la tête du secteur « résidentiel » et siège au comité.

Discrète, rusée, elle fait le boulot et se construit une réputation en interne. « Elle apprend très vite », dit-on.

Enfin, Dominique Leroy est une femme qui s'assume en tant que femme. « Il y a 5 ans, quand elle était toujours chez Unilever, Dominique m'a appelé en me demandant des conseils pour bien comprendre l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise », raconte Isabella Lemarduzzi (Jump). Depuis, nous avons sympathisé. Elle est chaleureuse, ouverte, accessible. Et c'est également une mère très proche de ses enfants. »

Psy la maîtresse « adonis » à l'horizon. Il ne reste plus à Dominique Leroy qu'à faire ses preuves en tant que CEO. Un rôle qu'elle enchaîne pour la première fois. ■

XAVIER FIDURASSE



©Auxipress

La Capitale
09.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
La Capitale 09.01.2014 Page: 22 Circulation: 12500 79a3ac 572		
La Meuse, La Meuse (éd. Namur), La Nouvelle Gazette, La Province, Nord Eclair No. of publications: 6		
Dominique Leroy, une patronne accessible Femme à poigne mais de dialogue, elle fait l'unanimité  « Ça va être la révolution, chez Belgacom. » La plus probable nomination de Dominique Leroy comme patronne de l'opérateur de téléphonie va propulser à la tête de l'entreprise une personnalité quinquagénnaire dont les méthodes de management contrastent avec celles de Didier Bellens. Portrait. Son parcours Prénom : Dominique Nom : LEROY Âge : 49 ans Mariée, deux garçons nés en 1996 et 1998 Etudes : ingénieure commerciale Solway Parcours : Université de 1987 à 2011, Belgacom depuis 2011 Dominique Leroy, 49 ans, est née le 8 septembre 1964. Directrice des « activités opérationnelles » au sein de la société de télécommunications, elle est aussi directrice commerciale. Elle a travaillé pendant la ère de Belgacom. Elle sera ainsi la première femme nommée à la tête d'une grosse entreprise publique. Née à Louvain, d'un père scandinave et d'une mère flamande, Dominique Leroy a suivi des études en ne peut plus se résumer. A 22 ans, elle a obtenu son diplôme de Solway, ingénieur commercial. Elle a travaillé pendant des années à Belgacom. Elle sera ainsi la première femme nommée à la tête d'une grosse entreprise publique. Née à Louvain, d'un père scandinave et d'une mère flamande, Dominique Leroy a suivi des études en ne peut plus se résumer. A 22 ans, elle a obtenu son diplôme de Solway, ingénieur commercial. Elle a travaillé pendant des années à Belgacom. ARRIVÉE DE PRODIGES Viviane Collin, ancien directeur de marketing chez Belgacom, aujourd'hui à la RTBF, a bien connu Dominique Leroy. « Si je devais la qualifier, je dirais que c'est une femme d'action et de dialogue ». 		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Page 1 / 2

La Capitale
09.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 La Capitale 09.01.2014	
---	---	---

crevable. Quelqu'un d'assez dur mais aussi, qui pratique un management de proximité. Elle est aussi assez pragmatique. (...) Elle a aussi un côté décontracté, une classe de son apparence, bien sûr, mais pas sophistiquée.

AMBITIEUSE

Parfois décrite comme simple (au sens positif du terme), voire humble, Dominique Leroy est aussi une femme ambitieuse. Elle ne le cache pas. Et si elle préfère travailler le côté collaboratif, elle est parfois décrite aussi comme un « rouleur compréhensif ». C'est surtout qu'elle sait ce qu'elle veut, un

issu d'un milieu extrêmement privilégié, avec piscine et « domes d'été ». Cette diversité d'expériences lui a assurément servi pour sa carrière.

En dehors du travail, Dominique Leroy tâche de passer un maximum de temps avec sa famille et un petit cercle d'amis qu'elle a gardés de Solvay. Avec son mari, elle a eu deux garçons, nés en 1996 et 1998. Elle aime aussi les randonnées, notamment en montagne.

INTELLIGENCE DE COÛR

Isabella Lenarduzzi, une autre femme de caractère, experte en communication qui a créé le forum jump, connaît bien elle aussi Dominique Leroy. Elle la décrit comme chaleureuse et bienveillante. « C'est quelqu'un de très clair dans ses choix, mais tous jours à l'écoute. Elle aime la vie, elle aime manger, c'est quelqu'un de très ouvert, d'abord facile. Elle est rassurante. Elle a aussi une grande intelligence de cœur. Une fois, j'avais une difficulté, je me souviens, je l'ai appelée. On était un weekend. Elle a passé une heure au téléphone à m'écouter et à trouver la bonne solution. »

Comme l'on dit des observateurs, elle se satisfera largement des 650.000 euros annuels déterminés par le gouvernement. Bien loin des 3,4 millions de Helios. Ça aura été une révolution. ■

BENOÎT JACQUEMART

HOBBYS

Guitare, course à pied, randonnées

Sur sa fiche du réseau professionnel LinkedIn, Dominique Leroy a écrit, à la rubrique « centres d'intérêt » : l'anecdote : la musique, la course à pied, l'alpinisme, le ski et la découverte de nouveaux pays et de nouvelles cultures. Il est vrai qu'elle est sportive puisqu'elle a à son actif plusieurs participations aux 20 km de Bruxelles.

Mais elle aurait pu ajouter la guitare classique, qu'elle a commencée à pratiquer à l'âge de 7 ans. Et les randonnées, qu'elle fait avec ses amis. Dans des endroits aussi pittoresques que la Cordillera des Andes ou le Désert blanc (Égypte).

Tout ça sans négliger sa famille : son époux (qui est dans la banque) et ses fils, Nathan et Martin. ■

UN PARCOURS BRILLANT QUI NE L'A PAS EMPÊCHÉE D'ÊTRE « REINE DES BLEUETTES »

Une de ses caractéristiques qu'elle possède depuis toute jeune, le sens du management aussi lui est venu très tôt, comme elle se raconte dans une revue de la Solvay Brussels School en 2009. « Quand j'étais ado, j'aimais être responsable, j'ai été responsable des enfants délinquants et républicains. À l'inverse, à la même époque, dans le cadre d'un programme d'échanges, j'ai passé quelques mois aux États-Unis. Là, je me suis occupée d'enfants

brf.be
09.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.brf.be 09.01.2014 Page:	Circulation: 1433 79c4f3 0
Nach dem Übermacho, eine Frau – Leroy folgt auf Bellens 9. Januar 2014, 12:15 13:55 Roger Piri Belgacom hat eine neue Chefin. Der Verwaltungsrat des staatlichen kontrollierten Unternehmens hat die Entscheidung am späten Donnerstagmittag besiegelt. Die Rede ist von der 49-jährigen Dominique Leroy. Die 49-jährige Dominique Leroy wird Nachfolgerin des geschassten Didier Bellens an der Spitze des staatlichen kontrollierten Telekom-Unternehmens. Endlich eine Frau an der Spitze eines Staatsbetriebes; der Staat geht hier mit gutem Beispiel voran. Isabella Lenarduzzi von der Organisation JUMP, die sich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz auf die Fahnen geschrieben hat, zeigte sich in der RTBF überglücklich. Aus dem Auswahlverfahren, das ein so genanntes Headhunting-Büro durchgeführt hatte, war Dominique Leroy als die geeignetste Kandidatin hervorgegangen. Und: Es gab keinerlei Einwände gegen die Personalle. Die Regierung nickte die Bezeichnung von Leroy als neue Hauptgeschäftsführerin von Belgacom ungewohnt einmütig ab. Die Zustimmung des Verwaltungsrates am Donnerstagmittag galt als Formsache. Dass hätte eigentlich niemand für möglich gehalten. In den letzten Wochen und Monaten hat die Regierung in regelmäßigen Abständen ein jämmerliches Bild abgegeben, wenn es eben darum ging, die Spitzenposten in den staatlich kontrollierten Unternehmen neu zu besetzen. Und es ist keine böswillige Unterstellung, wenn man behauptet, dass da die politische Couleur der Kandidaten in der Regel schwerer wog als ihre Fähigkeiten: ein klassischer, parteipolitisch motivierter Pöschenschacher. "Na das kann ja heiler werden", dachten denn auch viele Beobachter, als die Regierung im Herbst Didier Bellens den Laufpass gab. Der sarkastische Bellens war einfach untragbar geworden. Der Verdacht der Interessenverquickung stand im Raum. Außerdem reihte Bellens Provokation an Provokation. Leiterin des Privatkundengeschäfts Am 15. November wurde Bellens entlassen. Keine zwei Monate später steht seine Nachfolgerin fest: Dominique Leroy. Sie gehörte schon dem Direktionsrat von Belgacom an. Leroy war schon unter Bellens zur Leiterin des Privatkundengeschäfts aufgestiegen. Sie hatte es aber geschafft, eine gesunde Distanz zu Didier Bellens zu halten und bot ihm – dem Übermacho, wie ihn die Zeitung De Morgen bezeichnet – sogar die Stirn. Prinzipiell sei es jedenfalls gut, dass man intern einen Nachfolger gefunden hat, sagte der OpenVLD-		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brüssel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

brf.be
09.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.brf.be 09.01.2014	
Vizepremier Alexander De Croo in der VRT. Dominique Leroy kennt das Unternehmen sehr gut. Und sei auch immer ein ermutigendes Zeichen, wenn deutlich wird, dass "Eigengewächse" innerhalb eines Unternehmens aufsteigen können. "Eigengewächs" stimmt im Fall Dominique Leroy nur bedingt. Dominique Leroy ist erst seit 2011 bei Belgacom. 24 Jahre lang war sie zuvor bei Unilever Belgien, brachte es da auch schon zur Spitzenmanagerin. Und es war anscheinend Didier Bellens, der die überaus fähige Frau zu Belgacom lockte. Dominique Leroy galt schon während ihres Studiums an der Solvay-Brussels-School als hochbegabt. In ihrer Karriere hat sie oft genug Neuland betreten, Neuland für eine Frau. Am Anfang ihrer Laufbahn habe man als Frau richtig kämpfen müssen, sagte Leroy vor einigen Jahren in der RTBF. Als Frau sei es nicht leicht gewesen, an einen Managementposten zu kommen. In vielen Bereichen sei sie die erste Frau gewesen, die es bis dahin geschafft habe, in gewisser Weise sei sie so eine Art Pionierin gewesen. Pionierin... Das gilt mehr denn je für den Karrieresprung, den Dominique Leroy jetzt hingelegt hat. Sie ist nicht nur die erste Frau an der Spitze eines Staatsbetriebs, sie ist zugleich die erste weibliche Hauptgeschäftsführerin in einem Bel-20-Unternehmen überhaupt. Dabei erbringt sie zugleich den Beweis, dass man kein rabiater Zyniker sein muss, um es so weit zu bringen. Dominique Leroy geht fast schon als Gegenentwurf ihres Vorgängers durch. Didier Bellens wirkte arrogant, überheblich, selbstzufrieden, war ein Rüpel und Provokateur, galt als geldgierig und sarkastisch. Und Bellens sprach ein sehr dürrtiges Niederländisch. Dominique Leroy ist perfekt zweisprachig. Sie gilt als gründlich, entschlossen und ehrgeizig, zugleich aber als freundlich, mitfühlend und kommunikativ. Begriffe wie Coaching und Motivation seien für sie ganz wichtig, sagte Leroy einmal in einem VRT-Interview. Ferner müsse man sich und seinen Mitarbeitern auch Ziele setzen. Hausintern bei Belgacom hat die Benennung von Dominique Leroy anscheinend für Aufatmen gesorgt. Erstens, weil die Entscheidung schnell gefallen ist, und zweitens, weil jemand aus dem Haus ausgesucht wurde. Leroy hat das Privatkundengeschäft von Belgacom in den letzten Jahren neu ausgerichtet und den Markt damit teilweise auch wirklich aufgemischt. Mit Leroy bekommt Belgacom jedenfalls eine ganz neue Chefin. Die Herausforderungen sind aber die gleichen wie die, mit denen auch schon Bellens konfrontiert war: Die Konkurrenz ist rüde, und Belgacom ist und bleibt ein staatlich kontrolliertes Unternehmen, von dem besagter Staat auch ansehnliche Dividenden erwartet. Beides will unter einen Hut gebracht werden.		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brüssel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Rtbf.be
10.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.rtbf.be 10.01.2014 Page:	Circulation: 36468 79d2fd 0
André Antoine sera l'invité de "l'Indiscret" reportage - vendredi 10 janvier 2014 à 11h52 Images  Alex Vizorek - D'après l'Indiscret - 08/01/14 Mots clés André Antoine Le ministre-waton de l'Emploi et du Budget (CDH) sera l'invité de l'Indiscret. Olivier Maroy le recevra sur la Une dès 11h52. Avant cela, c'est "reçu et Congé", À 11h25, Baudouin Remy sera entouré de Pierre Kroll, Véronique Lemaire ("Le Soir"), Dries Godelfrid (philosophie) et Isabella Lenarduzzi ("Jump"). Ils revisiteront l'actualité avec humour et décontraction. A voir également, la nouvelle séquence originale et décalée d'Alex Vizorek. A midi, c'est le début de "Mise au Point".		

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	La Dernière Heure 11.01.2014 Page: 5	Circulation: 87676 79d38e 257

“LES BASTIONS DU POUVOIR sont encore très réticents”

Dans les comités de direction des entreprises publiques, les femmes brillent toujours par leur absence

La nomination de Dominique Leroy oblige à s'interroger sur la place occupée par les femmes au sein du top management des entreprises publiques. Si cette désignation apporte sans doute des considérations plus ou moins heureuses, sur le site de consister qu'elle reste l'arbre qui cache la forêt.

Si les conseils d'administration tendent à respecter les obligations de parité hommes/femmes, il n'en va pas de même dans les comités de direction. Hormis M^{me} Lehoucq, seule des plus grandes entreprises publiques ont parmi leurs directeurs exécutifs une femme.

C'EST LE CAS D'IMFRANEL, le gestionnaire du réseau de chemins de fer, avec Ann Billau. Et de la RTBF avec l'écrit Gaudin (la VRT en compte deux). La première dispose même

d'une double casquette puisqu'elle assure une fonction ad interim.

Les bastions du pouvoir restent très réticents, analyse Isabella Lenarduzzi, pour qui cette nomination est surtout une injonction. Elle est une inspiration, d'autant plus que M^{me} Leroy dispose des qualités d'un très bon leader. Et de plus l'aspect relationnel et l'humilité, indispensables selon cette entrepreneuse et directrice de jump, une société active dans l'accompagnement des firmes et des femmes, en faveur de la mixité.

Cet optimisme est toutefois nuancé lorsqu'il est question d'un effet d'annonce. M^{me} Lenarduzzi répond : « Cela sert à mettre le doigt sur une situation encore déséquilibrée. Un avis que partage Valentine Delwart, l'une des administratrices de la SNCB : « Le débat sur M^{me} Leroy

est symptomatique. On sent toutefois une évolution ».

M^{me} Delwart constate également qu'au sein du conseil d'administration de la SNCB, cette mixité est tellement acquise au quotidien, qu'elle est dans les habitudes. « On est en bonne voie, ajoute M^{me} Lenarduzzi, même si les entreprises ne s'y sont pas encore adaptées et sont encore très loin de l'être. Elles ne se rendent même pas compte de la perte de vue ».

ET DE RAPPELER qu'au-delà de l'évolution sociale sur la question fondamentale de l'égalité des droits (réels et pas seulement coulés dans des textes légaux), il s'agit tout simplement d'une plus-value économique. Un taux de participation au marché du travail équilibré entre les genres pourrait tout simplement, selon l'entrepreneuse, faire bondir la valeur économique du pays.

L-B M



« Ann Billau, un des rares directeurs exécutifs d'une entreprise publique de son secteur ».



Rtbf.be
11.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.rtbf.be 11.01.2014 Page:	Circulation: 36468 79eaca 0
Mise au point : " Faut-il faire taire Dieudonné ? "		
MISE AU POINT samedi 11 janvier 2014 à 17h57		
Rendez-vous ce dimanche à 11h25 sur La Une et à 21h sur La Trois.		
		
Dieudonné - © Tous droits réservés		
REU ET CORRIGE : l'actualité de la semaine décryptée avec humour et impertinence par Baudouin Remy et ses invités : Pierre Kroll, Isabella Lenarduzzi (Jump), Véronique Lamquin (Le Soir), Drieu Godefride (philosophe)		
L'INDISCRET : André Antoine, ministre wallon du Budget, des Finances et de l'Emploi - CDH		

©Auxipress

Rtbf.be
11.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.rtbf.be 11.01.2014	
MISE AU POINT : * Faut-il faire taire Dieudonné ? * Dieudonné sème la polémique et met la France sans dessus dessous. Les plus hautes autorités sont intervenues pour faire interdire son spectacle. A tort ou à raison ? Quid si Dieudonné veut se produire chez nous ? La raison d'Etat est-elle plus forte que la liberté d'expression ? Cette liberté permet-elle de tout dire ? Comment lutter contre les propos racistes et antisémites ? Olivier Maroy a invité : Joëlle Milquet, ministre de l'Intérieur – CDH Philippe Moureaux, sénateur PS Denis Ducarme, député MR Manuel Abramowicz, coordinateur de RésistanceS (observatoire belge de l'extrême droite) Maurice Sosnowski, président du Comité de Coordination des Organisations Juives de Belgique (CCOJB) Patrick Charlier, directeur-adjoint du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme Vous pouvez réagir au débat : - envoyez un e-mail : miseaupoint@rtbf.be - envoyez vos réactions sur Twitter avec #MAPRTBF ou sur la page Facebook de l'émission		

L'Echo
25.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	L'Echo 25.01.2014 Page: 27	Circulation: 12983 7aed44 303



Isabella Lenarduzzi

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de jump, experte en communication, organisation d'événements et de conférences depuis plus de 25 ans n'a de cesse de promouvoir la cause des femmes dans la société, notamment grâce à la promotion de la diversité du genre.

MURIEL MICHEL

1 Discutez-vous d'argent avec vos enfants?
Mes enfants sont bien plus raisonnables que moi. Quand je fais du shopping avec ma fille, elle me demande toujours: «Est-ce que ça vaut le prix?» Et comme la réponse est souvent «non», je repars sans rien! Hormis les voyages qui les passionnent, ils pourraient vivre avec quasi rien. Ils voient que je travaille énormément par conviction et pour l'impact que je veux avoir sur la société, pas pour l'argent. J'essaye de faire des achats responsables et d'aider les personnes en difficulté.

2 Quels conseils donneriez à des jeunes qui se lancent?
Se saigner pour acheter une maison ensemble alors que 70% des couples divorcent me paraît un très mauvais calcul! Il faut être moins romantique, adapter sa gestion patrimoniale à la nouvelle configuration de la société. Chacun doit rester maître de ses finances. Celui qui ralentit sa carrière pour des besoins familiaux devrait bénéficier d'une compensation financière en cas de séparation ou de décès.

3 Pour quelle chose ne donneriez-vous pas 1 euro?
Je refuse de payer l'achat d'un être vivant (animal). Je ne paierai jamais pour de l'affection ou des services sexuels! Néanmoins, payer c'est respecter l'autre. Par contre, je mets le prix pour la nourriture ou des produits fabriqués en Europe par des artisans ou des artistes.

4 Quelle est la plus grosse dépense que vous avez faite?
Ma maison que j'ai achetée seule après mon divorce. Vous pouvez difficilement imaginer ce que j'en suis fière et ce que cela me procure comme sécurité intérieure, même dans le cadre de mon second mariage.

5 Votre rapport à l'argent a-t-il changé avec l'âge?
Avec l'expérience j'ai moins de difficulté à valoriser mon travail. Mais je reste empiétrée dans une culture qui oblige à l'effort pour mériter son salaire. Mes parents n'ayant jamais emprunté, nous avons vécu bien en dessous de nos moyens. C'est un peu pénalisant pour la croissance de mes activités.

6 Préparez-vous déjà votre pension?

L'Echo
25.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 25.01.2014	
J'ai presque 50 ans et m'imaginer pas arrêter avant 75 ans si ma santé le permet. J'aime trop ce et il y a tant à faire! J'investis tout dans le développement de mes activités. J'espère pouvoir le rentabiliser le moment venu. 7 Quand vous faites un achat important, prenez-vous le temps de vous informer? Mon luxe c'est le temps... Alors je ne le prends pas pour comparer les prix, sauf pour des dépenses récurrentes (énergie, télécoms) ou liées à mon entreprise. Les deux moteurs de ma vie, le plaisir et les valeurs (transparence, loyauté, engagement, humilité), ne font perdre un peu le sens des économies. Je ne choisis plus que des collaborateurs et des fournisseurs avec lesquels j'ai plaisir à travailler et qui respectent ces valeurs. 8 Les hommes et les femmes appréhendent-ils différemment les questions d'argent? Absolument! Car durant des millénaires les femmes n'ont eu aucun droit sur leur patrimoine! Elles sont plus prudentes, n'investissent pas dans des produits qu'elles ne maîtrisent pas. Et si elles aiment moins de parler d'argent, elles n'ont pas peur de poser des questions. Pour leur donner envie de s'occuper de leurs finances, elles ont juste besoin d'être rassurées sur leurs compétences. La première chose à faire serait de «généraliser» les questions financières. Aucune banque n'intègre cet aspect dans son marketing. Cela renforce les inégalités et cela empêche de profiter au maximum de l'augmentation de richesse des femmes. 9 Et vous, gérez-vous activement vos finances? Pas suffisamment. Mais c'est très féminin de ne jamais être contente de soi (rires). Mon comptable pense le contraire car je suis très anxieuse et que je contrôle tout. 10 Pour quels services êtes-vous prête à payer pour vous faciliter la vie? Les banques ne me verront jamais si je dois me déplacer. Comme elles ne me voient pas, je ne crée pas de lien. Je suis donc plus «volage» et j'accepte d'en payer le prix. D'autres interviews sur www.monargent.be/questionsdargent		

LeVif.be
28.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	moneytalk.levif.be 28.01.2014 Page:	Circulation: 666 7b374e 0
Un portail pour développer l'entrepreneuriat féminin bruxellois mardi 28 janvier 2014 à 17h15 Selon les derniers chiffres disponibles, les femmes entrepreneurs ou entrepreneuses bruxelloises représenteraient 28% des indépendants et 19% des employeurs de la Région, soit des chiffres légèrement plus bas que dans les deux autres Régions.  En 10 ans (2002-2012), le nombre de femmes exerçant un emploi a progressé de 21% en région bruxelloise. Toutefois, une femme bruxelloise sur trois n'a pas d'emploi, ni étudiant, ni étudiante. C'est pourquoi la ministre bruxelloise de l'Economie, Céline Frémault, a dévoilé mardi le portail www.womenintobusiness.be. Il rassemble toutes les offres existant spécifiquement pour les femmes mais encourage aussi les femmes à entreprendre. Elles y trouvent plus facilement soutien et conseils utiles. Ce portail, géré par Impulse.Brussels (ex-agence bruxelloise pour l'entreprise), rend facile les actions de chaque association de soutien aux femmes; de chaque incubateur, de chaque réseau de femmes entrepreneuses (Jump, Bruxelles Pionnières, ...) Il partage des témoignages, des études ou vidéos sur l'entrepreneuriat féminin, et apporte des réponses aux principales questions des femmes qui veulent entreprendre à Bruxelles. Les principaux obstacles rencontrés par les femmes désireuses d'entreprendre sont la peur du risque, le manque de formation spécifique, l'accès au financement, le manque de réseaux et l'absence de modèles. Le site veut aider les femmes à se prendre en main. (Béga)		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Elle.be
31.01.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.elle.be 31.01.2014 Page:	Circulation: 1507	7b9862 0
31/01/14 Pourquoi c'est important Comment éviter le burn-out ?  Qui d'entre nous n'a jamais maudit son réveil un de ces 4 matins juste à l'idée de ce qui nous attend au travail ? Le stress n'est pas une fatalité, c'est avant tout un indicateur qui nous montre que nous tirons un peu, beaucoup, passionnément sur l'élastique ... alors, comment être à l'écoute de ces signaux ? Nathalie Aistoen, coach professionnelle et thérapeute, propose quelques trucs et astuces pour un retour vers soi réussi: Bouger : la plasticité de notre cerveau passe par de l'exercice régulier. Se pauser et écouter : ses idées, inspirations mais aussi nos proches et nos collègues. Qui avez vous vraiment écouté aujourd'hui ? Donner la préférence aux relations stimulantes au travail et dans sa vie personnelle : fuyez les relations toxiques. Ne manquez pas son atelier entre femmes « Evitez le burn-out : Apprivoisez le stress et retrouvez votre vitalité » dans le cadre de la Woman's Academy de JUMP le 20 février prochain à Bruxelles, de 13h30 à 17h. Inscrivez-vous vite sur : www.womansacademy.be. Bénéficiez d'une réduction de -20% avec le code ELLE !			

©Auxipress

LEcho.be
01.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.monargent.lecho.be 01.02.2014 Page:	Circulation: 1305 76985e 0
07:00 - 01 février 2014 par <u>Muriel Michel</u> "Se saigner pour acheter une maison ensemble alors que 70% des couples divorcent, c'est un très mauvais calcul!" Isabella Lenarduzzi, fondatrice de "Jump", experte en communication, organisation d'événements et de conférences depuis plus de 25 ans n'a de cesse de promouvoir la cause des femmes dans la société, notamment grâce à la promotion de la diversité du "genre".  1- Discutez-vous d'argent avec vos enfants? Mes enfants sont bien plus raisonnables que moi. Quand je fais du shopping avec ma fille, elle me demande toujours: "En as-tu vraiment besoin?" "Crois-tu que ça vaut ce prix?" Et comme la réponse est souvent "non", je repars sans rien! Hormis les voyages qui les passionnent, ils pourraient vivre avec quasi rien. Ils voient que je travaille énormément par conviction et pour l'impact que je veux avoir sur la société, pas pour l'argent. J'essaie de faire des achats responsables et d'aider les personnes en difficulté. 2- Quels conseils donneriez à des jeunes qui se lancent? Se saigner pour acheter une maison ensemble alors que 70% des couples divorcent me paraît un très mauvais calcul! Il faut être moins romantique, adapter sa gestion patrimoniale à la nouvelle configuration de la société. Chacun doit rester maître de ses finances. Celui qui renonce sa carrière pour des besoins familiaux devrait bénéficier d'une compensation financière en cas de séparation ou de décès. 3- Pour quelle chose ne donneriez-vous pas 1 euro? Le refus de payer l'achat d'un être vivant (animal). Je ne paierais jamais pour de l'affection ou des services sexuels! Ne pas payer c'est respecter l'autre. Par contre, je mets le prix pour la nourriture ou des produits fabriqués en Europe par des artisans ou des artistes. 4- Quelle est la plus grosse dépense que vous avez faite? Ma maison que j'ai achetée seule après mon divorce. Vous pouvez difficilement imaginer ce que j'en suis fière et ce que cela me procure comme sécurité intérieure, même dans le cadre de mon second mariage. 5- Votre rapport à l'argent a-t-il changé avec l'âge? Avec l'expérience j'ai moins de difficulté à valoriser mon travail. Mais je reste emprisonnée dans une culture qui oblige à l'effort pour mériter son salaire. Mes parents n'ayant jamais emprunté, nous avons vécu bien en dessous de nos moyens. C'est un peu pénalisant pour le développement de mes activités... 6- Préparez-vous déjà votre pension? J'ai presque 50 ans et n'arrive pas à arrêter avant 75 ans si ma santé le permet. J'aime trop ce que j'ai à faire. J'invente toujours le développement de mes activités. J'espère pouvoir le rentabiliser le moment venu. 7- Quand vous faites un achat important, prenez-vous le temps de vous informer? Mon luxe c'est le temps... Alors je ne le prends pas pour comparer les prix, sauf pour des dépenses récurrentes (énergie, télécoms) ou		

LEcho.be
01.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.monargent.lecho.be 01.02.2014 Page:	Circulation: 1305 76985e 0
07:00 - 01 février 2014 par <u>Muriel Michel</u> "Se saigner pour acheter une maison ensemble alors que 70% des couples divorcent, c'est un très mauvais calcul!" Isabella Lenarduzzi, fondatrice de "Jump", experte en communication, organisation d'événements et de conférences depuis plus de 25 ans n'a de cesse de promouvoir la cause des femmes dans la société, notamment grâce à la promotion de la diversité du "genre".  1- Discutez-vous d'argent avec vos enfants? Mes enfants sont bien plus raisonnables que moi. Quand je fais du shopping avec ma fille, elle me demande toujours: "En as-tu vraiment besoin?" "Crois-tu que ça vaut ce prix?" Et comme la réponse est souvent "non", je repars sans rien! Hormis les voyages qui les passionnent, ils pourraient vivre avec quasi rien. Ils voient que je travaille énormément par conviction et pour l'impact que je veux avoir sur la société, pas pour l'argent. J'essaie de faire des achats responsables et d'aider les personnes en difficulté. 2- Quels conseils donneriez à des jeunes qui se lancent? Se saigner pour acheter une maison ensemble alors que 70% des couples divorcent me paraît un très mauvais calcul! Il faut être moins romantique, adapter sa gestion patrimoniale à la nouvelle configuration de la société. Chacun doit rester maître de ses finances. Celui qui renonce sa carrière pour des besoins familiaux devrait bénéficier d'une compensation financière en cas de séparation ou de décès. 3- Pour quelle chose ne donneriez-vous pas 1 euro? Je refuse de payer l'achat d'un être vivant (animal). Je ne paierais jamais pour de l'affection ou des services sexuels! Ne pas payer c'est respecter l'autre. Par contre, je mets le prix pour la nourriture ou des produits fabriqués en Europe par des artisans ou des artistes. 4- Quelle est la plus grosse dépense que vous avez faite? Ma maison que j'ai achetée seule après mon divorce. Vous pouvez difficilement imaginer ce que j'en suis fière et ce que cela me procure comme sécurité intérieure, même dans le cadre de mon second mariage. 5- Votre rapport à l'argent a-t-il changé avec l'âge? Avec l'expérience j'ai moins de difficulté à valoriser mon travail. Mais je reste emprisonnée dans une culture qui oblige à l'effort pour mériter son salaire. Mes parents n'ayant jamais emprunté, nous avons vécu bien en dessous de nos moyens. C'est un peu pénalisant pour le développement de mes activités... 6- Préparez-vous déjà votre pension? J'ai presque 50 ans et n'arrive pas à arrêter avant 75 ans si ma santé le permet. J'aime trop ce que j'ai à faire. J'invente toujours le développement de mes activités. J'espère pouvoir le rentabiliser le moment venu. 7- Quand vous faites un achat important, prenez-vous le temps de vous informer? Mon luxe c'est le temps... Alors je ne le prends pas pour comparer les prix, sauf pour des dépenses récurrentes (énergie, télécoms) ou		

Vlan

05.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
 Vlan (éd.Bruxelles) 05.02.2014 Page: 3 Circulation: 320000 7bd8dc 239		
ÉCONOMIE A Bruxelles, 28% des indépendants sont des femmes et 19% des employeurs sont des femmes, il s'agit de chiffres inférieurs à ceux enregistrés dans les deux autres Régions. Pourtant, l'entrepreneuriat féminin se développe, notamment chez les jeunes: 59% des femmes débutant une activité d'indépendante ont effectivement moins de 35 ans. La femme est l'avenir... de l'entreprise bruxelloise Les femmes représentent un réel potentiel économique pour la Région et l'entrepreneuriat féminin peut agir comme un vrai levier de croissance et de compétitivité. L'étude sur l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles, effectuée à la demande de la ministre de l'Economie et de l'Emploi, Céline Fremault, révèle le besoin de mieux faire connaître les différentes initiatives en matière d'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. C'est dans cet objectif que la plateforme de soutien aux femmes qui entreprennent, www.womeninbusiness.be, vient d'être lancée. Selon cette étude, en 10 ans (2002-2012), le nombre de femmes exerçant un emploi a progressé de 21% en Région bruxelloise. En 2012, si quelque 188.000 femmes bruxelloises en âge de travailler occupaient un emploi, 28% des femmes bruxelloises étaient inactives. En outre, une femme bruxelloise sur trois n'a pas d'emploi, n'est ni au chômage, ni étudiante. Il y a donc un énorme potentiel inexploité. C'est la raison pour laquelle a été lancé le portail. Il entend pallier au manque de visibilité des actrices de l'entrepreneuriat féminin. Cette plate-forme rassemble les différentes initiatives existantes pour accompagner les femmes entrepreneurs. Le site internet Women in Business a pour aspiration de devenir une vitrine de l'entrepreneuriat au féminin. En créant un portail, www.womeninbusiness.be, qui rassemble toutes les offres existant spécifiquement pour les femmes, la Région bruxelloise souhaite encourager les femmes à créer leur propre activité. Elles y trouvent plus facilement soutien et conseils utiles... Ce portail, géré par impulse.brussels, rend lisible les actions de chaque association de soutien aux femmes, de chaque incubateur, de chaque réseau de femmes entrepreneurs (Jump Bruxelles Pionnières, ...). Il partage des témoignages, des études ou vidéos sur l'entrepreneuriat féminin, et apporte des réponses aux principales questions des femmes qui veulent entreprendre à Bruxelles. Car, c'est bien là que le bât blesse. On constate en effet que les femmes n'osent pas assez souvent pour des raisons qui ne sont sans doute pas les bonnes. Ainsi, l'étude d'impulse.brussels note que la peur du risque, le manque de formation spécifique, l'accès au financement ainsi que le manque de réseaux et de modèles sont autant de freins à l'entrepreneuriat féminin. Or, d'autres les ont vaincu. Ces femmes sont souvent prêtes à offrir leur concours à celles qui décident de se lancer dans une aventure entrepreneuriale. Encore faut-il en avoir la mentalité et comprendre les implications d'un tel engagement...		

©Auxipress

Brusselnieuws.be

07.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.brusselnieuws.be 07.02.2014 Page:	Circulation: 1933 7c256a 0
‘Te weinig vrouwen met eigen zaak’ door Bettina Hubo © Brussel Deze Week 11:10 - 07/02/2014 Brussel Vrouwen met een eigen zaak of zelfstandig beroep zijn relatief schaars in Brussel. Schaarser dan in Vlaanderen en Wallonië, zo blijkt uit een nieuwe studie van Impulse Brussels, het vroegere Brussels Agentschap voor de Onderneming. Een nieuwe website moet de ondernemingslust van vrouwen aanwakkeren.  Minister van Economie Céline Fremault (CDH) Eerst de cijfers. Op tien jaar tijd steeg het aantal vrouwen tussen 15 en 64 in Brussel met een vijfde, veel sneller dan in Vlaanderen waar een stijging van maar 5 procent opgetekend werd. De fikse groei in Brussel is vooral het gevolg van het grote aantal nieuwkomers.		

©Auxipress

Brusselnieuws.be

07.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.brusselnieuws.be 07.02.2014	
De werkzaamheidsgraad van de Brusselse vrouwen is echter nog altijd laag. Minder dan de helft van de vrouwen heeft een job: 48,6 procent, tegen 61 procent in Vlaanderen. De rest studeert of is werkloos. En 28 procent blijft gewoon thuis. Het gros van de werkende Brusselse vrouwen is in loondienst. Slechts een tiende oefent een zelfstandig beroep uit of heeft een eigen bedrijfje. Bij de mannen ligt die verhouding op een op vijf. Nog altijd kiezen veel minder vrouwen dan mannen voor een bestaan als zelfstandige. Bovendien daalt het aandeel vrouwelijke ondernemers in Brussel. Dik tien jaren geleden maakten de vrouwen in de drie gewesten net geen 30 procent uit van het totaal aantal zelfstandigen. In Vlaanderen en Wallonië zitten ze inmiddels aan bijna 33 procent. In Brussel is het aandeel gedaald naar 28 procent, wat neerkomt op 25.000 vrouwelijke zelfstandigen. En van die groep heeft slechts 15 procent personeel in dienst. Volgens de studie heeft deze daling te maken met het grote aantal nieuwkomers dat in Brussel een eigen zaak begint. In Vlaanderen en Wallonië heeft 6 procent van de zelfstandigen een buitenlandse nationaliteit, in Brussel is dat 36 procent. Een nog groter aandeel is van vreemde origine. Maar bij de ondernemende nieuwkomers zitten veel meer mannen. Sociale sector Volgens minister voor Werk en Economie Céline Fremault (CDH), die opdracht gaf voor de studie, is er bij de Brusselse vrouwen nog een enorm onontgonnen economisch potentieel. "Brussel telt zo'n 110.000 vrouwen die inactief zijn op de arbeidsmarkt, die thuis blijven. Ik ben er zeker van dat er onder hen heel wat zijn die zin hebben om iets te doen," zegt ze. "Ik wil het vrouwelijk ondernemerschap stimuleren. Allochtone vrouwen kunnen hier zeker een rol in spelen." De minister liet dan ook onderzoeken met welke hindernissen vrouwen geconfronteerd worden. Om te beginnen is er het gebrek aan rolmodellen. Het bedrijfsleven in ons land is nog altijd voor een groot deel op mannen geënt. Voorts zetten heel wat vrouwen, vrijwillig of uit noodzaak, de zorg voor hun gezin op de eerste plaats. Hun eigen professionele ontwikkeling komt aldus op een laag pitje te staan. Bij sommige buitenlandse culturen is dat fenomeen nog nadrukkelijker aanwezig.		

©Auxipress

Brusselnieuws.be

07.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.brusselnieuws.be 07.02.2014	
Door die aandacht voor het gezin maken heel wat vrouwen te weinig tijd om te netwerken. En dat is absoluut nodig voor wie een eigen zaak wil opzetten, zo stelt de studie. Hinderpaal Ook zijn vrouwen tijdens hun opleiding vaak meer geïnteresseerd in de sociale sector of het onderwijs. Als ze op een gegeven moment dan toch een zelfstandige baan overwegen, zijn sommigen onzeker over het feit of ze wel voldoende geschoold zijn op financieel en juridisch vlak. Sowieso zijn vrouwen heel wat meer beducht voor de risico's van het ondernemerschap en voor de kans op mislukken. Mannen laten zich daar veel minder door afschrikken. Een hele belangrijke hinderpaal tenslotte is de moeilijke toegang tot kredieten. Voor een alleenstaande vrouw met kinderen bijvoorbeeld, is het bijna onmogelijk om een lening los te krijgen bij de banken. Fremault wil het tij keren. Daarom liet ze Impulse Brussels een nieuwe website ontwerpen, die het vrouwelijk ondernemerschap moet ondersteunen. De site, www.womeninbusiness.be, werd vorige week gepresenteerd. Voorlopig is de info nog wat magertjes, maar het is de bedoeling dat de webstek alle initiatieven van ondersteunende organisaties, zoals Jump en Artemis (Markant), bundelt en adviezen geeft aan vrouwen die overwegen om een eigen zaak te beginnen. "Want," zo meent Fremault, "je wordt niet als ondernemer geboren, je wordt tot ondernemer gemaakt."		

©Auxipress

Rtbf.be
21.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.rtbf.be 21.02.2014 Page:	Circulation: 36468
"Devenir propriétaire: un rêve hors de prix ?"		
BE-DEBATE - vendredi 21 février 2014 à 18h02		
		
Image : SEVEN VAN ARSCHE - BELGA		
		
Pour beaucoup, acheter un logement est devenu un rêve hors de prix. Comment encourager l'accès à la propriété ? Faut-il revoir les droits d'enregistrement ? Pour réagir à l'émission clicquez ici.		
12:00 LE DEBAT		
Prévoir des aides spécifiques ? Quid aussi du bonus logement ? Les régions maintiendront-elles l'avantage fiscal accordé à ceux qui ont contracté un emprunt hypothécaire ? Le marché immobilier devra faire face, ces 15 prochaines années, à une augmentation de la demande. Ainsi en Wallonie, d'ici 2030, il faudra 160.000 logements supplémentaires. Où va-t-on les construire ? Bâtir des villes nouvelles comme le propose le CDH : est-ce une bonne idée ou un gadget électoral ? La Louvière-la-Neuve pourrait-elle vraiment un jour sortir de terre ?		
Pour en parler, Olivier Maroy a invité :		
Benoît Lutgen, président du CDH		

©Auxipress

Rtbf.be
21.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.rtbf.be 21.02.2014	
Olivier Chastel, ministre du Budget - MR Jean-Marc Nollet, ministre wallon du Logement – Ecolo Jacques Gobert, bourgmestre PS de La Louvière et président de l'Union des Villes et des Communes de Wallonie Francis Carnoy, directeur général Confédération Construction Wallonne Michael Van Cutsem, urbaniste et directeur de recherche à l'Institut Destrée 11:25 REVU & CORRIGE : Retour sur l'actualité de la semaine avec humour et impertinence. Cette semaine Baudouin Remy sera entouré de Pierre Kroll, Isabella Lenarduzzi, Francis Van de Woestyne (La Libre) et de l'abbé Eric de Beukelaer		

Rtbf.be
21.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.rtbf.be 21.02.2014 Page:	Circulation: 36468 7d3e39 0
Olivier Chastel dans "L'Indiscret"  Olivier Chastel, ministre de l'Énergie, sera invité à l'émission "L'Indiscret" du samedi 22 février à 11h55 sur la Une. À 11h25, retrouvez "Leu et Compère". Baudouin Remy sera entouré de Pierre Kroll, Isabella Lenarduzzi (Jump), l'abbé Eric de Beukelaer et Francis Van de Woestyne ("La Libre"). Ils passeront à la miséricorde et avec une bonne dose d'humour l'actualité de la semaine écoulée. À 12h55, place au débat de "Mise au Point". Prix de l'immobilier et villes nouvelles sont les thèmes de dimanche.		

©Auxipress

Telepro.be
24.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.telepro.be 24.02.2014 Page:	Circulation: 247 7d6ea3 0
		
<i>David Laferrière</i>		
À la télé, lundi 3 mars 2014		
Deux films d'aventures inédits : l'un avec un super héros de «comics» américain, l'autre avec un dragon légendaire. Et le magazine «Tout peut changer» qui se penche sur la question de la parité hommes-femmes.		
Green Lantern - La Une 20h20		
Pour incarner le super héros de «Green Lantern», Ryan Reynolds (37 ans) a mené une vie monacale. «J'ai passé des jours à m'entraîner et à me muscler. Celui qui vous dit que c'est passionnant est un menteur !» sourit-il. Ce film d'action fantastique de Martin Campbell («Casino Royale», «Vertical Limit»...) est adapté d'un «comics» créée en 1940. Le terrrien Hal Jordan a été choisi par l'anneau des gardiens de l'univers, les Green Lantern Corps. Il a prononcé le serment de sauver sa planète face à un danger sans précédent, un ennemi capable de détruire des civilisations entières : Parallax. «Les scénaristes ont fait très attention à respecter la mythologie qu'aiment tant les fans de la BD. Mais comme Hal Jordan, au début, j'ai vraiment eu peur, suspendu à 100 mètres de hauteur», confie l'acteur.		
Le Dragon des mers, la dernière légende - Club RTL 20h25		
En Écosse, loin de la Seconde Guerre mondiale qui fait rage, le jeune Angus MacMorrow espère chaque jour voir son père revenir du front. Lors d'une de ses promenades solitaires, il découvre un étrange objet qu'il ramène chez lui en cachette. Il va vite s'apercevoir qu'il s'agit d'un œuf dont une étrange petite créature ne tarde pas à sortir. Angus ne le sait pas encore, mais il vient de se faire le plus étrange et le plus merveilleux des amis... L'animal grandit vite, et le secret de son existence devient chaque jour plus difficile à garder. D'aventures en dangers, Angus et celui qu'il a baptisé Crusoe vont vivre mille péripéties et redonner un nouveau souffle à une des légendes les plus anciennes du monde, celle du Loch Ness...		
Tout peut changer - Où sont les femmes ? - France 3 20h45		
Isabella Lenarduzzi est une «sociale entrepreneuse» et fondatrice de JUMP, une entreprise belge au service des femmes. Cette hyperactive est devenue une figure incontournable de l'organisation d'événements citoyens à l'échelle européenne. Dans «Tout peut changer - Où sont les femmes ?» ce soir sur France 3, elle témoigne sur le vaste sujet de la parité		

Telepro.be
24.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.telepro.be 24.02.2014	
---	--	---

homme-femme et explique pourquoi elle a lancé JUMP en 2006. «J'en avais marre d'entendre autour de moi des femmes qui se coupaient les ailes au niveau de leurs ambitions. Elles optaient plus facilement pour le secteur public, le travail à temps partiel... Elles sont 40 % à travailler en Belgique à temps partiel contre seulement 13 % d'hommes.»

Télépro
27.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Télépro 27.02.2014 Page: 46-47		
Circulation: 135229		
7d83a6 539		

Les moments forts du lundi 3 mars

20, 45 France 3, Magazine, «Tout peut changer - Où sont les femmes ? **»

«Les femmes sont leurs propres

Rencontre avec Isabella Lenarduzzi, une «sociale entrepreneuse» hyperactive et fondatrice de JUMP, une entreprise belge au service des femmes.

Isabella Lenarduzzi est devenue une figure incontournable de l'organisation d'événements citoyens à l'échelle européenne. Dans «Tout peut changer» (France 3), elle témoigne, ce soir, sur le vaste sujet de la parité homme-femme.

Vous avez lancé JUMP en 2006. Qu'est-ce qui vous a motivé ?

J'en avais marre d'entendre autour de moi des femmes qui se coupaient les ailes au niveau de leurs ambitions. Elles optaient plus facilement pour le secteur public, le travail à temps partiel... Elles sont 49 % à travailler en Belgique à temps partiel contre seulement 13 % d'hommes.

En quoi consiste votre boulot auprès des entreprises ?

Depuis très longtemps, les entreprises ont une culture qui favorise un leadership masculin, extrêmement compétitif, et qui empêche les femmes de donner le meilleur d'elles-mêmes. Ce n'est que depuis peu que quelques sociétés réalisent qu'elles ont une mauvaise gestion des talents. Il y a un vrai problème de retour sur investissement du talent des femmes.

Les femmes stagnent-elles plus dans leurs fonctions ?

Oui, quand elles atteignent une fonction, elles y restent bloquées. Il y a un plancher coissant, alors que les hommes suivent une courbe ascendante. Pourtant, globalement, les femmes sont plus diplômées. Mais à heure et travail égal, elles gagnent 10 % de moins que les hommes. Plus elles ont de responsabilités, avec les mêmes expérience et qualification, plus l'écart se creuse pour arriver à 34 % au niveau du senior management dans le secteur privé !

«On est plus sévère avec les femmes»

C'est une affaire de mentalités à faire évoluer alors ?

Je parle plutôt de culture. Il n'y a pas si longtemps, une femme passait de la tutelle de son père à celle de son mari. Les femmes ont intégré cette domination millénaire, d'où leur manque de confiance. Leurs paroles restent difficiles. On est beaucoup plus sévère avec elles. Elles doivent en démontrer davantage. Quand on parle de quotas pour imposer l'égalité professionnelle, on dit qu'il ne faut pas légiférer, que la méritocratie doit jouer... En réalité, 90 % d'hommes sont dans les conseils d'administration. Pour faire bouger les mentalités, il faut une obligation légale.

«Les entreprises ont une culture qui favorise un leadership masculin», affirme Isabella Lenarduzzi. «Le chemin vers une culture mixte est encore long.»

Télépro
27.02.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Télépro 27.02.2014	
---	---	---

geôlières !»

Pourquoi ne pose-t-on jamais la question de l'incompétence des hommes, mais toujours celle des femmes ? Il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour arriver à une culture mixte.

En chiffres, peut-on estimer le nombre de couples qui font carrière tous les deux ?

On ne dispose d'aucun chiffre. Ces couples existent, ont des responsabilités et doivent déléguer un maximum à la maison, ce que les femmes ont beaucoup de mal à faire. Par contre, on constate que plus les hommes ont de responsabilités, plus ils ont d'enfants. C'est exactement l'inverse pour les femmes. Et plus le salaire des femmes est élevé, plus leurs maux consacrent du temps à la famille. Il apparaît plein de nouveaux modèles de couples. On tâtonne, on réfléchit à deux aux

aspirations et au développement personnels pour la première fois. Il faut avoir plein d'amour et de générosité l'un pour l'autre pour trouver un nouvel équilibre.

Quel est l'objectif de JUMP ?

Que chaque femme et chaque homme aient les mêmes opportunités de développer leur ambition professionnelle selon leurs désirs. Les femmes sont leurs propres geôlières, elles culpabilisent par rapport aux enfants. Elles sont encore responsables de 80% du travail non rémunéré. Les hommes doivent pouvoir choisir de s'occuper de leur famille sans être stigmatisés et ridiculisés.

Entretien :
Caroline GESKENS

À consulter
Le blog multilingue de JUMP :
www.blogjump.eu

Lesoir.be
03.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lesoir.be 03.03.2014 Page:	Circulation: 43503 7dde07 0
Les femmes aussi peuvent soigner leurs réseaux <i>Oliver Fiksel Midi en ligne lundi 3 mars 2014 7h31</i> Womanity.be réunit plus 120 entrepreneures qui n'ont plus peur de réussir  Le supplément <i>Références du Soir</i> le rappelle encore ce week-end : une femme sur trois en âge de travailler à Bruxelles est inactive. Et d'évoquer le problème dit « des femmes rentrantes » qui, après avoir décroché du monde du travail pour s'occuper de leur(s) enfant(s), ont ensuite beaucoup de mal à retrouver un emploi salarié. L'alternative est de lancer sa propre entreprise. Sur ce plan aussi, les femmes accusent un « retard » : 31% seulement des indépendants en Belgique sont des femmes. A Bruxelles, elles ne sont que 28%. Face à pareil constat, l'entrepreneuriat féminin est de plus en plus considéré comme un enjeu de société. Et jamais autant d'initiatives, privées comme publiques, n'ont vu le jour ces dernières semaines pour stimuler et accompagner les entrepreneures. Côté privé, Womanity.be, un réseau lancé de façon très informelle en 2010 par un quatuor de femmes salariées devenues entrepreneures par choix, s'est récemment mué en asbl. Outre des activités de networking « sans costume-cravate », Womanity propose désormais des services d'accompagnement spécifiquement conçus pour les femmes entrepreneurs ou celles qui veulent le devenir. Elle organisera les 18, 19 et 20 avril un premier CoEntrepreneur Week-end au féminin. « Nous allons mettre l'accent sur des enjeux spécifiquement féminins. On constate que les femmes entrepreneurs ont des risques assez proches de ceux de la génération Y, en gros les moins de 30 ans. La volonté de "se réaliser", d'être utile, est plus forte que le moteur de la réussite au sens strict plus présent chez les hommes en général », constate Anna-Françoise Gally, cofondatrice. « Les femmes ont par ailleurs peur de la réussite. Elles ont peur d'être débordées si leur business marche, de ne plus pouvoir gérer l'équilibre avec leur vie familiale. Beaucoup d'entreprises font faillite parce qu'elles ne savent pas gérer le succès. Il y a aussi une peur toujours bien ancrée culturellement de réussir mieux que le mari... »		

©Auxipress

Lesoir.be
03.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lesoir.be 03.03.2014	
Ayant trop peu d'estime d'elles-mêmes, les femmes surestimeraient aussi le seuil réel de compétences nécessaires pour se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Elles estiment trop souvent à tort qu'elles n'ont pas les diplômes nécessaires. « Elles ont de ce fait un pied sur l'accélérateur et un autre sur le frein ».		
Côté public, la Région bruxelloise, via Impulse.brussels (ex-ABE), a récemment lancé le portail Womeninbusiness.be, qui fédère diverses initiatives de soutien comme le Réseau Diane de l'UCM, la coopérative d'activités Bruxelles Pionnières, Jump, FeminiME, Club L, etc. Le but est de donner plus de visibilité à l'entrepreneuriat féminin pour faire tomber un certain nombre de freins : la peur du risque (53% des femmes craignent l'échec contre 33% des hommes), le manque de formation spécifique (que ce soit dans le domaine financier, juridique, commercial ou RH), l'accès au financement (difficulté en particulier des mères vivant seules à apporter des garanties bancaires) ou l'importance des réseaux, pour sortir de l'isolement.		
Toutes ces questions feront l'objet de conférences spécifiques, avec témoignages d'entrepreneures, lors du salon Entreprendre les 19 et 20 mars à Bruxelles (Tour & Taxis).		

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lalibre.be 10.03.2014 Page:	Circulation: 24592 7e4c8e 0
Et la condition des femmes en Belgique, c'est quoi ? N.K. Publié le vendredi 07 mars 2014 à 16h39 • Mis à jour le lundi 10 mars 2014 à 12h09  Magazine Aujourd'hui, chaque femme est confrontée aux mêmes problèmes potentiels : la réussite de sa vie professionnelle (avec un salaire juste), la gestion des tâches ménagères, la perception d'une pension alimentaire... Le chemin est encore long, les préjugés et le sexisme bien présents. Tout le monde le sait, la réalité d'une femme habitant à Stockholm n'est évidemment pas la même que celle qui vit en Arabie saoudite. En Belgique, on serait également tentée de dire qu'une ouvrière n'a pas le même statut qu'une bourgeoise mais ici encore, aucune généralisation n'est bonne à faire, car si la question de bagage culturel, social et financier entre en ligne de compte, chaque femme est aussi confrontée aux mêmes problèmes potentiels : la réussite de sa vie professionnelle (avec un salaire juste), la gestion des tâches ménagères, la perception d'une pension alimentaire... Bref, elle est confrontée chaque jour au respect stricto sensu de tous ses droits. De fait : Sophie a le droit de percevoir une pension alimentaire mais ne réclame rien malgré le salaire bien plus élevé de son ex-mari "parce que la garde est partagée". Sylvie n'ose pas non plus la réclamer par peur que son ex-mari prenne les enfants en otage, en représailles. Marine n'a pas décroché le poste pour lequel on lui a pourtant assuré qu'elle avait toutes les préférences car son futur employeur potentiel "ne supporte pas ces mères		

©Auxipress

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lalibre.be 10.03.2014	
qui doivent s'absenter à la première poussée de fièvre". Et Coralie a vu son chômage réduit de moitié en cohabitant avec son conjoint qui estime tout de même que le partage des frais du ménage se doit d'être parfaitement équitable.		
Bien plus grave, Isabelle s'est entendu dire que les services de sécurité ne se déplacent pas pour une violence domestique "banale et sans bain de sang".		
Depuis le code civil de 1830, hérité de la vision patriarcale de Napoléon, l'évolution est considérable. Autrefois reléguée au service de son homme "tout-puissant", la femme mariée, considérée comme incapable et confinée aux statuts des mineurs, des déçus ou des déments, a lentement acquis le droit d'exister à part entière, tant dans la sphère privée que publique. En théorie...		
La working class héroïne		
De fait, le World Economic Forum place la Belgique en 33e position dans son rapport sur l'égalité. Lorsque l'on considère uniquement la participation des femmes dans l'économie, la Belgique dégringole à la 65e place... Le seul paramètre qui nous empêche de terminer bon dernier dans le classement, c'est le taux de participation des femmes en politique, unique fonction pour laquelle la parité (au sein des listes électorales) est une obligation légale. Un certain nombre de secteurs professionnels ou de professions restent presque exclusivement le domaine d'un sexe ou de l'autre. Dans le monde du travail, les possibilités d'emploi sont moindres pour les femmes et la précarité plus grande pour elles. De surcroît, pour réussir professionnellement, elles doivent s'adapter au modèle masculin et en adopter les valeurs de compétitivité et d'agressivité.		
Le manque d'égalité dans la vie économique n'est pas anecdotique : plus de 60 % des diplômés universitaires sont des femmes, et malgré cela, seules 6 % d'entre elles ont des fonctions de "top management" et 2 % sont PDG. Les sociétés se privent de tant de talents et de diversité dans leur management que leur performance économique en est aussi affectée.		
Mais ce n'est pas tout... l'inégalité a aussi un impact négatif sur la croissance globale du pays. Une étude européenne, révèle que, si le taux d'activité des femmes (emploi + heures de travail) était égal à celui des hommes, le PIB de la Belgique augmenterait de 26 %, ce qui équivaldrait à 5000 € en plus par personne par an !		
L'exercice du pouvoir en entreprise reste aussi principalement l'apanage des hommes. Comme le relève Isabella Lenarduzzi, présidente de Jump" Empowering Women, Advancing the Economy", une société qui soutient les femmes dans leurs projets : "Si des progrès indéniables ont été faits au sein des Conseils d'administration sous la pression de la discussion de quotas (on passe à 16 % de femmes contre 12 % il y a un an en Europe), selon 20-First, 97 % des membres des comités exécutifs des grandes		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lalibre.be 10.03.2014	
entreprises en Europe sont des hommes. Pire, 43 de ces 100 plus grandes entreprises européennes sont dirigées par une équipe exclusivement masculine", souligne l'étude. Parmi celles-ci : Shell, Volkswagen, Novartis, Arcelor Mittal ou encore Auchan.		
Nous sommes donc loin de la définition paritaire prônée par Françoise Giroud : "La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente".		
Cerise sur le gâteau au goût amer, la crise économique que nous traversons n'annonce rien de bon. Hafida Bachir, présidente de l'association "Vie Féminine" tire la sonnette d'alarme : "Aujourd'hui, en Belgique, les femmes ont théoriquement les mêmes droits que les hommes. L'égalité des droits est garantie par des textes nationaux et internationaux. Pourtant, au quotidien, les femmes continuent d'évoquer leurs droits par la négative : les droits qu'elles n'ont toujours pas, ceux qu'elles peuvent difficilement faire valoir, ceux qu'on leur refuse... Qu'il s'agisse de l'emploi, des violences, du logement, de la santé, du divorce, des pensions alimentaires, de la mobilité ou du handicap, de nombreux obstacles empêchent les femmes d'accéder aux droits les plus fondamentaux. Cette situation est encore aggravée par les mesures d'austérité qui frappent de plein fouet les femmes et remettent en cause certains droits durement conquis : la dégressivité des allocations de chômage, le durcissement des conditions d'accès aux prépensions ou chômage avec complément d'entreprise, la réforme des pensions, les restrictions sur le crédit-temps sont autant de mesures qui continuent à discriminer les femmes et à mettre à mal leur autonomie financière. Par ailleurs, le changement dans les modalités du calcul de l'index, le gel des salaires, la flexibilisation de l'emploi justifiée par la conciliation entre la vie privée et professionnelle constituent des attaques supplémentaires contre les droits économiques des femmes. Cette politique d'austérité imposée par l'Europe à tous les états membres provoque chez de très nombreuses femmes l'exclusion, la précarité, la pauvreté et la débrouille pour faire face aux besoins les plus élémentaires. Il est urgent que les femmes de tous les états membres se solidarisent entre elles pour contrer cette politique d'austérité !"		
Un nouvel équilibre collectif		
Et, comme le relève encore Isabella Lenarduzzi : "Plus les hommes ont des postes à responsabilité, plus ils ont d'enfants. C'est exactement l'inverse pour les femmes ! Plus le salaire des femmes est élevé et plus leurs maris consacrent du temps aux tâches ménagères et à la famille, le pouvoir et la confiance de négocier à la maison s'affirment avec la réussite, la reconnaissance et le salaire gagnés au travail. Les femmes se sont déjà beaucoup adaptées au monde de l'entreprise. Ce sont désormais les entreprises qui doivent changer leur culture pour qu'elle soit plus "mixte". Dans les pays où il est possible et		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waveresteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lalibre.be 10.03.2014	
<i>bien considéré de travailler à temps plein tout en ayant des enfants en bas âge, les femmes font plus d'enfants et travaillent plus (France, Belgique, Scandinavie contre Espagne, Italie, Allemagne ou Japon). Les solutions à préconiser seraient dès lors les suivantes : substituer le concept de maternité par celui de parentalité, définir un partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales. Hommes et Femmes sortiraient dès lors de leurs modèles délinis pour tendre à devenir eux-mêmes, c'est-à-dire unique ! Le patriarcat qui sépare les hommes des femmes et les femmes des autres femmes avec qui elles se sentent en compétition pour attirer l'attention des hommes, se délaie progressivement. Nous sommes en route vers un nouvel équilibre collectif et individuel de notre masculin/féminin..."</i>		
Un équilibre nécessaire à l'ensemble de la société, comme le souligne l'analyste jungienne Michèle Le Clech : "Notre société patriarcale a tendance à mépriser les valeurs traditionnellement liées au féminin et qui se traduisent par une relation à l'autre plus simple, plus aimante, par le retour à la terre, au corps, dans le respect et non l'exploitation. Pour s'adapter, certaines femmes ont dû incarner des valeurs masculines, et elles en souffrent."		
Aujourd'hui, les femmes témoignent qu'elles portent en elles une force qui tend vers l'union. Ces valeurs féminines habitent aussi nos compagnons, nos frères, nos fils. C'est sur ce terrain que nous pouvons œuvrer. Nous connaissons les dérives du patriarcat, et il serait hautement salutaire pour l'ensemble de la société de réhabiliter le féminin et les valeurs dites "féminines" dans ce monde." Autant d'avancées qui sont rendues possibles tant par une solidarité et un sens de la responsabilité sociale, que par un travail individuel. Nous femmes, avons réellement le pouvoir de faire évoluer les choses. À méditer... mais surtout, à consolider.		

©Auxipress

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lalibre.be 10.03.2014 Page:	Circulation: 24592 7e4c87 0
Dix femmes de conviction qui font du bien		
E.W. & M Le Publié le vendredi 07 mars 2014 à 18h25 - Mis à jour le lundi 10 mars 2014 à 12h09		
		
Magazine: Elles ne sont pas nécessairement féministes, elles ne sont pas toutes des activistes, mais ce sont des personnalités qui ont une compréhension, une attitude, un respect et un discours qui sert toutes les femmes. Nous en avons sélectionné dix qui ont marqué l'actualité depuis mars 2013. Mais il y en a tellement d'autres... Heureusement.		
Pour faire mentir Choderlos de Laclos qui écrivait dans "Les Liaisons dangereuses" : "L'homme jouit du bonheur qu'il ressent, et la femme de celui qu'elle procure." Pour montrer que les femmes portent des combats, lancent des initiatives et existent dans la société au même titre qu'un homme, il y a des femmes de conviction qui portent haut, non pas nécessairement toujours la cause féministe, mais les femmes, leurs droits, le fait d'être une femme et de pouvoir le revendiquer. Et déjà ça, ça change quelque chose ! Nous en avons sélectionné dix qui ont marqué l'actualité depuis mars 2013. Mais il y en a tellement d'autres... Heureusement.		
Christiane Taubira		
On retient l'attitude digne de la Garde des Sceaux française face à ce qu'elle a appelé "l'impensable". Traînée dans la boue durant les débats (et les combats) autour du mariage pour tous, elle a réagi avec superbe et une grande réflexion devant la bêtise humaine et la haine dont elle a été l'objet. Elle en a tiré un livre "Paroles de liberté" (Flammarion, 12€)		

©Auxipress

Lalibre.be
10.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lalibre.be 10.03.2014	 giving sense to media
---	--	--



Hafida Bachir
Femme engagée, Hafida Bachir est présidente du mouvement féministe Vie Féminine depuis 2006. Le mouvement défend sans relâche les droits des femmes : droits économiques et sociaux, santé... Durant toute l'année, le mouvement a organisé sa 'Caravelle des droits des femmes', qui est allé à la rencontre de femmes dans plusieurs villes du pays afin de les informer sur leurs droits. La Caravelle termine sa course à Bruxelles, ce 8 mars, pour fêter le chemin parcouru et trouver l'énergie de poursuivre la route. Et les projets ne manquent pas. Leur dernière revendication en date : la création d'un Ministère des Droits des Femmes en Belgique.

Blog Marie-Claire
12.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.blogmarieclaire.be 12.03.2014 Page:	Circulation: 0 7e7ae4 0
Et si vous boostiez votre carrière ? Participez à l'événement incontournable sur la vie professionnelle des femmes !  Le Forum JUMP, c'est une journée complète de formation avec des conférences plénières, des ateliers de développement de compétences pour votre vie professionnelle et personnelle, ainsi que de nombreuses possibilités de networking. Grâce à Marie-Claire : 10 participations gratuites à gagner, en ne payant que les frais de bouche (55€ + TVA 21% au lieu de 450€). Intéressée ? Envoyez un e-mail avec vos coordonnées complètes à info@jump.eu.com (Objet : Concours Forum JUMP & Marie-Claire). Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un e-mail pour confirmer leur inscription. Êtes-vous prête à prendre votre carrière en mains ? Le Forum JUMP aura lieu le 1er avril 2014 au Campus Vlerick à Bruxelles (Métro Rogier). Programme complet : www.forumjump.be		

©Auxipress

Rtbf.be
21.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.rtbf.be 21.03.2014 Page:	Circulation: 36468	71726 0

Mise au point : " Va-t-on taxer gratis ? "

MISE AU POINT | vendredi 21 mars 2014 à 15h02

Voici le sommaire de nos émissions d'actualité de ce dimanche 23 mars 2014. En direct, dès 11h25 sur la Une et à 21h sur La Trois.



REVU ET CORRIGE

Dès 11h25, retrouvez Baudouin Remy, Pierre Kroll et la bande de " Revu&Corrigé " : Isabella Lenarduzzi (JUMP), Francis Van de Woestyne (LaLibre) et Olivier Asteens. Avec humour, ils déplumeront l'actualité. Nos équipes sur le terrain vous ont dégotté des pépites inédites. Séquence " pas vu à la télé " au programme: Place ensuite à Alex Vizorek et son poisson Sigmund.

L'INDISCRET : Michaël Modrikamen, Président du Parti populaire

Les sondages prédisent la percée des " extrêmes ", à gauche comme à droite. Quelles sont les ambitions du Parti populaire ? Sur quels thèmes comptent-ils séduire l'électeur ?

MISE AU POINT : " Va-t-on taxer gratis ? "

Rarement à l'approche d'une élection nos impôts auront été autant au centre des débats électoraux. Pour chaque parti, réformer la fiscalité est devenu un choix capital. Mais au final, qui va payer ? Pourquoi modifier le système ? Qui doit profiter de ces réformes ? Qui en sortira lésé ? Comment financer les baisses de taxes ? Où trouver l'argent ? L'objectif affiché est de doper l'emploi. Comment créer des conditions favorables pour attirer les entreprises ? Quels avantages pour les sociétés ? Et surtout, à quel prix ? Vu le

©Auxipress

Rtbf.be
21.03.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.rtbf.be 21.03.2014	
contexte économique et budgétaire, les promesses électorales sont-elles réalisables ? Sur notre plateau, ce dimanche : Melchior Wathelet, Secrétaire d'Etat CDH à l'Energie Ahmed Laaouej, Sénateur PS David Clarinval, Député fédéral MR Georges Gilkinet, Député fédéral ECOLO Bernard Clerfayt, Député fédéral FDF Qu'en pensent les forces vives ? Quelles sont les revendications des partenaires sociaux ? En direct, ils interpellent les représentants politiques. Vincent Reuter, Administrateur délégué – Union Wallonne des entreprises Anne Demelenne, Secrétaire générale FTGB Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale CSC La conjoncture est-elle propice à une grande réforme fiscale ? En deuxième partie d'émission, nous décortiquerons les enjeux socio-économiques avec nos deux experts. Eric De Keuleneer, Economiste à la Solvay Brussels School of Economics Paul De Grauwe, Economiste KU Leuven		

Marie Claire Belgique

01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Marie Claire Belgique 01.04.2014 Page: 23	Circulation: 17376 712146 170
 LA BONNE AFFAIRE BOOSTEZ votre carrière ! Direction le Forum JUMP, une journée de conférences, d'ateliers de développement de compétences tant pour la vie professionnelle que personnelle et de nombreuses possibilités de networking. Quand ? Le 1^{er} avril. Où ? Sur le Campus Vlerick à Bruxelles. Tentée ? Sachez que Le Forum JUMP offre 10 participations gratuites aux lectrices de Marie Claire, soit 55 € - TVA 21 %, au lieu de 450 € (l'offre n'inclut pas les frais de bouche). Envoyez un mail avec vos coordonnées complètes à info@jump.eu.com en mentionnant « Concours Forum JUMP & Marie Claire ». Les gagnantes seront tirées au sort et recevront un mail de confirmation. Programme complet sur www.forumjump.be. 		

©Auxipress

Marie Claire Vlaamse Editie

01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Marie Claire Vlaamse Editie 01.04.2014 Circulation: 10620 713804 Page: 22 161		
marie claire  SUPERDEAL Start to NETWORK! Neem deel aan het JUMP Forum, een opleidingsdag voor vrouwen, met plenaire conferenties en praktijkgerichte workshops voor het ontwikkelen van competenties op professioneel en persoonlijk vlak. Ideaal om te netwerken! Wanneer? 1 april 2014. Waar? Op de campus Vlerick te Brussel (Metro Rogier) JUMP Forum geeft 10 gratis deelnames weg, je betaalt alleen de cateringkosten (€ 55 + 21% btw in plaats van € 450). Mail je contactgegevens naar info@jump.eu.com (Onderwerp : wedstrijd JUMP Forum & Marie Claire). De winnaars worden uitgeloot en krijgen bericht per mail om hun inschrijving te bevestigen. Info: www.forumjump.be 		

©Auxipress

Elle.be
01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.elle.be 01.04.2014 Page:	Circulation: 1507 802170 0
01/04/14 Ça vient de sortir Béa Ercolini quitte le ELLE pour la politique  Après Olivier Maroy, c'est au tour de Béa Ercolini, rédactrice en chef de ELLE Belgique, d'abandonner le journalisme pour se lancer en politique. « Mon combat associatif pour les droits des femmes m'a donné l'envie de m'engager davantage », confie-t-elle. « J'ai rencontré un problème d'adhésion aux listes existante. Les partis traditionnels affichent des couleurs peu flatteuses. Rouge, orange, vert, bleu. Peu de nuances alors que la tendance color block est dépassée depuis deux étés.		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Elle.be
01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.elle.be 01.04.2014	
» Elle a donc décidé de lancer sa propre liste indépendante, baptisée « Girl powa ! », qu'elle défendra aux élections du 25 mai prochain. À ses côtés, des femmes engagées, fédératrices, talentueuses. Annie Cordy, Axelle Red, Isabella Lenarduzzi (dont le forum Jump ! a lieu aujourd'hui) ou encore la moitié féminine du corps de Stromae. Toutes rassemblées autour d'une vision et d'un ras-le-bol communs : « Assez d'être habillées par des créateurs masculins qui nous veulent maigrissimes ! Nous réclamons le droit au gras, au sucré, au salé ». Au programme : égalité, parité, et démocratisation du port de la semelle compensée.		

Elle Belgique

01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Elle Belgique 01.04.2014 Page: 30	Circulation: 41000 71613c 534



LA POLITIQUE EST-ELLE À CE POINT UN MONDE D'HOMMES QUE LES FEMMES LA DESERTENT ?





Anne Delvaux quitte la politique et, avant elle, Marianne Thyssen et Inge Verwilt. Après les élections, ce sera Sabine Laruelle. Pourquoi ? Pas les épaulées ? La réponse d'Isabella Lenarduzzi, organisatrice du forum Jump et « Ashoka Fellow ».

ASHOKA, C'EST QUOI ?

C'est le plus grand réseau mondial d'entrepreneurs sociaux innovants développés par l'Américain Bill Drayton, ancien 20^{ème} président de la World Bank. Le Ashoka Fellows s'applique au terme d'un long processus d'évaluation à des hommes et des femmes, « entrepreneurs sociaux », pour leur donner un impact positif sur la société. La Belgique compte actuellement huit représentants.

www.belgium-ashoka.org

DES HOMMES AUSSI QUITTENT LA POLITIQUE. Y VOYEZ-VOUS VRAIMENT UN SYNDROME FÉMININ ?

Parmi les grandes personnalités politiques, il y a moins de femmes que d'hommes. Alors, quand l'une ou l'autre quitte le navire, son départ devient significatif.

C'EST PAS VOUS QUI NOUS DIREZ QUE LES FEMMES SONT MOINS APTES À SUPPORTER LA PRESSION IMPOSÉE PAR CE MILIEU ?

Non. À mes yeux, les femmes sont plus conscientes que les hommes à quitter ce monde si une chose est sûre : elles analysent et réagissent plus rapidement au déséquilibre de la balance, entre ce que cet engagement coûte en termes humains, matériels et en ce qu'il apporte en termes d'ego et d'injustice sociale.

LES FEMMES SONT-ELLES MOINS PRÊTES À SACRIFIER LEUR ÉQUILIBRE PERSONNEL AU PROFIT DE LEUR ÉGO ?

Déjà, je pense que de manière générale, leur ego n'est pas aussi développé que celui des hommes. Du coup, quand la violence du milieu est telle qu'il la pousse à leur action et la satisfaction de l'ego ne peuvent la compenser, elles préfèrent s'en aller et trouver ailleurs de quoi révalider l'équilibre. Ce n'est donc pas une question d'équipes, plutôt de se demander : plus on aime rapidement et se réajuster à leur environnement devient des tâches pour tout être humain.

PROPOS RECUEILLIS PAR HANIELLA DAMING
 COORDONNATRICE, le Réseau des Femmes actives, se tient le 1^{er} avril à la Vlerick Business School Bruxelles Campus (niveau Regard), avenue du Boulevard 21 à Bruxelles. Infos sur www.ashokajump.be

DES QUOTAS DE FEMMES DANS LES ORGANES DE GESTION DES UNIVERSITÉS FRANCOPHONES ?
La résolution de Zakia Khattabi (Ecolo) vient d'être adoptée au Parlement.

Regards

01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Regards 01.04.2014 Page: 12-13 Circulation: 6000 824d1 790		
À VOTRE AVIS POURQUOI DÉFENDENT-ELLES UN MI LES FAITS Selon un récent sondage, 54 % des femmes belges pensent que l'égalité des sexes n'est pas encore totalement réalisée. Des chiffres confirmés par l'acte lancé début février sur internet par Ve Femina : créer un ministère des Droits des Femmes, à l'image de celui qui existe déjà chez nos voisins français. Une proposition très vite relayée par les mouvements et instances féministes du pays. Et à quoi le ministre en charge de l'Égalité des chances, Joëlle Méquet a répondu en proposant un Pacte pour l'égalité hommes-femmes. Quelle différence ? L'actuel ministre de l'Égalité des chances ne suffit-il pas ? Ne serait-il pas plus efficace de valider la question de façon transversale dans tous les ministères ? Accusé de servir politiques et initiatives, le ministre reprend à l'actualité la position de Ve Femina. Pour être y parvenons-nous au moment de voter le 25 mai prochain. Hélène Bouché est la présidente de Ve Femina, l'association de la proposition d'un ministère des Droits des Femmes. Si elle apprécie les résultats obtenus par l'actuel ministre de l'Égalité des chances, elle ne les juge pas suffisants à garantir une égalité réelle et durable. Elle ne voit pas comment les politiques actuelles peuvent garantir une égalité réelle et durable. Elle ne voit pas comment les politiques actuelles peuvent garantir une égalité réelle et durable. Le président de la commission belge de Ne pas se laisser... Joëlle Méquet, la ministre des Droits des Femmes, a été critiquée pour avoir refusé de créer un ministère des Droits des Femmes. Elle a répondu que l'actuel ministre de l'Égalité des chances ne suffit pas et qu'il faut une approche transversale. Le ministre de l'Égalité des chances ne suffit pas... Joëlle Méquet, la ministre des Droits des Femmes, a été critiquée pour avoir refusé de créer un ministère des Droits des Femmes. Elle a répondu que l'actuel ministre de l'Égalité des chances ne suffit pas et qu'il faut une approche transversale.		

Regards

01.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Regards 01.04.2014	
---	--	---

MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES ?



entrepreneuses. Elle rejoint la proposition de Vie Féminine, estimant que l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas soluble dans la diversité ni dans l'égale des chances. « Le plus important, c'est que la personne qui fera office de ministre des Droits des femmes soit une personnalité forte, légitime, connue et fermement soutenue », souligne-t-elle. « Elle devra cependant la mise en place d'une veille au sein de chaque ministère pour que toutes les statistiques soient "genrées", pour que toutes les mesures soient analysées au niveau de leur impact sur les deux genres et pour que l'allocation des budgets soit équilibrée en termes de bénéfice aux hommes et aux femmes. À nos yeux, ce ministère devrait être aussi ministre des Finances. Ou alors pourquoi pas un homme féministe ou Duit des femmes et une femme aux Finances ? »

Rédactrice en chef de *Elle* Belgique et fondatrice de l'asbl Touché pas à ma pote, Béatrice Escrivé approuve la proposition d'un ministère fédéral des Droits des femmes, et n'a pas mangé de relayer l'initiative de Vie Féminine dans son magazine. « Actuellement, quand vous voulez faire passer un dossier, il faut mettre autour de la table les fonctionnaires représentant Mme Milquet (Égalité des chances au niveau fédéral),



Mme Lacroix (Égalité des chances à la Fédération Wallonie-Bruxelles), son équivalent néerlandophone, Bruno De Lille pour la Région bruxelloise, etc. Ajouter-y l'Institut pour l'Égalité des chances, cela donne une idée de l'émiettement des compétences. Une ministre des Droits des femmes bénéficierait d'une visibilité et agirait plus vite. Il n'y a qu'à voir l'exemple français avec Najat Vallaud-Belkacem. "Ministère des Droits des femmes" n'est pas une appellation neuve. C'est la normalisation de l'existence objective d'une série de problèmes, d'inégalités, d'injustices qui frappent les femmes. Il ne faut pas avoir peur de mettre des mots sur les choses. Enfin, l'existence d'un tel ministère doit être conditionnée par l'existence des problèmes. Lorsqu'ils seront résolus, le ministère sera inutile, et sera dissout. Béa Escrivé se dit favorable à la parité. « Le seul obstacle où les quotas sont appliqués en Belgique, ce sont les listes électorales. Et ça manque ! La représentation des femmes belges en politique est excellente. Par contre, si l'on considère l'implication des femmes belges dans l'économie, nous sommes la mauvaise exemple de la classe. De nouveau, les quotas n'ont de sens que tant qu'il y a des problèmes. Le jour où les mentalités auront évolué, il sera temps de les supprimer. »

Propos recueillis
par PERLA BRENER

Elle.be
07.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.elle.be 07.04.2014 Page:	Circulation: 1507	80ad52 0
07/04/14 C'est nouveau : c'est cool ? L'application « Leadership pour elles »  La dernière bonne idée de la Ministre française de l'égalité : une appli pour coacher les femmes dans leur carrière. Mais quand et où s'arrêtera-t-elle ? La Ministre Najat Vallaud-Belkacem vient de lancer une application mobile pour aider les femmes à être une meilleure leader. Quiz d'autodiagnostic, conseils, vidéos... l'application à l'interface ludique donne les clés pour aider les femmes à progresser dans leur carrière. « C'est du coaching pour toutes », dit la ministre. C'est simple à utiliser, on adore les quiz depuis qu'on est ado, on regarde les vidéos des coachs et les témoignages des dirigeantes, on apprend à négocier son salaire, on devient une meilleure meneuse d'équipe, on se demande si on ne lancerait pas sa propre entreprise... on passe d'un niveau à un autre en fonction des réponses aux quiz et des vidéos regardées. Cette application n'a pas seulement le mérite de nous distraire tout en augmentant notre connaissance de l'égalité professionnelle et notre savoir-faire auto promotionnel, elle a aussi l'objectif de présenter autrement tous les organismes et les lois existants dans le domaine, et les réseaux à rejoindre. A Bruxelles, la ministre Céline Frémault a lancé le portail des femmes qui entreprennent www.womeninbusiness.be. C'est			

©Auxipress

Elle.be
07.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.elle.be 07.04.2014	
---	--	---

un bon début, car il reprend des portraits, un agenda et structure clairement les organismes qui aident à la création d'activité. Mais on pourrait s'inspirer de l'initiative française pour le compléter avec du coaching et en faire une application mobile aussi.

C'est si malin et si bien fait que nos hommes vont certainement la consulter en cachette comme ils lisent le ELLE ! Ce qui est bon pour les femmes est toujours bon pour les hommes aussi.

Pour télécharger l'application « Leadership pour Elles », c'est [ici](#) !



Isabella Lenarduzzi (JUMP)

Isabella est une entrepreneuse sociale. Mariée pour la seconde fois, mère de deux enfants et d'une belle-fille, elle a créé JUMP en 2006. JUMP offre aux femmes des outils pour leurs projets professionnels et soutient les organisations qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants. Recevez gratuitement la [newsletter JUMP](#) et rejoignez-

Elle.be
07.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.elle.be 07.04.2014	
---	--	---

un bon début, car il reprend des portraits, un agenda et structure clairement les organismes qui aident à la création d'activité. Mais on pourrait s'inspirer de l'initiative française pour le compléter avec du coaching et en faire une application mobile aussi.

C'est si malin et si bien fait que nos hommes vont certainement la consulter en cachette comme ils lisent le ELLE ! Ce qui est bon pour les femmes est toujours bon pour les hommes aussi.

Pour télécharger l'application « Leadership pour Elles », c'est [ici](#) !



Isabella Lenarduzzi (JUMP)

Isabella est une entrepreneuse sociale. Mariée pour la seconde fois, mère de deux enfants et d'une belle-fille, elle a créé JUMP en 2006. JUMP offre aux femmes des outils pour leurs projets professionnels et soutient les organisations qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants. Recevez gratuitement la [newsletter JUMP](#) et rejoignez-

Lesoir.be
09.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lesoir.be 09.04.2014 Page:	Circulation: 36511 80da3f 0
Vingt jeunes se muent en «Leaders for a Day»		
Olivier Fabes mercredi 9 avril 2014 - 18h07		
Ce jeudi, 20 chefs d'entreprise partagent leur quotidien avec 20 jeunes de 16 à 23 ans. Cette initiative « Leaders for a Day » est une première en Belgique francophone. Elle est inspirée par le programme du même nom mené au niveau européen par JA-YE en octobre dernier.		
		
L'ambition du programme « Leaders for a Day » est de donner l'envie de devenir entrepreneurs à de jeunes étudiants.		
Ce jeudi, 20 chefs d'entreprise partagent leur quotidien avec 20 jeunes de 16 à 23 ans. Cette initiative « Leaders for a Day » est une première en Belgique francophone, inspirée par le programme éponyme mené au niveau européen par JA-YE en octobre dernier. « Nous voyons cette journée comme une nouvelle expérience test pour sensibiliser les jeunes à l'esprit d'entreprendre », explique Thierry Villers, le directeur de LJE (Les Jeunes Entreprises), qui coorganise l'événement avec l'ASBL 100.000 Entrepreneurs Belgique.		
Parmi les patrons qui accueillent un jeune de 10 à 17 heures figurent quelques noms connus comme Jean-Pierre Delwart, fondateur d'Eurogentec et ex-président de l'UWE, mais surtout une majorité d'entrepreneurs dans des PME de tous horizons. Heureuse surprise, la présence féminine est largement assurée, notamment par Isabella Lenarduzzi (Jump), Anne-		

©Auxipress

Le Soir
10.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.lesoir.be 09.04.2014	
Catherine Trignon (ActStar) ou Jasmine De Wulf (Skinoo). La majorité de ces rencontres individuelles (15 sur 20) se font dans des entreprises bruxelloises. « En un jour, il est impossible de faire le tour des défis entrepreneuriaux, mais j'attends de cette journée qu'elle me donne une vision intéressante sur le terrain, une idée de comment un entrepreneur s'organise au quotidien », explique Xavier Fosséprez, en 1^{re} Master ingénieur agronome à la Haute école de Huy. Il va passer la journée avec Jean-Pierre Delwart chez Eurogentec à Liège. « Ça tombe bien car je m'intéresse beaucoup aux biotechnologies et c'est un entrepreneur influent, qui a réalisé un beau parcours. » « Leaders for a Day » est réservé à des jeunes qui ont déjà participé à une Mini-Entreprise (à destination des jeunes du secondaire) ou un Young Enterprise Project (dans l'enseignement supérieur), histoire de n'accueillir que des jeunes qui ont déjà démontré un vrai intérêt pour l'entrepreneuriat. Xavier a par ailleurs déjà participé au programme « Esprit es-tu là », organisé par la Maison de l'entreprise du Hainaut, ainsi qu'à un CoEntrepreneur Weekend. « Je n'ai pas encore de projet concret. Je cherche d'abord à trouver des partenaires et à acquérir un bagage suffisant, notamment en gestion », poursuit Xavier, qui se verrait bien créer son entreprise d'ici 5 à 10 ans, après une première expérience professionnelle. Laura Dumont, étudiante en rhéto, partagera pour sa part le quotidien de Didier Hamann, directeur du <i>Soir</i> : « C'est une belle opportunité d'apprendre, de voir comment on dirige une entreprise de l'intérieur ». L'envie de créer son entreprise est déjà bien ancrée en cette jeune femme indépendante, qui hésite encore entre l'UCL ou Solvay pour ses études de commerce. Elle a été encouragée par le succès de la mini-entreprise « Bubble Bass », qu'elle a créée avec quelques camarades d'école. Il s'agit de baffes « waterproof » qui se connectent via la technologie Bluetooth. L'ambition d'un programme comme Leaders for a Day est de donner l'envie mais aussi quelques conseils pour passer de la théorie à la pratique entrepreneuriale. D'après une étude récente de la Kauffman Foundation, une fondation américaine à l'origine notamment des Startup Weekends, le simple fait de connaître un entrepreneur multiplierait par 20 la probabilité de devenir soi-même un créateur et dirigeant d'entreprise. Une deuxième édition de Leaders for a Day est déjà prévue pour octobre, avec le bon espoir de doubler le nombre de participants.		

©Auxipress

Le Soir
10.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Le Soir 10.04.2014 Page: 13 Circulation: 71593 80cf2f 297		
 Vingt jeunes se muent en « Leaders for a Day » C« Jeudi, 20 chefs d'entreprise partageront leur quotidien avec 20 jeunes de 16 à 25 ans. Cette initiative « Leaders for a Day » est une première en Belgique francophone, inspirée par le programme européen JA-YE un octobre dernier. « Nous voyons cette journée comme une nouvelle expérience pour sensibiliser les jeunes à l'esprit d'entreprendre », explique Thierry Villiers, le directeur de LJE (Les Jeunes Entreprises), qui organise l'événement avec l'ASBL 100.000 Entrepreneurs Belgique. Parmi les patrons qui accueillent un jeune de 16 à 17 heures figurent quelques noms connus, comme Jean-Pierre Delwart, fondateur d'Europoster et ex-président de l'UWE, mais surtout une majorité d'entrepreneurs dans des PME de tous horizons. Heureuse surprise, la présence féminine est largement assurée, notamment par Isabella Lenar- <i>« J'attends de cette journée qu'elle me donne une vision intéressante sur le terrain »</i> dozzi (Jump), Anne-Catherine Trison (ActStar) ou Justine De Wolf (Skisno). La majorité de ces rencontres individuelles (15 sur 20) se font dans des en- treprises bruxelloises. « En un jour, il est impossible de faire le tour des défis entrepreneuriaux, mais j'attends de cette journée qu'elle me donne une vision intéressante sur le terrain », explique Xavier Pooséprez, en 1^{er} Master ingénieur agronome à la Haute Ecole de Huy. Il va passer la journée avec Jean-Pierre Delwart chez Europoster à Liège. « Ça tombe bien car je m'intéresse beaucoup aux biotechnologies et c'est un entrepreneur influent, qui a réalisé un beau parcours. » « Leaders for a Day » est réservé à des jeunes qui ont déjà participé à une Mini-Entreprise (à destination des jeunes du secondaire) ou un Young Enterprise Project (dans l'enseignement supérieur), histoire de accueillir des jeunes qui ont déjà démontré un vrai intérêt pour l'entrepreneuriat. Xavier a par ailleurs déjà participé au programme « Espeli est là », organisé par la Maison de l'entreprise du Hainaut, ainsi qu'à un CoEntrepreneurs Weekend. « Je n'ai pas encore de projet concret. Je cherche d'abord à trouver des partenaires et à acquérir un bagage suffisant, notamment en gestion », poursuit Xavier, qui se sent bien enraciné dans son ent- prise d'ici cinq à dix ans, après une première expérience professionnelle. Laura Dumont, étudiante en rhétor, partagera pour sa part la quotidien de Didier Hainaut, directeur du Soir. « C'est une belle opportunité d'apprendre de voir comment on dirige une entreprise de l'intérieur. » Lenvie de créer son entreprise est déjà bien ancrée en cette jeune femme indépendante, qui hésite encore entre l'École ou Solvay pour ses études de commerce. Elle a été encouragée par le succès de la mini-entreprise « Bubble Blue », qu'elle a créée avec quelques camarades d'école. Il s'agit de baffes à waterproof qui se connectent via la technologie Bluetooth. L'ambition d'un programme comme Leaders for a Day est de donner l'envie mais aussi quelques conseils pour passer de la théorie à la pratique entrepreneuriale. D'après une étude récente de la Kauffman Foundation, une fondation américaine à l'origine notamment des Startup Weekends, le simple fait de connaître un entrepreneur multiplie par 20 la probabilité de devenir soi-même un créateur et dirigeant d'entreprise. Une deuxième édition de Leaders for a Day est déjà prévue pour octobre, avec le bon espoir de doubler le nombre de participants. ■ OLIVIER FAREY		

Le Soir
10.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Le Soir 10.04.2014	
---	--	---

ENTREPRENEURIAT Sensibilisation



L'ambition du programme « Leaders for a Day » est de donner l'envie de devenir entrepreneurs à de jeunes étudiants. >>>

elle.be
14.04.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.elle.be 14.04.2014 Page:	Circulation: 2957 812c65 0
14/04/14 La question du jour Pourquoi les femmes désertent la politique ?  <i>Anne Delvaux, Marianne Thyssen, Inge Vervotte</i> Anne Delvaux quitte la politique et, avant elle, Marianne Thyssen et Inge Vervotte. Après les élections, ce sera Sabine Laruelle. Pourquoi ? Pas les épaules ? La réponse		

©Auxipress

elle.be
14.04.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
14.04.2014



d'Isabella Lenarduzzi, organisatrice du forum Jump! et « Ashoka Fellow »

• Des hommes aussi quittent la politique, y voyez-vous vraiment un syndrome féminin ?

Parmi les grandes pointures politiques, il y a moins de femmes que d'hommes. Alors, quand l'une ou l'autre quitte le navire, son départ devient significatif.

• Ce n'est pas vous qui nous direz que les femmes sont moins aptes à supporter la pression imposée par ce milieu ?

Non. À mes yeux, les femmes sont plus enclines que les hommes à quitter ce monde d'une dureté extrême car elles analysent et réagissent plus rapidement au déséquilibre de la balance, entre ce que cet engagement entraîne comme éléments négatifs et ce qu'il apporte en terme d'ego et d'impact sociétal.

• Les femmes sont-elles moins prêtes à sacrifier leur équilibre personnel au profit de leur ego ?

Déjà, je pense que de manière générale, leur ego n'est pas aussi développé que celui des hommes. Du coup, quand la violence du milieu est telle que ni la portée de leur action ni la satisfaction de l'ego ne peuvent la compenser, elles préfèrent s'en aller et trouver ailleurs de quoi rétablir l'équilibre. Ce n'est donc pas une question d'épaules, plutôt de se demander plus ou moins rapidement « Est-ce qu'il faut vraiment devenir des bêtes pour tenir dans ce monde de dingues ? »

©Auxipress

elle.be
14.04.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
14.04.2014



JUMPO!, le forum des femmes actives, se tient le 1^{er} avril à la Vlerick Business School Brussels Campus (métro Rogier), avenue du Boulevard 21 à Bruxelles.

Infos sur www.forumjump.eu

• **INFO**

Des quotas de femmes dans les organes de gestion des universités francophones ? La résolution de Zakia Khattabi (Ecolo) vient d'être adoptée au Parlement. *CG*

• **ASHOKA, c'est quoi ?**

C'est le plus grand réseau mondial d'entrepreneurs sociaux innovants, développé par l'Américain Bill Drayton à travers 70 pays.

Le label « Ashoka Fellow » s'applique, au terme d'un long processus d'évaluation, à des hommes et des femmes, « entrepreneurs sociétaux », dont l'action a un impact positif sur la société. La Belgique compte actuellement huit représentants.

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
ELLE	Elle België 01.05.2014 Page: 17	Circulation: 39000 81475a 595

ELLE edito

ELLE

Het leven zit vol verrassende wendingen. Het is nog maar net lente en de temperaturen klimmen boven de twintig graden. Bomen worden groenblad, zelfbruinen geamand. De terrasjes zitten aardig vol. Keerzijde: de steeds alarmerende berichten over de opwarming van de aarde.

"Inderom vegetarier", zo luidt het devies van Vivianne Westwood, "het is de meest effectieve manier om de CO2-uitstoot in de wereld in te peilen. Geen vlees eten is een pak effectiever dan: meubels kopen en met een hybride wagen rijden tegelijk". In een alternatieve taal Herbie impressies voor Vlaanderen. NIK op elke beloning de laatste, quasi niet douché, breekbare en ruikel met een lechthout houten brug. "Ik kan het ene verspreiden om lekker lang onder de deuchte te staan, want ik ben vegetarisch." luidt het vanderst haar douchekapje.

Je weet niet wat al is alles (en) je weet niet. Voor de presentatie van vier eigen plekken. Zelf geïnteressieerde, staan parken of een urban farming door de markt is aan de maatschappelijke Check de tips op pag. 120.

Op donderdagavond trek ik mijn mooiste (en enige) wrapdemonstratie, de ochtend van pianist Elise Van Pattenberg. Ik ben niet alleen, de herle DNT-bezoek in Brussel zit vol angewikkelde verhalen dat samen een beetje boeven. Werktje past al in deze wrapdemonstratie. Het was het eerste stuk dat je zowel op het werk als in de douches (je weet niet) over de jaren zeventig van de vorige eeuw) kon dragen en anno 2014 nog steeds actueel.

Op vrijdag bezoek ik de showroom van Natan. Edouard Vermeulen - vanuit de meest aansluitende de rocka "The Sky is the Limit" - is twee maanden opgevoerd over de nieuwe wintercollectie 2013-2014. De laatste vijf maanden werd het beeld een succesvolle transformatie van "tijdloze maar knus" naar "stijlvol en functioneel". Niet alleen de herlezing maar een stedsa gestrekte groep jonge mannen zijn nu fan van Natan.

Op dinsdag verzamelen honderden vrouwen en een dazijn mannen voor het jaarlijkse JUMP-forum. Ik volg de workshop "de achtergrond van het landerschap" in de hoop mijn enthousiaste ELLE-lezers een supergele toekomstige vragende bomen aan te sturen. Geen praktische impressies, ik leer dat ik eerst en vooral al zoek moet naar mijn Kern. Help. Ik ben de veertig al om tijd voorbij heb en een jongenscarrière in de journalistiek opstieten en nog altijd heb ik mijn Kern niet gevonden.

Robbert wandelt ik in de warme lente naar concept store Hazing and Collecting - misschien moet ik nog naar een festival van je in een gluk? - waar de vijfjarige ploeg rond omzeilende Inid Struense de Mordlingh Mordlingh presentieert. De polio's met Kwartier, grafische vrouwen en elke waken zijn om het douchen in dit scherm. Zij zijn al niet meer in stock. Inderom wil ik omarmen een stukje van Paul Van Hagen die in het ochtend leven een mode en cool in sin zijn mogen door uitstapen. Zelfs in korte broek, palmtijd in de ochtend van de maats, dat bewijzen zijn passies in Vliet en Antwerpen. Kern natuurlijk ook door het douchen vrienden dat hem niet beide voeten op de grond houdt.

Meer heeft een mens niet nodig om gelukkig te zijn. Of toch een stukje groen, een stukje Struense en de nieuwe ELLE, natuurlijk. Geniet ervan!



Overstapende streekproeven met koninklijke en andere veldproeven. De laatste veldproeven zijn de laatste veldproeven.



De laatste veldproeven met koninklijke en andere veldproeven. De laatste veldproeven zijn de laatste veldproeven.





De laatste veldproeven met koninklijke en andere veldproeven. De laatste veldproeven zijn de laatste veldproeven.



De laatste veldproeven met koninklijke en andere veldproeven. De laatste veldproeven zijn de laatste veldproeven.



Nica Broucke
Hoofdredactrice

AGENCY: WILDTT

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
HR Magazine (fr) 01.05.2014 Page: 22-24		
Circulation: 4000 84cfc7 1266		



La femme, l'avenir de l'entreprise?

Être femme et manager de haut niveau reste un combat de tous les instants. Principal obstacle, le manque de temps. Mais allons au-delà: ce qui plombe nos entreprises aujourd'hui, ne serait-ce pas plutôt la domination des valeurs masculines? Remisons nos vieux vocables issus d'un monde guerrier qui n'a plus lieu d'être aujourd'hui. Et élargissons avec deux femmes au sommet ce vieux débat que certains aimeraient garder antagoniste...

DOCTE/Sylvain Chabrier



« Être femme et chef d'entreprise, c'est mener un combat d'abord contre soi-même. »

Sophie Bellon, Sodexo.

Stendrait affirmer à son époque que la femme était la marque de civilisation la plus sûre. Où en est-on aujourd'hui? Une étude relève que les 500 premières organisations américaines qui affichent un taux de féminisation supérieur réaliseraient de 40 à 60% de profit supplémentaire. Et il est de nombreux secteurs où les femmes ont plus de diplômes universitaires que les hommes.

Les législations se sont étoffées, mais si l'égalité de droit progresse, elle patine encore dans la réalité. Selon Sophie Bellon, vice-présidente du conseil d'administration de Sodexo, fondé il y a 48 ans par son père, dont l'effectif est féminin à 54% et qui est gouverné à 38% par des femmes, nous serons cependant sur la bonne voie.

Quelle est la ressource qui manque tant à la femme?

Le temps, principalement. Celui qu'on vole à la maison lorsqu'on n'en a pas assez au bureau. Mais la femme a des circonstances aggravantes: son perfectionnisme, l'attention qu'elle met dans son équipe, son handicap à déléguer. L'homme, focalisé sur la compétition et le con-



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
HR Magazine (fr)
01.05.2014



« La diversité n'est pas une fin en soi. Mais les meilleures solutions arrivent par elle. »

Jannike van der Kamp, Novartis

triple, à des manières bien à lui de faire avancer et plus vite.

« Être chef d'entreprise et femme à la fois, c'est mener un combat perpétuel, d'abord contre soi-même. Il est très difficile de ne pas ressentir de la culpabilité et souvent ne puis-je qu'être passif, reconnaît Beffon (Sodexo), marié de 4 enfants. « Bon vacances, tu en restes toutes les six semaines ou presque. Un beau jour, j'ai décidé de prendre une semaine avec eux à chaque congé. Je vis alors mon pire cauchemar : j'ai le sentiment de lâcher mes collaborateurs et mes dossiers. Puis, peu à peu, je le constate à mon retour, le suis plus efficace. Mon quatre-vingt-dixième anniversaire pour l'organisation, je suis mieux présente tout en réalisant ma mission. » Ce qu'il faut en retenir ? Le secret est de trouver son équilibre personnel, de pouvoir à la fois être active et passive. Et cela vaut pour les hommes aussi.

Reaction typiquement féminine

Notre culture desserre le tableau si les femmes ne sont pas encore nombreuses au top, c'est qu'elles ne sont pas encore prises en compte ou ne s'en sentent pas capables. « J'en suis sûre que d'autres avant moi ont eu l'expérience que moi pour devenir chef marketing chez Pays-Bas. Heureusement, tout le monde n'était pas de cet avis. C'est après plusieurs mois que j'ai constaté ce que je pourrais apporter. Lorsque j'offre aujourd'hui une proposition à une femme, je suis confrontée à la même réaction, très féminine. Un homme ne réagit pas ainsi », confie Jannike van der Kamp, présidente Novartis Belgium & Luxembourg et gagnante du Women@Work Award 2013. Elle considère qu'elle évolue dans un environnement privilégié, composé de 70% de femmes, présente à tous les niveaux, en Belgique mais au moins Novartis organise un Executive Female Leadership Program et met en place des ac-

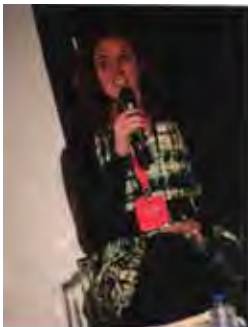
tions d'équilibre entre le travail et la vie privée, indispensables pour appliquer la diversité, souligne-t-elle. « L'entreprise, même si le comité de direction international est à dominante masculine, facilite le travail à la maison, comme je le fais lorsque les enfants dorment, par exemple. Et le personnel peut s'occuper du bébé contre des coûts supplémentaires pour les parents en famille. Quand c'est le top manager qui en est le modèle, l'exemple est plus facile à suivre. »

La femme va-t-elle sauver l'économie ?

Vaiblement, nous sommes dans une impasse. Celle-ci nous appelle à reconsidérer nos besoins. Si le développement personnel à tant de succès, ce n'est pas un hasard. La malaise est aussi vécu chez les hommes. Mais les femmes ont tendance à l'exprimer plus clairement. La question est posée par Jump qui s'attache passionnément à l'équilibre des genres et qui a élu pour son forum 2014 le thème *La féminité peut-elle rendre notre business plus concutant ?*

« Je ne suis pas si la femme peut vraiment suffire », réagit Sophie Beffon. Tous les participants au débat s'accordent pour blâmer le cadre et plaident pour la diversité. Pour mesurer celle-ci, le pourcentage de femmes exécutives est le facteur le plus parlant. « Un meilleur équilibre en haut de l'échelle va certainement nous faire progresser, oui. Vers plus de performance. Aujourd'hui, les hommes politiques et professionnels sont encore trop masculins », prévient Sophie Beffon qui étaye son avis : « Nous ne pouvons répondre aux attentes de nos consommateurs si nous ne leur ressemblons pas. La femme assure 77% des achats du ménager. »

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 HR Magazine (fr) 01.05.2014	
---	---	---



Nous avons suffisamment de preuves que la diversité d'avis amène des solutions innovantes. Mais comment la créer et l'intégrer dans le quotidien? En incluant les opinions divergentes, par exemple. Les managers doivent être formés pour en tenir compte en réunion, pour autoriser chacun à garder sa manière de penser. Ce n'est pas naturel. Janneke van der Kamp: «Si votre équipe est composée d'individus qui ne pensent pas la même chose, vous avez là un symptôme de la diversité. Ce n'est pas une fin en soi. Mais les meilleures solutions arrivent ainsi. Le leadership inclusif favorise la gestion des personnalités et des styles, ce qui conduit l'employé à se sentir compris. Je l'envisage comme un training permanent. Exemple: vous ne parlez pas de la même façon à un collaborateur qui trouve le changement plaisant et à celui qui le craint...» Créer une culture d'inclusion est aussi un domaine d'action chez Sodexo.

La femme forcera-t-elle une culture axée sur plus de conscience?

Les difficultés qu'elles rencontrent au travail supposent qu'elles comprennent mieux celles des autres. «J'ai eu mes doutes lors de mes pro-

motions et puis j'ai réalisé que l'on ne vous demande pas d'être spécialiste dans chaque domaine, vous avez une équipe pour cela. Une fois que vous avez passé ce cap, le reste devient plus facile», se souvient la responsable de Novartis qui pratique l'écoute, l'ouverture et un management démocratique. «Il faut aller au contact des équipes. Le rôle de la femme est très culturel dans la société. Ce n'est pas toujours reconnu dans le monde professionnel», renchérit Sophie Bellon.

C'est bien de culture dont il est d'abord question. Celle qui fait qu'une entreprise réalise ses objectifs et que ses employés sont engagés dans ce sens. Or, les femmes ont plus tendance à s'impliquer dans les changements culturels.

«Le meilleur moyen de savoir si vous êtes dans le bon, c'est de sonder la perception du personnel sur la culture de l'entreprise, leur faire dire ce qu'ils aiment moins et commenter les résultats avec eux. C'est le parfait mineur de l'engagement qui ouvre des portes d'amélioration», conseille Janneke van der Kamp qui se réjouit aussi d'être dans un groupe où la culture est gérée avec sérieux. Que lui apprend l'enquête? Entre autres que l'on ne coopère pas assez. **HR**

«Suis-je vraiment capable d'assumer cette nouvelle fonction? C'est une question très féminine.»

Janneke van der Kamp, Novartis.

Un nouveau lexique

- Le langage ne sert certes pas à passer d'un extrême à l'autre, plutôt nous devons de favoriser la réconciliation des valeurs du féminin et du masculin. Il est plus puissant d'oser sa vulnérabilité que d'essayer de la masquer.
- Les valeurs du féminin sont celles de la collégialité, du partage. Une femme manager, plus humaine, plus consensuelle, réussira mieux à embarquer ses équipes... Un collaborateur qui ressent l'attention qu'on lui porte donnera beaucoup plus.
- Désormais le féminin n'est plus de l'exotisme. Le rôle des hommes semble plus être à l'aidé. L'homme au monde se voit se poser d'interrogation sur son mental fort, avec ses objectifs de performance et d'exécution. Et au monde du travail traditionnel sa logique de valeurs, dans lesquelles les femmes et la production Y ne rentreront plus.
- La coopération et la synergie sont désormais bien entendus. Il est plus bonnet de considérer son adversaire comme une personne qui jouit de la consolidation et une coexistence comme un grand jeu à mener en commun.

Trends Tendances

08.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
---	-------------------------------------	---

	Trends Tendances 08.05.2014 Page: 99	Circulation: 26500 82e48a 426
---	---	---

DIDIER REYNDEERS CHEZ ALICHEC

Le ministre des Affaires étrangères a évoqué la relance économique devant les alumni de l'ichec, à Bruxelles.




▲ **Didier Reynders** discute avec **Willy Fetsu Guilfo**, président d'Allichec, et **Bruno du Bus de Warnaffe**, directeur chez Pullaecto Dewag et chargé de cours à l'ichec.

▲ **Alain Goergen**, directeur recrutement & sélection à la Police fédérale, **Martine Senechal**, responsable de la communication de l'ichec, et **Chantale Cabuy**, HR manager chez Colfinimmo.

Brigitte Chanoine, recteur de l'ichec, entourée par Marc Guilimot, président de la fédération des agents de Belfius Banque (Fedabb), et Alain Prent, directeur de Belfius Etterbeek, ainsi que par Philippe Borremans, attaché de direction au Group S, et Chantal Jochems, secrétaire générale de Fedabb.



ENTREPRENDRE: LES HOMMES ET LES FEMMES

Quelques participant(e)s rencontrés au dernier Salon Entreprendre, à Bruxelles.




▲ **Aurélien Couvreur**, cofondatrice de Womanity, **Estelle Bourriez**, general manager de Bruxelles Pionnières, **Isabella Lenarduzzi**, managing director de Jump, et **Christine Lhoste**, secrétaire générale de l'UCML.

▲ **Nathalie De Taeye**, directrice du business centre Namur-Luxembourg-Brabant wallon chez ING, **Joëlle Lockman**, de l'agence de communication Decider's, et **Virginie Taittinger**, gérante de la maison de champagne Virginie T.

▲ **Marc Filipson**, fondateur de la Librairie Filigranes, la sénatrice **Marie Arena**, **Olivier Kahn**, fondateur du cabinet éponyme, et **Jean-Marie Conter**, président de l'IPCF.



©Auxipress

jobat.be
23.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.jobat.be 23.05.2014 Page:	Circulation: 11059 84cfa7 0
Coca-Cola Enterprises lanceert diversiteitsnetwerk: 'Mannen kiezen nog altijd welke vrouwen vooruit mogen' Meer vrouwen op de werkvloer, en dan vooral in managementfuncties en aan de bedrijfstop. Met dat doel lanceert Coca-Cola Enterprises een diversiteitsnetwerk voor werkgevers. "Want vrouwen denken nog altijd te weinig aan zichzelf." In België wordt niet meer dan 11 procent van alle bestuursfuncties bij bedrijven ingenomen door vrouwen. Coca-Cola Enterprises doet het een stuk beter sinds het werk maakt van een diversiteitsbeleid. In 2009 was 9 procent van het directiecomité er vrouw. Inmiddels is dat 40 procent. Het aantal vrouwen in managementposities bij Coca-Cola Enterprises is op vier jaar tijd geëvolueerd van 11 procent naar 23 procent. Tegen 2020 wil het bedrijf 40 procent vrouwen tewerkstellen.  Coke'ttes Om meer vrouwen aan de top te krijgen, promoot Coca-Cola Enterprises onder andere flexibel werken en richtte het de Coke'ttes op, een vrouwenetwerk van medewerksters die tonen dat carrière maken hen als gegoten zit en die als rolmodel worden uitgespeeld voor andere collega's. De Coke'ttes waren ook aanwezig tijdens het event waarop Coca-Cola Enterprises zijn diversiteitsnetwerk voorstelde. Minister van Werk Monica De Coninck startte de avond met een aantal persoonlijke bedenkingen over vrouw-zijn en carrière maken. "Ik heb altijd gedacht 'wat mannen kunnen, dat kan ik ook'. Ik had ambitie als jonge vrouw en ik wou die waarmaken. Alleen had je vroeger niet zoveel rolmodellen. Daardoor heb ik vaak tegen de gevestigde orde moeten stampen en duwen." Iedereen gelukkig? Op de vraag of quota een goede zaak zijn, antwoordt ze dat het in de politiek wel gewerkt heeft. "Een derde van de kandidaten op de kieslijsten moet van hetzelfde geslacht zijn. Dat is een kritische massa. Eens je met zoveel bent, verandert de groepscultuur. Het andere geslacht is dan niet meer zo dominant, waardoor er wel rekening met je moet worden gehouden. Dat toont zich ook. Toen er minder vrouwen politiek actief waren, was er ook minder aandacht voor thema's zoals kinderopvang." Het zijn duwtjes in de rug die vrouwen nog altijd kunnen gebruiken, meent de minister. "We kiezen nog altijd te weinig voor onszelf. Ik denk dat het met opvoeding te maken heeft. Als vrouw word je geleerd dat je je best moet doen om iedereen gelukkig te maken. Dat wringt met leiding geven. In die positie moet je wel keuzes maken, knopen doorsnijden, waarbij de ene wint en de andere verliest." <i>"Als vrouw had je vroeger niet veel rolmodellen. Daardoor heb ik vaak tegen de gevestigde orde moeten stampen." (Monica De Coninck, minister van Werk)</i>		

jobat.be
23.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.jobat.be 23.05.2014	
Diversiteit		
Toch ziet ze een mooie toekomst weggelegd voor de vrouw en voor meer diversiteit in het algemeen op de werkvloer. "Om voldoende te produceren en genoeg personeel te vinden, zullen bedrijven wel werk moeten maken van diversiteit. Ze zullen iedereen aan de tak moeten laten komen."		
Diversiteit staat nochtans al op de agenda van veel werkgevers, het gaat alleen traag. Dat blijkt uit een recente studie van consultant PricewaterhouseCoopers. Die zegt dat, als we aan dit tempo doorgaan, pas over 25 jaar een op de drie nieuwe ceo's een vrouw zal zijn. Aangezien ceo's vaak intern worden gerekruteerd, ligt de uitdaging bij het laten doorstromen van vrouwen naar het middenmanagement. Zonder een brede basis in het middenkader blijft het moeilijk om meer vrouwen aan de top te krijgen.		
Vergeten tussenlaag		
Volgens Etienne Gossart, vice-president sales & marketing bij Coca-Cola Enterprises wordt net de 'tussenlaag' wel eens vergeten als het over diversiteit gaat. "Bedrijven maken eerst werk van meer vrouwen aan de top, want dat is goed voor het imago. Daarna begint de vervrouwelijking van onderuit, want daar zijn meer functies en is het gemakkelijker om vrouwen in te schakelen. Aan het middenmanagement komt men daarna vaak niet meer toe." Wie dat goed beseft, is Veerle Naets, voorzitter van Twice, het vrouwenennetwerk bij Total Petrochemicals. "Wij streven naar 22 procent vrouwen in onze senior executives. We komen van 6 procent. Gemakkelijk wordt dat niet. In de pool waaruit we rekruteren is maar 12 op de tien werknemers vrouw."		
Over heel het bedrijf mist Total op 30 procent vrouwelijke werknemers. Dat is wel een haalbare kaart, meent Veerle Naets. "En een mooi resultaat in een erg technische omgeving. Maar om nog meer vrouwen te laten doorgroeiën, moeten we ervoor zorgen dat ze zich meer bewust zijn van wat ze kunnen, dat ze durven springen en zich niet laten tegenhouden."		
Carrières worden vaak bruusk afgeremd, zegt ze. "Een zwangere collega die veel reisde voor haar job, vroeg zich af of dat nog zou kunnen als ze kinderen had. Haar baas zag dit onmiddellijk als een teken dat ze haar carrière wou opzijzetten voor haar gezin. Terwijl ze gewoon een oplossing zocht, een manier om zich te organiseren..."		
Machtsstrijd		
Volgens Isabelle Lenarduzzi, oprichtster van het vrouwenennetwerk JUMP, is er nog altijd een machtsstrijd aan de gang. "Toen ik JUMP startte, waren er veel bedrijven die het probleem zelfs niet zagen. 'Vrouwen werken toch', kreeg ik te horen. Ja, maar hoe zijn ze verdeeld binnen het bedrijf? Ik heb ook de indruk dat gender steeds minder een prioriteit wordt in het diversiteitsdebat. Alle aandacht gaat nu naar leef tijd."		
Ook Monica De Coninck herkent signalen van die machtsstrijd. "In veel bedrijven bestaat een kleine groep mannen welke vrouwen vooruit mogen gaan, op basis van criteria die diezelfde mannen opstellen."		
Atlas Copco probeert het anders aan te pakken. "Als je een vacaturetekst laat opstellen door een man, is het normaal dat die tekst mannelijke trekken vertoont", zegt Kristlian Vandenhoude, vice-president HR. "Onder andere om die reden werken		

©Auxipress

jobat.be
23.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.jobat.be 23.05.2014	
we niet langer met vaste carriërepaden. We volgen de omgekeerde weg. De organisatie trekt de krijtlijnen, de werknemers bepalen hoe ze daarbinnen spelen. We laten hen zelf initiatief nemen wat betreft ontwikkeling en carriërekansen."		
Interne jobmarkt		
Om dat mogelijk te maken, creëerde Atlas Copco een interne jobmarkt. "Het nadeel daarvan is dat het niet voor iedereen duidelijk is hoe die werkt", vertelt Kristian Vandenhoult. "Om dat duidelijk te maken, gebruiken we getuigenissen van werknemers, de helft van vrouwen overigens, die hun ervaringen delen en collega's aanzetten om hun loopbaan zelf in handen te nemen."		
Dat het allemaal de moeite loont, wil Monica De Coninck tot slot nog kwijt met deze anekdote. "De hotelketen Accor stelde vast dat de hotels met een vrouwelijke directeur hogere kwaliteitsscores kregen van hun gasten. Maar hoe ze ook probeerden, het lukte niet om via de normale weg meer vrouwen te rekruteren. Uit de procedures kwamen stevast mannelijke kandidaten naar voren. Tot men een softwareprogramma gebruikte om anoniem te solliciteren. Dan lukte het plots wel."		
(ww)		

La Meuse
30.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
La Meuse (éd. Namur) 30.05.2014 Page: 43 Circulation: 2800 8517b 342		
		
ENTREPRENDRE WWW.WOMENINBUSINESS.BE Un nouveau portail pour les femmes entrepreneurs en région bruxelloise Une étude sur l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles, effectuée à la demande de la Ministre de l'Economie et de l'Emploi, Céline Fremault, a récemment révélé le besoin de mieux faire connaître les différentes initiatives en matière d'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. C'est dans cet objectif qu'une plateforme de soutien aux femmes qui entreprennent, www.womeninbusiness.be, vient d'être lancée. D'après cette étude, en 10 ans (2002-2012), le nombre de femmes exerçant un emploi a progressé de 21% en région bruxelloise. En 2012, si quelque 188.000 femmes bruxelloises en âge de travailler occupent un emploi, 28% des femmes bruxelloises étaient mairies (Sources : SPF Economie). Une femme bruxelloise sur trois n'a pas d'emploi, n'est ni au chômage, ni étudiante. De plus, à propos de l'entrepreneuriat au féminin à Bruxelles, on apprend que 28% des indépendants sont des femmes (31% en Belgique) (Sources : SPF Economie). de chaque réseau de femmes entrepreneurs (Jump Bruxelles Pionnière, ...). Il partage des témoignages, des études ou vidéos sur l'entrepreneuriat féminin et apporte des réponses aux principales questions des femmes qui veulent entreprendre à Bruxelles. Enfin, précisons que l'étude réalisée par impulsebrussels révèle différentes difficultés auxquelles les femmes qui veulent entreprendre sont confrontées, à savoir la peur du risque, le manque de formation spécifique (la demande des femmes entrepreneurs belges en matière de formations est réelle dans certains domaines, particulièrement financier, juridique, commercial et RH), l'accès au financement (en cause : le manque d'actifs auxquels les prêteurs portent de la valeur comme l'expérience, les ressources, la trésorerie, les garanties) ou encore l'importance des réseaux et l'absence de modèles (le modèle traditionnel de l'entreprise reste aujourd'hui essentiellement masculin). Women in Business, le portail pour femmes entrepreneurs à Bruxelles Pour pallier à ce manque de visibilité des actrices de l'entrepreneuriat féminin, la ministre a fait appel à impulsebrussels, l'agence bruxelloise pour l'entreprise, afin de créer une plateforme virtuelle rassemblant les différentes initiatives existantes pour accompagner les femmes entrepreneurs. Ce site internet, « Women in Business », à pour aspiration de devenir une vitrine de l'entrepreneuriat au féminin. Ce portail rassemble toutes les offres existant spécifiquement pour les femmes qui ont envie de créer leur entreprise. Géré par impulsebrussels, il rend visible les actions de chaque association de soutien aux femmes, de chaque incubateur,		
©Auxi press		

La Capitale
30.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
La Capitale 30.05.2014 Page: 43 Circulation: 12500 85124a 300		
La Meuse, La Meuse (éd. Namur), La Nouvelle Gazette, La Province, Nord Eclair No. of publications: 6		
ENTREPRENDRE WWW.WOMENINBUSINESS.BE Un nouveau portail pour les femmes entrepreneurs en région bruxelloise Une étude sur l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles, effectuée à la demande de la Ministre de l'Economie et de l'Emploi, Céline Fremault, a récemment révélé le besoin de mieux faire connaître les différentes initiatives en matière d'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. C'est dans cet objectif qu'une plateforme de soutien aux femmes qui entreprennent, www.womeninbusiness.be, vient d'être lancée. D'après cette étude, en 10 ans (2002-2012), le nombre de femmes exerçant un emploi a progressé de 21% en région bruxelloise. En 2012, et quelque 188.000 femmes bruxelloises en âge de travailler occupaient un emploi, 38% des femmes bruxelloises étaient inactives (Source : SPF Economie). Une femme bruxelloise sur trois n'a pas d'emploi, n'est ni au chômage, ni étudiante. De plus, à propos de l'entrepreneuriat au féminin à Bruxelles, on apprend que 28% des indépendants sont des femmes (33% en Belgique) (Source : SPF Economie). Pour pallier à ce manque de visibilité des actrices de l'entrepreneuriat féminin, la ministre a fait appel à impulse.brussels, l'agence bruxelloise pour l'entreprise, afin de créer une plateforme virtuelle rassemblant les différentes initiatives existantes pour accompagner les femmes entrepreneurs. Ce site Internet « Women in Business », a pour aspiration de devenir une vitrine de l'entrepreneuriat au féminin. Ce portail rassemble toutes les offres existant spécifiquement pour les femmes qui ont envie de créer leur entreprise. Grâce à impulse.brussels, il rend visible les acteurs de chaque association de soutien aux femmes, de chaque incubateur, de chaque réseau de femmes entrepreneurs. impulse.brussels a fait parager des témoignages des étudiantes ou diplômées sur l'entrepreneuriat féminin et apporte des réponses aux principales questions des femmes qui veulent entreprendre à Bruxelles. Enfin, précisons que l'étude réalisée par impulse.brussels révèle différentes difficultés auxquelles les femmes qui veulent entreprendre sont confrontées, à savoir la peur du risque, le manque de formation spécifique (la demande des femmes entrepreneures belges en matière de formations est réelle dans certains domaines, particulièrement le juridique, commercial et RH), l'accès au financement (en cause : le manque d'actifs auxquels les prêteurs portent de la valeur comme l'expérience, les ressources, la trésorerie, les garanties) ou encore l'importance des réseaux et l'absence de modèles de réussite traditionnels de l'entreprise (notre société d'aujourd'hui est essentiellement masculine). Women in Business, le portail pour femmes entrepreneurs à Bruxelles  		

Victoire (Le Soir)

31.05.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
victoire Liberté, égalité, PATERNITÉ <i>En dix ans, le nombre d'hommes qui prennent un congé parental a décuplé. C'est une évolution. Mais elle est lente: les pères qui font le choix de privilégier leur vie familiale à leur carrière au profit de celle de leur épouse, restent ultraminoritaires.</i> PAR PHILIPPE BERKENBAUM PHOTOS LAETIZIA BAZZONI Frédéric et Wallis se sont connus à l'âge de 14 ans et mariés à 19. Ils étudiaient encore quand est née leur première fille. Lui pour devenir instituteur, elle économiste. Pendant trois ans, on s'est organisés, raconté-t-il. Quand notre deuxième enfant s'est annoncé, j'avais commencé à enseigner, ma femme achevait ses études. J'étais plus inquiet, elle voulait faire carrière. Nous avons décidé que je resterais à la maison pour s'occuper des petits. Je me suis mis en disponibilité de l'enseignement. C'était au milieu des années 80. Cinq enfants plus tard, Wallis a travaillé au cabinet du Premier ministre français puis à la Commission européenne. Frédéric n'a jamais repris les cours. Ce qui au début devait être un partage des tâches en fonction des compétences, des envies et des disponibilités de chacun a tourné au renversement des rôles. 		

©Auxipress

Victoire (Le Soir)
31.05.2014

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Victoire (Le Soir)
31.05.2014

auxipress
giving sense to media

Ma femme s'est rendue totalement disponible aux exigences de son très bon patron professionnel et moi, je suis devenu l'homme au foyer qui fait tout pour lui faciliter la vie. C'est-à-dire récupérer des enfants et des tâches ménagères. Ce père pionnier s'est longtemps senti observé comme une botte-rène. Par sa famille, ses amis, la société tout entière. Trente ans plus tard, when lui, la situation n'a pas beaucoup évolué. Je suis étonné de constater que chez les femmes, notamment dans de nombreux emplois autour de nos enfants, la plupart des hommes préfèrent que leur femme ne travaille pas.

Lorsqu'un débat de cette année, le vice-chancelier et super-ministre de l'économie allemand Sigmar Gabriel promet de réserver tous ses mercredis après-midi à sa fille de 2 ans pendant que son épouse travaille, il s'attire les foudres d'une partie de l'opinion. La presse le qualifie de *misérabiliste à temps partiel*. "Die Welt" ose même commentaire: *scandale*. Ceux qui veulent fuir une grande carrière dans la politique, les affaires ou le sport, savent que cela ne peut nuire qu'à leur engagement à 100%.

Les stéréotypes ont la vie dure
Que les pères du 21^{ème} siècle investissent plus que leurs aïeux la sphère domestique ne fait pas de doute. Ils sont plus proches de leurs enfants, les conduisent à l'école, changent les couches, se lèvent la nuit pour donner le biberon. Parfois, ils laissent le pied de l'accélérateur professionnel au profit d'un meilleur équilibre entre travail, vie familiale et gestion du ménage. Il y a en plus que seule une infime minorité franchit volontairement.
Certes, en dix ans, explique l'Onem, le nombre d'hommes qui prennent en charge parental a décuplé. Mais cela n'en fait toujours que 14,3 pour 1000 salariés alors que côté femmes, le rapport est de 1 pour 20. La progression s'explique surtout par les *assouplissements successifs qui ont été apportés au dispositif*, commente-t-on à l'Onem. Extension du congé à 4 mois contre 3 auparavant, âge

"Le poids de la famille et de la gestion de la maison repose toujours sur les épaules des femmes, bien qu'elles soient de plus en plus actives"

Isabella Lenzarduzzi,
fondatrice de Jump!

de l'enfant porté à 12 ans, introduction du 1/5e temps: c'est la formule qui fait reculer chez les hommes. On est encore loin d'un véritable *égalité*, constate récemment le secrétaire d'Etat aux familles, Philippe Courard. En 2012, près de 80% des congés à temps plein ou mi-temps étaient encore sollicités par des femmes. De plus en plus de parents ont eu de *l'initiative* d'investissement dans l'éducation de leurs enfants et la gestion du quotidien, ajoute le ministre, mais il y a encore de *nombreux freins*. Les stéréotypes ont la vie dure. La femme reste encore trop souvent *responsable* dans son rôle de mère et l'homme dans celui du pourvoyeur de revenus.

Fondatrice de Jump! ², qui milite pour plus de mixité dans les entreprises, Isabella Lenzarduzzi ne dit pas autre chose. Si les femmes ont pu révolutionner le marché du travail par leur arrivée massive, leur engagement professionnel n'a pas fondamentalement changé les *responsabilités au sein des couples* et des familles. Le poids de la famille et de la gestion de la maison repose toujours sur leurs épaules bien qu'elles soient de plus en plus actives. Elle voit tout de même des raisons d'espérer. La situation évolue depuis une dizaine d'années surtout en ce qui concerne les *voies aux enfants*. Mais on ne voit encore rien de la part.

Un rapport du *Fatherhood Institute*, think tank britannique qui interroge la place des pères dans la société, démontre pourtant que *quand les rôles sont réellement partagés*, les couples sont plus heureux et restent plus longtemps ensemble. Sans parler de l'impact positif sur les enfants eux-mêmes. >>

(1) Voir aussi l'expérience réalisée par Jump! et Bain & Company sur les "pères pionniers": www.jump.be.com

144

C'est, en millions d'euros, ce qu'a coûté le congé parental en 2013 au budget de l'Etat. En moyenne, 53.235 salariés en ont bénéficié, soit 5% de plus qu'en 2012 et 42% de plus qu'en 2008. Le quart seulement des bénéficiaires sont des hommes...

NE PAS CONFONDRE
Congé parental et congé de paternité. Les pères familiaux et les femmes peuvent prendre un congé parental lors de la naissance de leur enfant jusqu'à l'âge de 12 ans. Ils ont le choix entre bénéficier d'un congé de travail parental à 100% ou d'un congé parental à 50% ou 30% ou 10% ou 5% ou 3% ou 1% ou 0,5% ou 0,2% ou 0,1% ou 0,05% ou 0,02% ou 0,01% ou 0,005% ou 0,002% ou 0,001% ou 0,0005% ou 0,0002% ou 0,0001% ou 0,00005% ou 0,00002% ou 0,00001% ou 0,000005% ou 0,000002% ou 0,000001% ou 0,0000005% ou 0,0000002% ou 0,0000001% ou 0,00000005% ou 0,00000002% ou 0,00000001% ou 0,000000005% ou 0,000000002% ou 0,000000001% ou 0,0000000005% ou 0,0000000002% ou 0,0000000001% ou 0,00000000005% ou 0,00000000002% ou 0,00000000001% ou 0,000000000005% ou 0,000000000002% ou 0,000000000001% ou 0,0000000000005% ou 0,0000000000002% ou 0,0000000000001% ou 0,00000000000005% ou 0,00000000000002% ou 0,00000000000001% ou 0,000000000000005% ou 0,000000000000002% ou 0,000000000000001% ou 0,0000000000000005% ou 0,0000000000000002% ou 0,0000000000000001% ou 0,00000000000000005% ou 0,00000000000000002% ou 0,00000000000000001% ou 0,000000000000000005% ou 0,000000000000000002% ou 0,000000000000000001% ou 0,0000000000000000005% ou 0,0000000000000000002% ou 0,0000000000000000001% ou 0,00000000000000000005% ou 0,00000000000000000002% ou 0,00000000000000000001% ou 0,000000000000000000005% ou 0,000000000000000000002% ou 0,000000000000000000001% ou 0,0000000000000000000005% ou 0,0000000000000000000002% ou 0,0000000000000000000001% ou 0,00000000000000000000005% ou 0,00000000000000000000002% ou 0,00000000000000000000001% ou 0,000000000000000000000005% ou 0,000000000000000000000002% ou 0,000000000000000000000001% ou 0,0000000000000000000000005% ou 0,0000000000000000000000002% ou 0,0000000000000000000000001% ou 0,00000000000000000000000005% ou 0,00000000000000000000000002% ou 0,00000000000000000000000001% ou 0,000000000000000000000000005% ou 0,000000000000000000000000002% ou 0,000000000000000000000000001% ou 0,0000000000000000000000000005% ou 0,0000000000000000000000000002% ou 0,0000000000000000000000000001% ou 0,00000000000000000000000000005% ou 0,00000000000000000000000000002% ou 0,00000000000000000000000000001% ou 0,000000000000000000000000000005% ou 0,000000000000000000000000000002% ou 0,000000000000000000000000000001% ou 0,0000000000000000000000000000005% ou 0,0000000000000000000000000000002% ou 0,0000000000000000000000000000001% ou 0,00000000000000000000000000000005% ou 0,00000000000000000000000000000002% ou 0,00000000000000000000000000000001% ou 0,000000000000000000000000000000005% ou 0,000000000000000000000000000000002% ou 0,000000000000000000000000000000001% ou 0,0000000000000000000000000000000005% ou 0,0000000000000000000000000000000002% ou 0,0000000000

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



SOCIÉTÉ

" Ils sont éduqués sur le même pied d'égalité. Trop de gens élèvent leurs garçons comme des paches "

Richard, père d'Oscar et Sacha
LE PARTAGE 50/50

Daddy plane ! Daddy train ! Daddy taxi ! Tels furent quasiment les premiers mots d'Oscar, le fils aîné de Richard et Dominique, 9 ans aujourd'hui. Ça a été un électrochoc. J'ai compris que ma vie professionnelle n'était plus compatible avec ma vie de famille, raconte ce quadragénaire d'origine néo-zélandaise. Richard a longtemps travaillé dans les télécoms et la high-tech, où il a cumulé les responsabilités. Basé à Londres, son boulot le baladait aux quatre coins du monde. Jusqu'à sa rencontre avec Dominique et la naissance de leurs deux enfants, garçon et fille. Le couple s'installe à Bruxelles pour se rapprocher des parents de Dominique. Richard décroche un poste de directeur général dans une société internationale et voyage de plus belle. J'étais parti trois semaines sur quatre, confirme-t-il. Elle, de son côté, avait monté sa société de création de gâteaux sur mesure pour les grandes occasions. Ça démarrait bien. Et ce fut le défilé. Un jour, après des vacances passées comme un légume, j'ai décidé de changer radicalement de vie, poursuit Richard. Et de rejoindre Dominique. Dans sa société... et à la maison. Logique puisque tout se passe à domicile. Il m'a fallu deux ans pour trouver ma place. Le couple choisit de tout partager. Le boulot - elle à la création et au marketing, lui aux finances et à l'administration -, la gestion des enfants, les tâches ménagères. Chacun cuisine une semaine sur deux. Mes premières courses m'ont pris quatre heures, j'ai dit à Dominique: "C'est une totale perte de temps !" Elle m'a répondu: "C'est ce que tu penses de ma vie ?"

Ils sont désormais ensemble sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre, mais lui se sent parfois isolé... du reste du monde. La famille, la société ne regardent comme quelqu'un de différent. Même nos amis: les hommes n'aiment pas mon image "d'homme parfait" que leur brandit leur femme. À la sortie de l'école, les mamans des autres enfants se demandent ce que ce papa peut bien faire dans la vie.

Richard n'en a cure. Je vais grandir mes enfants, c'est fantastique. Et nous sommes très soucieux de les impliquer dans les tâches du ménage, de les éduquer sur le même pied d'égalité. Trop de gens élèvent encore leurs garçons comme des paches.

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



SOCIÉTÉ

Alan, père d'Adeline et Romain

SÉPARÉ ET ORGANISÉ

Alan et Bénédicte ont deux enfants de 6 et 4 ans. Lorsque la petite est née, sa maman prit la boutique bruxelloise d'un grand nom de la mode parisienne. *J'étais consultant indépendant, j'avais un peu levé le pilot pour emmener les travaux dans notre nouvelle maison, j'ai tout fait pour lui assurer en m'occupant de notre fille, raconte Alan. J'avais la chance d'être flexible. Bénédicte finissait plus tard et travaillait le samedi, mais compensait le matin et pendant son jour de congé. Et nous nous partageons la cuisine, les courses et la laverie, précise Alan. Nous sommes très en bon équilibre.*

Ce fut plus compliqué après la naissance du petit frère. *Pendant un an, Romain a connu des problèmes de santé qui demandaient une attention soutenue. Bénédicte a donc pris un congé parental à 1/5e temps pendant douze mois et changé de fonction, avec des horaires moins contraignants. Arrive une belle opportunité: son employeur lui propose la tête d'une boutique à Monaco! Ça ne se refuse pas. Elle part d'abord seule, le temps que l'année scolaire se termine pour l'aîné et de traverser une crise pour le petit. Pendant six mois, Alan garde les deux enfants à Bruxelles, où Bénédicte revient un jour par semaine. J'ai pris une nounou, reconnaît-il. Et beaucoup pratiqué le télétravail.* L'été venu, toute la famille se retrouve à Saint-Laurent-du-Var, où Bénédicte a trouvé un appartement proche de l'aéroport de Nice. Ensuite, pendant un an, c'est Alan qui fait la navette: trois jours de boulot intensif à Bruxelles, le reste du temps au soleil du Midi, tandis que Bénédicte a congé le mercredi. Professionnellement, ça marche très bien pour elle, tandis que lui met plutôt la sourdine. Sur le plan privé, c'est plus perturbant. Alors quand le couple finit par considérer que le sacrifice est trop grand et qu'en plus, cette expatriation n'est pas tenable financièrement, ils décident de rentrer... pour mieux se séparer.

Cela ne les a pas empêchés de s'entendre dans les détails sur la gestion des enfants. *Du soir 50-50, confirme Alan. Chacun les prend une semaine sur deux mais tous les samedis, ils sont chez leur père et tous les mercredis chez leur mère. Pour que chacun puisse s'accrocher une grosse matinée de temps en temps...*

"J'ai pris une nounou, et beaucoup pratiqué le télétravail"

©Auxipress

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

Victoire (Le Soir)

31.05.2014



SOCIÉTÉ

"J'étais perçu comme un homme qui ne fait pas carrière"

Vincent, père de Diego, Mathis et Lucie

UNE QUESTION D'ADAPTATION

Vincent et Christine n'avaient pas prévu d'enfant jusqu'à ce qu'ils fissent le choix de s'expatrier à Madrid, pour lui permettre à elle d'endosser de nouvelles responsabilités professionnelles en tant que directrice financière d'une société transnationale. Lui travaillait comme gestionnaire de projets informatiques et s'est laissé séduire par l'opportunité de découvrir un nouveau pays, une nouvelle langue, une nouvelle culture et d'acquiescer une expérience à l'étranger. Lorsque Christine tombe enceinte, le couple décide de rentrer pour qu'elle accouche en Belgique. Six mois plus tard, elle se voit proposer un nouveau poste à Paris. Cette fois, Vincent renonce à chercher un nouvel emploi pour pouvoir se consacrer totalement à son enfant et au foyer familial.

C'était une joie de le voir grandir et de changer de quotidien, dit-il. Du moment qu'on s'y retrouvait tous les deux. C'est manifestement le cas, même si Vincent se sent parfois jugé par l'entourage. Ce sont en général les mères qui ne travaillent pas. J'étais perçu comme un homme qui ne fait pas carrière... Mais j'avais d'autres centres d'intérêt.

Arrive un deuxième enfant suivi d'un nouveau retour en Belgique. Pendant deux ans, les deux parents travaillent à plein-temps. Mais quand arrive la petite dernière, Vincent choisit il nouveau de réduire la voilure. Il enchaîne les congés parentaux: trois mois à plein temps, un court mi-temps puis quinze mois à 4/5e. Aujourd'hui, il a épuisé les possibilités légales mais réconcilié sa carrière avec un emploi moins exigeant que par le passé. *J'étais chef de projet, je suis passé au développement, avec moins de responsabilités et des horaires plus flexibles.*

Christine, elle, poursuit un beau parcours de cadre supérieur qui lui impose des horaires tardifs. Vincent termine plus tôt et gère les enfants et la logistique. *À "l'heure des mamans", c'est moi qui suis les enfants à l'école, sourit-il. Il ne considère pas avoir vécu un renoncement ou un sacrifice, plutôt une adaptation. Le bon modèle est celui qui évolue au gré des circonstances, dans la détente et le dialogue permanent, conclut-il. Christine fait encore les courses et la cuisine: Dans certains domaines, une femme à la maison reste plus efficace! X*

©Auxipress

Knack
18.06.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
Knack	Knack 18.06.2014 Page: 28-32	Circulation: 122500 866732 2527
(B) REGERINGSFORMATIE  Wat moet Bart De Wever doen om de Walen te paaien? 20 adviezen uit Franstalig België		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Knack
18.06.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Knack
18.06.2014



giving sense to media



LEGGINGSFORMATIE

Marcel Sal
Vertrouwen Franstaligen winnen

Als De Wever in een federale regering stapte, heeft hij een immens probleem met zijn achterban. Want de Franstalige partijen willen ervoor zorgen dat De Wever nooit te ver kan gaan. Hij zou er trouwens bij willen zijn, de dag dat Bernard Luyten (Ls) de hoop gaat vertellen: "Ik, stop minder de PS in een federale regering." Hij liever dan ik. (Rucht)

MR als enige Franstalige partij in een pentapartijre federale regering is levensgevaarlijk. De Franstalige liberalen hebben maar 20 van de 85 Franstalige Kamerzetels. MR zal tens voor de Walen moeten binnenhalen, volge haar toewijding tot zo'n regering rechtvaardigen. Maar wat heeft De Wever te bieden? (Rucht) De Waalse onafhankelijkheid mischiem!

De Wever moet dringend ook een landshijstekken om het vertrouwen van de Franstalige publieke opinie te winnen. Hij komt over als iemand die de Franstaligen een kat in een zak probeert te verkopen, om die kat blijkt dan ook nog een menselijke. Je hoort Franstaligen vaak zeggen: "Il fait peur."

Isabella Lonerduzzi
Niet meer beschuldigen en verdelen

Ik wil niet dat N-VA aan de macht komt. Ik ben niet met hem met het idee van een groot Belgisch met op achtergrond verspreide regio's. N-VA benadrukt de verschillen, terwijl we met de gemeenschappelijke verantwoordelijkheden in de verkiezingen zetten. Als Britse heggrij ik ook niet dat ze de specifieke identiteit van de Britse regio's niet respecteren en ons willen doen laten fusen een van beide gemeenschappen. Om het vertrouwen van de Franstaligen te winnen, moet dat gedrag van beschuldigen en verdelen moeten veranderen. Ik heb er weinig vertrouwen in dat zoets zal gebeuren. Het einde van België blijft het doel van N-VA. Toch vind ik het spijtig dat de Franstalige politici al voor de verkiezingen aankondigden dat ze niet met N-VA wilden praten. Dat is weinig democratisch. Het ander discussie kan ook interessant zijn. Zo apprecieer ik wel dat N-VA werk, inspanning en verantwoordelijkheid weer centraal wil zetten in de samenleving.

Christian Laporte
Focussen op het sociaal-economische

Een hardnekkig probleem blijft: in Franstalig België wordt enorm gefocust op de statuten van N-VA, met het separatisme op loop. Als we ons toespitten op het sociaal-economische programma van Bart De Wever wel een gelijkgevoel kunnen vinden om de andere kant van de toelagen. Er zijn wel wat Franstaligen die hopen dat er verandering moet komen, zonder te vervallen in tegenpartij-scenario's.

Wat op: ik zal N-VA nooit volledig volgen in haar analyses van Wallonië, maar het op zekere langte moet ze wel gelijk over het centralisme in bepaalde delen van Wallonië. Sommige industriële takken, zoals Henegouwen en Luik, maken echt deel uit van de PS-staat. Steeds meer Franstaligen vinden dat de ideeën van Bart De Wever en zijn partij op zijn minst bestuderen moeten worden, een aan een ander Wallonië en Brussel te bouwen. Vooral bij MR, maar ook bij CDH zijn zulke statuten te vinden. Al moet Bart De Wever focussen op het sociaal-economische beleid. Als hij over een nieuwe staatsvorming begint, belanden we weer bij de tripartij.

Christian Behrendt
Geen nieuwe communautaire eisen

De eerste staatsvorming moet eerst hemelen voor er sprake kan zijn van een nieuwe communautaire eisen. De deelparlementen zullen de volgende vijf jaar de handen vast hebben met de uitvoering van de staatsvorming. Voeg daarbij dat het federale niveau voor een enorme budgettaire opgave staat. Dat is geen anti-N-VA-standpunt, maar gewoon een kwestie van gezond verstand. We hebben geen tijd om te praten over nieuwe hervormingsvoorstellen.

De nieuwe communautaire eisen van N-VA betreffen vooral de sociale zekerheid. Maar daarmee raken we aan de kern van België. De solidariteit tussen de Belgen is de essentie, de rechtsverhouding van het bestaan van de Belgische staat. Zonder die solidariteit heeft België geen zin meer. Als we niet een samenleven, waarom dan nog samenleven? Samen de hoegenaamdheids en de formaliteiten behouden, tegen volbragen individualistische, maar ook een publiek project.

François Brabant
Afzweren wat wezenlijk is voor N-VA

In de leraarskamer van de school, waar mijn vriendin werkt in Ciney, met me een een links arbeidersmilieu, vond De Wever vorig week nog vergelijken met Adolf Hitler. Het wantrouwen van de Walen tegenover De Wever is immens. Tegelijk is er een significante minderheid die De Wever ziet als een middel om Wallonië uiteindelijk te vrijmaken van de heerschappij van de PS.

Maar om zich aanvaardbaar te maken voor grote groepen Walen zal De Wever alles wat wezenlijk is voor zijn partij moeten afwerpen. Kan hij dat? Het streven naar Vlaamse onafhankelijkheid blijft toch de bestaansreden van N-VA. Ook op sociaal-economisch vlak gaan er om kloof. N-VA is veel rechtsmer dan MR, die geldt als de meest rechtse Franstalige partij, de kleine Parti Populaire buiten beschouwing gelaten.








Le Soir
11.07.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
Le Soir 11.07.2014 Page: 19 Circulation: 71593 87771a 647		
LE SOIR		
Faut-il inciter les femmes à devenir mères plus tôt ?		
Cinq pour cent des mères ont 40 ans quand elles accouchent. Des spécialistes avertissent des difficultés et incitent à penser bébé avant 35 ans. Un discours qui hérisse certaines féministes.		
Progès de la médecine et émancipation féminine, l'équation parfaite pour les femmes d'aujourd'hui désireuses de bâtir leur carrière avant de se consacrer à un enfant aux alentours de la quarantaine ? Pas si vite, avertissent les spécialistes. Le mensuel français <i>Causeur</i>, magazine plus féministe que féminin, a publié dans son dernier numéro les résultats d'un sondage sur les connaissances des femmes quant à leur fertilité. Conclusion : 85 % des femmes estiment qu'avec les progrès de la médecine, on peut décider d'avoir un enfant à 40 ans. Et 69 % d'entre elles souhaitent entre 40 et 50 ans le moment à partir duquel il devient difficile de concevoir. Et <i>Causeur</i> de numérer ses lectrices à la réalité : à 40 ans, une fécondation in vitro n'aboutit que dans 9 % des cas. Et dès 35 ans, 50 % des femmes n'arriveront pas à avoir un enfant.	<i>coût d'être que faire des enfants tard, ce n'est pas bon. Parce que c'est plus difficile, parce qu'il y a des complications. Finalement, les femmes décident. Mais nous ne devrions plus nous retrouver face à des femmes qui nous disent "Je ne pourrais pas que ça allait être si difficile". On idéalise la PMA, mais ce n'est pas la solution miracle. C'est une souffrance énorme pour les couples, dont plusieurs ne résistent pas. Et quand on occasionne les séjours, ça fait parfois faire le deuil d'un enfant. La PMA coûte une fortune mais celles qui ont de réels problèmes physiologiques ne qui n'avaient pas trouvé le bon partenaire avant, on ne voit pas les pénalités. Mais il faut pouvoir dire que faire un enfant naturellement à 30 ans, c'est mieux qu'une PMA à 40 ! »</i>	Un discours qui, à l'instar de l'enquête de <i>Causeur</i>, exaspère Liabella Lavarduzet de Jump, lobby européen qui promeut la place des femmes dans l'entreprise : « Cela fait partie des discours culpabilisants pour la femme. Bien sûr qu'il faut informer les femmes sur les risques. Mais nous faire peur ne fera pas de nous des mères épanouies. Il y a presque des relents puritains dans ce genre de propos. "Si vous voulez être mère, et je sais que vous voulez toutes l'être, faites vos enfants plus tôt". Et si je ne suis pas prête ? » Plus que la carrière, c'est davantage le besoin de « se trouver » qui
En Belgique, une jeune maman sur vingt a 40 ans et plus. Avec, souvent, procréation médicale assistée (PMA) et complications à la clé. Comme Hubert, spécialiste du service d'obstétrique de Saint-Luc, spécialiste des grossesses difficiles, soit au quotidien ses mères tardives, leurs leçons mais aussi leurs craintes, leurs épreuves et leurs souffrances. Et fait partie de ceux qui encourageaient les femmes à penser bébé plus tôt : « Il faut pou-	voir dire que faire des enfants tard, ce n'est pas bon. Parce que c'est plus difficile, parce qu'il y a des complications. Finalement, les femmes décident. Mais nous ne devrions plus nous retrouver face à des femmes qui nous disent "Je ne pourrais pas que ça allait être si difficile". On idéalise la PMA, mais ce n'est pas la solution miracle. C'est une souffrance énorme pour les couples, dont plusieurs ne résistent pas. Et quand on occasionne les séjours, ça fait parfois faire le deuil d'un enfant. La PMA coûte une fortune mais celles qui ont de réels problèmes physiologiques ne qui n'avaient pas trouvé le bon partenaire avant, on ne voit pas les pénalités. Mais il faut pouvoir dire que faire un enfant naturellement à 30 ans, c'est mieux qu'une PMA à 40 ! »	Un discours qui, à l'instar de l'enquête de <i>Causeur</i>, exaspère Liabella Lavarduzet de Jump, lobby européen qui promeut la place des femmes dans l'entreprise : « Cela fait partie des discours culpabilisants pour la femme. Bien sûr qu'il faut informer les femmes sur les risques. Mais nous faire peur ne fera pas de nous des mères épanouies. Il y a presque des relents puritains dans ce genre de propos. "Si vous voulez être mère, et je sais que vous voulez toutes l'être, faites vos enfants plus tôt". Et si je ne suis pas prête ? » Plus que la carrière, c'est davantage le besoin de « se trouver » qui
©Auxipress		

Le Soir
11.07.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Le Soir
11.07.2014



justifie aux yeux d'Isabella Lenarduzzi cette position de la maternité : « Si on fait des enfants plus tard, c'est aussi parce que les couples se forment plus tard. Car pour trouver le bon partenaire, il faut d'abord savoir qui l'on est. Et ça, c'est très difficile avant 35 ans ! Avant d'avoir expérimenté plein de choses... » Pour cette féministe engagée, il importe avant tout d'être « prête psychologiquement » pour décider d'avoir un enfant : « On n'a pas fait tout ce chemin pour être arrêtée par des considérations biologiques ! C'est une donnée, mais ça ne doit pas être la priorité. »

Loin des porte-drapeaux de la cause féministe et des avertissements scientifiques, Laura Merla, sociologue de la famille à l'UCL, pondère : « Je ne pense pas qu'une majorité de femmes décide consciemment d'avoir un enfant après 40 ans. L'allongement des études, la plus grande instabilité des couples, le maintien des femmes sur le

marché du travail, tout cela rend très difficile pour une femme de faire un enfant. Parce que ça envoie toujours un signal à l'employeur et que les politiques publiques ne sont pas encore suffisantes pour permettre de concilier vie privée et vie professionnelle. Ce qui vaut aussi pour les hommes, plus nombreux à vouloir s'inventer. Faire un enfant est d'abord un choix de couple et, parfois, c'est l'homme qui désire attendre... »

Le docteur Hubinont rejoint en partie ces propos et regrette que son discours soit mal accueilli par les féministes : « Inciter à faire des enfants plus tôt est perçu comme une marche-arrière. Alors que c'est aux pouvoirs publics de faire en sorte que les femmes puissent faire ce choix sans ambiguïtés. Mais il faut que les féministes nous soutiennent ! Le monde de l'entreprise est encore trop souvent dirigé par des hommes que les femmes enceintes ennulent. Et les féministes combattent du côté masculin ! Que les femmes arrêtent de considérer que la grossesse est une faiblesse, car c'est une force. » ■

ELODIE BLOGIE



©Auxipress

Elle.be
25.08.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.elle.be 25.08.2014 Page:	Circulation: 2957	8aa50e 4694

**C'est beau, c'est belge ?
NOTRE TOP 30 DES BELGES LES PLUS CONNECTÉES**



La twittosphère ne serait rien sans elles. Citoyennes engagées, analystes, artistes, sportives, leur vie virtuelle n'a rien d'un passe-temps. Les influenceurs du ELLE, ce sont elles.

30
Julia Vumilia Vira - Entrepreneuse

Elle.be
25.08.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 www.elle.be 25.08.2014	
---	--	---

25

Isabella Lenarduzzi - Entrepreneuse sociale, fondatrice de JUMP



@isabellajump
Klax: 61

Son truc: l'organisation d'événements citoyens, les formations et la communication sur les thèmes de l'emploi et de l'égalité des genres.

Sur son compte, on trouve: des questions de parité, d'égalité, de droits des femmes, des encouragements à l'entrepreneuriat et des conversations éclairantes, avec des tweets de choc.

24

Véronique Lamquin - Journaliste



Elle Belgique
01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Elle Belgique 01.09.2014 Page: 152-158	Circulation: 51000 8a6aef 2682

Vie-rtuelle

NOTRE TOP 30 DES BELGES les plus connectées

LA TWITTOSPHERE NE SERAIT RIEN SANS ELLES. CITOYENNES ENGAGÉES, ANALYSTES, ARTISTES, SPORTIVES, LEUR VIE VIRTUELLE N'ARIEN D'UN PASSE-TEMPS. LES INFLUENCERS D'ELLE, CE SONT ELLES.

POURQUOI ELLES?

Tout d'abord, elles sont connectées. Elles ont un compte sur les réseaux sociaux, elles ont une influence. Elles sont les plus connectées de Belgique. Elles sont les plus connectées de Belgique. Elles sont les plus connectées de Belgique.

30 **JAJA YUMILIA VIRA**
Entrepreneuse
Klout: 60
Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique.

29 **FLEXY VON TWITTER**
Bloggeuse
Klout: 60
Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique.

28 **ELIEN M.**
Bloggeuse
Klout: 61
Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique. Elle est la plus connectée de Belgique.

©Auxipress

[illegible]

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
marie claire maatschappij Marie Claire Vlaamse Editie 01.09.2014 Circulation: 10620 Page: 90-95 8a45ce 2663		
		

©Auxipress

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Marie Claire Vlaamse Editie 01.09.2014	
---	--	---

GOEIE PUNTEN VOOR WORKING MOM

Kinderen wier moeder hogere studies heeft gedaan, doen het beter op school. Maar mama's met een diploma hebben vaak een job, en dus minder tijd voor huiswerk. Marie Claire stelt hun rapport op. **TEERT AUDELAERD**

Zus, 16, kreeg 18/20 voor Frans. Net als haar zus Lina, 20, die in haar tweede Bachelor zit, haalt ze altijd uitstekende cijfers. Niet dat het allemaal vanzelf gaat. "Heel wat mensen vonden het verkeerd dat ik fulltime ging werken met twee dochters die ik in mijn eentje grootbracht. Maar ik heb nooit willen kiezen tussen werk en gezin. Mer veel lieke en een heel strakke organisatie kan je moeder zijn en toch voortdurend blijven werken", zegt Sara, 45 en industrieel ingenieur. Kers op de naam. Zo en Lina zijn bepaald geen uitzonderingen. Onderzoek bewijst het vooral kinderen uit minder bevoorrechte milieus doen het niet zo goed op school. Vandaar de vraag

of er een verband bestaat met het opleidingsniveau van de moeders. "Absoluut. Er is een duidelijk verband", zegt sociologe Delphine Chabliet. "Het hoger opgeleide moeder, hoe beter de kinderen het doen op school. Ook de opleiding van de vader speelt een rol, maar omdat het nog altijd vooral de moeder is die het schoolwerk opvolgt, is haar achtergrond het belangrijkste."

STUDIEHOOFD

Alexandra Adriaenssens, directrice van de dienst Gelijke Kansen van het Ministerie van de Franse Gemeenschap, is het daarmee eens: "De studies die ik bekomen heb, wijzen uit dat een kind beter presteert naarmate het opleidingsniveau van zijn moeder hoger is", zegt ze. Dat geldt mensen die beweren dat werkende vrouwen met een gezin slechte moeders zijn, wel om ons even na te denken. En de moeders die ervoor gekozen hebben om minder te gaan werken of thuis te blijven voor de kinderen, hebben ook geen

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.09.2014



maatschappij

EEN HOOG-
OPGELEIDE
VROUW
WEET HOE JE
MOET
STUDEREN, EN
GEEFT DAT
DOOR AAN
HAAR
KINDEREN

reden om zich er slecht bij te voelen: het is vooral hun eigen bagage die van belang is voor de opvoeding van de kinderen. Dat gezegd zijnde: andere onderzoeken, waaronder een studie door de Laval University in Canada ⁽¹⁾, tonen wel aan dat het niveau bij kinderen van wie de moeder werkt hoger ligt dan bij kinderen met een thuisblijvende mama. Een belangrijk argument dus in het voordeel van de vrouwen die hun carrière niet hebben willen opgeven: een werkende moeder zou goed zijn voor de schoolprestaties van haar kinderen. Dat ze werkt, zelfs al is het meer dan 40 uur per week, heeft dus alleen maar een positief effect. "Een hoogopgeleide vrouw is over het algemeen iemand die een goede manier van studeren heeft en die kan doorgeven aan haar kinderen. Waarschijnlijk zijn alle leden van het gezin ook leergieriger, ondernemen ze meer culturele activiteiten en hebben ze vooral een rijkere woordenschat, wat kinderen een omgeving biedt die vruchtbaar is voor discussies over concepten en nuances. De schoolprestaties van een kind hangen enorm af van de culturele rijkdom van zijn omgeving, meer dan van zijn IQ of van de materiële welstand waarin het opgroeit", zegt Isabella Lenarduzzi, de vrouw achter Jump, het professionele netwerk voor vrouwen.

Monique Chalude, een sociologe die gespecialiseerd is in human resources, gender en diversiteit, deelt die mening: "Sommige leerlingen hebben ouders die over hun beroepsleven praten en hun kinderen daardoor vertrouwd maken met de codes en regels van hun werk. Die leerlingen hebben dan een begrip, een ingangetje, een sociaal kapitaal waarmee ze makkelijker tewerkgesteld kunnen worden in allerlei beroepen. De werkende ouders geven hen ook het voorbeeld van een nieuw gezinsmodel, waarbij verantwoordelijkheden gedeeld worden en er een balans wordt gevonden tussen werk en privé. En bij die mentaliteitsverandering spelen de moeders een grote rol."

GEEN STRESS, MAAR BIJLES

Maar die goede schoolresultaten hangen ook af van een feilloze organisatie. "Een werkende moeder moet zich aan een heel strikt schema houden en allerlei strategieën uitwerken opdat het gezinsleven op rolletjes loopt", verduidelijkt Monique Chalude. Er is echt een heel strakke tijdsindeling voor nodig om alles onder controle te houden. "Wij hebben onze drie kinderen heel zelfstandig opgevoed en hen de nodige verantwoordelijkheden gegeven", vertelt Anne, 49, hoofd human resources. "Ze doen hun huiswerk alleen en ze weten prioriteiten te stellen. Elke zaterdag maken we de balans op. Natuurlijk gaat dat allemaal niet zonder stress. Toen mijn jongste problemen kreeg, heb ik onmiddellijk een coach aan huis laten komen." Uit de laatste studie van Educamo-Jump ⁽²⁾ blijkt dat het voor veel ouders niet haalbaar is om alle ballen in de lucht te houden zonder hulp van buitenaf. Die is er dan om de kinderen rechtstreeks te helpen (met bijles bijvoorbeeld), of om de ouders thuis meer vrije tijd te geven om aan de kinderen te besteden: een huishoudhulp, een kindermisje of een babysitter die helpt met hen naar school te brengen en op te halen, de maaltijden klaarmaakt of bij de kinderen blijft tot de ouders thuiskomen. Allemaal maatregelen om te voorkomen dat de goed geoliede machine stroef loopt.

Maar daar hangt natuurlijk een prijskaartje aan. "Alleen al aan hulp in de huishouding en twee maal per week bijlessen geven we elke week 300 euro uit", vertelt Anne. "We hebben het ervoor over om onze kinderen in een zo prettig mogelijke omgeving te zien opgroeien. Als we samen zijn, zijn we ook echt vrij en is er tijd voor culturele activiteiten. Ik zou minder kunnen werken,

MOEILIJKE OVER DE TAALGREN

Wat betreft de balans tussen werk en gezin is er een duidelijk verschil (bij zowel vaders als moeders) tussen Nederlandstalige en Franstalige ouders.

De Franstaligen (53%) ondervinden meer problemen dan de Nederlandstaligen (42%) bij de dagelijkse organisatie. Een aantal van hen had graag een werkgever gehad die meer open stond voor flexibele werkuren (54% van de Franstaligen, 33% van de Nederlandstaligen).

63% van de Franstaligen zou liever minder werken, tegenover 43% van de Vlamingen.

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.09.2014



maar ik heb niet gestudeerd om thuis te zitten. Ik heb geen zin om mezelf op te offeren omdat ik nu eenmaal een vrouw ben. Ik ben me ervan bewust dat dit alleen kan omdat we allebei goed verdienen - dat is een must als een werkende vrouw nog een beetje vrijheid wil hebben."

FLEXMAMA

Zo'n 40 % van de vaders en moeders vindt dat hun werk en het opvolgen van het schoolwerk van de kinderen niet met elkaar in balans zijn. Omdat de meesten zich niet de dure alternatieven van Anne kunnen veroorloven, kiezen sommigen voor een andere werkindeling waardoor ze meer bij de kinderen kunnen zijn. Dat kan flexitime zijn - vroeger beginnen en vroeger ophouden, of in het weekend werken om door de week 's avonds vrij te hebben - of te kunnen kiezen voor telewerk, waarbij ze één of meerdere

dagen per week thuis werken. Maar er zijn nog niet zo veel ondernemingen waar dit mogelijk is. En dan is er alleen een radicalere oplossing mogelijk - bijvoorbeeld van fulltime naar parttime overschakelen. In de meeste gevallen zijn het vrouwen die daarvan de dupe worden. Wat weet maar crisisbewijst dat ze dan wel een diploma mogen hebben, maar op het gebied van werken én een gezin hebben, maar weinig opties hebben. Van alle Belgische vrouwen die de kost verdienen werkt 44,3% deeltijds, en dat is meestal omdat ze meer tijd voor hun gezin willen hebben (bij de mannen is dat maar 9,5%). En 6 op de 10 vrouwen beweren dat het opvolgen van de schoolprestaties van de kinderen volledig op hun schouders rust. "Moeders voelen ▶

"DE SCHOOL-
PRESTATIES
VAN EEN KIND
WORDEN
MEER
BEPAALD
DOOR DE
CULTURELE
RIJKDOOM VAN
ZUN MILIEU
DAN DOOR
ZUN IQ"

ISABELLA LENARDUZZI
OPRICHTSTER JUMP

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Vlaamse Editie
01.09.2014



maatschappij



"WIJ WILLEN ERVOOR ZORGEN DAT
HUISWERK NIET MEER THUIS GEMAAKT
WORDT, WANT DAT WERKT
DISCRIMINEREND"

DELPHINE CHABBERT,
SOCIOLOGE BIJ DE GEZINSLIGA

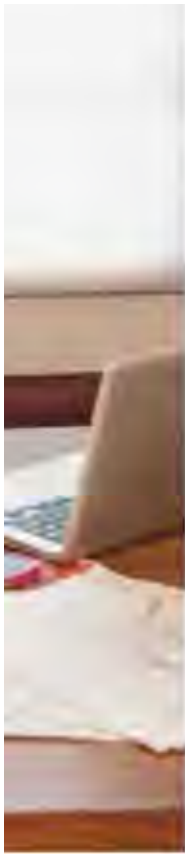
zich verantwoordelijk voor het succes van hun kinderen", zegt Isabella Lenarduzzi. "Er zijn heel wat werkende vrouwen die tijdens de examentijd minder uren werken, en anderen nemen helemaal vrij. De vaders maken zich minder druk: die vinden dat hun kinderen zelfstandig moeten zijn. Ze willen wel tijd aan hen besteden, maar alleen als ze zelf vrij zijn. Vaders voelen zich bezorgd, moeders voelen zich verantwoordelijk."

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Marie Claire Vlaamse Editie

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Marie Claire Belgique 01.09.2014	
 L'ÉCOLE, UN MONDE À DÉCODER A contrario, un enfant dont la maman a un faible niveau d'éducation a souvent un parcours scolaire difficile: « Lorsque les parents n'ont pas suivi d'études supérieures et/ou ont un revenu peu qualifié, tout va dépendre de l'ambition qu'ils auront pour leurs enfants, de l'importance qu'ils accorderont à leurs études. Il y a aussi également des critères déterminants dans la réussite scolaire des enfants », explique Monique Chalade. Mais généralement, le risque que ces enfants trouvent plus difficilement leur place est réel: « Le faible niveau d'études des parents les empêche de cerner le fonctionnement du milieu scolaire et donc d'interagir de façon adaptée avec leurs enfants. En cela, le degré de diplomation de la mère est un indicateur clair », confirme Claire, directrice d'école depuis 30 ans. Jaume, 12 ans, en est conscient: « Maman a arrêté l'école très tôt pour être apprentie coiffeuse. Pour mes devoirs, elle cale. Elle ne peut pas payer un prof particulier. J'ai pas de chance par rapport à mon cousin Célio dont la mère est une tête. » D'après Annie Bornefond et Danielle Mouraux⁽¹⁾, si ces enfants réussissent moins bien, ce n'est pas parce qu'ils sont moins intelligents: « Ce qui est en cause, ce ne sont pas les enfants eux-mêmes ni leur famille, ni l'école. C'est la relation qui s'établit entre famille et école. C'est l'écart plus ou moins profond qui sépare la culture de la famille et celle de l'école. Ce qui pose problème, c'est le passage de l'une à l'autre. Ça passer de la famille à l'école, c'est changer de monde, de manière de penser, de façon d'agir. C'est difficile à intégrer. » La transmission reste une clé essentielle. Que l'on soit père ou mère, même si une maman se met sans doute encore trop de pression: « C'est en lien avec notre culture encore très traditionnelle, qui voit tous les bonheurs et bienfaits dans le lien mère-enfant », commente Martin Wagemet, sociologue: « Je dois réussir à l'école pour rencontrer une femme qui a fait des études et qui va avoir un bon boulot. Comme ça, si on a un bébé, il sera très malin », nous dit Jaume. La vérité sort-elle de la bouche des enfants? ■ L'AVIS DE L'EXPERT « UN PARENT N'EST PAS UN PROF À LA MAISON » Marie Claire: Beaucoup de mères se sentent responsables de la réussite scolaire de leurs enfants. L'école prend-elle trop de place à la maison? Delphine Chabbert: Oui! Les devoirs, c'est l'apprentissage de l'autonomie. L'enfant doit les faire seul. Or, les parents, et essentiellement les mères, suivent souvent ce travail de près. Les inégalités sociales et scolaires en sont renforcées, voire démultipliées, puisqu'une mère moins scolarisée n'a pas les moyens d'encadrer son enfant. Une des revendications de la ligue des familles est de lutter contre l'échec scolaire en se battant pour que les devoirs ne soient plus faits à la maison. C'est discriminant. Un parent n'est pas un prof à la maison. Il faut combattre ça et donner toutes leurs chances à tous les enfants. Le plus important n'est-il pas l'intérêt que l'on accorde à la scolarité de son enfant? La meilleure façon de s'intéresser à la scolarité de son enfant, ce n'est pas de devenir son coach scolaire, mais de prendre le temps de dialoguer avec lui, de l'écouter, de l'encourager et de veiller sur lui. Il faut qu'il se sente soutenu. Le temps partiel, souvent choisi pour avoir du temps pour sa famille, est-il plus une contrainte qu'un choix? Oui, et c'est dramatique. Toutes les enquêtes européennes montrent que plus on s'éloigne du monde du travail, plus il est difficile d'y revenir. Or, qui dit temps partiel, dit pension partielle. Des dispositifs où les hommes peuvent s'investir dans les tâches éducatives et ménagères pour soutenir leur compagne doivent être créés. Il faut encourager l'emploi des femmes. Les mères, diplômées ou non, obligées de sacrifier leur métier pour leur famille, c'est d'une inégalité totale. Les pouvoirs publics doivent bouger, comme dans les pays du Nord. (1) Sociologie et éducation de Annie Bornefond et Danielle Mouraux, <i>La Ligue des familles</i>.		

Marie Claire Belgique

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
marie claire	Marie Claire Belgique 01.09.2014 Page: 90-95	Circulation: 17376 8a49b4 2983
enquête 		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Marie Claire Belgique

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Marie Claire Belgique 01.09.2014	
---	--	---



MÈRE QUI BOSSE = ENFANT QUI REUSSIT

Un enfant dont la mère a fait des études réussit mieux à l'école. Or, une mère diplômée a souvent un travail, donc moins de temps pour s'occuper du suivi scolaire de sa progéniture. Certaines ont adopté une organisation redoutable, d'autres aménagent leur temps de travail ou revolent leur carrière à la baisse.

BY DAKIRBELLA DE RONDE

Zné, 16 ans a obtenu 18/20 à son bilan de français. Comme sa mère Aline, 20 ans, en deuxième année à l'université, elle réussit haut la main depuis toujours. Pourtant, le pari n'était pas gagné. « Beaucoup m'ont dit qu'elle et moi n'allions pas garder un temps plein avec deux filles à élever seule. Mais jamais je n'ai voulu choisir entre boulot et famille. Avec de l'amour et une organisation en béton, on peut mener sa vie de mère en gardant un emploi épanouissant », explique Aline, 45 ans, ingénieure industrielle. C'est sur le plateau : Zoé et Aline sont loin d'être des exceptions. Car de nos jours des chercheurs est clair : ce sont surtout les enfants issus de milieux populaires et

défavorisés qui réussissent moins bien à l'école. D'où la question provocante de savoir s'il existe un lien entre le niveau d'éducation des mères et la réussite scolaire de leurs enfants. « Oui ! La corrélation entre le niveau d'études des mères et la réussite scolaire de leurs enfants est évidente », affirme Delphine Chubbett, sociologue. Plus le niveau de diplomation d'une maman est élevé, plus la trajectoire scolaire de la progéniture est positive. Celui du père joue un rôle aussi, mais comme c'est encore et toujours la maman qui s'occupe majoritairement du suivi de l'enfant, son background est primordial. »

LA BONNE MÉTHODE POUR ETUDIER

Même sans de cloche du côté de la direction de l'égalité des chances au Ministère de la Communauté française : « Toutes les études que j'ai consultées montrent que plus le niveau d'études de la mère est élevé, mieux l'enfant réussit », confirme Alexandra Adrienssens. ►

Marie Claire Belgique

01.09.2014

JUMP ASBL
JUMP 2
27075Marie Claire Belgique
01.09.2014

enquête

LA MOYENNE
SCOLAIRE
DES ENFANTS
DONT LA
MAMAN
TRAVAILLE EST
SUPÉRIEURE
À CELLE DE
CEUX DONT
LA MÈRE EST
AU FOYER.

De quoi faire réfléchir tous ceux dont le discours moralisateur et culpabilisant érige les femmes qui concilient métier et famille au rang de mauvaises mères. Et rassurer celles qui ont choisi de travailler moins ou de rester à la maison : c'est avant tout leur bagage qui est important pour l'éducation de leurs enfants. Cela dit, différentes enquêtes, dont une imposante étude menée par l'Université Laval, au Canada⁽¹⁾, montrent que la moyenne scolaire des enfants dont la maman travaille est supérieure à celle de ceux dont la mère est au foyer. Argument massue en faveur de celles qui ont choisi de ne pas sacrifier leur carrière : une mère qui bosse serait bénéfique pour le parcours scolaire de ses enfants. L'impact serait plus que positif, même chez ceux dont la maman travaille plus de 40 heures semaines. « Une femme qui a un haut niveau de qualification est en général quelqu'un qui a développé une bonne méthode pour étudier et peut donc la transmettre à ses enfants. C'est aussi une famille qui est probablement plus curieuse, qui pratique davantage d'activités culturelles et surtout qui a un vocabulaire plus riche, ce qui offre aux enfants un environnement plus stimulant avec des discussions sur des concepts et des nuances. L'aptitude scolaire d'un enfant dépend énormément de la richesse culturelle de son entourage, beaucoup plus que son niveau de Q.I. ou de la richesse matérielle dans laquelle il vit », constate Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau professionnel féminin Jump. Un avis que partage Monique Chalude, sociologue experte en ressources humaines, genre et diversité : « Certains élèves ont des parents qui leur parlent de leur vie professionnelle et leur transmettent la connaissance de ses codes et de ses règles. Ces élèves acquièrent une compréhension, une ouverture, un capital social, qui facilitera ensuite leur "employabilité", leur accès à divers métiers ou sphères de travail. Ces parents au travail leur montrent aussi de nouvelles formes familiales, notamment dans le partage des

responsabilités et de la conciliation vie professionnelle-vie privée. Et là, les mères ont un rôle à jouer dans le changement de mentalités ! »

UNE ORGANISATION EN BÉTON
QUI A UN COÛT

Cela dit, de bons résultats scolaires dépendent aussi d'une organisation sans faille. « Une mère qui travaille doit organiser son horaire de façon rigoureuse et élaborer des stratégies afin d'assurer le bon fonctionnement de la vie familiale », précise Monique Chalude. Une gestion du temps draconienne est souvent le sésame pour une vie quotidienne sous contrôle. « Nous avons autonomisé et responsabilisé nos trois enfants, explique Jeanne, 49 ans, directrice des ressources humaines. Ils font leurs devoirs seuls et hiérarchisent les priorités. On fait un bilan chaque samedi. La vie de famille ne doit pas être source de stress. Quand ma cadette a rencontré des difficultés, je n'ai pas hésité à recourir à un coach à domicile. » La dernière étude Educamo-Jump⁽²⁾ démontre que pour de nombreux parents, l'équilibre entre boulot et suivi scolaire serait inenvisageable sans une aide extérieure. Soit pour aider directement les enfants (cours particuliers) soit pour dégager du temps une fois à la maison et être plus disponible : titres-services pour le ménage, nounous ou baby-sitters pour les trajets à l'école et la préparation des repas en attendant le retour des parents... les méthodes adoptées ont pour but d'éviter tout couac dans une mécanique hyperréglée.

Mais cette organisation a un coût. « Rien que les titres-services pour le ménage et un coach scolaire deux fois par semaine, ça représente 300 € hebdomadaires, avoue Jeanne. Nous finançons ces extras pour que nos enfants aient un encadrement maximal. Du coup, quand nous

LES PARENTS NÉERLANDOPHONES
S'EN SORTENT MIEUX

En matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les ressentis des parents (pères et mères confondus) diffèrent entre francophones et néerlandophones. Les premiers (53 %) rencontrent plus de difficultés que les seconds (42 %) dans l'organisation quotidienne. Certains auraient d'ailleurs préféré avoir le choix d'un employeur sensible aux questions de la flexibilité horaire (54 % de francophones, 33 % de néerlandophones). Enfin, 63 % des francophones aimeraient travailler moins, contre 43 % parmi les Flamands.

Marie Claire Belgique

01.09.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Marie Claire Belgique
01.09.2014



les voyons, nous sommes tous dégagés de nos tâches et nous passons à des activités culturelles. Je pourrais travailler moins, mais je n'ai pas fait des études universitaires pour me retrouver à la maison. Pas question de me sacrifier sous prétexte que je suis une femme. Je suis bien consciente que ce n'est possible qu'en ayant des salaires importants, condition sine qua non à la liberté d'une mère qui travaille. »

TEMPS PARTIEL, TOUJOURS LE LOT DES MÈRES

Ils sont 40 % de pères et de mères à ne pas être satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et suivi scolaire des enfants. Comme la plupart ne peut s'offrir ces alternatives onéreuses, certains optent pour un aménagement du temps de travail qui permet d'assurer l'accompagnement des enfants : le flexitime – commencer tôt le matin pour

terminer plus tôt, ou travailler le week-end pour être libre les soirs de semaine – ou le télétravail – travailler à partir du domicile un à plusieurs jours par semaine. Mais ce sont les entreprises qui ont déjà adopté ces méthodes. Du coup, les solutions sont souvent plus radicales, comme quitter un temps plein pour un temps partiel. Et la majorité à en faire les frais sont... les femmes. Preuve qu'une fois leur diplôme en poche, leur marge de manœuvre professionnelle, par rapport à celle des hommes, est encore très limitée si elles désirent à la fois travailler et fonder une famille. Sur l'ensemble des femmes belges salariées, 44,3 % travaillent à temps partiel, le plus souvent pour s'occuper davantage de leur famille (contre 9,3 % des hommes). Et 6 femmes sur 10 estiment que toute la charge du suivi scolaire repose sur leurs

« L'APTITUDE SCOLAIRE D'UN ENFANT DÉPEND DAVANTAGE DE LA RICHESSE CULTURELLE DE SON ENTOURAGE QUE DE SON NIVEAU DE Q.I. »

ISABELLA LENARDOZZI,
FONDATRICE DE JUMP

Marie Claire Belgique

01.09.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Marie Claire Belgique
01.09.2014



enquête



« UNE DE NOS REVENDEICATIONS EST
DE LUTTER CONTRE L'ECHEC SCOLAIRE
EN OBTENANT QUE LES DEVOIRS
NE SOIENT PLUS FAITS À LA MAISON.
C'EST DISCRIMINANT. »

**DELPHINE CHABBERT, SOCIOLOGUE
À LA LIGUE DES FAMILLES**

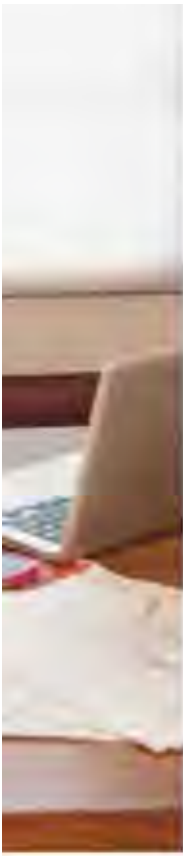
épaules. « Les mères se sentent garantes de la réussite de leurs enfants, comme Isabelle Lemauduzzi. Celles qui travaillent sont nombreuses à diminuer leur honore pendant les examens, d'autres prennent congé. Les pères sont plus cool. Ils considèrent que les enfants doivent être autonomes. Ils sont d'accord de leur consacrer du temps, mais uniquement dans leur plage de temps libre. Les pères se sentent concernés et les mères, responsables. »

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Marie Claire Belgique

01.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Marie Claire Belgique 01.09.2014	
 L'ÉCOLE, UN MONDE À DÉCODER A contrario, un enfant dont la maman a un faible niveau d'éducation a souvent un parcours scolaire difficile: « Lorsque les parents n'ont pas suivi d'études supérieures et/ou ont un revenu peu qualifié, tout va dépendre de l'ambition qu'ils auront pour leurs enfants, de l'importance qu'ils accorderont à leurs études. Il y a aussi également des critères déterminants dans la réussite scolaire des enfants », explique Monique Chalude. Mais généralement, le risque que ces enfants trouvent plus difficilement leur place est réel: « Le faible niveau d'études des parents les empêche de cerner le fonctionnement du milieu scolaire et donc d'interagir de façon adaptée avec leurs enfants. En cela, le degré de diplomation de la mère est un indicateur clair », confirme Claire, directrice d'école depuis 30 ans. Jaume, 12 ans, en est conscient: « Maman a arrêté l'école très tôt pour être apprentie coiffeuse. Pour mes devoirs, elle cale. Elle ne peut pas payer un prof particulier. J'ai pas de chance par rapport à mon cousin Célio dont la mère est une tête. » D'après Annie & Bonnefond et Danielle Mouraux⁽¹⁾, si ces enfants réussissent moins bien, ce n'est pas parce qu'ils sont moins intelligents: « Ce qui est en cause, ce ne sont pas les enfants eux-mêmes ni leur famille, ni l'école. C'est la relation qui s'établit entre famille et école. C'est l'écart plus ou moins profond qui sépare la culture de la famille et celle de l'école. Ce qui pose problème, c'est le passage de l'une à l'autre. Ça passer de la famille à l'école, c'est changer de monde, de manière de penser, de façon d'agir. C'est difficile à intégrer. » La transmission reste une clé essentielle. Que l'on soit père ou mère, même si une maman se met sans doute encore trop de pression: « C'est en lien avec notre culture encore très traditionnelle, qui voit tous les bonheurs et bienfaits dans le lien mère-enfant », commente Martin Wagemet, sociologue: « Je dois réussir à l'école pour rencontrer une femme qui a fait des études et qui va avoir un bon boulot. Comme ça, si on a un bébé, il sera très malin », nous dit Jaume. La vérité sort-elle de la bouche des enfants? ■ 1. <i>Enrichissez le matériel des parents par la réussite éducative de la famille des enfants</i>, Université Lyon 1, 2013. 2. <i>Travail, Éducation, Famille, avec le soutien de Sociologie d'État et de la Politique des Familles</i>. 3. <i>Antennes de la Famille</i>, 2011. 4. <i>Antennes de la Famille</i>, 2011. L'AVIS DE L'EXPERT « UN PARENT N'EST PAS UN PROF À LA MAISON » Marie Claire: Beaucoup de mères se sentent responsables de la réussite scolaire de leurs enfants. L'école prend-elle trop de place à la maison? Delphine Chabbert: Oui! Les devoirs, c'est l'apprentissage de l'autonomie. L'enfant doit les faire seul. Or, les parents, et essentiellement les mères, suivent souvent ce travail de près. Les inégalités sociales et scolaires en sont renforcées, voire démultipliées, puisqu'une mère moins scolarisée n'a pas les moyens d'encadrer son enfant. Une des revendications de la ligue des familles est de lutter contre l'échec scolaire en se battant pour que les devoirs ne soient plus faits à la maison. C'est discriminant. Un parent n'est pas un prof à la maison. Il faut combattre ça et donner toutes leurs chances à tous les enfants. Le plus important n'est-il pas l'intérêt que l'on accorde à la scolarité de son enfant? La meilleure façon de s'intéresser à la scolarité de son enfant, ce n'est pas de devenir son coach scolaire, mais de prendre le temps de dialoguer avec lui, de l'écouter, de l'encourager et de veiller sur lui. Il faut qu'il se sente soutenu. Le temps partiel, souvent choisi pour avoir du temps pour sa famille, est-il plus une contrainte qu'un choix? Oui, et c'est dramatique. Toutes les enquêtes européennes montrent que plus on s'éloigne du monde du travail, plus il est difficile d'y revenir. Or, qui dit temps partiel, dit pension partielle. Des dispositifs où les hommes peuvent s'investir dans les tâches éducatives et ménagères pour soutenir leur compagne doivent être créés. Il faut encourager l'emploi des femmes. Les mères, diplômées ou non, obligées de sacrifier leur métier pour leur famille, c'est d'une inégalité totale. Les pouvoirs publics doivent bouger, comme dans les pays du Nord. (1) Sociologie et éducation de service social et action politique à la Ligue des familles.		

L'Echo
04.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
L'Echo	L'Echo 04.09.2014 Page: 13	Circulation: 12983 86292f 228

Et pourquoi pas Laruelle à la Commission?



ISABELLA LENARDUZZI
fondatrice et Directrice générale de JUMP «Promoting gender equality, advancing the economy»

Le gouvernement de la Commission est composé de 28 commissaires. S'il y avait 9 femmes dans la dernière Commission, seules 4 femmes sont présentes par les États membres pour celle qui doit prendre le relais dans quelques semaines...

Le président Juncker est furieux. Il ne prévoit pourtant pas du parti le plus progressiste en la matière ni d'appartenir à la nouvelle génération de politiques qui ont mieux intégré l'équilibre nécessaire entre les femmes et les hommes aux postes de décision. Mais la pression de l'opinion et des médias n'a jamais été aussi forte! En plus, il serait malvenu de légitimer pour que les entreprises équilibrent davantage leur Conseil d'Administration sans donner le bon exemple...

Vous avez dit potiches?
J'entends déjà les remarques disant que cette pression populaire aboutira à placer des potiches. Toutes les études prouvent que les quotas en entreprise ou en politique augmentent sérieusement les compétences globales d'une équipe et renforcent sa performance.

Une étude réalisée sur les communes en Italie qui ont connu des élections obligatoirement paritaires (le système de la tirette), avant que ce système ne soit déclaré inconstitutionnel, a démontré que le niveau de qualification de leurs élus par rapport aux communes non concernées a fortement augmenté et que ce changement s'est maintenu dans le temps.

Alors pourquoi le MR ne propose-t-il pas Sabine Laruelle à la Commission? Cela serait bienvenu auprès de Juncker qui donnerait

probablement un portefeuille un peu plus important (il n'a pas envie de se faire battre sur la question du nombre de femmes ET sur l'importance des compétences qui leur sont attribuées!). Ce n'est pas parce que l'ex-Ministre des Classes moyennes a lâché la politique belge qu'elle n'est plus disponible pour de hautes fonctions à un autre niveau. Sans parler de la juste reconnaissance que le MR devrait avoir à son encontre pour la grande qualité de son travail et de son engagement. A ma connaissance, rien ne lui a été proposé par son parti depuis son départ, ce qui n'est ni malin ni humain. Laruelle à l'Europe, c'est aussi permettre à Beylades de rester en ambassade au gouvernement fédéral «au ras du sol» et de devenir bourgmestre d'Uccle.



L'ex-ministre des classes moyennes à l'Europe? Juncker apprécierait sûrement.
©PHOTO NEWS

M... Belgique

12.09.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	M... Belgique 12.09.2014 Page: 26-27	Circulation: 25000 8bc9bc 258
 INTERVIEW « AIDER LES FEMMES À FAIRE GRANDIR LEUR ENTREPRISE » Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale d'Isa-Media et de JUMP, fait partie des femmes « connues des médias ». Elle multiplie les initiatives qui visent à « mettre en avant son travail » et à donner l'occasion aux femmes « de se faire connaître ».		
Isabella Lenarduzzi : « Le vrai problème, ce n'est pas d'oser se lancer, pour une femme, mais c'est de parvenir à durer et à faire grandir son activité professionnelle. Pourtant, si les femmes étaient soutenues dans ce type de démarche, cela favoriserait aussi la création d'autres emplois. » M... Belgique : Mais toutes les femmes ne veulent pas devenir P-DG ? « Beaucoup de femmes sont indépendantes parce qu'elles veulent faire quelque chose d'intéressant (infirmière...). Mais pour moi, ce n'est pas de l'entrepreneuriat. Toutefois, c'est déjà très bien parce que cela crée de l'emploi. » I. L. : Le passage en société est si difficile ? Pourquoi ? « On manque, au niveau public, de structures qui accompagnent une femme ou petite indépendante qui voudrait un jour créer son SPRL ou une autre forme de société. Il n'y a pas non plus de réseaux de femmes cheffes d'entreprises qui accompagnent au développement		
et à la croissance. Ce serait aussi intéressant de les aider au niveau de l'investissement dans les exportations. » La femme cheffe d'entreprise est différente des hommes ? I. L. : « Les femmes tiennent avant tout à la qualité du travail et à la reconnaissance de celle-ci par les clients... avant de penser à la croissance. » N'y a-t-il pas un manque d'exemples et de femmes connues ? I. L. : « Si ! Il n'existe aujourd'hui que très peu de femmes qui ont lancé leur entreprise et qui sont connues. La plupart des femmes connues proviennent d'entreprises familiales où elles sont la troisième ou quatrième génération. » Votre quotidien est difficile ? I. L. : « C'est un combat permanent. Entreprendre demande un réel investissement : recherche de fonds, gestion d'équipe, recherche d'associé ou de partenaire. » ■ PROPOS RECUEILLIS PAR V.L.		

Peoplesphere

01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Peoplesphere (nl) 01.10.2014 Page: 51-52	Circulation: 3500 8e146e 1046



Mannen en vrouwen op de werkvloer: strijd der seksen of genderalliantie?

DOSSIER > Opinie

Ondanks alle studies die wijzen op de dwingende vereiste van een beter beheer van **ALLE** talenten op basis van verdienste (meritocratie) wanneer het aankomt op het waarborgen van de prestatie van een onderneming, is gelijkheid nooit echt een prioriteit geweest. Voor bedrijven die hierin investeren, is dit vaak een kwestie van imago, van maatschappelijke verantwoordelijkheid, of een verplichting opgelegd door de hoofdzetel. Zeldzaam zijn de ondernemingen die hiervoor menselijke en financiële middelen inzetten, duidelijke doelstellingen nastreven of de prestaties van hun acties evalueren.

Ondanks de groeiende verspreiding van de ondernemingen en het aantal bedrijven die uitstekende resultaten behalen, vinden we bij anderen een verzet dat beoogt het tegengaan van de acties voor meer gelijkheid te voorkomen. Deze natuur van het proces naar meer gelijkheid zijn

bijzonder aanwezig in bedrijven waar de troost van de bedrijfstekens niet sterk genoeg is of verschillende soorten getrouwen. Acties voor de m/v-verhouding zien hun belang daarin, hun trek naar resultaten wordt niet voldoende en niet uitgesloten, eveneens worden ondernemers of op

een zijspoor gaat, en het flagrant ontbreken van prestatie-indicatoren is veralgemeend. Het "top management" heeft dus een belangrijke rol in het bepalen van het verzet van anderen die zich betrekken tot een nieuwe benadering van meritocratie. Het daarom organiseren JUMP, met de nieuwste (Oca-Lets, voor de vijfde keer de prijs van de CEO ambassadeur van professionele gendergelijkheid "WoMen @ Work Award". De politieke elite van ons land heeft ook een doorlopende rol. De nieuwe Commissie Jansz zal uiteindelijk, en hopelijk al zijn ingevallen, een idee geven aan de politiek, het zal dus te meer zijn om een generatie van 40% te geven bij kortingsvrije bedrijven, als de instelling die het grootste deel van de tijd loopt (en het meest). België heeft sinds 3 jaar een wet betreffende de representativiteit die een minimum oplegt van 11% aan vrouwen

©Auxipress

Peoplesphere
01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Peoplesphere (nl) 01.10.2014	
---	--	---

...en in de halen van bestuur tegen 2018 .
Wij zitten nu op 17% ...).

**ZOU ER EEN STRIJD DER
SEKSEN BESTAAN OP
KANTOOR?**

Volgens de fictie geschiedschrijver
Curt Rice lopen alle studies aan dat acties ter
bevordering van professionele gelijkheid, va-
riëren met het stellen van kwantitatieve doel-
stellingen, het globaal competentieniveau van
een team geweldig verhoogt en de performan-
tie van de onderneming aanzienlijk bevordert.
Dit resultaat wordt bereikt door middel van
twee mechanismen. Bedrijven die zich inzet-
ten op het gebied van gendergelijkheid en
deze bedrijfscultuur versterken, trekken
meer vrouwelijke high potential aan (intern
en extern), wat resulteert in een verhoogde
concurrentie voor de posities met grote
verantwoordelijkheden en leveren een betere
selectie van leidinggevenden totaál. Het ho-
gere diversiteit binnen de teams betekent ook
meer invloed op de bedrijfscultuur die hier-
door meer inclusief wordt en verspreid raakt
van het waarden van deze filosofie. Wat

waar is in de samenwereld is dit ook in de po-
litiek. Zoals terugkijkend werd door een studie
over gemeentebesturen in Italië die verplichte
paritaire verkiezingen hebben gekend (het ri-
waars), vasten dit systeem ingevoerd
tegelijk ook worden verklaard. In de gemeenten
die dit systeem hebben toegepast, is het niveau
van de kwalificaties van hun verkozenen hoger
in vergelijking met niet-betrokken gemeenten
en is deze superioriteit behouden.

Volgens Curt Rice zijn ondernemings mana-
gers de eerste dachtvaarders van deze kwant-
teitsproef. Niet alleen deze maar vooral
de ondernemers presterende mannen. Over
wonder dus dat ze een negatieve perceptie
veranderen naar diversiteitsmaatregelen.
Ze worden al te vaak bijgetreden door vrou-
wen die liever leren blijkt dat ze deze uitma-
ken van de « dominante » groep en dat ze
geen nood aan ondersteuning in hun carrière
hebben of nodig hadden. Helaas, al te veel
vrouwen zijn niet geïnteresseerd en begre-
pen dus ook niet de nut van de genderge-
lijkheid wat als gevolg dat ze niet solidair zijn
met de mannen en vrouwen die een meer
divers en inclusief leiderschap vooropstellen.

Om te communiceren dat de weg naar gelij-
heid zowel mannen als vrouwen aantrekt,
hebben we beslist om de slogan van JUMP
te veranderen van "Empowering women, ad-
vancing the economy" naar "Promoting gen-
der equality, advancing the economy." en
hebben we dit doorgetrokken naar al onze
producties. We hebben ook de Woman's
Academy omgedoopt tot JUMP Academy en
hebben nu ook workshops over gelijkheid aan
voor groepen van uitsluitend mannen, even-
wel niet behoud van ons bestaand aanbod
aan workshops voor loopbaanontwikkeling
van vrouwen.

JUMP wil geen strijd der sekten op kantoor.
Denken is daar binnen te iets systeem in
stand houden dat gebaseerd is op machts-
verhoudingen. Dit model gebaseerd op het
paternaat moeten we vernieuwen en ver-
vangen door respectvolle en duurzame part-
nerschapsrelaties, om geboorte te geven aan
innovatieve en performante bedrijven die nu-
mer hijden tot een meer solidaire en duan-
zame samenleving.

ISABELLA LONARDUZZI

HAPPYLUNCH® #7
OCTOBER 16, 2014 - BRUSSELS - DE MUNT

Powered by   

Yes, we all know it!
All companies want to be sexy employers. All jobs should be attractive and fulfilling.
The work environment and the working conditions should also allow people to be happy and passionate.
If so, why the hell are there so many people facing burnout?
Why do companies lose their best talents?
Is it really possible to be happy in any job?

"Is Happiness @ Work a matter of Passion?"

Join us on October 16, from 11.30 to 14.00 to find the answers given by 3 guest speakers covering
the political, academic and business views.

Let's have HappyLunch® #7 together at De Munt Opera House

WWW.HAPPINESSDAY.BE

Peoplesphere

01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Peoplesphere (fr) 01.10.2014 Page: 50-51	Circulation: 3500 8e149a 729



Malgré toutes les études démontrant l'impérieuse nécessité d'avoir une meilleure gestion de TOUS les talents pour assurer la performance de l'entreprise par une plus grande méritocratie, l'égalité n'a jamais vraiment été une priorité. Pour les sociétés qui s'y investissent, elle est souvent une question d'image, de responsabilité sociale, ou une obligation imposée par le siège. Rares sont celles qui y mettent les moyens humains et financiers, fixent des objectifs précis et évaluent la performance de leurs actions.

Malgré la sensibilisation croissante du monde des affaires et quelques entreprises qui obtiennent d'excellents résultats, tant d'autres nous confrontent à une frange qui tendent à délégitimer les actions en faveur de la mixité. Les salonniers d'un processus vers plus d'égalité sont particulièrement bruyants dans les entreprises où l'engagement des dirigeants n'est pas assez fort ou pas suffisamment communiqué. Les actions en faveur de la mixité voient leur budget diminuer, leur manque de résultat reste non analysé et non expliqué, les réseaux de femmes démotivés ou chargés de missions, et l'absence claire d'indicateurs de performance est généralisée.

Le « top management » a donc un rôle déterminant pour rendre cette opposition de ceux qui se sentent menacés par une nouvelle approche de la méritocratie. Voilà pourquoi JUMP, avec le soutien de Coca Cola, organise pour la troisième fois le prix du CEO ambassadeur de l'égalité professionnelle « une menthonoré d'aujourd'hui ».

L'élite politique de nos pays a également un rôle déterminant. La nouvelle Commission Juncker, malgré tous ses efforts, n'accroîtra finalement pas une femme de plus que les 9 précédentes (sur 28) à cause du manque de collaboration des Etats membres. Il sera d'autant plus difficile d'imposer un quota de genre de 40% aux entreprises cotées en bourse alors que l'institution ne l'applique par pour elle-même (pour rappel, la Belgique dispose depuis 3 ans d'une telle loi prévoyant d'atteindre 33% de représentation).

« Les opposants à la mixité sont bruyants lorsque l'engagement du top n'est pas assez fort. »

©Auxipress

Peoplesphere
01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Peoplesphere (fr) 01.10.2014	
tion (le genre) minoritaire dans les CA en 2018. Nous sommes à 17% ...). IL Y AURAIT-IL UNE GUERRE DES SEXES AU BUREAU ? Selon l'expert européen en égalité, Curt Rice, toutes les études prouvent que les actions en faveur de l'égalité professionnelle et la fixation d'objectifs quantitatifs augmentent sérieusement les compétences globales d'une équipe et renforcent la performance de l'entreprise. Ce résultat est atteint grâce à deux mécanismes : les entreprises qui s'engagent en faveur de l'égalité et qui le font savoir attirent davantage de femmes à haut potentiel (internes et externes) et la concurrence accrue pour les postes à responsabilité qui en découle permet une meilleure sélection des dirigeants. Plus de diversité dans les équipes c'est aussi une pression sur la culture de l'entreprise qui devient plus inclusive et sur ses valeurs. Ce qui est vrai dans le monde des affaires, l'est aussi en politique comme le montre une étude réalisée sur la gestion des communes en Italie qui ont connu des élections obligatoirement paritaires (le système de la tirette) avant que ce système ne soit déclaré inconstitutionnel. Les communes qui ont dû utiliser ce système ont vu le niveau de qualification de leurs élus monter par rapport aux autres communes non concernées et ont gardé cette supériorité depuis. D'après Curt Rice, les premières victimes de ce saut de qualité ce sont les managers médiocres. Pas uniquement, mais surtout, les hommes médiocres. Pas étonnant donc qu'ils diffusent une perception négative des efforts de mixité. Ils sont trop souvent relayés par quelques femmes qui préfèrent démentir qu'elles font partie du groupe des « dominants » et n'ont pas besoin qu'il y ait au besoin d'être soutenues dans leur carrière. Malheureusement beaucoup de femmes ne s'intéressent pas et donc ne comprennent pas les enjeux de l'égalité et ne peuvent dès lors pas être solidaires des hommes et des femmes qui prônent un leadership plus diversifié et plus inclusif. Pour communiquer que le chemin vers l'égalité implique aussi bien les hommes que les femmes, nous avons choisi de remplacer le slogan de JUMP « Empowering women, advancing the economy » par « Promoting gender equality, advancing the economy » et l'avons adapté à tous nos produits. Nous avons aussi transformé la Woman's Academy en JUMP Academy et offrons désormais des ateliers sur l'injection à des groupes d'hommes uniquement tout en maintenant notre offre d'ateliers de développement de carrière pour femmes. JUMP ne veut pas de guerre des sexes au bureau. Pensez en ces termes, c'est faire perdurer un modèle basé sur les rapports de forces. C'est un modèle issu du patriarcat que nous devons abandonner pour le remplacer par des relations de partenariat respectueuses et joyeuses pour donner naissance à des entreprises inclusives et performantes qui contribueront à une société plus solidaire et plus durable. ISABELLA LENAROUZZI		

Feeling
01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
	Feeling 01.10.2014 Page: 100-104	Circulation: 99659 8c2079 2300
		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Feeling

01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Feeling 01.10.2014	
---	--	---

Zelfs Meryl Streep heeft last van het idee dat haar succes er kwam door toeval en geluk, niet door competentie. Onderzoek wijst uit dat 60% van de carrièrevrouwen het gevoel hebben dat ze niet zo slim of goed zijn als iedereen wel denkt.

© 2014 L'Espresso Group



"Heel lang heb ik gedacht dat ik een optisch-ter was. (...) Ik schaamde me rot. Helaas kom ik het nog veelvuldiger tegen (aanschrijven dat ik aan een boek werkte, terwijl ik geen beentje had van waar ik mee bezig was? En de rest van de mensheid naar haar werk ging en allemaal getreutvaandige dingen deed." Het zijn de woorden van de 27-jarige Nederlandse schrijfster **Nina Weijers**, genoemd uit DS Weekblad van 23 augustus 2014. Weijers debuteerde in mei met de verrassende en originele roman *De onzekerheid*. Het boek kreeg overal vier of meer sterren, ging binnen de maand in herdruk, de recensies zijn strak voor stuk lovend. Men spreekt van een groots debuut, van een debutroman die tinnelt van ambitie en bercht van hoesende gedachten. De jonge, ambitieuze schrijfster was dus helemaal niemand aan het

belazeren, maar blijkbaar voelde het voor haar wel zo aan. Nochtans heeft ze heel wat intellectuele bagage: ze studeerde literatuurwetenschappen en schrijft al enkele jaren over literatuur. Ze heeft een eigen talkshow op internet, *De kleine Seizische Talkshow*, waarin enkel vrouwen aan het woord zijn. Competenti is ze zeker, dus zou het kunnen dat Nina Weijers niet zover de heel zat te belazeren, maar wel degelijk erg hard heeft gevoeld, terwijl ze zichzelf aan het neerhalen was?

VAN DE ONZEKERHEID EN DE SCHAAWTE

Klinkt het je bekend in de oren? Heb je ook wel eens het gevoel dat het een kwestie van tijd is voordat je door de mand valt? Denk je dat je je succes niet rechtmatig hebt verdiend, maar dat het een kwestie van geluk of toeval was en dat het maar zo lang zal duren tot iemand ontdekt dat je blufft? Je bent niet de enige. Welkom bij de Impostor Club, schrijft de Amerikaanse auteur **Valerie Young** in haar boek *The Secret Thoughts of Successful Women* dat in 2011 verscheen. In dat boek komt ze met dat aan die kna-

Feeling
01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Feeling 01.10.2014	
---	--	---

WALIKIT YOUNIS: EXPERTISE VAN HET BEDRIEGERS-SYNDROOM

'Door jezelf niet naar waarde te schatten, beland je in een negatieve denkspiraal en beperk je je eigen mogelijkheden'

Je hebt het gevoel dat je niet naar waarde wordt gewaardeerd, of wat het in de psychologie The Impostor Syndrome (IS) noemt, of het Bedriegersyndroom. Maar door jezelf niet naar waarde te schatten, beland je in een negatieve denkspiraal en beperk je je eigen mogelijkheden, zegt Younis.

Het impostorfenomeen werd voor het eerst genoemd in 1978. Twee Amerikaanse wetenschappelijke onderzoekers, Pauline Rose Clance en Suzanne Imes, vroelen vijf jaar lang een uitgereide studie bij aan de Georgia State University, en beschrijven het Impostor Syndrome als 'het gevoel van (in)volwassenheid te spelen dat voor aanwezig is bij vrouwen die op hoog niveau presteren'. Vrouwen die dat ervaren, hebben sterk dat ze niet intelligent zijn, en zijn ervan overtuigd dat ze de buitenwereld vooral laten denken dat ze het wel zijn. Zelfverklarende 'impostors' zijn bang dat iemand uiteindelijk zal ontdekken dat ze effectief bedriegers zijn. Hun succes is niet hun verdienste, maar eerder een spelletje van het lot, denken ze.

Nuance is het fenomeen dus niet, maar toch heeft het een kant van de oorsprong krijg onder de radar. Daar komt nu verandering in. Van de hand van de Nederlandse bestaansfilosofen en coach Yvonne Stadelmaier versijlt vandaag het boek 'Ik ben niet alleen, staalmeisje' de opbouw van het boek. Het is een Nederlands boek dat in het Engels is vertaald.

Stadelmaier heeft met 12 andere coaches begeleid te amblerende vrouwen bij het ontwikkelen van hun loopbaan.

Yvonne Stadelmaier: "Uit eigen onderzoek bij 600 mensen blijkt dat maar liefst 71% van de vrouwen een discrepantie ervaart tussen hun competenties en hun zelfvertrouwen. Ze zijn getalenteerd en kundig, maar hun gevoel zegt iets anders. Hun gevoel zegt dat wat ze hebben bereikt eigenlijk niet zo veel vooruit is. Alsof er een jagepaal op hun schouder zit die voortdurend zegt: 'Je kunt het niet'. Ze denken dat ze een beetje van zichzelf overtuigen dat niet klopt, maar vielen schamen zich voor dit gevoel, omdat onzekerheid ook niet bij hun functie past, dus ze komen er niet snel voor uit. De druk om die negatieve denkspiraal op te lossen, wordt bovendien nog naarmate ze succesvoller worden."

Zoals bij Meryl Streep bijvoorbeeld, de actrice met 16 meeste Oscarnominaties op haar naam, die in een interview vroeg dat ze voor elk nieuw filmproject opnieuw haar angsten moest overwinnen: "Je denkt: waarom zou iemand nog een film met mij willen doen? En bovendien kan ik niet eens acteren, waarom doe ik dit?"

LEG JE INTERNE SABOTEUR NIET ZWIJGEN OP

Stadelmaier onderzocht niet alleen vrouwen, maar ook mannen. Ook mannen kunnen aan het Impostor-Syndroom lijden. Alleen veel minder. Slechts 11% van de mannelijke respondenten gaf aan dat ze zich soms onzeker voelden over hun kunde. "Niet alleen, hebben meer vrouwen er last van, ze laten zich ook makkelijker beïnvloeden door dat gevoel. Terwijl mannen toch wel sneller over hun onzekerheid stappen door te bidden, vinden vrouwen dat moeilijker."

Dat het even meer gaat dan een beetje onzekerheid, blijkt uit andere onderzoeken. Experts merken dat de symptomen gelijkaardig wezen zijn aan de symptomen die worden ervaren door mensen met een milde depressieve stoornis. Het IS is wel gerelateerd aan depressie, maar is zeker niet hetzelfde. In elk geval duiden termen als angst, negatief zelfbeeld, frustratie en jobonvrede vaak op in de verlagen.

Om met die angst en dat lage zelfbeeld te kunnen leven, doen vrouwen de voorkeuze kiezen. Sommigen gaan nog harder werken en worden workaholics, raken ervan dat ze misschien niet weten wat ze met bezig zijn, maar dat ze zich trinitite wel 150% geven. Een gevaarlijke pose die kan uitmonden in burn-out, omdat ze steeds verder over hun grenzen gaan. Andere hebben al en leggen de lat minder laag, stellen zich een 'low' profiel op. Sommigen stoppen zelfs met werken om voor de kinderen te zorgen. En zijn er die openlijk onderpresteren, omdat ze nog liever hebben dat men van hen denkt dat ze lui zijn in plaats van incompetent. En dan heb je de types die hun charme in de strijd gooien, en de types die zichzelf saboteren door zich niet voor te bereiden, of eigen nog, zich rechtvaardigen met alcohol en pillen.

Het Impostor Syndrome kan dus ingrijpende gevolgen hebben op het leven en de carrière van vrouwen. Maar waar komt het gevoel precies vandaan, wie treft het en wat kunnen we eraan doen? Het antwoord op die laatste zit hem in het antwoord op de twee vorige: "Je innerlijke stem het dwijgen nagaan, is een kwestie van te ontdekken waar ze vandaan komt", zegt Stadelmaier.

©Auxipress

Feeling
01.10.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Feeling
01.10.2014



"Ik merkte het op toen we met SheConsult bedrijven begonnen te adviseren in diversiteitsmanagement. Het viel ons op hoe moeilijk het was om daar zichtbaar resultaten in te boeken: vrouwen stromen leidend langzaam door naar de top. Hoe kom dat nu? Het lag niet aan hun talent, het lag niet aan de organisatie, maar wel meer aan de situatie die afkalft bij vrouwen tussen de 30 en de 40 jaar. Dat komt toch niet alleen aan hun veranderende gezinssituatie liggen? Tot het mij en mijn collega's tijdens sessies opviel hoe ontzettend vrouwen zijn. Ik zag dat ik er zelf ook onder heb geleden. Zelf-onderzoek is dus nuttig: het leert je waar die onzekerheid vandaan komt, zodat je alert wordt voor die strein en ze het zwijgen kunt opgeven als zelfkritiek onterecht is."

HORMONEN EN VERWACHTINGSPATRONEN

Al van in het begin, eind jaren 70 dus, zagen de onderzoekers twee constanten terugkeren. Blijkbaar zouden zowel oude familiepatronen als genderstereotypes meespelen. Zo wel Valerie Young als Yvonne Stadelmaier gaan daar dieper op in in hun boeken. Al voegt Stadelmaier er nog een biologische factor aan toe: "Hormonale verschillen spelen een rol. Mensen met meer testosteron nemen valier risico's. Vrouwen zijn dus van nature voorzichtiger dan mannen, ze maken zich makkelijker zorgen."

Ook volgens **Jaantine Vergaue**, bedrijfs- en klinisch psycholoog en onderzoekswerkster aan de Universiteit Gent, heeft het IS een sterk biologische basis, al heeft de omgeving intenaard een invloed op persoonlijkheid. Volgens haar onderzoek liggen een combinatie van persoonlijkheidsmerken en omgevingsinvloeden aan de basis van het Impostor Syndroom. Uit de resultaten van haar onderzoek bleek dat een meerstads persoonlijkheid personen die vaak angst ervaren, zich snel zorgen maken, regelmatig plekers en zich vaak ongelukkig of onveilig voelen, nadelig perfectisme (moet goed genoeg) en de manier waarop je

zichzelf evalueert voor 50% de variatie in het impostor-syndroom verklaren.

Aan biologische factoren kun je weinig veranderen, maar voor wie last heeft van IS komt het zeker de moeite om eens te kijken naar hoe ze is opgevoed en hoe ze omgaat met culturele verwachtingspatronen. Stadelmaier: "Ouders hebben intenaard het beste voor met hun kind, maar ze leggen wel hun wereldbeeld, normen en waarden aan hem op. Denk maar aan het voorbeeld van de vader of de moeder voor wie het nooit goed genoeg is, die een 10 eisen in plaats van een 8 of een 9. Die niet erkennen dat het kind wel erg zijn best heeft gedaan. Zo'n boodschap neemt je mee in je volwassen leven, je blijft dat gevoel lichten telkens als je moet presteren. Andere patronen die het IS in de hand werken, zijn bijvoorbeeld kinderen die kritiekers worden opgevoed, die nooit worden begrepen en dus opgroeien met een internalisch zelfbeeld. Ze krijgen niet om met negatieve feedback, en hoewel ze weten ze niet welke feedback te vertrouwen is."

Ook de zogenaamde familiemythes en labels kunnen het gevoel van impostor aanwakken, schrijft Valerie Young. Als Mieke tot de sluitte van het gezin wordt uitgeroepen, zal ze er alles aan doen om dat beeld weer te maken en elke mogelijkheid op laten in de kind omroep.

Dus opvoeding is belangrijk, maar ook mannen krijgen daarmee te maken. Het zo goed spelen culturele verwachtingspatronen mee, wat volgens Young en Stadelmaier maakt dat het IS meer vrouwen treft dan mannen. "Onderwijs leert nog altijd de gedachte dat vrouwen minderwaardig zijn aan mannen", zegt Stadelmaier. "Men verwacht van vrouwen dat ze zich beschie-

den opstellen, niet dat ze op de voorgrond treden. Vrouwen zitten dus gevangen in een double bind, een pragmatische paradox. Want wat je ook doet, het is nooit goed. Als je bijvoorbeeld akkoord gaat met een laag salaris, vindt men je een watje. Doe je dat niet, dan ben je prestatieziek. Ik raad mijn cliënten aan zich vooral niets aan te trekken van wat men kan vinden. Vrouwen zijn daar erg gevoelig aan, en hebben bovendien lang vast aan conflicten. Wat moet uiteindelijk nu goed kwaad komen?"

STRIJDEN TEGEN STEREOTYPES

Met die stelling is **Isabella Lenarduzzi**, oprichter van JUMP, een netwerkplatform voor vrouwen met een carrière, het niet helemaal eens. "Het klopt dat je als vrouw eerder toe wordt veroordeeld wordt, maar ik adviseer vrouwen: dat ze vooral trouw moeten blijven aan zichzelf", reageert Lenarduzzi. "Totaliteit of zachtaardig, je moet doen wat goed is voor jou. Hoe kunnen we onszelf nu waarderen als onze vrouwelijkheid niet wordt gewaardeerd? Verit moet je eigenheid, je moet je niet als man gedragen om te worden gewaardeerd als een man."

Volgens Lenarduzzi is het Impostor Syndroom wel reëel, maar er is verbetering. "Dat vrouwen erg slecht met gevoelens dat ze recht hebben op hun positie op de werkvloer, is het gevolg van 5.000 jaar mannelijke dominantie. Multitasking hebben mannen er alles aan gedaan om vrouwen een inferior gevoel te geven. Wat begon als een strategie werd een echte cultuur, waarin je als vrouw vooral iets kon bereiken door mannen te behagen en te verleiden. Ook in Europa, al in

VERVUL AANDELLINGEN
BESCHRIJF KUNDIGE EN COACH

'Bij zelfverklaarde impostors is het alsof er een papegaai op hun schouder zit die voortdurend zegt: je kunt het niet'

Feeling
01.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Feeling 01.10.2014	
---	--	---

VIRNÉ STADELMAYER
BEOEFENDIGE EN COACH

'Vrouwen houden lang vast aan conflicten. Wat meer olifantenhuid zou geen kwaad kunnen'

landen als Italië en Griekenland zijn vrouwen rimpelst niets zonder de steun van een man. We zijn ons daar nog veel te weinig van bewust. We denken dat we hen goed hebben, dat we alle kansenvergund hebben, maar die hebben we niet als je die stereotiepe patronen niet ziet. Hie vaak wordt een meisje met een 'vrouwenknevel' niet afgeraden om ingenieur te worden, want hoe zal ze zo'n zware job combineren met een man en kinderen? Vrouwen in de topsector, mannen in de technologie, dat beeld wordt nog altijd geprojecteerd, en dat limiten vrouwen nog altijd. We zijn nog altijd niet vrij van de stereotypes."

Maar vrouwen zijn goede werkrachters, weet iedereen. Dat zijn ze altijd geweest, alleen werden ze niet of onderbetaald. In

ning heijst de leekdoof hoe de bedrijfswereld tegenover vrouwen staat: "Zelf vrouwelijke topmanagers verdienen gemiddeld 37% minder dan mannelijke collega's. Mannelijke managers hebben een inkostenrekening die gemiddeld 30% hoger ligt dan die van vrouwen. Hoe kan je dan verwachten dat vrouwen niet gaan overpresteren omdat ze zich nog altijd niet aansvaard voelen op de werkvloer, en ze niet geloven dat ze die job waard zijn?"

Stadelmaier en Young wijzen er ook op dat het Impostor Syndroom niet enkel een kwestie van een zelfkritische stem in het hoofd heeft te zijn. Er zijn omgevingsfactoren die dat soort onzekerheid in de hand werken. De werkgever kan toxic zijn, en zeker daar waar veel oude, ultra man-

lijke bedrijfsculturen heersen waar onderlinge concurrentie wordt aangemoedigd en men mensen onder de duim houdt door op hun onzekerheden te spelen.

Voor vrouwen kan dat een reden zijn om te vertrekken, desnoods uit hun carrièrevolven te stappen. Uit Women Matter, een breed onderzoek van het Britse studiebureau McKinsey, blijkt dat de topposities nog steeds worden gedomineerd door mannen, maar de mythe dat vrouwen niet geïnteresseerd zouden zijn in die functies en liever voor hun familie zorgen, wordt doorgeprikt. De respondenten geven duidelijk aan te vertrekken uit bedrijven waar een mannelijke mentaliteit heerst en men ook van vrouwen verwacht dat ze zich als mannen gedragen. "Vrouwelijk is nog altijd een belediging," klinkt Lendvai. "en vrouwen zijn die schijnbare situatie ben. Ze willen niet vernederd worden om te worden aangenomen. Organisaties zouden er goed aan doen die bedrijfscultuur te veranderen. Vrouwen weten intussen maar al te goed wat ze waard zijn op de arbeidsmarkt. Wie zich niet aanpast aan het vrouwelijk talent, zal hen zien wegvloeden en dat verzwakt een bedrijf vooral." Toch, mist Lendvai een merkbaar verandering waar: "We zijn nog maar een dikke vijftig jaar aanwezig op de werkvloer, we hebben in die korte periode de jobmarkt onder druk gezet om ons te accepteren. Maar het gevoel dat het eigenlijk niet klopt en dat we maar beter dankbaar zijn, bloeit nog. Sterker nog: dat we ons extra moeten bewijzen, is niet alleen een gevoel, het is ook echt zo. Dat komt het erop aan om ons als vrouwen verder te bevrijden. Dat proces is nu gaande."

MEER INFO

1. *The Secret Thoughts of Successful Women* van **Valerie Young**, Crown Business (hier ook in e-book), www.impostorsyndrom.com
 2. *Fix die onzekerheid van* **Vreneli Stadelmaier**, uitgeverij De Persgroep/Bert Bakker, komt uit op 10 oktober (verschijnt ook in e-book), fickdieonzekerheid.nl

L'Echo
14.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
L'Echo 14.10.2014 Page: 14 Circulation: 12983 8dcb24 1099		
 ISABELLA LENARDUZZI Fondatrice de JUMP «Promoting gender equality, advancing the economy» Là où les hommes ont échoué, une femme peut-elle réussir? trois des diplômés universitaires. Toutes les études démontrent que plus de mixité et plus de diversité dans les équipes, en augmentent sensiblement la qualité et la performance de l'organisation qui en bénéficie. Il sera d'autant plus difficile d'imposer un quota de genre aux entreprises cotées en bourse alors que l'institution ne l'applique pas pour elle-même (la Belgique oblige à atteindre 35% de représentation du genre minoritaire dans les CA en 2018 et l'Europe veut 40%. Nous sommes à 17% pour notre pays et 18% en moyenne pour l'UE). La Belgique se porte-t-elle trop bien pour avoir besoin du talent des femmes? Le dernier numéro du magazine Fortune est consacré aux 50 femmes les plus puissantes du monde (Bravo à notre Dominique Leroy qui est septième pour la région EMEA). La rédaction se réjouit que le nombre de femmes CEO au sein du Fortune 500 soit passé à près de 5% (sic) mais avec une tendance commune sur quasiment tous les continents et dans tous les secteurs et une accélération ces deux dernières années. L'éditeur responsable écrit dans son éditorial que les femmes qui ont réussi à briser le plafond de verre sont particulièrement remarquables, ayant dû affronter la sélection «hyper darwinienne» de la culture généralement machiste des entreprises. Mais il note aussi que ces «emotom» arrivent à la plus haute responsabilité des entreprises quand celles-ci traversent un moment extrêmement compliqué où il faut repenser le business pour survivre. Il y a dix ans, deux professeurs de l'université d'Exeter, utilisaient pour la première fois le terme de «glass cliff» pour expliquer que les femmes obtiennent souvent des postes à responsabilité dans des entreprises qui sont menacées ou en forte perte de vitesse et qu'en plus elles ne bénéficient pas du même soutien de leurs collègues comparé à celui que recevrait un homme qui doit relever un pareil défi. Les exemples sont nombreux dans le monde des affaires que celui de la pétrolière. Jill Abramson, première rédactrice en chef du New York Times qui est partie en claquant la porte car elle a découvert qu'elle était beaucoup moins payée que son prédécesseur et parce que son équipe ne la soutenait pas du tout. Les femmes islandaises ayant pris le pouvoir politique et financier après le désastre économique de 2008. Meg Whitman et Carly Fiorina, nommées CEO de Hewlett-Packard ou Patricia Russo pour Alcatel-Lucent qui n'ont pas continué et sont devenues malgré elles des symboles de la non-performance des femmes en temps de crise, sans parler de Zoe Cnat, co-présidente de Morgan Stanley en 2007 et qui en est devenue le bouc émissaire alors qu'elle avait demandé à la banque de se retirer des subprimes... Elle fut remplacée par deux hommes. Ségolène Royal, que les diaboliseurs du PS (et le père de ses enfants alors secrétaire général du parti) ont abandonné bien qu'elle ait été choisie par les militants pour affronter Nicolas Sarkozy. Le magazine Fortune titre le portrait de ces autres héroïnes qui font face à une terrible responsabilité... Mary Barra, CEO de General Motors qui apprend quelques semaines après sa prise de fonction qu'il y a un défaut (commun à d'autres managers) des airbags de la Chevrolet Cobalt ayant causé au moins 17 morts; Ginni Rometty, CEO d'IBM qui doit repenser entièrement le business pour que l'entreprise survive; Idem pour Susan Cameron, CEO de Reynolds qui est revenue de pension pour réussir l'acquisition de Lorillard et transformer son industrie du tabac en industrie sans tabac. Sans oublier Janet Yellen, la présidente de la Banque fédérale américaine (FED), qui oriente sa politique vers une diminution du chômage et non plus vers une diminution de l'inflation contre l'avis des témoins du monde financier. Des femmes pour les missions impossibles Plusieurs études montrent que lorsque l'entreprise est en difficulté, les étudiants		

L'Echo
14.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 14.10.2014	
---	---	---

Toutes les études démontrent que plus de mixité et plus de diversité dans les équipes augmentent sensiblement la qualité et la performance de l'organisation qui en bénéficie.

EXPRESS

La composition du nouveau gouvernement donne une nouvelle preuve qu'il existe un plafond de verre: voir une **falaise de verre**.

Trop souvent les femmes arrivent à la plus haute responsabilité des entreprises avant celles-ci traversent un moment extrêmement compliqué où il faut **repenser le business pour survivre**.

Ce sont d'ailleurs deux femmes qui ont hérité des **portefeuilles ministériels les plus dangereux** du nouveau gouvernement.

qui analysent le «business case» pour choisir un nouveau CEO, recherchent un autre type de leadership que celui existant jusqu'à présent et sont majoritaires à vouloir dès lors une femme pour remplacer un homme.

On peut aussi vérifier que les salaires des femmes CEO sont globalement très inférieurs à ceux des hommes CEO. Cela s'explique partiellement par les problèmes que rencontre l'entreprise au moment de la prise de fonction. La difficulté de la mission est donc un grand risque pour l'image et la carrière de celui ou de celle qui l'endosse et n'est de plus, pas récompensée financièrement. Il y a donc beaucoup moins de concurrence pour obtenir ce poste, ce qui laisse davantage d'opportunités pour des «outsiders» du «business» usuels, donc en premier lieu, les femmes!

L'échec annoncé de Galant et de Marghem...

Les deux ministères du MRE pour les portefeuilles les plus dangereux sont deux femmes. Ce ne sont pas des fauteuils ministériels dont elles héritent mais des sièges éjectables. Comme le disait un banquier américain dans le Financial Times du 14 octobre 2009: «It's typical. The men make the mess and the women come in to clean it up.» («C'est typique. Les hommes font le bordel et les femmes arrivent pour le nettoyer»).

Espérons qu'elles auront au moins la reconnaissance de l'extrême difficulté de leur tâche et qu'elles feront démontrer le deuxième aspect de la «falaise de Verres», c'est-à-dire le manque de soutien de leur équipe (dont du gouvernement).

Car si elles échouent ce ne sera pas considéré comme «Nathalie Dupont a échoué» mais comme «une femme qui échoue», comme chaque fois qu'une femme doit quitter un poste à haute responsabilité elle est traitée comme le symbole tout entier de son genre.

L'éditeur de Fortune termine son article en disant que les postes les plus précaires aujourd'hui sont occupés par des femmes et qu'il leur faudra des qualités exceptionnelles pour éviter l'échec. Mesdames les ministres, je suis de tout cœur avec vous!

L'Echo
14.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 14.10.2014	
 Elles ne sont que 4 sur les 28 membres qui composent le nouveau gouvernement fédéral. Et à l'image de la ministre Valérie Létourneau, à gauche sur la photo et Maria Christina Marghem (à droite), 27 ans portant le la gilet, leur tenue ne sera pas facile. Malgré les deux tantes, 27 ans portant le gilet à la fois, et la robe de chambre sur leur genou, il n'y a pas de doute, les quatre jeunes de la commission d'experts dans les politiques. Celles-ci ne se sont pas mises à l'œuvre comme la femme et la ministre, à droite sur la photo? » p. 10		

©Auxipress

brussels-star.com

14.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	brussels-star.com 14.10.2014 Page: -	Circulation: 0 8df72b 0
Dominique Leroy à l'Ecofin Women Club		
		
Dominique Leroy, la dynamique nouvelle CEO de Belgacom/Proximus a eu le privilège ce mardi matin de sonner la cloche, d'être à la « ring the bell » ceremony de l'ouverture des marchés de Euronext Brussels en compagnie de Vincent Van Dessel, le CEO d'Euronext et des fondateurs de l'Ecofinclub et de ses sections women -celle-ci dirigée par Anne Tillieux- et immo.		
Ce mardi matin, c'était un événement typique de l'Ecofin women club avec des tas de femmes d'affaires exceptionnelles parmi lesquelles on citera la présidente Anne Tillieux, avocat associé Nautah Dutilh, Florence Legein, ceo ficonsult, Martine Maesschack, editorialiste à l'Echo, la bien connue Evelyn Gessler; <u>Isabella Lenarduzzi de Jump</u>; Colette Dupont, CD Consult et beaucoup d'autres femmes brillantes qui ont bu les paroles intelligentes, sensées, drôles, et pleines de sensibilité de Dominique Leroy lors d'une conférence qu'elle a donné après le petit déjeuner.		
A noter que dans ce nouvel Ecofin women club, les hommes sont vraiment les bienvenus !		
http://brussels-star.com/2014/10/14/dominique-leroy-a-lecofin-women-club/		

©Auxipress

La Libre Belgique
18.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
La Libre Belgique 18.10.2014 Page: 58 Circulation: 45639 8e17a 596		
 Quand l'entreprise facilite la congélation d'ovocytes : un pas vers l'égalité des sexes ? Oui ■ Il y a 2 ou 3 ans, lorsque j'ai appris que la congélation d'ovocytes se pratiquait aux Etats-Unis, je me suis demandé: "C'est quoi ce truc ?" Et puis, je me suis dit: "Voilà une technologie qui nous permet d'être un petit peu plus à égalité entre les femmes et les hommes". Et pourquoi pas... à partir du moment où c'est géré avec responsabilité de la part de l'employeur et de l'employée ? Que vous inspire l'initiative de Facebook, Apple et Citibank de participer financièrement, à concurrence de 15 800 euros, à la congélation d'ovocytes de leurs employés afin que celles-ci puissent mieux gérer leur carrière professionnelle ? Et pourquoi pas ! Ça correspond à une réalité qui se développe aux Etats-Unis où de plus en plus de femmes choisissent délibérément de congeler leurs ovocytes pendant leur vingtaine. Ce n'est pas simplement à cause d'une carrière entamée ou dans laquelle elles ont envie de s'investir, c'est aussi parce qu'elles se rendent compte qu'il vaut mieux choisir de faire des enfants avec le bon partenaire, celui avec qui elles vont avoir davantage de chances de rester longtemps. Quand on a 25 ans, il est difficile de choisir le partenaire parce qu'il faut d'abord bien se connaître avant de savoir avec qui on a envie de partager le reste de sa vie. C'est toute une partie de la problématique qu'on ne peut ignorer. Cette pratique est-elle spécifique aux Etats-Unis ? Elle est avérée là-bas, mais à mon avis, elle se pratique aussi en Europe. Mais puisque c'est tabou, on le sait moins. C'est une pratique qui va inévitablement se développer et c'est assez malin de la part d'un employeur d'intervenir dans les frais ou de les soutenir dans leur totalité lorsqu'une femme fait ce choix. Bien entendu, ce n'est pas parce qu'une femme a fait le choix de congeler ses ovules que ça doit s'accompagner d'une pression pour que celle-ci continue à faire carrière ou soit envoyée à l'autre bout du monde pendant des années. A partir du moment où les choses se passent de façon respectueuse, où serait le problème ? N'est-il pas possible d'imaginer que des pressions soient tout de même exercées ? La pression existe de toute façon. Ce qu'il faut, c'est responsabiliser les gens. C'est à nous les femmes de savoir quand on a envie de faire carrière ou pas, de choisir d'utiliser ou non ces ovocytes congelés. A ce que je sache, ils n'appartiennent pas à l'entreprise et la possibilité de les utiliser n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur. Si tel était le cas, ce serait évidemment inacceptable. C'est comme avec une voiture de société: On ne vous demande pas de faire des horaires impossibles ou de ne pas utiliser les transports en commun parce que vous en avez une. A partir du moment où la femme reste responsable et autonome dans sa décision d'utiliser ou non ces ovocytes congelés, c'est du ressort des relations normales entre employeur et employé. Vous évoquez l'intérêt que cette pratique de la congélation d'ovules peut avoir pour les femmes. Qu'en est-il des entreprises qui y consacrent des moyens financiers ? Globalement, les femmes sont de plus en plus diplômées et donc plus qualifiées que les hommes. De ce fait, elles rentrent généralement un peu plus tard sur le marché du travail, mais elles constituent le plus important réservoir de talents. Les entreprises veulent mettre ces talents à profit et c'est pour pouvoir compter sur ces femmes qu'elles investissent. Mais le gros souci, c'est l'inégalité biologique entre les femmes et les hommes. Ces derniers peuvent faire des enfants à n'importe quel		

La Libre Belgique

18.10.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 La Libre Belgique 18.10.2014	
---	--	---

âge tandis que les femmes ont la pression de l'horloge biologique qui leur dit qu'à partir de 25-30 ans le taux de fertilité commence à fortement baisser. Il y a quelques mois, une polémique a encore eu lieu à ce propos. On a dit aux femmes qu'elles ne se rendent pas compte qu'en décidant de faire des enfants plus tard ça va leur créer beaucoup de problèmes, qu'elles devront avoir recours à des fécondations in vitro, qu'il faut les éduquer à ce propos, etc. Dans un entretien publié dans un mensuel, j'ai répliqué qu'il ne faut pas prendre les filles pour des imbéciles. Tout le monde sait qu'à partir de 30 ans notre taux de fertilité est moindre. Il faut arrêter de nous mettre la pression tout le temps. On ne va tout de même pas faire des enfants à 25 ans de peur de ne pas pouvoir les faire plus tard ! Ça risque de nous mettre dans des situations difficiles parce qu'on n'est peut-être pas avec le bon partenaire pour les faire ou parce qu'on n'a pas fait notre place au niveau économique et que ça peut nous fragiliser. Devenir mère est une telle responsabilité qu'il vaut mieux avoir le plus de conditions favorables possible.

Entretien: Charles Van Daele



ISABELLA LENARDUZZI
Fondatrice de JUMP

"Empowering Women, advancing the Economy"

"Devenir mère est une telle responsabilité qu'il vaut mieux avoir le plus de conditions favorables possible."

Juliette et Victor Magazine

01.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Juliette & Victor Magazine 01.11.2014 Page: 30 in Hors Serie	Circulation: 18000 8fe22d 1004



Trouver un emploi en Belgique

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

Quand les français arrivent en Belgique, ils se heurtent souvent à des écueils culturels qui ont trait à la langue. Au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et à son rôle parfois étonnant dans leur recherche d'emploi. Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français, ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles, ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone, au dynamisme économique rivalisant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi. Vous êtes ingénier, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre dévouement pour changer d'orientation et vous remettre au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans le champ d'activité de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France, petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous lancer, sachez tout d'abord que vous êtes « aux normes belges ».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions, médicales, d'enseignement, de droit, ou pour exercer comme indépendant, architecte, médecin, esthéticienne... Vous devez demander une reconnaissance professionnelle. C'est un processus global en Flandre (hors franc de travail) et en Région wallonne (sans aucune contrainte d'emploi). Communauté française, il faut compter deux à quatre mois pour l'obtenir. Infos générales sur www.fgov.be. Communauté flamande et au sein flamande de la communauté flamande. Pour obtenir les coordonnées de l'institution qui vous concerne, contactez Jan Belin, coordinateur 02 218 34 54 / jan@belin.be.

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup, sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance, en Belgique, les langues pratiquées sont indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant RH, nous raconte que les Français manquaient assez souvent de précision en anglais « quand je parle indifféremment à un niveau assez bon » et qu'ils finissaient par conclure eux-mêmes ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez concis et clair, le titre de votre école de commerce, d'ingénieur... française qui peut être beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique « Career advice », sur michielpage.be vous donne des conseils.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01 11 2014



L'Echo
04.11.2014

 JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
L'Echo 04.11.2014 Page: 12 Circulation: 12983 8f0f34 509	
La Belgique parmi les 10 pays les plus égalitaires... La victoire avant l'échec?  ISABELLA LENARDUZZI Fondatrice et directrice de l'IMP «Promoting Gender Equality, Advancing the Economy» La semaine dernière le World Economic Forum (le fameux Davos) a publié son classement annuel de l'égalité entre les femmes et les hommes pour 142 pays. Cet index est basé sur quatre grandes variables: la santé, l'éducation, la place des femmes dans l'économie et dans le monde politique. Je considère que c'est un des classements le plus fiable et je trouve très important de pouvoir se comparer aux autres pour pouvoir vérifier le résultat de nos efforts ou au contraire remettre la pression si les résultats sont mauvais. Dans l'Union Européenne, nous discriminer le genre dans les lois est interdite depuis 1976. Le Global Gender Index mesure l'égalité en pratique, ce qui est une tout autre histoire. L'Europe occupe 12 places sur les 20 premières. Les pays nordiques sont toujours au sommet du classement (5 pays dans les 5 premiers au monde). Le Canada et les Etats-Unis occupent respectivement la 49^{ème} et 30^{ème} place. Il faut malgré tout souligner qu'aucun pays n'a atteint l'égalité parfaite. En neuf ans d'analyse, le WEF observe une légère avancée vers l'égalité au niveau global mais l'évolution de certains pays ralentit la progression. Il faut toujours le répéter: personne n'est jamais à l'abri d'un retour en arrière et la vigilance doit toujours être de mise. A cause de sa politique d'austérité qui n'a pas du tout pris en compte les différences de vie entre les femmes et les hommes, la Grande Bretagne (36) recule de 8 places car les revenus des femmes reculent. La France (16) et l'Italie (69) avancent dans le classement grâce à leur gouvern vement paritaire. La dimension politique est d'ailleurs ce qui fait avancer globalement l'index vers l'égalité. Cependant toujours, les pays européens les plus pénalisés le sont principalement pour la place qu'occupent leurs citoyennes dans le marché du travail. C'est surtout le cas pour tous ces pays où il est mal vu de travailler alors que l'on a des enfants en bas âge (pour les femmes bien sûr). Je parle de l'Allemagne, des Pays-Bas, des pays de la Méditerranée... Culture de l'hyper maternité Le résultat est multiple: arrêt de carrière, retour au foyer ou temps partiel dès le premier enfant, mais aussi un seul enfant ou maximum deux par femme car l'âge du premier enfant est retardé. Cette culture de «l'hyper maternité» pénalise donc le taux de participation des femmes dans l'économie, donc la croissance macroéconomique et la performance des entreprises qui ne peuvent plus compter sur tous ces talents mais elle pénalise également le taux de natalité du pays! Notre pays a toujours été relativement bien placé dans le classement du WEF car nous permettons aux femmes de continuer à travailler plein temps tout en ayant des enfants et avons été un des premiers pays à avoir un quota de genre sur les listes électorales (merci Miel Senet). Nous faisons d'ailleurs beaucoup mieux que la moyenne européenne dans ce domaine. Mais cette analyse a été faite avant la constitution des nouveaux gouvernements. Si le nombre de femmes dans les parlements du pays est proche de 40% et le gouvernement luxembourgeois est paritaire, le nouveau gouvernement fédéral et le wallon vont certainement provoquer le recul de l'index! Il n'y a plus de quoi se réjouir non plus en matière économique. Depuis près de deux ans, nous avons une loi de quota de genre pour les Conseils d'Administration (CA) des entreprises devant atteindre 33% en 2018 pour les sociétés en Bourse. Nous sommes passés de 12% à un petit 17% en deux ans! Pendant ce temps-là la femme est passée de 12% à 30% avec le même type de quota à atteindre (40% en 2016). Mais là où le bât blesse davantage c'est le nombre de femmes dans les comités de direction: 13% pour la France malgré 30% de femmes dans les CA et 18% pour la Belgique. Ces chiffres n'évoluent quasiment pas. Côté écart salarial, si nous faisons référence à la Belgique, nous avons une moyenne de 10% d'écart, c'est probablement grâce au poids du secteur public. L'enquête de l'Institut sur les salaires de 2013 démontre qu'à niveau de diplôme équivalent et même nombre d'heures travaillées, les femmes gagnent 600 euros bruts de moins par mois. Mais ce n'est pas tout... Cette enquête confirme les résultats d'une analyse de genre sur les avantages sociaux: les femmes font plus d'heures de travail mais elles bénéficient moins de chaque repas, d'assurance groupe et hospitalisation, de PC portable, de GSM, de voiture, de connexion internet... Le seul complément de rémunération dont elles bénéficient davantage est le remboursement de leur abonnement de transport public! Last but not least pour démontrer que nous risquons de sérieusement reculer dans l'index du WEF l'année prochaine, analysons l'impact différentiel sur les femmes des décisions en matière de pension: 60% des femmes contre 10% des hommes devront travailler jusqu'à 67 ans pour avoir une carrière complète. Cela fait pourtant six ans que je me bats pour avoir les moyens d'informer les femmes sur les conséquences de leur choix de carrière sur leur pension. Il paraît qu'il n'y a pas d'urgence... L'égalité totale en... 2095! À ce rythme (tout autre chose restant égal par ailleurs), le WEF projette qu'il faudra attendre 2095 pour avoir l'égalité entre les femmes et les hommes! Cela indique parfaitement le chemin à parcourir mais cela suppose aussi que les pays continuent à progresser à la même vitesse. Mais la réalité est toute autre. Si l'on prend l'exemple du nombre de femmes	

L'Echo
04.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 04.11.2014	
dans les parlements nationaux qui devrait refléter la composition de la population, les pays très engagés arrivent à 40% mais ne dépassent jamais ce chiffre (en dehors du Rwanda); comme si on acceptait de retarder vers l'égalité mais jamais de l'atteindre et encore moins de renverser la majorité faite d'hommes depuis des millénaires, alors que les femmes sont plus nombreuses et globalement plus qualifiées que les hommes (60% des diplômés universitaires). C'est interpellant et cela remet en cause la projection de 35 années qui nous sépare d'une égalité qui est pourtant la base de nos sociétés démocratiques. www.jump.be EXPRESS Le classement annuel de l'égalité entre les femmes et les hommes du World Economic Forum est l'un des plus fiables. Notre pays y est bien placé car nous permettons aux femmes de continuer à travailler plein temps tout en ayant des enfants et avons été un des premiers pays à avoir un quota de genre sur les listes électorales. Plusieurs raisons incitent à croire que nous risquons de sérieusement reculer dans l'index du WEF l'année pro- chaine. Au rythme du vent les choses, 81 années seront nécessaires pour parvenir à une égalité complète hommes-femmes. Dans la même entreprise les femmes ont la moitié de la valeur en «stock options» que les hommes et se font rembourser de notes de frais très inférieures.		

La Libre Belgique

08.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
La Libre Belgique 06.11.2014 Circulation: 45639 8f3200 Page: 52-53 1167		
 “Ladies only” : est-ce de la discrimination ? A Liège, une salle de fitness mixte a décidé de devenir réservée aux femmes. Fait-elle de la discrimination ? Oui, a répondu la justice en première instance. Non, a dit la cour d'appel. Recto ■ C'est choquant quand une salle a toujours été mixte et devient, du jour au lendemain, unisexue. Exclure, c'est rejeter la différence. En revanche, lorsqu'on crée des salles de sport unisexes, il n'y a pas un problème de discrimination parce que l'opérateur a choisi son créneau qui est réservé aux femmes dès le départ. En quoi y a-t-il discrimination dans le cas de la salle de fitness de Liège que vous avez défendu en justice ? Il y a discrimination lorsqu'on réserve un traitement différent à des personnes qui se trouvent dans une catégorie similaire ou identique. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit d'une fourniture de service d'un opérateur économique privé qui donne un avantage aux femmes alors qu'il ne réserve pas le même avantage aux hommes. Cet avantage, c'est la possibilité de s'entraîner dans des salles unisexes, une possibilité qui n'est pas offerte aux hommes. Il me semble qu'il y a une différence dans le traitement réservé aux clients uniquement fondée sur le sexe. Un opérateur économique privé ne peut-il pas faire ce qu'il veut ? Il est normal qu'il cherche à maximiser son profit. C'est la liberté de commerce et je ne lui dénie pas la volonté de chercher à être rentable. Là où la politique adoptée par un opérateur privé me heurte, c'est lorsque la différence de traitement ne se fonde pas sur un objectif uniquement de rentabilité, mais aussi sur un objectif consistant à plaire à une public cible. La Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur le cas d'un monsieur de portes de garage. Il recrutait du personnel en précisant dans l'avis de recrutement qu'il fallait s'abstenir de postuler si on était d'origine maghrébine. Il y a là manifestement une volonté de discriminer pour n'avoir que certains types de travailleurs. Devant la Cour européenne de justice, l'entreprise s'est justifiée en disant qu'elle ne faisait qu'exprimer les préoccupations de ses clients qui ne veulent pas que certains travailleurs viennent monter des portes de garage chez eux. La Cour a balayé cet argument en disant que l'entreprise ne peut pas discriminer parce que ses clients le demandent. L'objectif économique n'est pas en soi suffisant pour discriminer. Il faut des motifs forts pour pouvoir réserver une différence de traitement. Quelles sont les dérives auxquelles on s'expose si ces discriminations venaient à être tolérées ? Je n'ai aucun problème à ce que, dans le cadre d'un débat public, avec nos représentants au sein des assemblées parlementaires, il soit discuté de décider, pour des raisons valables, qu'on va procéder à des accommodements raisonnables, par exemple, c'est-à-dire faciliter l'accès à certains services pour certaines personnes en en discriminant par conséquent d'autres. C'est un débat public qui appartient à l'autorité publique. Par contre, lorsqu'on reconnaît qu'un opérateur privé peut lui-même discriminer dans la fourniture du service qu'il fait, on va devoir, à un moment, apprécier les raisons pour lesquelles il le fait. Et le débat va alors porter sur une certaine conception des valeurs ou des relations sociales. Dans le cas qui nous occupe, parmi les motifs invoqués, certains ne sont pas propres aux femmes. Si certaines femmes ressentent un malaise par le fait d'être observées par des hommes ou ont un complexe en raison de leur physique, ces problèmes se posent aussi pour des hommes face à un public féminin. L'exclusion des hommes de la salle n'est pas la réponse idoine. Il suffit d'avoir des salles mixtes et de séparer d'un côté les hommes et de l'autre les femmes. Enfin, il se peut également que des partenaires masculins interdisent à leur femme d'aller dans des salles de sport ou de se montrer en tenue de sport devant d'autres hommes. Cette motivation est beaucoup plus délicate car ce n'est pas le choix de la femme. Dans ce cas, en validant le choix qu'un opérateur fait de discriminer, on valide la décision qu'impose un partenaire à l'égard de son épouse/compagne.		

©Auxipress

La Libre Belgique

08.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 La Libre Belgique 06.11.2014	
---	--	---

Ne voit-on pas de la discrimination partout de nos jours ?
C'est peut-être une tendance mais qui ne se reflète dans la vie juridique qu'à travers les affaires finalement portées devant les tribunaux. Prenons l'exemple de la piscine communale à Anvers. L'autorité a décidé qu'elle serait accessible uniquement aux femmes à certaines heures parce qu'à ces heures-là, la piscine n'était pas rentable. Qu'une salle de fitness fasse de même ne me pose pas de problème. C'est un choix de rentabilité fondé sur des données chiffrées et qui permet de ne pas exclure les hommes de la salle. Exclure,

c'est rejeter la différence. C'est choquant quand une salle a toujours été mixte et devient du jour au lendemain unisexue. Tout est une question d'équilibre. Créer des salles de sport unisexes: il n'y a pas là un problème de discrimination parce que l'opérateur a choisi son créneau qui est réservé aux femmes dès le départ. Cela existe déjà sur le marché du fitness. Ici, on a exclu les hommes d'une fourniture de service pour créer une demande dont il n'est pas démontré qu'elle existait réellement.

Entretien : Charles Van Dievoort



JEAN-PIERRE JACQUES
Architecte

"Là où la politique adoptée par un opérateur prive me heurte, c'est lorsque la différence de traitement ne se fonde pas sur un objectif uniquement de rentabilité, mais aussi sur un objectif consistant à plaire à un public cible."



©Auxipress

La Libre Belgique
08.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 La Libre Belgique 06.11.2014	
---	---	---

Verso

■ Discriminer, c'est traiter différemment des personnes vivant des situations semblables. Or, hommes et femmes, pourtant égaux en droits, ne le sont pas dans les faits. Pour atteindre cette égalité, il est justifié de mettre en place des actions en faveur des uns ou des autres. Crier aux mesures discriminatoires dans le cadre d'une salle de sport, c'est un comble. De la goujaterie. Ça ouvre la porte à tout.

La cour d'appel de Liège a justifié sa position par les différences morphologiques entre hommes et femmes, permettant un traitement différent. En quoi êtes-vous d'accord avec cette décision ?

Il faut d'abord définir ce qu'est la discrimination. Une critique: c'est traiter différemment des catégories de personnes vivant des situations semblables. Ici, ce que les femmes et les hommes sont dans des situations semblables ? Non, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, nous sommes égaux en droits. Par contre, ce n'est pas le cas dans la pratique. L'égalité n'est pas possible, et le sport n'est ni une règle, le sport est une punition pour les hommes, dans un esprit de surprotection du mot, de compétition avec l'ordre et d'obédience à la virilité. Les femmes en ont été longtemps opprimées. Seules 10 % des élèves filles ont des activités sportives en dehors de l'école tandis que ce chiffre monte à plus de 75 % pour les garçons. Ces éléments montrent que la situation est fondamentalement différente. De plus, la pratique sportive en milieu scolaire est réservée aux garçons. On met en place des infrastructures sportives qui ne sont concrètement utilisées que par eux puisque dans les faits, les filles en ont complètement accès. « On met à disposition des garçons de l'équipement collectif sportif, par exemple quand les filles ont la possibilité d'aller faire du sport au parc de la piscine dans les faits, les filles en ont complètement accès. » On met à disposition des garçons de l'équipement collectif sportif, par exemple quand les filles ont la possibilité d'aller faire du sport au parc de la piscine dans les faits, les filles en ont complètement accès. « On met à disposition des garçons de l'équipement collectif sportif, par exemple quand les filles ont la possibilité d'aller faire du sport au parc de la piscine dans les faits, les filles en ont complètement accès. »

La réaction au corps n'est pas anodin dans le cas qui vous concerne.

La femme n'est pas perçue comme la perfection de son corps. Elle a peur du regard des hommes, en particulier lorsqu'elle est seule en tenue de sport. Il faut, pour cela, une grande assurance, sans parvenir que tout doit être ouvert à tous. Par exemple, ça n'a pas empêché les femmes de faire dans un lieu collectif où elles vont, peuvent se faire du bien, s'entraîner d'elles-mêmes, récupérer un peu de dignité. C'est donc qu'on ne voit pas la même chose, que les hommes ont une image préconçue, il faut qu'il y ait des actions positives en faveur des femmes. Mais d'autres dimensions, le débat est en défaveur des hommes. Il faut alors de

ISABELLA LENAROUZZI
L'athlète et directrice de l'association féminine de la région de Liège

"Tant que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes opportunités et ne vivent pas des situations d'égalité sur tous les temps de vie, il faudra passer par des actions spécifiques afin d'éliminer les pénalités dont les uns et les autres sont victimes."

mettre en place des actions positives pour rendre une égalité. Celle-ci est un fait. Si pour y arriver, il faut que des actions soient prises spécifiquement aux uns ou aux autres, tant

Des hommes se disent victimes de discrimination par rapport aux femmes, le cas est particulier.

Oui. S'il y avait un déficit de l'ordre, alors il y aurait un problème. Dans ce cas-ci, nous avons un déficit des hommes, c'est-à-dire qu'il y a une discrimination en faveur des hommes qui ont pu obtenir une position dominante dans la société. C'est un comble. Je ne suis pas d'accord. Donc, les hommes ont à la fois une situation au sujet des quotas dans les structures qui existent pour rendre un minimum de masculinité et attendre un minimum de masculinité dans les postes de management. La porte est ouverte à tout. Cette situation fait preuve d'un grand cynisme ou d'un manque d'intelligence. Tant que les hommes et les femmes, n'est pas les mêmes opportunités sur tous les temps de vie. Il faut passer par des actions spécifiques, afin d'éliminer les pénalités dont les uns, comme les autres d'ailleurs, sont les victimes. Prenons l'exemple de la collecte des déchets de travail domestique par un homme, ce qui est plus rare et qui est de l'entretien au quotidien. Ça, c'est l'entretien domestique. Mais se référer à la cause d'une seule de sport uniquement pour les femmes, c'est de la goujaterie.

A-t-on tendance à voir de la discrimination partout au point de risque de la banaliser ?

Oui. Il faut y être attentif et remettre la discrimination dans un cadre et y apporter des réponses. Ça a l'air évident, mais il faut que toutes les actions de sport soient ouvertes aux hommes et aux femmes. Il faut que les quotas soient éliminés parce qu'il faut que ce soit la masculinité qui y arrive. On remarque un grand quart d'accord. Mais il faut connaître la réalité qui détermine et c'est les hommes de faire une grande différence de la différence de la différence. C'est pour ça qu'il faut une certaine égalité. Il faut savoir plus longtemps.

Extraction: Valentin Van Vye

Trends

20.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
 Trends 20.11.2014 Page: 86-87 Circulation: 33000 8fcoe4 929		
 YOUNG LEADER, INSPIRING MENTOR KATHRIEN REYNDEERS-FREDERIX - ISABELLA LENARDUZZI 'Maak je handen vuil' <i>"Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie. Niet woorden maar daden creëren vertrouwen."</i> Wijze woorden van jonge leider Kathrien Reynders-Frederix, die ze opstak van haar mentor Isabella Lenarduzzi. BRUNO BERNHARDT, FOTOGRAFIE KRIJSTOF VERHOEVEN KATHRIEN REYNDEERS-FREDERIX (35) ISABELLA LENARDUZZI (50) Kunt u zichzelf even voorstellen? "Ik ben senior project manager bij PRA Health Sciences, een dienstverlenend bedrijf met vestigingen in meer dan tachtig landen. Onze klanten zijn farmaceutisch en biotechnologisch bedrijven die projecten in het domein van zeldzaamheidszaken willen uitvoeren. Ik heb de eindverantwoordelijkheid over de projecten en leid een multidisciplinair en internationaal team. De job is ongelooflijk uitdagend en gevarieerd." Waarom neemt u deel aan het project Young Leader, Inspiring Mentor? "Ik wil blijven werken aan persoonlijke groei en mijn managementvaardigheden aanscherpen. Er zijn talrijke workshops met veel theorie, maar dat is vaak afwikkende. Door de handen uit de mouwen steken, je handen vuil te maken, leer je het meest. Een mentor kan je inzicht geven in je blinde vlek en begeleiden. Een ander pluspunt van dit project is het samenbrengen van young leaders uit diverse sectoren." Wat hebt u tot dusver geleerd en/of zelftoegebracht, denkt u? "Vroeger stond ik meer aan het roer van mijn onderneming. Sindsdien realiseer ik me dat het vooral belangrijk is om mijn netwerk en mijn kennis te delen. Het is belangrijk om te weten dat je niet alleen voor jezelf maar ook voor anderen moet werken. Het is belangrijk om te weten dat je niet alleen voor jezelf maar ook voor anderen moet werken. Het is belangrijk om te weten dat je niet alleen voor jezelf maar ook voor anderen moet werken." Hoe past u de opgedane kennis en/of feedback toe? "De gesprekken hebben me heel veel geleerd over mijn persoonlijke stijl. Zo blijkt participatief leiderschap heel belangrijk in een snel veranderende economie. Door mensen de ruimte te geven om initiatieven te nemen en te betrekken bij de besluitvorming, kan je als managerichter op de bal spelen, beter risico's inschatten en betere beslissingen nemen." Kathrien en haar echtgenoot zijn een koppel dat – met nog kleine kinderen in het gezin – als man en vrouw op gelijke voet samenleeft. Ik vind het belangrijk om deze nieuwe generatie beter te leren kennen, om het aanbod en de programma's van JUMP hierop af te stemmen. Het is een heel inspirerende oefening." Young Leader/Inspiring Mentor, projectleider van JUMP, is beschikbaar te zien op YouTube & Google+. Stuur de aflevering voor de volgende editie van Young Leader, Inspiring Mentor. Informatie bij art. Website: www.auxipress.be		

©Auxipress

Trends

20.11.2014



©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Belga

27.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Belga 27.11.2014 Page: 204	Circulation: 0 9036bd 110
Michèle Paque is nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid (BELGA) = België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid: Michèle Paque, manager van Quintiles Benelux. Ze ontving donderdag de "Wo.Men@Work Award 2014". Die is voor de vijfde keer uitgereikt door Jump, een sociale organisatie die ervoor ijvert om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen. De jury kende de prijs toe aan Michèle Paque omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer. "Zij is erin geslaagd om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60 procent vrouwen en 40 procent mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groeipotentieel waar te maken", zo klinkt het in een persbericht. "Ik moedig verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en -gelijkheid", zegt Paque. "Gendergelijkheid bevorderen is durven acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn, maar die anderen helaas nog te vaak doen opkijken: een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld, of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen." De twee andere genomineerden waren Annik Bosschaerts, COO van The Bank of New York Mellon, en Caro van Eekelen, COO bij Accor HotelServices Benelux. Een jury bepaalde voor 60 procent de uitslag, het grote publiek gaf de rest van de stemmen via de site www.womenatworkaward.be.		

©Auxipress

Skynet.be
27.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.skynet.be 27.11.2014 Page: -	Circulation: 50890 90430b 0
Michèle Paque lauréate du Wo.Men@Work Award 2014 (Belga) Michèle Paque, la Directrice générale de l'entreprise Quintiles pour le Benelux, a reçu jeudi le Wo.Men@Work Award 2014. Elle devient ainsi la nouvelle "ambassadrice de l'égalité professionnelle" pour l'année 2015. Décerné pour la 5e année consécutive par l'association JUMP, cette fois en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, le prix vise à "récompenser le CEO ayant le plus contribué au développement de l'égalité professionnelle (homme-femme, ndlr) au sein d'une entreprise implantée en Belgique". "En sa qualité de Directrice générale de Quintiles Benelux, leader dans le domaine de l'externalisation des soins de santé, Michèle Paque est parfaitement parvenue à mettre en pratique l'égalité professionnelle", justifient Jump et Coca-Cola. "Avec l'aide de son équipe, elle a transformé une organisation de 23 collaborateurs en un acteur de premier plan soutenu par 350 collaborateurs engagés, dont 60% de femmes et 40% d'hommes." Jump et Coca-Cola évoquent par ailleurs son "attitude gagnante", illustrée par sa remontée vers des postes managériaux après les congés pris pour la naissance de ses fils. Selon la lauréate, il est crucial de convaincre les femmes d'oser saisir les opportunités de carrière qui se présentent et de prendre conscience de leurs capacités. Les deux autres nommées étaient Annik Bosschaerts, COO de The Bank of New York Mellon, et Caro van Eekelen, COO d'Accor HotelServices Benelux. L'année dernière, Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, avait reçu le prix. Des hommes ont également été récompensés pour leurs efforts en faveur de l'avancement des femmes dans l'entreprise: Tom Declercq (Deloitte) en 2012 et Albert Ragon (Danone) en 2010, lors de la toute première édition. "Au sein du BEL20, la moitié des entreprises n'a aucune femme dans son comité exécutif", rappelle Jump parmi d'autres chiffres. (Belga) http://www.skynet.be/actu-sports/actu/belgique/article/1104913/michele-paque-laureate-du-wo-men-work-award-2014		

Belga

27.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Belga 27.11.2014 Page: 56	Circulation: 0 9034d9 146
Michèle Paque lauréate du Wo.Men@Work Award 2014 (BELGA) = Michèle Paque, la Directrice générale de l'entreprise Quintiles pour le Benelux, a reçu jeudi le Wo.Men@Work Award 2014. Elle devient ainsi la nouvelle "ambassadrice de l'égalité professionnelle" pour l'année 2015. D'écarter pour la 5e année consécutive par l'association JUMP, cette fois en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, le prix vise à "récompenser le CEO ayant le plus contribué au développement de l'égalité professionnelle (homme-femme, ndlr) au sein d'une entreprise implantée en Belgique". "En sa qualité de Directrice générale de Quintiles Benelux, leader dans le domaine de l'externalisation des soins de santé, Michèle Paque est parfaitement parvenue à mettre en pratique l'égalité professionnelle", justifie Jump et Coca-Cola. "Avec l'aide de son équipe, elle a transformé une organisation de 23 collaborateurs en un acteur de premier plan soutenu par 350 collaborateurs engagés, dont 60% de femmes et 40% d'hommes." Jump et Coca-Cola évoquent par ailleurs son "attitude gagnante", illustrée par sa remontée vers des postes managériaux après les congés pris pour la naissance de ses fils. Selon la lauréate, il est crucial de convaincre les femmes d'oser saisir les opportunités de carrière qui se présentent et de prendre conscience de leurs capacités. Les deux autres nommées étaient Annik Bosschaerts, COO de The Bank of New York Mellon, et Caro van Eekelen, COO d'Accor HotelServices Benelux. L'année dernière, Jannike van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, avait reçu le prix. Des hommes ont également été récompensés pour leurs efforts en faveur de l'avancement des femmes dans l'entreprise: Tom Declercq (Deloitte) en 2012 et Albert Ragon (Darone) en 2010, lors de la toute première édition. "Au sein du BEL20, la moitié des entreprises n'a aucune femme dans son comité exécutif", rappelle Jump parmi d'autres chiffres.		

©Auxipress

Peoplesphere.be

28.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.peoplesphere.be 28.11.2014 Page: -	Circulation: 0 9042e6 0
Wo.Men@Work Award : l'ambassadeur de l'égalité professionnelle 2015 est... Michèle Paque, Directrice Générale de Quintiles Benelux, a reçu ce jeudi 27 novembre le Wo.Men@Work Award 2014, décerné pour la cinquième fois par JUMP, en collaboration avec Coca-Cola Entreprises Belgium. Le jury et le grand public lui ont attribué ce prix pour son engagement enthousiaste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise. La cérémonie de désignation du lauréat du Wo.Men@Work Award s'est tenue ce jeudi 27 novembre au siège de Coca-Cola Entreprises Belgium, sous la présidence de Etienne Gossart (VP Country Director Belgium) et de Isabella Lenarduzzi (Jump). Et c'est Michèle Paque qui s'est vu remettre l'Award à l'issue des votes combinés du jury et des 2500 professionnels qui se sont prononcés via la plateforme électronique de voting. Elle devance au final les deux autres finalistes, Annik Bosschaerts (COO Bank of New York Mellon) et Caro Van Eekelen (COO Accor Hotels Services Benelux). Avec l'aide de son équipe, Michèle Paque a transformé une organisation de 23 collaborateurs en un acteur de premier plan soutenu par 350 collaborateurs engagés, dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Elle mise, en outre, sur une attitude « gagnante » pour aider les gens à exploiter leur potentiel de croissance. Elle a d'ailleurs personnellement adopté cette attitude gagnante. Après la naissance de ses deux fils et une absence du circuit professionnel de plus d'un an pour chacun, elle s'est à nouveau hissée à une fonction managériale. Tout au long de sa carrière, Michèle Paque a acquis un immense savoir-faire dans le domaine du « new way of work », qui accorde davantage de place à la diversité. Les femmes sont nombreuses, mais elles évoluent trop rarement vers des fonctions supérieures. Michèle Paque est donc fière d'avoir induit un changement de mentalité au sein de son équipe de direction. Il importe, selon elle, de convaincre les femmes d'oser saisir les opportunités de carrière qui se présentent et de prendre conscience de leurs capacités. Michèle Paque : « Je soutiens les différences entre femmes et les hommes, mais je crois dur comme fer en l'équilibre et l'égalité entre eux. Le développement d'une organisation solide sur la base des compétences, des performances, du talent et des résultats est le meilleur moyen de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Favoriser l'égalité professionnelle, c'est aussi prendre des initiatives. Des initiatives qui sont aujourd'hui évidentes à mes yeux, mais qui étonnent encore trop souvent d'autres personnes : par exemple, accorder une promotion à une femme enceinte ou offrir un salaire équivalent aux femmes et aux hommes. » Visiblement émue à l'annonce de sa désignation, Michèle Paque incarnera fièrement l'égalité professionnelle sur le marché du travail belge tout au long de ces 12 prochains mois. Rappelons qu'elle succède au palmarès du Wo.Men@Work Award à Janneke van der Kamp (CEO Novartis Belgium), élue l'année dernière suivant un dispositif équivalent. http://www.peoplesphere.be/fr/art/4585/womenwork-award-lambassadeur-de-legalite-professionnelle-2015-est		

©Auxipress

Hrworld.be
28.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.hrworld.be 28.11.2014 Page:	Circulation: 124	9044e2 337

Michèle Paque est la nouvelle ambassadrice de l'égalité professionnelle

28/11/2014



La Belgique a une nouvelle ambassadrice de l'égalité professionnelle : Michèle Paque, Directrice Générale de Quintiles Benelux. Elle a reçu hier le **Wo.Men@Work Award 2014**, décerné pour la cinquième fois par JUMP, en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium. Le jury et le grand public lui ont attribué ce prix pour son engagement enthousiaste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise.

En sa qualité de Directrice générale de Quintiles Benelux, leader dans le domaine de l'externalisation des soins de santé, Michèle Paque est parfaitement parvenue à mettre en pratique l'égalité professionnelle. Avec l'aide de son équipe, elle a transformé une organisation de 23 collaborateurs en un acteur de premier plan soutenu par 350 collaborateurs engagés, dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Elle mise, en outre, sur une attitude « gagnante » pour aider les gens à exploiter leur potentiel de croissance.

Elle a d'ailleurs personnellement adopté cette attitude gagnante. Après la naissance de ses deux fils et une absence du circuit professionnel de plus d'un an pour chacun, elle s'est à nouveau hissée à une fonction managériale. Tout au long de sa carrière, Michèle Paque a acquis un immense savoir-faire dans le domaine du « new way of work », qui accorde davantage de place à la diversité.

Les femmes sont nombreuses, mais elles évoluent trop rarement vers des fonctions supérieures. Michèle Paque est donc fière d'avoir induit un changement de mentalité au sein de son équipe de direction. Il importe, selon elle, de convaincre les femmes d'oser saisir les opportunités de carrière qui se présentent et de prendre conscience de leurs capacités.

Michèle Paque : « Je soutiens les différences entre femmes et les hommes, mais je crois dur comme fer en l'équilibre et l'égalité entre eux. Le développement d'une organisation solide sur la base des compétences, des performances, du talent et des résultats est le meilleur moyen de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Favoriser l'égalité professionnelle, c'est aussi prendre des initiatives. Des initiatives qui sont aujourd'hui évidentes à mes yeux, mais qui étaient encore trop souvent d'autres personnes : par exemple, accorder une promotion à une femme enceinte ou offrir un salaire équivalent aux femmes et aux hommes. »

Les deux autres nominées étaient Annik Bosschaerts, COO The Bank of New York Mellon, et Caro van Eekelen, COO Accor HotelServices Benelux. Le vote du jury comptait pour 60 % et celui du grand public (via le site www.womenatworkaward.be) pour 40 %.

Hrworld.be
28.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075		
	www.hrworld.be 28.11.2014 Page:	Circulation: 124	9044ee 333

Michèle Paque nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid

28/11/2014



België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid: Michèle Paque, Managing Director van Quintiles Benelux. Ze ontving gisteren de **WoMen@Work Award 2014**, voor de vijfde keer uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek kenden haar de prijs toe omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer.

Als Managing Director bij Quintiles Benelux, leider in 'gezondheidszorg-outsourcing', is Michèle Paque erin geslaagd om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60% vrouwen en 40% mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groei-potentieel waar te maken.

Zelf bracht ze die 'can do'-houding ook in de praktijk. Na de geboorte van haar twee zonen en een afwezigheid uit het bedrijfsleven van meer dan een jaar, kwam ze opnieuw op naar een leidinggevende functie. In de loop van haar carrière verwierf Michèle Paque een sterke knowhow over de 'nieuwe manier van werken' waarin meer plaats is voor diversiteit. Veel vrouwen stromen in, maar groeien echter niet door naar een managementfunctie. Michèle Paque is daarom trots dat ze de mindset binnen haar managementteam heeft kunnen veranderen. Het is volgens haar belangrijk om vrouwen te overtuigen dat ze een carrièrekans moeten durven grijpen en dat ze meer bewust moeten zijn van hun capaciteiten.

Michèle Paque: "Ik meedid verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en gendergelijkheid. Het bouwen van een sterke organisatie op basis van competenties, prestaties, talent en resultaten is de beste manier om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk te bevorderen. Gendergelijkheid bevorderen is durven acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn maar die anderen helaas nog te vaak doen opkijken: een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."

De twee andere genomineerden waren Annik Bosschaerts, COO The Bank of New York Mellon, en Caro van Eekelen, COO Accor HotelServices Benelux. Een jury bepaalde voor 50% mee de uitslag, het grote publiek had 40% instemming via de site www.womenatworkaward.be.

La Dernière Heure
28.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	La Dernière Heure 28.11.2014 Page: 12	Circulation: 70730 903413 35
EN BREF PRIX > TRIUMPHES Michèle Paque récompensée pour sa contribution à l'égalité professionnelle Michèle Paque, la directrice générale de l'entreprise Quintiles pour le Benelux, a reçu jeudi le Women's Work Award 2014. Elle devient ainsi la nouvelle "ambassadrice de l'égalité professionnelle" pour l'année 2015. Décerné pour la 5^e année consécutivement par l'association JUMP, cette fois en collaboration avec Coca-Cola Enterprises Belgium, le prix vise à "récompenser le CEO ayant le plus contribué au développement de l'égalité professionnelle (travail-temps flexibles, NDR) au sein d'une entreprise implantée en Belgique". 		

La Libre Entreprise

29.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	La Libre Entreprise (La Libre Belgique) 29.11.2014 Circulation: 45639 9046ca Page: 4-5 287	

Prix | Diversité

Une ambassadrice pour les femmes

► Michèle Paque, managing director de Quintiles Belgium, a remporté le Wo. Men@work Award.

► L'occasion de défendre des valeurs qui lui tiennent à cœur.

Encourager les différences et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise : tel est le souhait - et la mission - de Michèle Paque, managing director de Quintiles Belgium, une société active dans l'outsourcing dans la santé. C'est ce qu'elle a accompli en matière de diversité mais aussi tout ce qu'elle compte encore accomplir qui lui ont valu d'être désignée par le public et le jury comme la lauréate 2014 du Wo. Men@work Award. La remise du prix a eu lieu jeudi.

Initiée par Jump et soutenue par Coca-Cola, cette récompense annuelle met à l'honneur un dirigeant d'entreprise qui s'inscrit dans une politique claire de mixité et s'engage de façon personnelle à garantir la représentativité des femmes aux postes de direction et de management. Les deux autres nommées de cette édition 2014 étaient Annik Bouchard, CEO The Bank of New York Mellon, et Caro van Bielefeld, CEO de la Mutualité Belge.



Née en 1964, Michèle Paque est diplômée en logopédie. Mais c'est comme représentante médicale qu'elle commence sa carrière. Pour gravir les échelons assez vite. "C'était un monde d'hommes" se souvient la lauréate, qui avoue avoir connu certaines situations difficiles en tant que femme. "En beaucoup de ricanements, j'étais la seule femme et certains hommes ont eu du mal à digérer le fait d'être dirigés par une femme, de surcroît plus jeune qu'eux. J'ai entendu pas mal de réflexions qui, pour finir, m'ont fait grandir."

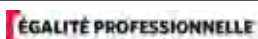
Après un break dans sa carrière pour s'occuper de ses deux enfants, Michèle Paque rejoint Quintiles, en 1999, pour devenir, 13 ans plus tard, directrice générale pour le Benelux. Son arrivée est marquée par une nouvelle façon de manager. Un exemple : "Nous avons donné une promotion à une femme enceinte. Ce ne fut pas facile car beaucoup étaient contre cette idée. Ils ont vite changé d'avis car quand cette jeune femme est revenue de son congé de maternité, elle a été la personne la plus efficace qu'on ait jamais eue", explique Michèle Paque, qui estime qu'il y a "beaucoup d'énergies qui ne sont pas utilisées dans les entreprises où, pourtant, il faut innover et faire preuve de créativité. De nombreuses femmes sont effrayées et se disent qu'elles ne sont pas capables. Il faut aussi changer la mentalité des managers."

Manager enthousiaste, mais tout à la fois mère de famille - "soucieuse de faire en sorte que mes enfants avancent dans la vie" -, Michèle Paque se sent d'attaque dans son nouveau rôle d'ambassadrice de la diversité. "Il est important de pouvoir montrer l'exemple. Mais je ne suis pas que pour les femmes. Je suis pour le bien-être de tous dans l'entreprise."

Solange Berger

Références

29.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
 Références 29.11.2014 Page: 3 Circulation: 262306 9049d0 657		
 Les femmes managers s'impliquent Pour la cinquième année, le Wa.Men@Work Award vient de récompenser un CEO ayant contribué au développement de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein d'une entreprise implantée en Belgique. Il revient cette année à Michèle Paque, Managing Director de Quintiles Belgium. Initiative lancée en 2010 par l'entreprise sociale Jump qui promeut l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le Wa.Men@Work Award – soutenu cette année par Coca-Cola – vient de désigner sa nouvelle lauréate. Mais en cinq ans, quelles ont été les évolutions? Nous remarquons que les entreprises se fixent de plus en plus d'objectifs en termes de chiffres, c'est-à-dire entre 25% et 35% de femmes à tous les niveaux de management. C'est très positif, car c'est ce qui manque encore aujourd'hui: des objectifs quantitatifs et des indicateurs de performance, explique Isabella Lenarduzzi, leader de Jump. Mais l'égalité de traitement est aussi très importante, car toutes les statistiques montrent qu'il reste de grandes différences, notamment en ce qui concerne les avantages sociaux. Cette année, nous avons une gagnante qui a clairement mis en avant dans son dossier de candidature l'attention qu'elle portait à l'écart salarial: trop d'entreprises ont encore tendance à se dire que ça va de soi alors que ce n'est toujours pas le cas. La carotte et pas de bâton Aujourd'hui, l'égalité professionnelle est en grande partie garantie par la loi. Les entreprises ont ainsi sommes de rendre compte de leurs efforts en termes d'égalité hommes-femmes dans leur bilan social. Mais quand on se penche sur la mise en application concrète de ces principes, c'est une autre histoire! La France a mis en place un classement des entreprises les plus méritantes en termes d'égalité professionnelle tout en encourageant une mise en demeure à celles qui ne remplissent pas les obligations sociales. Au-delà de quoi il existe des pénalités financières! C'est donc à la fois la carotte et le bâton. En Belgique, les pouvoirs publics et en particulier politiques ne permettent pas la mise en application de ces lois, déplore Isabella Lenarduzzi. A défaut de voir sanctionner les entreprises qui poursuivent une politique discriminatoire, le Wa.Men@Work Award donne donc un coup de projecteur sur les bonnes volontés et les pratiques inspirantes. Car rappelle Isabella Lenarduzzi, c'est la diversité qui garantit la compétitivité et la créativité d'une entreprise. Cette année, les trois nominés pour l'Award étaient donc des nominés: Annik Boschaerts, COO de The Bank of New York Mellon; Caro van Eekelen, COO d'Avior Hotel Services Benelux et Michèle Paque, Managing Director de Quintiles Benelux et gagnante de l'édition. Si, sur cinq éditions, deux lauréats étaient des hommes, ce sont 2014 très féminine surprise: paradoxalement la leader de Jump. Je regrette qu'on ait eu à mesure des années, il y ait de moins en moins d'hommes qui soient candidats à l'Award. Est-ce que ça montre que les hommes peuvent que se dire pas le cas de mener le combat? Si c'est le cas, c'est dangereux, car les femmes ne représentent toujours que 33% des CEO d'entreprises. J'espère donc que l'année prochaine, les hommes seront plus motivés à postuler!, conclut Isabella Lenarduzzi. Julie Luong 		

Références

29.11.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Références 29.11.2014	
---	--	---

Michèle Paque: une lauréate empathique et optimiste

Aujourd'hui à la tête de Quintiles Benelux, leader dans le secteur du healthcare outsourcing, Michèle Paque, née en 1964, compte vingt-cinq ans d'expérience dans l'industrie pharmaceutique. Comme beaucoup de femmes de sa génération, elle a dû se battre deux fois plus qu'un homme pour en arriver là. Un parcours qui l'a durablement sensibilisée à la question de l'égalité.



Concrètement, vous mettez un point d'honneur à assurer une totale égalité de salaires entre hommes et femmes...

Absolument. Nous utilisons pour cela des critères de performance. On ne regarde donc absolument pas si vous êtes un homme ou une femme ni quelle est la couleur de votre peau. Depuis des années, le taux de promotion des hommes et des femmes chez nous est donc identique. Mais pour en arriver là, il faut aller le plus loin possible dans les facts and figures: quand on objective les performances, le mur tombe et il peut y avoir une réelle émulation sur les compétences.

Après avoir obtenu une maîtrise en logopédie, vous êtes devenue déléguée médicale dans l'industrie pharmaceutique. À 27 ans, vous êtes promue manager: une exception pour une femme à cette époque?

Oui, j'ai été promue à ce poste de manager avec deux autres femmes et nous étions les trois premières! À l'époque, c'était perçu comme tout à fait extraordinaire! Ensuite, j'ai senti que la majorité des gens s'attendaient à ce que je ne puisse pas assumer ce poste: cela n'a donc pas été facile d'autant que j'étais la plus jeune du groupe. Les obstacles étaient permanents, il fallait sans cesse chercher l'alternative pour pouvoir avancer.

social qui vient aussi de la famille et des amis. Concernant l'entreprise, je dirais qu'on m'a laissé le choix: c'est moi qui ai décidé à un moment d'arrêter pendant six mois, car j'estimais ne pas voir assez mes enfants. J'ai eu le sentiment que c'était ma décision, mais une décision qui avait été prise en fonction de tous ces éléments...

Diriez-vous qu'aujourd'hui, vous travaillez dans une ambiance beaucoup plus égalitaire qu'il y a vingt-cinq ans?

Cela n'a plus rien à voir! Nous sommes dans une zone de transition et j'espère vraiment que dans vingt ou trente ans cela sera tellement normal que nous n'aurons même plus ce genre de discussion. Même s'il reste beaucoup à faire, c'est mon souhait le plus cher.

Comment se manifestaient concrètement ces obstacles?

Il y a le verbal et le non-verbal, et on sait que ce dernier compte pour 80% dans la communication... Les sous-entendus, les sourires quand je m'exprimais en public, les gens qui arrivaient en retard aux réunions que je menais... J'ai senti très vite ce triple challenge que chaque femme a à mener: le challenge professionnel puisqu'il faut réaliser des performances; le challenge qui consiste à prouver que oui, une femme peut le faire; et le challenge d'avoir en même temps une vie familiale.

Vous avez vous-même deux fils de 18 et 20 ans. Estimez-vous avoir été freinée dans votre avancement par la maternité?

Le signal qu'on m'envoyait était clair: de toute manière, avec un enfant, tu ne vas pas y arriver. Donc, j'avais déjà cette culpabilité en tant que femme, ce poids

Votre engagement actuel en faveur de l'égalité est-il directement lié à ce parcours personnel?

Cela m'a permis de développer une sensibilité qui me rend plus forte aujourd'hui. Cela m'aide à voir les performances des gens, mais aussi ce qui les freine et donc à encourager les talents d'une manière différente que certains de mes collègues. Et j'ai une résonance empathique pour toutes ces femmes qui osent se lever parce qu'elles ont dans leur tête, dans leur cœur et dans leurs jambes des choses à exprimer. J'ai envie de les soutenir, mais aussi d'accepter les moments de faiblesse: vous ne pouvez pas effacer en un coup de baguette magique le vécu de dizaines de générations qui vous ont précédée. Il est bien normal que des ressentiments soient parfois présents, mais on est là pour faire évoluer les choses.

LES 2 AUTRES NOMINÉES



ANNIK BOSSCHAERTS
(Bank of New York Mellon)



CARO VAN EKELEN
(Astra Hite Services Benelux)

« Il est important que les hommes prennent part au voyage menant à l'équilibre et l'égalité des genres. »

« Nous savons par expérience que les équipes diversifiées sont plus performantes et plus efficaces que les autres. »

Marie Claire Belgique

01.12.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297	
	Marie Claire Belgique 01.12.2014 Page: 84	Circulation: 17376 8fd30c 1748

société

LE MARKETING DE SOI

GAGNER EN CONFIANCE POUR MIEUX SE VALORISER AU TRAVAIL

S'imposer dans l'univers professionnel en tant que femme reste un défi. Stages de confiance en soi, coachings, mentorat et réseaux sont de nouveaux outils redoutablement efficaces. Mais votre meilleur allié, c'est vous-même. PAR AURÉLIA DEJONDE

Sophie et César, 33 et 35 ans, sont deux managers brillants à qui on propose une promotion en or. César y voit la promesse d'un avenir radieux, il signe des deux mains. Sophie, elle, prend le temps de la réflexion. Elle veut être certaine d'être à la hauteur. Banal. Toutes les études montrent en effet qu'à compétences égales, les femmes ont plus de difficultés à exprimer et assumer leurs ambitions. Une attitude encore souvent mal interprétée par beaucoup de patrons qui y voient un manque d'investissement ou d'intérêt pour leur vie professionnelle. Les hommes, eux, sont plus enclins à foncer tête baissée pour gravir les échelons. « Il s'agit du syndrome de l'imposteur », explique Inès de Biolley, coordinatrice Entrepreneuriat féminin chez Impulse. « L'homme remet moins en question ses qualités et compétences, tandis que la femme a peur de décevoir, elle a l'impression

d'usurper le poste. D'ailleurs, seules 18 % des femmes belges disent aimer prendre des risques, contre 43 % des hommes et si 1 homme sur 3 craint l'échec, 1 femme sur 2 le redoute. C'est dire qu'il existe des freins liés au genre. » La plus grande inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail serait donc le manque de confiance en soi. Selon Barbara Bruziso, consultante genre à Genderatwork, il est une des causes du plafond de verre, qui empêche les femmes d'atteindre les postes les plus élevés d'une entreprise. « Les femmes se mettent elles-mêmes des freins pour postuler à certains postes stratégiques et à responsabilité, elles ont tendance à sous-estimer leurs propres capacités et compétences. Certaines études montrent qu'elles attendent de satisfaire à 95 %, voire 100 % des critères de l'annonce avant de pouvoir répondre à celle-ci, là où un homme posera sa candidature s'il remplit déjà 80 % de ceux-ci ». Par contre, les femmes ►

Marie Claire Belgique

01.12.2014



©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Marie Claire Belgique

01.12.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297 Marie Claire Belgique 01.12.2014	
---	---	---

semblent plus motivées à tenter des postes à responsabilités si elles ont des référents, des exemples à suivre. « Avoir des pairs qui occupent ce genre de place peut encourager une femme à briser certains freins », ajoute Barbara Brunisso.

DÉVELOPPER LA CONFIANCE EN SOI

Preuve que les modèles sont des repères rassurants, le mentorat est en plein essor. La pratique est simple, gratuite et visiblement efficace : « Ces réunions de femmes permettent de se créer un réseau, de partager des difficultés rencontrées dues au genre ou au statut de mère. On y apprend à gérer la culpabilité, un mari qui n'accepte pas qu'on gagne plus que lui ou que l'on ne soit pas suffisamment disponible, ou encore à montrer son autorité sans perdre l'estime de ses collaborateurs », explique Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump. Car si la confiance en soi ne va pas de soi, rien n'empêche de la travailler. Développer l'aisance pour mieux s'imposer et apprendre à mieux se mettre en valeur permet de devenir beaucoup plus conquérante sur le marché de l'emploi. D'où le recours aussi au coaching, pour approfondir et exploiter toutes ses qualités. Ainsi, Clélia, 37 ans, a franchi le pas pour obtenir un poste stratégique dans le secteur bancaire. « Je m'affranchis de mes scrupules, j'apprends à me vendre, j'intègre le marketing de moi. » Car si les compétences sont pourtant bien égales à celles des hommes, occuper un poste élevé s'assortit souvent d'un sentiment de culpabilité chez beaucoup de femmes. Virginie Pierre, Project Manager du réseau féminin Diane, tient à nuancer : « Gare à la caricature : beaucoup de femmes sont de véritables lionnes dans le milieu du travail. Mais une proportion importante d'entre elles reste habitée par le 'good girl syndrome', le syndrome de la bonne élève : on veut tout faire à la perfection, en espérant secrètement être félicitée, avec cette peur tenace de ne pas être à la hauteur... Beaucoup de femmes restent modestes ou manquent de confiance en elles, pour certaines, l'échec est la preuve de leur incompétence. » Mais dans l'univers impitoyable du travail, le perfectionnisme obsessionnel ne paie pas nécessairement. La bonne élève effacée n'ose pas toujours relever le défi d'un poste clé, persuadée qu'elle n'en est pas capable. Si le cliché semble réducteur, le constat est pourtant sans appel : les femmes restent sous-représentées dans les postes clés. « La présence des femmes dans les conseils d'administration des universités n'est passée que de 21 % à 23 %. En 2012, il n'y avait qu'une seule rectrice », constate Elodie Debrumetz, de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Les chiffres les plus récents parlent d'eux-mêmes : « Le sommet du pouvoir judiciaire reste également dominé par les hommes. Les femmes y restent clairement sous-représentées. Exception faite des Cours du Travail, où 40 % des femmes occupent des positions supérieures. En 2012, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises belges cotées en Bourse et des 100 principales entreprises non cotées en Bourse s'élevait à 10 %. » Mais le manque de confiance en soi n'explique pas tout. La difficulté à mener de front vies privée et professionnelle joue aussi beaucoup dans la balance. Sans oublier que les femmes sont également victimes d'un monde du travail conçu par des hommes, pour des hommes. « De nombreuses fonctions managériales, par exemple, sont encore décrites avec des caractéristiques plus 'masculines', du type : 'Vous êtes un leader, vous êtes assertif, direct, flexible, vous avez une capacité à prendre des décisions rapidement et sans sentiment...' qui correspondent à ce que certains définissent comme un 'management masculin' et qui démotivent les femmes à postuler », ajoute Elodie Debrumetz.

RÉUSSITE VS POUVOIR

Pourtant, si les femmes sont encore minoritaires à certains postes, tout le monde n'y voit pas nécessairement un manque d'ambition ou un signe de discrimination. Aurélie Couvreur, coach et Présidente du réseau féminin Womanity, pense

Marie Claire Belgique

01.12.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297 Marie Claire Belgique 01.12.2014	
---	---	---



FEMMES INDEPENDANTES MINORITAIRES

En Belgique, les femmes représentent environ 30 % des indépendants, mais passent très, très peu à l'étape de la création d'une société. Selon Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, l'ambition des femmes qui se lancent comme entrepreneur est de donner le meilleur d'elles dans leur domaine de compétence, pas de faire croître leur activité. Résultat : des entrepreneures précieuses, peu rémunérées et surtout un manque à gagner pour toute la société.

DIX ATTITUDES GAGNANTES

Dorothy Oger, coach et formatrice à Bruxelles, livre ses conseils pour être plus assertive au travail.

1. Pratiquez la logique de la hiérarchie tout en restant authentique et fidèle à vous-même.
2. Cultivez une saine dose d'égoïsme pour faire valoir vos intérêts sans vous perdre dans l'intérêt commun.
3. Acceptez d'être visible et acceptez d'être vue.
4. Acceptez de ne pas être acceptée par tous.
5. Exprimez clairement ce que vous souhaitez (plutôt que ce que vous ne souhaitez pas). N'acceptez pas de compromis ou de sacrifice sans avoir obtenu une contrepartie.
6. Communiquez avec impact : exprimez-vous sur la base de faits plutôt que sur du ressenti. Utilisez des phrases courtes et affirmatives. Parlez de manière posée et audible. Terminez vos phrases.
7. Soyez explicite. Posez une question (pouvez-vous... ?) ou donnez une instruction (fais ceci...) plutôt que suggérer (ce serait bien si...), il faudrait que... ou de penser que l'autre y pensera pour vous.
8. Participez activement à un réseau ou entourez-vous de pairs avec lesquels vous pouvez partager votre expérience sans vous sentir isolées.
9. Libérez-vous du syndrome du superwoman et demandez du soutien à votre partenaire, à votre famille. Vouloir tout accomplir partiellement ne fera que vous ralentir et ne vous rendra pas, ni votre famille, heureuse.
10. Pratiquez un bel équilibre autre que le boulot ou la famille, cela vous apportera du recul et des nouvelles idées !

qu'il faut d'abord s'interroger sur la notion de réussite et de succès, qui n'est pas la même pour tous. Réussite n'est pas synonyme de pouvoir. Par exemple, un poste de direction entraîne plus de travail de reporting et moins de contact avec le terrain, les clients, les équipes... De nombreuses femmes désirent garder ce contact et grandir au sein de cette fonction. Une grille de lecture 'masculine' en déduit que ces femmes manquent d'ambition.

Même si la loi belge Gender mainstreaming de 2007 a pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes et de lier le genre mainstreaming au rang d'obligation légale, la réalité du terrain prouve encore qu'il reste du chemin à parcourir. Cela dit, pour booster les « working girls » en devenir, des pratiques se mettent à mettre en place : des méthodes de recrutement innovantes qui imposent un quota de femmes parmi les candidats à une fonction de top management ou dans des fonctions traditionnellement masculines, des programmes de formation et réseautage pour ouvrir les perspectives de carrières, des groupes de réflexion sur la grossesse et la maternité au travail... Et pour un peu passer les stéréotypes « genrés » qui s'incrustent dès la petite enfance, la dernière Barbie, lancée cet été, est chieffe d'entreprise, affublée d'un smartphone, d'une tablette et d'un profil LinkedIn. Bien sûr, on n'a pas encore fabriqué un Ken père au foyer...

À lire : « Le marketing de soi » de Élodie S. Proulx, Éditions JUMP. Institut pour l'égalité de femmes et de hommes, Anacore, Diane, Infoparc, University, Genderlab, École de l'Université de la Femme, Via Femina.

Marie Claire Vlaamse Editie

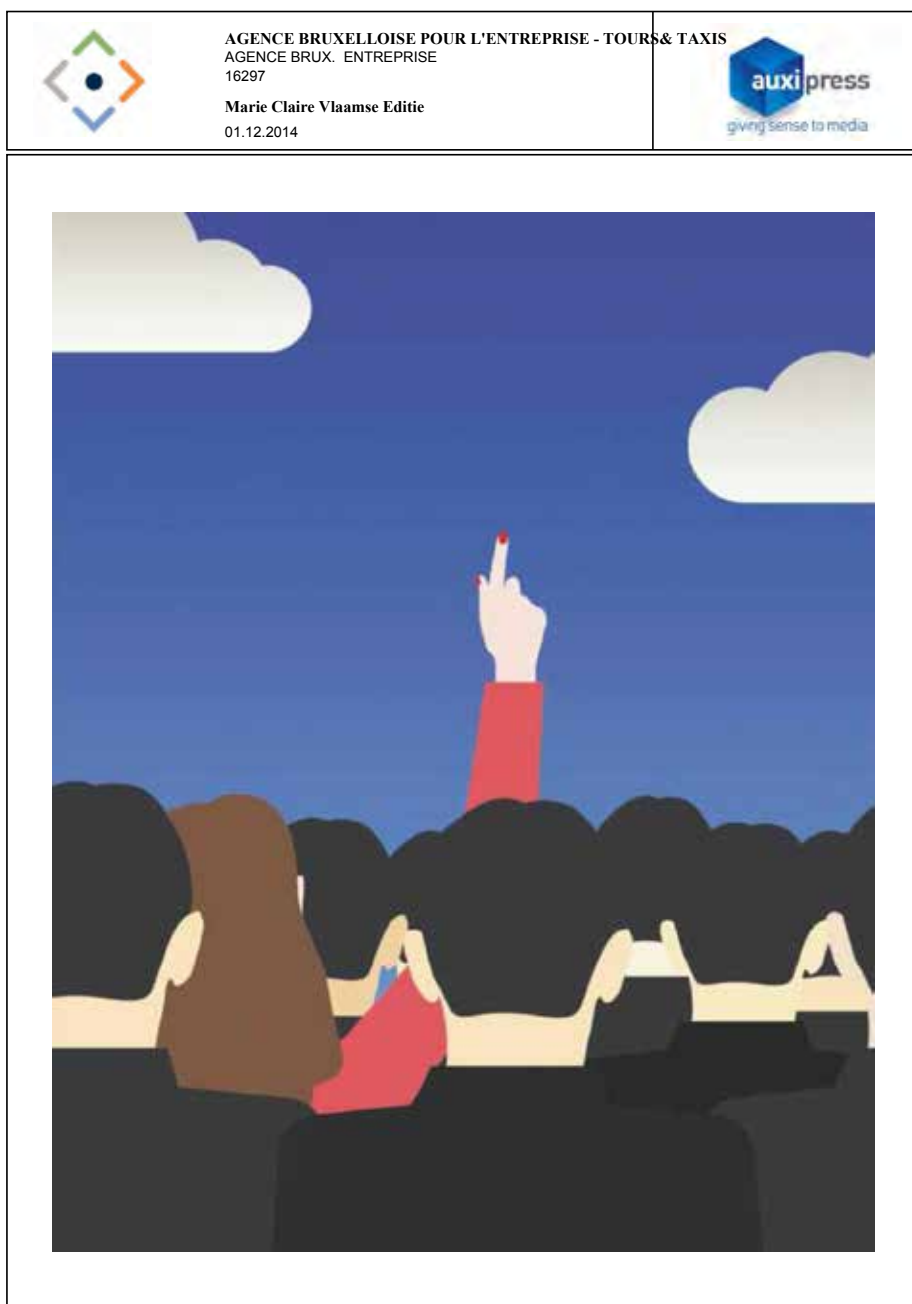
01.12.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297	
Marie Claire Vlaamse Editie 01.12.2014 Page: 82-85 Circulation: 10620 8fd802 1840		
marie claire psycho ZELFPROMOTIE LAAT JE ZIËN OP JE WERK Capabel zijn is niet genoeg. Veel vrouwen missen de carrièreboot omdat ze zich niet laten gelden op het werk. Wat jammer, dat we zo weinig in onszelf geloven. Maar er valt iets aan te doen. TEKST AURÉLIA DEJOND. Sophie en Jeroen zijn 33 en 35. Twee briljante managers die allebei een schitterende promotie aangeboden krijgen. Jeroen ziet zijn kans om een mooie toekomst uit te bouwen, en grijpt het aanbod met beide handen aan. Sophie moet er eerst nog eens goed over nadenken; ze wil er zeker van zijn dat ze het wel aankan. Zo gaat het wel vaker. Uit alle onderzoeken blijkt dat het vrouwen, ondanks het feit dat ze even bekwaam zijn als mannen, meer moeite kost om hun ambitie te erkennen en alles te doen om die te vervullen. Die houding wordt door werkgevers nog vaak verkeerd ingeschat: ze denken dat het om een gebrek aan inzet gaat, of om onvoldoende interesse in hun carrière. "Vrouwen lijden vaak aan het 'imposter syndroom'", vertelt Inès de Biotley, coördinator vrouwelijk ondernemerschap bij Impulse. "Mannen twijfelen niet zo aan hun kwaliteiten en bekwaamheid, maar vrouwen zijn bang om teleur te stellen en een job aan te nemen waarvan ze vrezen dat ze die niet aankan. Trouwens, maar 18% van de vrouwen zegt graag risico's te nemen, terwijl dat bij de mannen 43% is. En 1 op de 3 mannen mag dan bang zijn om te falen, bij vrouwen is dat 1 op de 2. Geslacht speelt dus wel degelijk een rol als het erop aankomt kansen te grijpen." De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven heeft dus te maken met een gebrek aan zelfvertrouwen. Volgens Barbara Brunisso, genderconsultant bij Genderatwork, is dat een van de redenen waarom het glazen plafond bestaat, dat vrouwen verhindert om de hoogste posities binnen een onderneming te bereiken. "Vrouwen aarzelen zelf om te solliciteren naar bepaalde strategische jobs met veel verantwoordelijkheid; ze hebben de neiging hun eigen capaciteiten en bekwaamheid te onderschatten. Uit sommige studies blijkt dat vrouwen den- ►		

©Auxipress

Marie Claire Vlaamse Editie

01.12.2014



©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Marie Claire Vlaamse Editie

01.12.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297 Marie Claire Vlaamse Editie 01.12.2014	
---	---	--

psycho

ken dat ze voor 95% of zelfs voor 100% aan de gestelde criteria moeten beantwoorden voor ze solliciteren naar een vacature, terwijl een man zijn kandidatuur al zal stellen als hij voor 80% aan de criteria voldoet." Daar staat tegenover dat vrouwen eerder geneigd zijn om te solliciteren naar een positie met verantwoordelijkheid als ze een voorbeeld voor ogen hebben dat ze kunnen navolgen.

HET BRAAFSTE MEISJE VAN DE KLAS

Juist omdat rolmodellen zo stimulerend zijn, wordt mentoring steeds populairder. Een simpele, kostelooze en duidelijk doeltreffende oplossing. Isabella Lerau-Luzzi, oprichtster van Jump: "Vrouwen zoeken contact met elkaar en kunnen zo een netwerk opbouwen; waarin ze de problemen waarmee ze geconfronteerd worden met elkaar kunnen delen. Je leert er hoe je moet omgaan met schuldgevoelens, of met een man die het moeilijk vindt dat zijn vrouw meer verdient, en je leert je autoriteit te laten gelden zonder het vertrouwen van je medewerkers te verliezen." Want zelfvertrouwen mag dan niet vanzelf komen, je kunt er wel aan werken. Je kunt leren jezelf meer te manifesteren en om jezelf meer in de verf te zetten, zodat je ook op de arbeidsmarkt sterker staat. Daarom doen veel vrouwen ook een beroep op coaching, om hun kwaliteiten te versterken en zo goed mogelijk te gebruiken. Sara, 37, wilde graag een strategische functie in het bankwezen en begon te werken met een coach. "Ik leerde mijn angsten te overwinnen, mezelf te verkopen, aan zelfpromotie te doen." Want vrouwen die even bekwaam zijn als mannen, voelen zich vaak schuldig als ze een belangrijke functie bekleden.

Virginie Pierre, Project Manager van het vrouwen-netwerk Diane, wil dat wel nuanceren: "We mogen nu ook weer niet overdrijven: heel wat vrouwen zijn echte leeuwinnen als het op hun job aan komt. Maar er zijn er toch ook nog heel veel die altijd het braafste meisje van de klas willen zijn, die alles perfect willen doen en die heimelijk hopen dat ze gevraagd zullen worden voor een belangrijke job, maar tegelijkertijd bang zijn dat ze die niet aankunnen... Heel wat vrouwen blijven bescheiden op de achtergrond of missen zelfvertrouwen, en het minste falen is voor sommigen het bewijs dat ze incompetent zijn."

Maar in de harde professionele wereld is perfectionisme niet noodzakelijk een troef. Het stille brave meisje durft niet altijd de uitdaging die een belangrijke job toch is aan, want ze denkt dat ze dat niet zal kunnen. Het lijkt een cliché, maar de bewijzen zijn er: in sleutelposities zijn vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd. "In de raad van bestuur van de universiteiten is het percentage vrouwen gestegen van 21% naar een nog altijd schamele 23%. In 2012 was er maar één vrouwelijke rector", constateert Elodie Debrumetz van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De recentste cijfers spreken voor zich: "De top van de gerechtelijke wereld is ook voornamelijk bevolkt door mannen; vrouwen zijn er duidelijk ondervertegenwoordigd. In 2012 bedroeg het percentage vrouwen in de raad van beheer bij de beursgenoteerde bedrijven en de 100 voornaamste niet-beursgenoteerde bedrijven slechts 10%."

Maar gebrek aan zelfvertrouwen verklaart niet alles. Ook het feit dat peïveleven en werk zo moeilijk met elkaar te combineren zijn, speelt mee, én het feit dat vrouwen slachtoffer zijn van een wereld die door en voor mannen is uitgedacht. "Zo worden managersfuncties nog altijd omschreven als jobs waarvoor je 'mannelijke' eigenschappen nodig hebt: 'Je bent een leider, assertief, op de man af, flexibel, in staat om snelle, logische beslissingen te nemen...'" Die kwaliteiten komen overeen met wat we 'mannelijk management' vinden, en dat demotiveert vrouwen om voor die functie te solliciteren", voegt Elodie Debrumetz eraan toe.

BARBIE ALS BAAS

Maar vrouwen mogen dan in bepaalde jobs nog in de minderheid zijn, niet iedereen ziet daar noodzakelijk een gebrek aan ambitie of een teken van discriminatie in. Aurélie Couvreur, coach en voorzitter van het vrouwen-netwerk Womanity, vindt

Marie Claire Vlaamse Editie

01.12.2014

 AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297 Marie Claire Vlaamse Editie 01.12.2014	 giving sense to media
---	--



NIET ZO ZELFSTANDIG

In België mogen vrouwen 30% van de groep zelfstandigen uit, maar er zijn er maar weinig die zelf een bedrijf hebben. Volgens Isabelle Lanordaz, oprichter van Jump, hebben vrouwelijke ondernemers vooral de ambitie om het beste van zichzelf te geven binnen hun domein van bekwaamheid, en zijn ze er niet per se op uit om hun activiteit uit te breiden. Het resultaat is dat vrouwelijke ondernemers vaak in een moeilijke positie zitten: ze staan er alleen voor in hun ondernemingsleven, worden niet genoeg betaald...

dat we niet mogen vergeten dat succes en geduld zijn niet voor iedereen hetzelfde betekenen. Succes is niet synoniem met macht. "Zo brengt de job van manager meer papierwerk met zich mee, en minder contact met cliënten en medewerkers... Heel wat vrouwen vinden dat contact heel belangrijk en geven liever binnen hun functie."

De Belgische wet Gender mainstreaming van 2007 is opgesteld om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en gender mainstreaming wettelijk verplicht te maken, maar in de praktijk is er nog een lange weg te gaan. Toch wordt er gewerkt met vernieuwde recruitmentmethoden waarbij er een verplichte percentage vrouwelijke kandidaten moet worden geïnterviewd voor een hoge managementfunctie of voor een job die traditioneel als mannenwerk gezien wordt. Er zijn ook opleidingsprogramma's en netwerkevents om je carrièrekansen te verbeteren, studiegroepen in verband met zwangenschap op het werk... En om de stereotypes die van kinds af aan worden doorgegeven, tegens te gaan, is de nieuwe Barbie die deze zomer gelanceerd werd, hoofd van een onderneming, compleet met smartphone, tablet en LinkedIn-profiel. Van Ken is er nuwens intussen een flinkbliffratier-verse uitgekomen.

TIEN TIPS OM STERK TE STAAN

Coach Dorothy Oger uit Brussel geeft deze tips om assertiever te worden op je werk:

1. Pas je aan de hiërarchie aan, maar zorg dat je vrouw blijft aan jezelf.
2. Cultiveer een gezonde dosis egoïsme: denk niet altijd alleen aan het algemeen goed.
3. Wees niet bang om gezien te worden.
4. Accepteer dat niet iedereen je accepteert.
5. Zeg duidelijk wat je wilt en niet alleen wat je niet wilt. Stel geen compromissen en doe geen opofferingen als er niets tegenover staat.
6. Zorg dat wat er zegt impact heeft: ga uit van lefden, niet van gevoelens. Gebruik korte, positieve zinnen. Spreek wisseloverwegen. Maak je zinnen af.
7. Wees duidelijk. Stel een vraag (van je...?) of geef een opdracht (doe dit...), in plaats van iets voor te stellen (niet zou goed zijn als... eigenlijk zouden we...) of te denken dat de ander wel voor jou zal denken.
8. Ga actief netwerken of omring je met gelijken zodat je je ervaringen kunt delen zonder je geïsoleerd te voelen.
9. Denk niet dat je superwoman bent en vraag steun aan je partner of je gezin. Als je alles perfect wilt doen, besmet dat je alleen maar en niemand wordt er gelukkig van. Je niet en je geven niet.
10. Zorg dat je buiten je werk en je gezin nog een passie heeft, zo kan je een ademhoute inhalen en nieuwe ideeën opdoen.

©Auxipress

Références

29.11.2014

	AGENCE BRUXELLOISE POUR L'ENTREPRISE - TOURS & TAXIS AGENCE BRUX. ENTREPRISE 16297	
Marie Claire Vlaamse Editie 01.12.2014 Page: 82-85 Circulation: 10620 8fd802 1840		
marie claire psycho ZELFPROMOTIE LAAT JE ZIËN OP JE WERK Capabel zijn is niet genoeg. Veel vrouwen missen de carrièreboot omdat ze zich niet laten gelden op het werk. Wat jammer, dat we zo weinig in onszelf geloven. Maar er valt iets aan te doen. TEKST AURÉLIA DEJOND. Sophie en Jeroen zijn 33 en 35. Twee briljante managers die allebei een schitterende promotie aangeboden krijgen. Jeroen ziet zijn kans om een mooie toekomst uit te bouwen, en grijpt het aanbod met beide handen aan. Sophie moet er eerst nog eens goed over nadenken; ze wil er zeker van zijn dat ze het wel aankan. Zo gaat het wel vaker. Uit alle onderzoeken blijkt dat het vrouwen, ondanks het feit dat ze even bekwaam zijn als mannen, meer moeite kost om hun ambitie te erkennen en alles te doen om die te vervullen. Die houding wordt door werkgevers nog vaak verkeerd ingeschat: ze denken dat het om een gebrek aan inzet gaat, of om onvoldoende interesse in hun carrière. "Vrouwen lijden vaak aan het 'imposter syndroom'", vertelt Inès de Biolley, coördinator vrouwelijk ondernemerschap bij Impulse. "Mannen twijfelen niet zo aan hun kwaliteiten en bekwaamheid, maar vrouwen zijn bang om teleur te stellen en een job aan te nemen waarvan ze vrezen dat ze die niet aankan. Trouwens, maar 18% van de vrouwen zegt graag risico's te nemen, terwijl dat bij de mannen 43% is. En 1 op de 3 mannen mag dan bang zijn om te falen, bij vrouwen is dat 1 op de 2. Geslacht speelt dus wel degelijk een rol als het erop aankomt kansen te grijpen." De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven heeft dus te maken met een gebrek aan zelfvertrouwen. Volgens Barbara Brunisso, genderconsultant bij Genderatwork, is dat een van de redenen waarom het glazen plafond bestaat, dat vrouwen verhindert om de hoogste posities binnen een onderneming te bereiken. "Vrouwen aarzelen zelf om te solliciteren naar bepaalde strategische jobs met veel verantwoordelijkheid; ze hebben de neiging hun eigen capaciteiten en bekwaamheid te onderschatten. Uit sommige studies blijkt dat vrouwen den- ►		

©Auxipress

Auxipress Chaussée de Wavre 1945 Waversesteenweg B-1160 Bruxelles/Brussel
T +32(0)2 514 64 91 F +32(0)2 514 64 92 info@auxipress.be www.auxipress.be

Page 1 / 4

Lobby

01.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Lobby 01.12.2014 Page: 19-20	Circulation: 10000 920ac5 1056



LOBBY AWARDS

2014

LEADERSHIP, COMMUNICATION ET SOCIÉTÉ

Nouveaux porteurs, nouveau jury, nouveau palmarès, les Lobby Awards sont en pleine mutation. Ils évoluent dans un sens beaucoup plus social. De l'honneur politique à l'honneur public, il n'y a qu'un pas ! Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion. Il s'agit de consacrer leurs capacités à communiquer. Ils doivent d'abord défendre les intérêts des entités qu'ils représentent. Ils ont aussi à s'adapter au fonctionnement de tous les médias. Enfin et surtout, il leur est demandé d'exprimer leur ouverture à la société. Ce dernier critère fut prépondérant dans la désignation des lauréats des Lobby Awards 2014. En fait, dans

le théâtre moderne de l'actualité, chaque acteur connaît son positionnement. Il y a tout d'abord le leader qui valorise son projet. Mais il y a aussi l'expert qui donne son avis et le chroniqueur qui apporte son commentaire. Puis, il y a le porte-parole qui assure la continuité de la communication du leader. Les Lobby Awards paient leurs catégories dans ce jeu médiatique : Leader de l'Année, Expert de l'Année, Chroniqueur de l'Année, Porte-parole de l'Année. En plus de ces trophées, les Lobby Awards mettent en avant, de manière plus thématique, trois autres catégories : Femme de l'Année, Entrepreneur de l'Année et Cercle de l'Année. Enfin, le jury se réserve le

droit, s'il considère que l'actualité le justifie, d'accorder des mentions spéciales ou des prix spéciaux. Précisons que ces personnalités consacrées peuvent être : francophones, néerlandophones, européennes ou non européennes, pour autant qu'elles aient marqué l'actualité vue par les médias francophones de Belgique. Les Lobby Awards 2014 se sont inspirés du travail de 3 experts : Olivier Ougheba (vice-chairman Lead-In), Emmanuel Goedseels (partner Whyte Corporate Affairs) et Paul Grosseau (Rédacteur en Chef de Lobby). Vous pouvez consulter le règlement de ces Lobby Awards 2014 sur le site de Lobby : www.lobbymag.com

©Auxipress

Lobby

01.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Lobby 01.12.2014	
---	--	---



THE JURY

De gauche à droite :

Hervé Gérard • Emmanuel Goedseels • Olivier Onghena •
Laurent Brihay • François Didisheim • Christophe De Caemel •
Paul Grosjean • Pierre Nothomb • Michel Grossmann

Présidents des Lobby Awards 2014

Jurés de l'Académie 1. Peter de Caluwe (Montain) 2. Professeur François Englert (ULB) 3. Dominique Leroy (Proximus)	Jurés de l'Académie 1. Professeur Dave Sinardet (VUB) 2. Professeur Vincent Ducloux (UCL) 3. Professeur Jean Hindriks (UCL)	Jurés de l'Académie 1. Cercle de Wallonie 2. B19 Country Club 3. Cercle de Lac
Compagnons de l'Académie 1. Bernard Gustin (Brussels Airlines) 2. Jean-Pierre Lutgen (Ice-Watch) 3. Bernard Delvaux (Sonac)	Compagnons de l'Académie 1. Eric de Beukelaer 2. Alain Bernboom 3. François De Smet	En plus de ces 7 catégories, le jury des Lobby Awards 2014 a décidé d'attribuer le Prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cachus à Laurette Onkelinx (PS).
Académie de l'Académie (Académie Royale Belge) 1. Isabelle Lenarduzzi (Jump) 2. Dominique Leroy (Proximus) 3. Anne Demulder (F-GTB)	Compagnons de l'Académie 1. Wandier Robyn (Australia) 2. Ulrike Pomme (Reifus) 3. Benoît Godart (IBSR)	

©Auxipress

Lobby
01.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	Lobby 01.12.2014 Page: 29-31	Circulation: 10000 920623 1873

FEMME DE L'ANNÉE 2014



ISABELLA LENARDUZZI

FÉMINISTE ET FIÈRE DE L'ÊTRE !

Par Paul Grajner

Femme de l'Année ? Voilà un sujet sensible ! D'après que d'ouvrages reprochant aux organisateurs des Lobby Awards de créer ce trophée uniquement pour compenser le manque de femmes dans les autres catégories. Plus fondamentalement, certains, comme Eric Zemmour, attribuent à la féminisation de la société les origines du déclin de notre civilisation. Ben voyons... Nous, on persiste et signe ! Non seulement, en Belgique, on va plus loin, en partenariat avec Elle Belgique, on va plus loin. La démarche n'est plus de primer les femmes dont le leadership ou le management est remarquable. On les met de mettre en avant celles qui ont le mieux réussi la cause de leurs congénères lors de leurs interventions médiatiques. A ce petit jeu, la gagnante est sans conteste Isabella Lenarduzzi. Elle dirige le Département de Proximité (Belgoom) et Anne Deminor de la FGTB. Interview de la patronne de Jump.

1

Isabella Lenarduzzi est la gagnante de l'élection des Femmes de l'Année.

Lobby

01.12.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Lobby
01.12.2014



Quelle fut l'actualité des femmes en 2014 ? Elle fut souvent riche en vortier. L'histoire d'abord à l'ancienne : l'éditorialiste de l'Espresso, Marina Maeschalk, le sait, de résumer la situation. « Il y a aujourd'hui 20 % de femmes dans les Conseils d'Administration des sociétés belges cotées. Il y a dix ans, on en était à 13 %. Il y a 10 ans à 6 %. En un mot comme en cent, la politique des quotas porte ses fruits. Et quand il n'y en a pas, la place des femmes est plus limitée ».

Sur le plan plus individuel, l'année des femmes fut bouillonnante (comme Laurette Onkelinx). Pêle-mêle, on peut citer le départ de Sabine Laruelle de la politique. Elle est aujourd'hui vice-Présidente du groupe Euro Consultans, actif dans le domaine agroalimentaire. Revenons également un autre cas très éminent : Sophie Dierckx, ex-CEO d'Enirolab. Elle a rejoint la direction de l'opéra pour servir un autre ? Inversement, il faut signaler l'arrivée de Michèle Sioen à la Présidence de la FEB. Pour la première fois, une femme devient présidente des patrons. A la CSC, c'est aussi une grande première avec Marie-Hélène Nae, désormais Secrétaire Générale du syndicat chrétien. Pour en constater que son entrée en matière fut réussie. A la tête de l'Obex, c'est aussi une femme qui succède à une forte personnalité, ex-secrétaire Pascale Deconinck, et à la place de Philippe Sauten.

Oser davantage

Un autre événement marquant dans l'actualité féminine de 2014 est le retrait d'Anne Demulder. A 54 ans, elle annonce à sa direction pour des raisons de santé. C'est tout à fait inhabituel. « On ne rend pas service à son organisation quand

on n'est pas à 100 % de sa femme », confiait au Vif la Secrétaire Générale de la FEB. Pour saluer, non seulement l'œuvre accomplie, mais aussi la dignité qu'elle a toujours affichée dans ce monde de machos. Elle Belgique et Lobby font plaisir au 1er rang. En 2e position, on trouve l'incomparable Dominique Leroy (Proximus). Afin de mesurer ses qualités intrinsèques, il suffit de lire l'article sur les « leaders de faillites ». En ce qui concerne les critères propres à la catégorie des « Femmes de l'Année », elle mérite amplement sa médaille.

« Il faut passer d'un modèle de domination à un modèle de collaboration »

Targem, Carac, la cause des femmes dans les entreprises n'est pas son thème principal. Ceci dit, quand elle est amenée à s'exprimer sur le sujet, elle ne se dérobe pas (au contraire de Michèle Sioen). Ainsi, à l'occasion de son 100^{ème} anniversaire Women Aware, elle confiait à l'hebdomadaire économique que « si la nouvelle permettrait d'inclure les femmes à l'entreprise, c'était tant mieux ». Quelques mois plus tard, à l'Assof Women Club, elle remettait une couche sur le sujet : « Les femmes doivent avoir davantage confiance en elles... Avec les technologies actuelles, on peut très bien travailler avec un enfant ».



Présence féminine

En 2014, celle qui a le mieux et le plus porté la voix des femmes dans les médias est incontestablement Isabelle Lenarduzzi. Ici, il ne s'agit pas d'une femme qui transmette sa conviction féministe par son attitude ou qui, épisodiquement, défend les positions propres à son genre. Avec notre Belgo-Italienne, nous sommes carrément en présence de la porte-parole attitrée du sexe dit faible dans le théâtre de l'écrit. C'est en quelque sorte la « démission de service ». Ce statut n'est la démission absolument pas. « On s'approche trop souvent aux femmes d'être démissionnaires des débats, précise Isabelle. J'ai donc décidé d'assumer et d'être présente. En quelque sorte, je permets au journalisme d'atteindre son quota de femmes ».



2

Dominique Leroy est un modèle pour les femmes dans les entreprises.



3

Anne Demulder apporte beaucoup de dignité dans sa manière de travailler.

Lobby

01.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 Lobby 01.12.2014	
---	--	---



Maman mia!
 Mais qu'en est-il du revers de cette médaille médiatique ? N'a-t-elle pas peur de sombrer dans l'autoïsme primaire ? « Il est vrai que je suis une médiatique ! Je revendique même ce malinisme. Cela ne veut pas dire que je suis extrême. En réalité, le danger vient plus des femmes que des hommes. Certains ont peur de porter cette étiquette-revendicative. Elles pensent que ce positionnement pourrait porter préjudice à leur position de persuasives ou de séductrices. En quelque sorte, elles endossent des codes qui ont été créés par les hommes pour dominer les femmes. C'est une erreur ! Il faut passer d'un modèle de domination à un modèle de collaboration. En ce qui me concerne, j'aspire être à la fois attirante et battante... »

Ce mix entre la séduction et la revendication est typiquement italien. C'est d'ailleurs ce qui rapproche Isabelle Lemarchand de Rita Levi-Montalcini. Comme la biochimiste en Chef d'Elle Belgique, elle présente ce mélange de légèreté et de profondeur et représente de l'Italie. Elle possède aussi ce sens de la famille qu'on retrouve au sud des Alpes. Je suis la vraie maman pour mes deux enfants. Et derrière la famille, il y a parfois l'entreprise familiale. On se connaît bien. A ses débuts, dans sa première société, elle créa un véritable esprit de famille avec Didier Malherbe aujourd'hui

patron d'Uchi et Eric Jorrand, aujourd'hui boss d'Artisart. Ensemble, ils lancèrent le magazine Utens-Cité et le salon de l'Étudiant. « C'est à ce moment-là que Eric Jorrand m'a fait comprendre que l'entreprise pouvait changer le monde, nous confie-t-elle.

Pas peur des médias
 Car Isabelle Lemarchand est une « entrepreneur » des films. Disons même qu'elle est une « entrepreneur sociale ». Quelle est la mission ? « Une entreprise sociale allie des moyens privés à des causes sociales. Par exemple, dans mon entreprise, chez Jump, nous lutons en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. A cet effet, nous développons des événements, nous éditons des rapports, nous organisons des formations... »

Le féminisme est à la source même de la détermination qu'elle défend. « Pendant les années 80, mon combat était contre le racisme et pour le droit de vote des étrangers. C'est une carte blanche dans Le Soir sur ce thème qui a été le facteur déclenchant de ma carrière médiatique. On m'a d'ailleurs reproché cette médiocratie. Ensuite, je me suis engagée dans le féminisme. Mais le féminisme est également la posture des PME. La seule cause pour laquelle je n'ai pas encore milité est l'environnement. Je pourrais pas le lâcher en ce moment ! »

jours refuse, le crois que j'ai plus d'impact sur la société en tant que femme publique qu'en tant que femme politique. A-t-elle peur d'être aussi excentrique que Laurette Onghena ? « On dit tout ! Le travail que Laurette Onghena a accompli de changer son opposition au Parlement comme elle l'a fait. Haha pour elle, une femme en colère est beaucoup considérée comme légitime. Pas un homme... »

« J'ai plus d'impact sur la société en tant que femme publique qu'en tant que femme politique »

Mais pourquoi y a-t-il aussi peu de femmes politiques ou publiques ? « En fait, les femmes ont peur des médias parce qu'ils sont impitoyables avec elles et qu'elles sont très sensibles aux critiques. (Le tour d'horizon, Isabelle Lemarchand) ne craint pas d'affronter les journalistes. Ce n'est pas par hasard si elle est « Femme de l'Année » selon Elle Belgique et Lobby... »

©Auxipress

Peoplesphere.be

04.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.peoplesphere.be 04.12.2014 Page: -	Circulation: 0 9081b1 0
Wo.Men@Work Award voor Michèle Paque België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid: Michèle Paque, Managing Director van Quintiles Benelux. Ze ontving vandaag de Wo.Men@Work Award 2014, voor de vijfde keer uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. De jury en het publiek kenden haar de prijs toe omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer. Als Managing Director bij Quintiles Benelux, leider in 'gezondheidszorg-outsourcing', is Michèle Paque erin geslaagd om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60 procent vrouwen en 40 procent mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groeipotentieel waar te maken. Zelf bracht ze die 'can do'-houding ook in de praktijk. Na de geboorte van haar twee zonen en een afwezigheid uit het bedrijfsleven van meer dan een jaar, klom ze opnieuw naar een leidinggevende functie. In de loop van haar carrière verwierf Michèle Paque een sterke knowhow over de 'nieuwe manier van werken' waarin meer plaats is voor diversiteit. Veel vrouwen stromen in, maar groeien echter niet door naar een managementfunctie. Michèle Paque is daarom trots dat ze de mindset binnen haar managementteam heeft kunnen veranderen. Het is volgens haar belangrijk om vrouwen te overtuigen dat ze een carrièrekans moeten durven grijpen en dat ze meer bewust moeten zijn van hun capaciteiten. Michèle Paque: <i>"Ik moedig verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en gendergelijkheid. Het bouwen van een sterke organisatie op basis van competenties, prestaties, talent en resultaten is de beste manier om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk te bevorderen. Gendergelijkheid bevorderen is durven acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn maar die anderen helaas nog te vaak doen opkijken: een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."</i> http://www.peoplesphere.be/nl/art/4601/womenwork-award-voor-michele-paque		

©Auxipress

Trends

04.12.2014

In de bres voor gendergelijkheid

Trends - 04 Dec. 2014
 Pagina 83

Michèle Paque, managing director van Quintiles Benelux, ontving vorige week de Wo.Men@Work Award 2014. Die prijs belooft jaarlijks een CEO die zich inzet om gendergelijkheid te realiseren in zijn of haar onderneming. De award werd voor de vijfde keer uitgereikt door JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium. JUMP is een sociale organisatie die ernaar streeft de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen.

Volgens de jury is Paque erin geslaagd in haar bedrijf gendergelijkheid op een duidelijke en efficiënte manier in de praktijk te brengen. Quintiles is de marktleider in het outsourcen van medisch, farmaceutisch en hospitaalafgevaardigden, en verpleegkundigen. Michèle Paque, sinds 1999 bij Quintiles en sinds twee jaar CEO, bouwde het bedrijf van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60 procent vrouwen en 40 procent mannen. Ze focust op een 'can do' -houding om mensen te helpen hun groeipotentieel waar te maken.

Ze bracht die houding ook zelf in de praktijk, zegt het juryverslag. Na de geboorte van haar twee zonen en een afwezigheid van ruim een jaar, klom ze opnieuw naar een leidinggevende functie. Michèle Paque besteedt naar eigen zeggen al jaren aandacht aan die manier van werken. "Veel vrouwen stromen in, maar groeien niet door naar een managementfunctie. Ik moedig verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en -gelijkheid. Om tot gendergelijkheid te komen moet je acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn, maar die andere bedrijven helaas nog te vaak doen opkijken. Een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."

A.M.

Copyright © 2015 Roularta Media Group. Alle rechten voorbehouden

De Zondag
07.12.2014

"Op naar gendergelijkheid"



De Zondag/Deinze-Meetjesland - 07 Dec. 2014
Pagina 39

België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid?: Michèle Paque, manager van Quintiles Benelux. Ze ontving donderdag de "Wo.Men@Work Award 2014". Die is voor de vijfde keer uitgereikt door Jump, een sociale organisatie die ervoor ijvert om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen.

De jury kende de prijs toe aan Michèle Paque omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer. "Zij is erin geslaagd om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60 procent vrouwen en 40 procent mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groeipotentieel waar te maken", zo klinkt het in een persbericht.

"Ik moedig verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en -gelijkheid", zegt Paque. "Gendergelijkheid bevorderen is durven acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn, maar die anderen helaas nog te vaak doen opkijken?: een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld, of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."

De twee andere genomineerden waren Annik Bosschaerts, COO van The Bank of New York Mellon, en Caro van Eekelen, COO bij Accor HotelServices

Benelux. (red)

De Streekkrant 10.12.2014

"Op naar gendergelijkheid"

De Streekkrant/Brussel Deze Week - 10 Dec. 2014
 Pagina 36

België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid?: Michèle Paque, manager van Quintiles Benelux. Ze ontving donderdag de "Wo.Men@Work Award 2014". Die is voor de vijfde keer uitgereikt door Jump, een sociale organisatie die ervoor ijvert om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen.

De jury kende de prijs toe aan Michèle Paque omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer. "Zij is erin geslaagd om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60 procent vrouwen en 40 procent mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groeipotentieel waar te maken", zo klinkt het in een persbericht.

"Ik moedig verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en -gelijkheid", zegt Paque. "Gendergelijkheid bevorderen is durven acties ondernemen. Acties die voor mij intussen vanzelfsprekend zijn, maar die anderen helaas nog te vaak doen opkijken?: een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld, of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."

De twee andere genomineerden waren Annik Bosschaerts, COO van The Bank of New York Mellon, en Caro van Eekelen, COO bij Accor HotelServices

Benelux. (red)

De Weekkrant

10.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	De Weekkrant (ed.Genk) 10.12.2014 Page: 21	Circulation: 38669 91882a 97

"Op naar gendergelijkheid"

Belgie heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gendergelijkheid: Michèle Paque, manager van Quintiles Belgium. Ze ontving donderdag de "Wo.Man@Work Award 2014". Die is voor de vijfde keer uitgereikt door Jump, een sociale organisatie die ervoor pleit om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen op te heffen.

De jury kende de prijs toe aan Michèle Paque omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer. "Zij is een voorbeeld om gendergelijkheid in de praktijk te brengen. Samen met haar team bouwde ze de organisatie van 23 mensen uit tot een toonaangevende speler in de sector met 150 geëngageerde medewerkers van wie 80 procent vrouwen en 40 procent mannen. Daarbij focust ze sterk op een 'can do'-houding om mensen te helpen hun groepstalent waar te maken", aldus het in een persbericht.

EVENWICHT TUSSEN DE SEKSEN

"Ik moet verschillen tussen vrouwen en mannen aan, maar geloof sterk in een genderevenwicht en gelijkheid", zegt Paque. "Gendergelijkheid bevordert in dat en anderszins ondernemen. Acties die voor mij mannen vertegenwoordigen zijn, want die anderen beloven nog te vaak doen opblijven, een zwangere vrouw promoveren bijvoorbeeld, of een volledig gelijk salaris voor vrouwen en mannen."

De twee andere genomineerden waren Aniek Boschmans, COO van The Bank of New York Mellon, en Caro van Bokelen, COO bij Accor Hotel Services Belgium, trilt.



Dvo.be
11.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.dvo.be 11.12.2014 Page: -	Circulation: 432 90d814 0
Michèle Paque wint "Wo.Men@Work Award 2014" België heeft een nieuwe ambassadrice voor professionele gender-gelijkheid: <u>Michèle Paque</u> (foto), managing director van Quintiles Benelux. Paque ontving de Wo.Men@Work Award 2014, die voor de vijfde keer door JUMP werd uitgereikt. Ze werd gelauwerd omwille van haar enthousiaste engagement voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. Quintilis, dat bedrijf is in de gezondheidszorg-outsourcing, telt 350 geëngageerde medewerkers, van wie 60% vrouwen en 40% mannen. De andere twee genomineerden voor de Wo.Man@Work Award 2014 waren Annick Bosschaerts (coo The Bank of New York Mellon) en Caro van Eekelen (coo Accor Hotel Services Benelux). http://www.dvo.be/artikel/47058-michele-paque-wint-wo-men-work-award-2014/		

©Auxipress

Rtbf.be
15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.rtbf.be 15.12.2014 Page: -	Circulation: 36468 9108a8 0
Le directeur général de La Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
<i>MUSIQUE</i> lundi 15 décembre 2014 à 19h10		
Le directeur général de La Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au Théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. "Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion", a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix.		
Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de "black-out culturel". Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines), "dont l'engagement sociétal s'est manifesté non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique", a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx.		
Belga		
http://www.rtbf.be/culture/musique/detail_le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014?id=8584697		

Telebruxelles.net

15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.telebruxelles.net 15.12.2014 Page: -	Circulation: 0 9108d8 0
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
		
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. « Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion », a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de « black-out culturel ». Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) « dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique », a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx.		
http://www.telebruxelles.be/depeches/le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014/		

©Auxipress

Lalibre.be
15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lalibre.be 15.12.2014 Page: -	Circulation: 24592 9108e0 0
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
Publié le 15 décembre 2014 à 20h29		
BRUXELLES (Belgique)		
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. "Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion", a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de "black-out culture!". Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) "dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique", a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx. (Belga)		
http://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014-548f36dd357028b5e95c90a5		

Brussels-star.com
15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	brussels-star.com 15.12.2014 Page: -	Circulation: 0 9108e3 0

Tous les lauréats des LOBBY Awards

LOBBY, le magnifique magazine des cercles du pouvoir remettait ses awards de l'année 2014 ce soir au Théâtre du Vaudeville

En exclusivité, votre quotidien brussels-star.com vous donne la liste des lauréats.

Palmarès des Lobby Awards 2014

Leader de l'Année



Peter de Caluwé

1. Peter de Caluwe (Théâtre Royal de la Monnaie)
2. Professeur François Englert (ULB)
3. Dominique Leroy (Proximus)

Entrepreneur de l'Année



Bernard Gustin (Brussels Airlines)

Jean-Pierre Lutgen (Ice-Watch)

Brussels-star.com

15.12.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
brussels-star.com
15.12.2014



Bernard Delvaux (Sonaca)

Femme de l'Année (avec Elle Belgique)



Isabella Lenarduzzi (Jump)

Dominique Leroy (Proximus)

Anne Demelenne (FGTB)

Expert de l'Année

Professeur Dave Sinardet (VUB)

Professeur Vincent Dujardin (UCL)

Professeur Jean Hindriks (UCL)

Chroniqueur de l'Année

Eric de Beukelaer

Alain Berenboom

François De Smet

Porte-parole de l'Année Wauthier Robyns (Assuralia)

Ulrike Pommée (Belfius)

Benoît Godart (IBSR)

Cercle de l'Année (avec Trends-Tendances)

Cercle de Wallonie

B19 Country Club

Cercle du Lac

©Auxipress

Brussels-star.com
15.12.2014



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
brussels-star.com
15.12.2014



Jury des Lobby Awards 2014

En 2014, le jury des Lobby Awards était composé des personnalités suivantes (par ordre alphabétique) :

Laurent Brihay (Press Club), Christophe De Caemel (Trends-Tendances), François Didisheim (Groupe Ventures), Jean-Philippe Ducart (Test Achats), Hervé Gérard (Foire du Livre), Emmanuel Goedseels (Whyte Corporate Affairs), Paul Grosjean / Président (Lobby), Pierre Nothomb (Deminor), Olivier Onghena (Lead-In)

<http://brussels-star.com/2014/12/15/tous-les-laureats-des-lobby-awards/>

Metrotile
15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	fr.metrotime.be 15.12.2014 Page: -	Circulation: 0 9109a2 0
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
		
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. « Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion », a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de « black-out culturel ». Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) « dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique », a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx.		
<i>source: Belga</i>		
Publié le 15/12/2014		
http://fr.metrotime.be/2014/12/15/news/le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014/		

Skynet.be
 15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.skynet.be 15.12.2014 Page: -	Circulation: 50890 9109ab 0
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
		
(Belga) Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. "Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion", a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix.		
Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de "black-out culture". Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) "dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique", a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx. (Belga)		
http://www.skynet.be/actu-sports/actu/economie/article/1108997/le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014		

Dh.net
15.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.dhnet.be 15.12.2014 Page: -	Circulation: 64245 91098e 0
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, remporte les Lobby Awards 2014		
Publié le 15 décembre 2014 à 20h29		
BRUXELLES (Belgique)		
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. "Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion", a annoncé le magazine Lobby, qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi par le jury de Lobby pour l'invention du concept de "black-out culturel". Dans une tribune publiée le 22 octobre par De Morgen et dans un entretien accordé au Soir, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. La secrétaire d'Etat Elke Sleurs et son parti, la N-VA, étaient dans son viseur. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) "dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique", a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx. (Belga)		
http://www.dhnet.be/dernieres-depeches/belga/le-directeur-general-de-la-monnaie-peter-de-caluwe-remporte-les-lobby-awards-2014-548f36dd357028b5e95c90a5		

L'Avenir
16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	L'Avenir 16.12.2014 Page: 9	Circulation: 101262 91007d 106
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 No. of publications: 6		
LOBBY AWARDS Le directeur de la Monnaie «leader de l'année 2014» Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vanilleville à Bruxelles. Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus social en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. «La principale de l'année en tant que leader d'opinion», a annoncé le magazine Lobby qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi pour l'invention du concept de «black-out culturel». Dans une tribune publiée le 22 octobre, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel. Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) «dans l'engagement social s'est inscrit, non seulement en Belgique mais aussi en Afrique», a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola. Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Imbella Lemarduzzi (Jump), celui de l'Export de l'Année au Fédérateur Dave Soudet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Eric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wimberly Roberts (Australis) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie. Le jury a également décerné le prix de l'Épaulé de l'Année à la Princesse Elisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la chef de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx.		
		

©Auxipress

Lalibre.be
16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lalibre.be 16.12.2014 Page: -	Circulation: 24592 9109b7 0

Découvrez tous les lauréats des Lobby Awards

Rédaction en ligne Publié le lundi 15 décembre 2014 à 19h59 - Mis à jour le mardi 16 décembre 2014 à 09h10



Belgique Le monde politique est le grand absent de la cuvée 2014 des *Lobby Awards*. La cérémonie, qui sacre les "leaders" belges de l'année écoulée, a subi un sérieux lifting cette année puisque le jury a évolué et que les politiciens, habituellement récompensés, ont été remplacés par des leaders d'opinion dans une remise de prix qui *"évolue dans un sens beaucoup plus sociétal"* et a décidé de mettre principalement en évidence des hommes et des femmes qui *"expriment leur ouverture à la société."*

Une nouvelle formule qui a consacré Peter de Caluwe, patron de la Monnaie et inventeur du concept de *"black-out culturel"*, en lui octroyant le titre de **Leader de l'Année** devant le professeur François Englert et la nouvelle CEO de Proximus, Dominique Leroy.

Parmi les autres lauréats de la soirée, les chroniqueurs de *La Libre Belgique* **Dave Sinardet** (VUB) et **Eric de Beukelaer** (Curé-doyen de Liège, rive-gauche) sont respectivement récompensés par les *awards* d'Expert de l'Année et de Chroniqueur de l'Année.

LE PALMARÈS DES LOBBY AWARDS 2014

- Leader de l'Année** : Peter de Caluwe (Théâtre Royal de la Monnaie)
- Entrepreneur de l'Année** : Bernard Gustin (Brussels Airlines)
- Femme de l'Année** : Isabella Lenarduzzi (Jump)
- Expert de l'Année** : Dave Sinardet (VUB)
- Chroniqueur de l'Année** : Eric de Beukelaer (Curé-doyen de Liège, rive-gauche)
- Porte-parole de l'Année** : Wauthier Robyns (Assuralia)
- Cercle de l'Année** : Cercle de Wallonie

<http://www.lalibre.be/actu/belgique/decouvrez-tous-les-laureats-des-lobby-awards-548ce659357028b5e95a5118>

Lavenir.net
16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.lavenir.net 16.12.2014 Page: -	Circulation: 180121 9108de 0
Le directeur de la Monnaie « Leader de l'année 2014 »		
		
Le directeur général de la Monnaie, Peter de Caluwe, a reçu lundi soir le titre de Leader de l'Année à l'occasion de la cérémonie des Lobby Awards au théâtre du Vaudeville, à Bruxelles.		
Les Lobby Awards 2014 prennent un tour plus sociétal en ne primant plus systématiquement des personnalités issues du monde politique. «Le principe est de s'intéresser aux dirigeants de l'année en tant que leaders d'opinion», a annoncé le magazine Lobby qui décerne le prix. Peter de Caluwe a été choisi pour l'invention du concept de «black-out culture». Dans une tribune publiée le 22 octobre, M. de Caluwe s'interrogeait sur les motivations idéologiques qui pourraient expliquer les mesures d'économie imposées aux institutions culturelles fédérales par le gouvernement Michel.		
Le prix de l'Entrepreneur de l'Année a été décerné à Bernard Gustin (Brussels Airlines) «dont l'engagement sociétal s'est manifesté, non seulement en Belgique, mais surtout en Afrique», a affirmé Lobby, en référence au maintien des vols de la compagnie aérienne belge vers les pays touchés par le virus Ebola.		
Le prix de la Femme de l'Année a été décerné à Isabella Lenarduzzi (Jump), celui de l'Expert de l'Année au Professeur Dave Sinardet (VUB), celui de Chroniqueur de l'Année à Éric de Beukelaer, celui de Porte-parole de l'Année à Wauthier Robyns (Assuralia) et celui de Cercle de l'Année au Cercle de Wallonie.		
Le jury a également décerné le prix de l'Espoir de l'Année à la Princesse Élisabeth de Belgique et le Prix Cactus à la cheffe de groupe PS à la Chambre Laurette Onkelinx.		
http://www.lavenir.net/article/detail.aspx?articleid=DMF20141215_00574153		

L'Echo
16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
L'Echo	L'Echo 16.12.2014 Page: 11	Circulation: 12983 90ffed 681
Peter de Caluwe est le «leader d'opinion» de l'année Le directeur de la Monnaie s'est vu décerner hier au théâtre du Vaudewille à Bruxelles le titre de leader d'opinion de l'année par le magazine «Lobby». JEAN-FRANÇOIS SACRÉ Fin l'éternel match Di Rupo-De Weert? Alors que les leaders du PS et du la N-VA avaient squatté le palmarès des quatre premières éditions des «Lobby Awards», les trophées remis aux meilleurs communicateurs de l'année par le magazine éponyme, les organisateurs ont décidé de sortir du carcan politico-médiatique pour opter pour une approche plus «sociale». «L'ouverture à la société fut le critère prépondérant de cette édition», indique Paul Grosjean, directeur du «Lobby», fondateur du prix et président d'un jury qui comprenait des personnalités comme Pierre Nibbeling (Deminoor), Jean-Philippe Ducart (Test Achats), Emmanuel Goedebeke (Whyte) ou Hervé Génard (président de la Foire du livre). «Ce bon communicateur n'est pas seulement celui qui défend efficacement l'institution qu'il représente ou qui s'adapte au fonctionnement de tous les médias». A ce petit jeu, c'est Peter de Caluwe, directeur du Théâtre royal du La Monnaie qui sort vainqueur toutes catégories en étant désigné «leader de l'année». Sa carte blanche diffusée dans la presse où il disait craindre un «black-out culturel» suite aux mesures d'économies imposées par le gouvernement, car les institutions culturelles fédérales avaient fait mouche. «C'est un excellent communicateur», relève Paul Grosjean, «il a commencé au service de presse, il est devenu un peu le symbole de la défense de la culture fédérale. En le récompensant, nous lui mettons un peu la pression en espérant que, s'il obtient quelque chose pour la Monnaie, il mentionne les autres institutions. Il a aujourd'hui une vraie responsabilité dans ce combat». Outre le leader de l'année, le jury a également récompensé plusieurs personnalités dans différentes catégories. Ainsi, l'«Expert de l'année» est le politologue de la VUB Dave Sinardot. En tête-à-tête électorale très féconde, il est le seul de sa caste à intervenir aussi bien dans les médias du Nord que du Sud du pays. Le prix du «Chroniqueur de l'année» échoit à Eric de Beukelaer, ex porte-parole des écrivains de Belgique et aujourd'hui doyen du centre-ville et de la cathédrale de Liège Chroniqueur, entre autres, à «La Libre Belgique», «M... Belgique» et à la «L'ouverture à la société fut le critère prépondérant des Lobby Awards.» PAUL GROSJEAN PRÉSIDENT DU JURY DES «LOBBY AWARDS» RTBF, ce très médiatique homme d'église, qui tient aussi un blog, a été épinglé pour son ouverture d'esprit, son empathie et son sens de l'humour. Le «Porte-parole de l'année», est un vieux loup de la scène de la com: Wautier Kobyns. Celui qui est la voix du secteur des assurances Assuralia, parfait bilingue, a été d'ailleurs récompensé pour l'ensemble de son œuvre que pour un coup d'éclat particulier. Ce qui fait dire à certains que «des bouquiers j'en ai bien d'un peu de la graine». Le titre d'«Entrepreneur de l'année» revient à Bernard Gustin. Le CEO de Brussels Airlines a été récompensé pour son engagement social en Afrique, la compagnie nationale étant la seule à avoir maintenu des liaisons vers les pays touchés par le virus Ebola. Le titre de «Cerveau de l'année» est sans surprise, attribué au Cercle du Wallonie qui a ouvert, à la dernière rentrée, une troisième antenne, à Biello dans le Hainaut. Composé par le très expansif André Van Herck, le cercle a aussi fêté en début d'année en grande pompe son 50^{ème} anniversaire à Liège en présence de tout le gratin politico-économique. Quant à Isabelle Lenarduzzi fondatrice de Jump, plateforme de communication visant à éliminer les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail, elle a été élue «Femme de l'année». «C'est un peu la féministe de service (sic), épingle Paul Grosjean, mais elle le fait avec calme et correction dans de nombreux médias». Enfin, parce qu'il considérait que l'actualité le justifiait, le jury a accordé des mentions spéciales. La princesse Elisabeth a été nommée «Espoir de l'année» pour son intervention pleine d'assurance lors des célébrations commémoratives de la Première Guerre mondiale, à Poperinghe, en octobre dernier. Dans un tout autre registre, Laurette Onkelinx, la chef de file PS à la Chambre a reçu le «Prix cactus» pour son opposition nuancée que d'aucuns ont malicieusement qualifiée de «l'écologie». Le prix n'est pas forcément négatif, estime Paul Grosjean, il appartient à l'opposition d'être un cactus pour la majorité. Pas sûr que l'interprète de cette manière...		
		
«L'Expert de l'année» est Dave Sinardot (VUB). Suivent Vincent Dujardin (UCL) et Jean Hindriks (UCL) © DDC	Le titre de «Chroniqueur de l'année» a été attribué à Eric de Beukelaer. Il devance Alain Berenboom et François De Smet. © PHOTO NABE	Bernard Gustin (Brussels Airlines) est «Entrepreneur de l'année» Il devance Jean-Pierre Lutgen (Ice-Watch) et Bernard Delvaux (Sonacat). © PHOTO NABE
		
Isabelle Lenarduzzi a été nommée «Femme de l'année» devant Dominique Leroy (Proximus), et Anne Demelense (FGTB). © DARY ELLEBOOD		

© Auxipress

L'Echo
16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 16.12.2014	
 Wauthier Robyns (Assuralia) devient le «Porte-parole de l'année». Suivent Ulrike Pommée (Belfius) et Benoît Godart (BSR). © BELGA  Le Cercle de Wallonie (ici son patron André Van Hecke) est le «Cercle de l'année» devant le B19 et le Cercle du Lac. © DUBBY  Laurette Onkelinx (PS) a reçu le «Prix cactus». © BELGA  La princesse Elisabeth se voit qualifiée par Lobby d'Espoir de l'année. © BRUNO KESER  Les «Lobby Awards» ont sacré Peter de Caluwe, patron de la Monnaie, «leader» d'opinion de l'année. Il devance le prix Nobel de physique François Englert (ULB) et la CEO de Proximus Dominique Leroy. © JOHAN JACOBS / DE MEERT		

Flanderstoday.eu

16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.flanderstoday.eu 16.12.2014 Page: -	Circulation: 0 911913 0
De Munt general director named Leader of the Year		
Summary		
Peter de Caluwe, general director of De Munt opera house, has been named Leader of the Year by Belgium's Lobby magazine		
Focus on communication		
Peter de Caluwe, general director of De Munt opera house in Brussels, has been named Leader of the Year by the Belgian magazine Lobby, which covers "the corridors of power" in Brussels. The Lobby Awards are given out annually to personalities seen as opinion leaders and who inspire through their capacity for communication.		
		
"They defend, first and foremost, the organisations they represent," said <i>Lobby</i> in a statement. "They also have to adapt their message to the approach of the media. And finally, they have to be able to speak directly to the community. That last criterion was decisive in giving out this year's Lobby Awards and explains why the main award goes to Peter de Caluwe."		
Born in Dendermonde, East Flanders, De Caluwe (<i>pictured</i>) studied literature and theatre and began working as a dramaturge at De Munt while still a student. He eventually moved to Dutch National Opera in Amsterdam, where he served as communication director and later artistic director. He came back to De Munt as general director in 2007.		
Last year, De Caluwe won the Flemish Association for Management and Policy's Manager of the Year award. In 2011, Klara radio voted him Music Personality of the Year, and in 2007, he was the first person to receive an honorary Master's degree from the Sint-Lucas art institute in Brussels.		
<i>Lobby</i> magazine's other awards went to: Entrepreneur of the Year: Bernard Gustin, CEO of Brussels Airlines Woman of the Year: Isabella Lenarduzzi of JUMP, an organisation representing women in business Expert of the Year – Dave Sinardet, Antwerp University political science expert Spokesperson of the Year – Wauthier Robyns of the insurance industry federation Assuralia		
<i>Photo by Johan Jacobs</i>		
http://www.flanderstoday.eu/art/de-munt-general-director-named-leader-year		

Pub.be

16.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
	www.pub.be 16.12.2014 Page: -	Circulation: 179 911920 0
Lobby verkies Peter De Caluwe tot “Leider van het Jaar”		
Nieuws - Media - 16/12/2014		
		
De Lobby Awards die elk jaar worden uitgereikt door het magazine Lobby waren vroeger voornamelijk politieke prijzen, maar vandaag krijgen ze een maatschappelijkere invulling. Van politicus naar BV (of BB), het is maar een kleine stap. Dit jaar wilde het blad zich concentreren op de (opinie)leider van het jaar. Iemand die zijn capaciteiten aanwendt om te communiceren. Iemand die de belangen van de organisatie waar hij voor staat verdedigt. Iemand die zich weet aan te passen aan de werking van alle media. En iemand die zich richt tot de maatschappij. Dat laatste criterium was doorslaggevend in de benoeming van de laureaten van deze Lobby Awards 2014. Peter de Caluwe, directeur van De Munt en bedenker van het concept “culturele black-out” is de grote winnaar van dit jaar.		
“Ondernemer van het Jaar” is Bernard Gustin van Brussels Airlines, omwille van zijn maatschappelijk engagement, niet alleen in België maar ook en vooral in Afrika. “Vrouw van het Jaar”, een award die wordt uitgereikt in samenwerking met Elle Belgique, is Isabella Lenarduzzi (Jump).		
“Expert van het Jaar” is professor Dave Sinardet (VUB).		
“Columnist van het Jaar” is Eric de Beukelaer.		
“Woordvoerder van het Jaar” is Wauthier Robyns (Assuralia).		
“Kring van het Jaar” (met Trends-Tendances) is Cercle de Wallonie. Naast deze 7 categorieën besloot de jury de “Hoop van het Jaar” te overhandigen aan Prinses Elisabeth van België en de “Cactusaward” gaat naar Laurette Onkelinx (PS).		
Kortom, een behoorlijk ‘Belgicistische’ keuze van de jury.		
Referentie = VS300288842		
http://www.pub.be/secure/documentview.aspx?id=VS300288842&lang=nl		

Trends Tendaces

18.12.2014

 JUMP ASBL JUMP 2 27075	 giving sense to media
Trends Tendances 18.12.2014 Page: 34 Circulation: 26500 911f04 442	
ANALYSE LOBBY AWARDS 2015 PALMARES Le directeur de la Monnaie récompensé pour son lobbying Peter de Caluwe, le patron du théâtre de la Monnaie, a été désigné comme le leader d'opinion le plus emblématique de l'année par le magazine «Lobby». Le chroniqueur de l'année Le rôle de chroniqueur est de plus en plus prisé dans les médias. Il s'agit d'une personne capable de commenter une multitude de sujets, tout d'écrit que d'oral, en sortant si possible des chemins battus. Le jury a récompensé ici Eric de Bruckelaer, qui en ancien porte-parole des évêques de Belgique, aujourd'hui Leurs connaissances font autorité. Le prix revient à Dany Smeyers, politologue à la VUB. Les autres nommés étaient Vincent Dujardin (UCL) et Jean Hindriks (UCL). Les porte-parole ont la tâche, parfois très difficile, d'expliquer l'action d'une entreprise, d'une fédération ou d'un ministre. Le jury de Lobby a salué ici l'expérience, la disponibilité et la bilinguisme de Wautier Belyns, porte-parole d'Assuralia. Les autres nommés étaient Lirika Pomorie (Belgas) et Benoit Godard (BSR). Les politiques, moins influents ? En partenariat avec le magazine <i>l'Esprit</i>, la revue <i>Lobby</i> récompense aussi la femme qui a fait la preuve du plus grand leadership. Il revient à Isabelle Lenarduzzi, la fondatrice de Jump, une entreprise qui travaille à l'élimination des inégalités sur la base du genre. Les autres nommées étaient Dominique Lenoir (Proximus) et Anne Demedene (EGTE). Après l'attribution, en partenariat avec <i>Trends-Tendances</i>, du prix du cercle de l'année au Cercle de Wallonie, le jury a aussi voulu décerner un prix d'espoir de l'année à la princesse Elisabeth, dont l'assurance a impressionné lors des commémorations du centenaire de la guerre 14-18. Il accorde enfin un prix «actuel» à Laurette Onkelinx. Elle est la seule «politique» présente dans le palmarès 2014, un signe parmi d'autres de la prise de crédit du personnel politique. Les autres présentes, en effet, les politiques triomphent les premiers prix: avec Bart De Weert et Elio Di Rupo. * CHRISTOPHE DE CAEN  Peter de Caluwe, leader de l'année 2014. doyen de Liège, parvient à faire entendre sa voix commentateur de l'actualité à la RTBF, ce n'est pas fréquent. Les autres nommés étaient Alain Bernebeaux et Françoise De Smet. A l'inverse des chroniqueurs, les experts ne sont pas multivariés. Ils s'expriment dans une spécialité, un	

©Auxipress

L'Echo
20.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075	
L'Echo 20.12.2014 Page: 12 Circulation: 12983 9140d1 924		
Les coulisses Premiers signes de black-out culturel/Histoire de photos retouchées/ Les roulettes de Laurette/Une grève qui n'en est pas vraiment une/Un saut jugé plutôt inutile/Des gestionnaires qui peuvent remercier le Père Noël/ Discretion française/ PAR LA RÉDACTION ■ Quand les lumières s'éteignent. Mardi dernier, le directeur général de La Monnaie, Pierre de Caluwe, rencontrait la presse pour donner des précisions sur les diminutions draconiennes de subventions imposées par le gouvernement fédéral et leurs conséquences sur la gestion et la programmation de la maison d'opéra. Après quelques mots d'introduction prononcés «a capella», on tend un micro au directeur qui se lève pour prendre la parole. Dans une parfaite synchronicité, c'est à ce moment précis que les lumières du foyer commencent à s'éteindre comme pour illustrer de manière très concrète le concept de «black-out culturel». En revanche, la musique nettement plus commerciale diffusée autour de la place de la Monnaie, n'a pas faibli un seul instant pendant toute la durée de la représentation. Petite consultation pour Pierre de Caluwe, il s'est vu décerner cette semaine le titre de leader d'opinion de l'année par le magazine «Lobby». ■ «Yes, it's ladies night, oh what a night...» Cette 51ème édition des «Lobby Awards» récompensant les meilleurs communicateurs de l'année avait un accent nettement moins politique. L'organisateur, le magazine «Lobby», avait en effet décidé de donner un côté plus social à ces prix en récompensant cette fois le chroniqueur, l'expert, le porte-parole, l'entrepreneur ou encore la femme de l'année. Appelé à remettre ce dernier prix à Isabella Lenarduzzi (la fondatrice de Jump, plateforme de communication visant à réduire les inégalités hommes-femmes dans le monde du travail), la rédactrice du magazine «Effe Belgique», Bea Ercolini, fut cuisinée sur les coulisses de l'étonnant reportage photos récemment paru dans son magazine dévoilant une Laurette Onkelinx peu vêtue. L'intéressée lâcha benoîtement que «par courtoisie» les photos avaient été retouchées. En fait, elle n'avait rien vu. Elle n'avait toutefois que la lauréate, ardente défenseuse de la cause des femmes, ne apprécié cette sortie plutôt malséante... ■ La Chambre s'amuse. Mercredi soir après des heures de débat sur le budget 2015 et dans la perspective d'une nuit blanche, les députés ont été confrontés à quelques problèmes techniques. Dans l'hémicycle, le micro des orateurs a d'abord rendu l'âme dans un déchirant (pour les tympans) hurlement. La panne étant plus grave que prévu, toute la troupe a dû déménager dans la salle européenne du Parlement. Salle qui avait le mérite de disposer de micros en ordre de marche, mais le désavantage de ne pas avoir été chauffée depuis des jours. C'est dans cette ambiance un peu frigiditaire que Laurette Onkelinx a été victime d'un autre problème technique: une des roulettes de sa chaise a pris la clé des champs. Hilarité générale aux cris (dans les rangs de l'opposition) de «ce gouvernement fait trop d'économies». Il n'y a pas à dire: rien de mieux qu'une nuit passée ensemble pour défendre un peu l'atmosphère. ■ L'église au milieu du village. Du côté de l'IBPT, le régulateur des télécoms, les «bras en tombante» devant la couverture de presse catastrophique qui a poursuivi l'Institut suite à la dérogation lors du débat budgétaire de mercredi d'une annonce de l'ACV-Transcom par la N-VA. Selon la lecture faite par le député Peter Dedeker dudit cahierlet, le régulateur télécom et ses membres du conseil auraient indiqué au personnel qu'il serait exempté de travail le 9 décembre, jour de grève-tournant. «De cette manière, le Conseil de l'IBPT montre son soutien à cette journée d'action provinciale. Le personnel ne doit donc pas se mettre en grève et ne souffrir pas d'une perte de salaire», précisait le syndicat chrétien sur son site internet, repris par Peter Dedeker qui s'interroge violemment: «Qui a payé cette journée de travail non prestée?». La réponse de l'IBPT est assez cinglante: «C'est tout l'inverse! On occupe ses vraies raisons de ces exemptions de travail, crie l'Institut qui avait été averti de la tenue d'un piquet de grève, devant ses portes, ce jour-là. «Nous avons donc pris la décision de proposer aux employés qui disposaient d'une connexion à distance de télétravailler», nous indique-t-on. Les autres «qui ne disposent que d'ordinateurs desks», ont simplement été dispensés «d'un déplacement qui n'aurait servi à rien», détaille-t-on. Qui plus est, «la dépense de service octroyée à ceux qui n'ont pas encore les moyens matériels de faire du home working n'était même pas accordée d'office! le Conseil avait prévu de se prononcer sur chaque cas», dit-on encore à l'IBPT. Bref, c'est ce qui s'appelle vouloir remettre l'église au milieu du village. ■ Bic brother. Parmi les nombreux Français qui viennent faire du business sous nos latitudes, figure depuis peu Edouard Bich. Ce Français domicilié en Suisse fait partie de la famille du Baron Bich qui a créé un empire industriel au départ de l'inventaire du fameux stylo-bille Bic. Il siège d'ailleurs aujourd'hui au conseil d'administration du groupe Bich aux côtés d'autres membres de la famille Bich. Voilà deux semaines, il a créé la société Platypus Capital, qu'il a logée dans la rue communale d'Auderghem. L'objet social ne varie ni «commerce par» la gestion au sens large de toutes sortes. «Nous avons essayé d'être en contact avec l'entreprise pour la Belgique, en vain. Pas de commentaire à faire, d'agit ici d'affaires privées, nous a-t-on fait savoir. Pas de «Bic revelations» à attendre sur ce micro-événement, donc. ■ Caches cet index... Le Belgian Finance Club, qui soutient la place financière belge, a tenu sa dernière réunion de l'année cette semaine. Avec au menu une alléchant confrontation entre cinq grands économistes sur les perspectives 2015, dont Peter Vanden Houte d'IBG et Georges Ugeux de Galileo Global Advisors. Y avaient des hommes politiques dans la		

©Auxipress

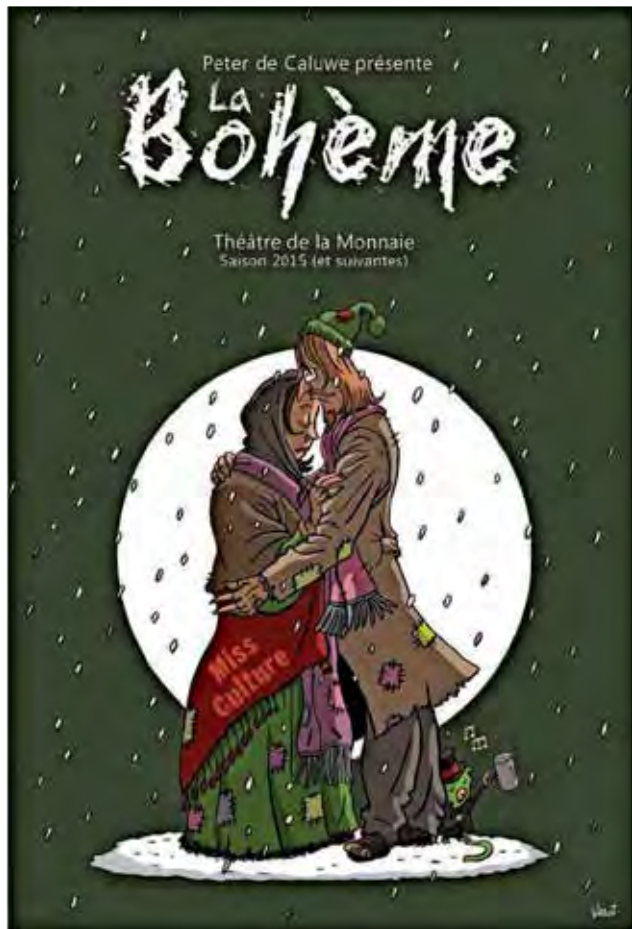
L'Echo
20.12.2014

	JUMP ASBL JUMP 2 27075 L'Echo 20.12.2014	
---	---	---

salle? Nous ne les avons pas vus. Domnages, car les réformes du gouvernement Michel I étaient au menu des discussions. Et dans une très confondante unanimité, ces économistes sont d'avis que le saut d'index pratiqué par le gouvernement n'est pas vraiment nécessaire dans le contexte actuel de baisse de l'inflation voire de déflation. Inutile d'agiter le chiffon rouge devant les syndicats alors que la baisse des prix pétroliers fait chuter les prix et que les salaires ne seront pas indexés dans l'immédiat. Pour **Bruno Colmant**, par ailleurs président du BFC, avec ce saut d'index, on essaie d'appliquer des recettes des années 80, ce qui est vain dans le contexte actuel.

Dans son combat contre l'austérité, le même Bruno Colmant se retrouvait souvent sur la même longueur d'ondes que l'économiste (de gauche) et président du CPAS de Namur, **Philippe Defeyt**, également présent à ce débat. Décidément, les temps ont bien changé pour celui que l'on considérait comme un économiste de droite, du temps où il était chef de cabinet de Didier Reynders ou patron de la Bourse. Mais dans l'assemblée, l'inquiétude de pas mal de financiers et de gestionnaires de fonds portait sur les récentes secousses sur les marchés d'actions. « Comment expliquer à mes clients que leur bon sens négatif alors qu'il était positif voici encore quelques semaines? » entendait-on autour des tables. Heureusement, les marchés boursiers ont rebondi cette semaine. Le « rally » de fin d'année semble enclenché. Merci, qu'il

Merci Père Noël...



« Par courtoisie, les photos ont été retouchées »

« Les photos ont été retouchées »

©Auxipress