

PRESS REVIEW 2013

JUMP

Empowering women, advancing the economy

trends.be
09.01.13

Manager de l'Année 2012: Eric Everard, CEO d'Artexis

Gilles Quoistiaux

Source: Trends Tendances
mercredi 09 janvier 2013 à 19h12



En 2012, Eric Everard a continué son expansion sur le marché européen des foires et salons. Grâce à l'acquisition de deux halls d'exposition en Suède, il pronostique une hausse du chiffre d'affaires d'Artexis Group de près de 10 %. La marche en avant se confirme pour cet entrepreneur à succès, consacré Manager de l'Année 2012 par «Trends-Tendances».

Eric Everard est fier du chemin qu'il a parcouru en 25 ans de carrière. «Le titre de Manager de l'Année est un grand honneur, se réjouit le patron d'Artexis. Il récompense une aventure humaine très forte démarrée avec des amis dans un kot étudiant.» Dorothienne Reniard, son bras droit, et Jean-Thomas Lepiat, patron de Artexis Wallonie, sont des fidèles de la première heure. Ils ont accompagné l'ascension de cet entrepreneur né, qui plonge très tôt dans le business des foires et salons. Son premier fait d'armes, en 1986, est le lancement du Magazine de l'*Etudiant*. Deux ans plus tard, en compagnie de Didier Malherbe, l'actuel patron d'UCB, et Isabella Lenarduzzi, créatrice de JUMP, il fonde le Salon de l'Etudiant. Eric Everard a 24 ans et est déjà bourré d'ambition. Il rachète en même temps le Student Welcome Pack, puis européanise son salon. En pleine vague des échanges universitaires Erasmus, le succès est immédiatement au rendez-vous. Il cède quelques années plus tard le Salon de l'Etudiant, mais poursuit son aventure dans le secteur, jusqu'à fonder Artexis en 1997.

Poids lourd

Son groupe est aujourd'hui un poids lourd du marché des foires et salons en Belgique. Il gère quatre enseignes prestigieuses : Antwerp Expo, Namur Expo et le Palais des Congrès de Namur, ainsi que le Flanders Expo à Gand, qu'il a racheté en 2007 après un bras de fer avec son concurrent GL Events. Il bataille aussi avec ce dernier lors de l'attribution de la gestion de Square, le Palais des Congrès de Bruxelles, relooké après plusieurs années de fermeture. Cette fois, l'affrontement tourne à l'avantage de son opposant. «Artexis a tiré les leçons de cet échec», assure Eric Everard. Le patron a la dent dure et annonce qu'il se repositionnera lors du prochain appel d'offres pour le renouvellement du contrat de gestion de Square.

Ce n'est pas le seul dossier qu'il suit de près. Le CEO d'Artexis aimerait en effet mettre un pied dans la capitale en obtenant la gestion d'un complexe. Pourquoi pas du côté du plateau du Heysel, qui devrait accueillir à terme un nouveau centre de conférences ? Au sud du pays, Artexis a postulé à Mons dans le cadre de l'appel d'offres pour le futur lieu de congrès, qui sortira de terre en 2014. Eric Everard garde aussi un œil sur Liège et le quartier de Coronmeuse, où le Hall des Foires sera reconstruit, malgré l'échec face à Astana pour l'organisation de l'Exposition universelle de 2017. Au rayon des bonnes nouvelles, toujours en Wallonie, Artexis vient de renouveler pour 20 ans sa concession de Namur Expo.

trends.be
09.01.13

Un secteur à haut potentiel

«Les choses bougent en Belgique. Certains ont compris tout le potentiel économique du secteur des foires et salons, se félicite le CEO d'Artexis. Lors de certains événements à Bruxelles, il n'y a plus une place d'hôtel de libre. Les salons amènent des milliers d'emplois, qualifiés et non qualifiés.» Eric Everard compte d'ailleurs utiliser son titre de Manager de l'Année 2012 pour faire la promotion d'un secteur méconnu, peu médiatisé (à part les grosses locomotives comme le Salon de l'Auto ou Batibouw), mais à haut potentiel. «Je veux mettre la meeting industry en avant, plaide le patron d'Artexis. L'industrie des salons peut devenir l'industrie des villes du 21e siècle.»

La concurrence internationale est d'ailleurs très rude sur ce marché. Des villes comme Barcelone, Vienne ou Amsterdam ont quelques longueurs d'avance sur Bruxelles, qui devrait pouvoir mieux capitaliser sur son atout de capitale de l'Europe, pour attirer encore plus de juteux salons internationaux. Mais pour cela, il faudra attendre le développement de nouvelles infrastructures, en complément du Parc des Expositions du Heysel, de Square et de Tour & Taxis.

Salons pros et grand public

Tout cela n'empêche pas Artexis d'être particulièrement bien positionné sur le segment des foires et salons. En Belgique, au-delà de la gestion de ses quatre halls d'exposition, l'entreprise est en effet organisatrice de 37 salons. Certains sont des événements grand public : Art Brussels (art contemporain) et Eurantica (foire des antiquaires) à Brussels Expo ou encore Bois & Habitat (construction bois) à Namur Expo, un salon racheté en 2011. A ce portefeuille se rajoute désormais le salon ArtisanArt, organisé à Tour & Taxis, et dont la gestion vient d'être transférée à CPE, filiale de Artexis.

Le groupe est aussi et surtout actif dans les événements à destination des professionnels. C'est ainsi qu'en 2009 il a lancé Realty, le salon des professionnels du bâtiment, qui se déroule à Tour & Taxis. «Au début, personne n'y croyait, note Eric Everard. Selon certains, ce salon faisait double emploi avec le Mipim à Cannes. Aujourd'hui, 700 belges se rendent au Mipim, contre 5.000 à Realty.» Son meilleur chiffre d'affaires ? Horeca Expo à Gand, qui totalise plus de 4 millions d'euros de rentrées.

Artexis est aussi particulièrement actif à l'international. Le salon de la manutention du vrac solide à Dortmund est un des gros succès du moment. Derrière cet intitulé barbare se cache un énorme business, celui du transport et de la manutention de produits solides réduits en poudre. En localisant son salon à Dortmund, là où se concentrent de gros acteurs de cette industrie, Artexis a réalisé un véritable carton, dont le chiffre d'affaires pourrait atteindre 4 millions d'euros lors de sa prochaine édition.

Comme pour les autres événements, la plus grande partie des recettes est assurée par les exposants. Seuls 5 % du chiffre d'affaires du groupe proviennent des visiteurs, via certains salons (rares) qui pratiquent les entrées payantes. Par contre, pour attirer visiteurs et exposants, Artexis mise sur des salons qui ne sont pas de simples lieux d'exposition, mais aussi de véritables marchés sur lesquels il est possible d'acheter des produits ; «100 % de nos salons sont des places transactionnelles», observe le patron.

Ambitions suédoises

Eric Everard a impulsé un important développement international à son groupe. En 2012, pour la première fois, il a obtenu la gestion de halls d'exposition en-dehors des frontières belges. En Suède plus précisément, puisque Artexis est désormais gestionnaire de Kistâmassân à Stockholm et du tout nouveau complexe de Malmömässan, dans le sud du pays, juste en face de Copenhague. «Le maire de Malmö cherchait un gestionnaire pour son hall d'expo. Il a appelé le bourgmestre de Gand, qui lui a vanté nos mérites à la tête de Flanders Expo», explique le patron

trends.be
09.01.13

d'Artexis. Ces deux nouveaux sites devraient contribuer à faire grimper le chiffre d'affaires du groupe de près de 10 % en 2013 (exercice clôturé en juin), après déjà une solide hausse de près de 15 % en 2012.

La présence internationale est également importante pour l'autre pan de l'activité du groupe, celle d'organisateur de salons. Avec sa filiale easyFairs (80 salons dans 14 pays), Artexis est active dans le business du salon low-cost. En localisant l'événement à proximité du cœur de son activité économique et en fabriquant des modules de stands légers et facilement réutilisables, Artexis réduit les coûts pour les exposants. L'objectif est ensuite de dupliquer le salon dans plusieurs pays et de fidéliser une partie importante des exposants. «Pour attirer ces exposants mondiaux, il faut disposer de réseaux mondiaux. C'est ce qui fait la force d'Artexis.»

Le patron s'est d'ailleurs démené pour accéder en 2011 à la prestigieuse fonction de président de l'UFI, l'association internationale des organisateurs de salons. Un siège à partir duquel il a renforcé ses relations avec les professionnels du secteur et avec les exposants. Sa campagne active pour décrocher le titre de Manager de l'Année 2012 participe de la même démarche. «Lorsque je prends part à une course, c'est pour la gagner, indique ce fan de montagne et de ski hors-pistes. C'est un trait de ma personnalité.» Eric Everard se dit touché et surpris par les nombreuses marques de sympathie qu'il a reçues lorsqu'il a annoncé à son réseau sa nomination pour le titre de Manager de l'Année.

Le high-tech au service des salons

Au cours des prochaines années, Artexis poursuivra sa stratégie de déploiement en Belgique et à l'étranger, tant via la prise en gestion de nouveaux halls d'exposition, que via le lancement ou l'acquisition de nouveaux salons. Sans hésiter à mettre fin à des expériences malheureuses, qui ne rencontrent pas leur public. Environ 50 % des nouveaux salons prennent fin dans les années qui suivent leur lancement, faute de rentabilité. Selon Eric Everard, les ingrédients du succès sont les suivants : développer une bonne thématique, réunir les leaders du marché et présenter des entreprises innovantes. «Mais parfois la sauce ne prend pas, reconnaît Eric Everard. Si on ne trouve pas la bonne formule, on abandonne. Il vaut mieux investir dans nos points forts que de s'acharner sur nos points faibles.»

Pour continuer à croître dans un environnement très changeant et compétitif, Eric Everard mise sur les nouvelles technologies, qui prendront de plus en plus d'essor dans son secteur. La géolocalisation permettra de mieux connaître le trajet et les habitudes des visiteurs sur le salon. Le croisement des données des exposants et des visiteurs prendra aussi de l'ampleur afin de cibler leurs profils le plus précisément possible. «Les exposants et les visiteurs deviennent plus exigeants, explique Eric Everard. Il faut leur offrir une expérience unique.»

Artexis semble avoir trouvé la bonne recette pour performer sur ce marché de la meeting industry. En trois ans, en pleine période de crise, son chiffre d'affaires est passé de 64 à 80 millions d'euros et ses effectifs dépassent les 300 collaborateurs. Son EBTIDA est également en forte progression. «Nous continuerons notre progression de manière prudente et à notre rythme, assure le Manager de l'Année. Sans oublier de prendre du plaisir dans notre travail.»

Gilles Quoistiaux

Bio express

1964. Naissance à Uccle.

1986. Licence en sciences économiques appliquées à l'IAG (UCL).

1986. Lance le magazine Univers-Cité.

1988. Lance le Salon de l'Etudiant. Rachète le Student Welcome Pack.

1991. Managing director de Reed Exhibitions Benelux.

1995. Directeur de Reed Midem à Paris.

trends.be
09.01.13



1995. Année catastrophique.

1997. Créé le groupe Artexis.

2001. Rachète Bect et Geissy.

2002. Rachète Antwerp Expo et le Palais des Expositions de Namur.

2004. Lance easyFairs.

2007. Rachète le Flanders Expo.

2010. Président de l'UFI (organisation internationale des foires et salons).
2012. Rachète Mahlerlaucon et Klatsmijlaan en Suède.

2013. Eu Manager de l'Année 2012 par Trends/Tendances.

Nos collègues néerlandophones du magazine Trends ont élu de leur côté, Eric Van Zele, le CEO de Barco au titre de Manager van het Jaar 2012.

Retrouvez la liste des nominés au Manager de l'Année 2012.

Trends Tendances
10.01.13

ERIC EVERARD, CEO D'ARTEXIS GROUP

Le champion du



Trends Tendances
10.01.13

salon

Eric Everard est fier du chemin qu'il a parcouru en 25 ans de carrière. «Le titre de Manager de l'Année est un grand honneur, se réjouit le patron d'Artexis. Il récompense une aventure humaine très forte, démarrée avec des amis dans un kot étudiant.» Donatienne Renard, son bras droit, et Jean-Thomas Leplat, patron d'Artexis Wallonie, sont des fidèles de la première heure. Ils ont accompagné l'ascension de cet entrepreneur né, qui plonge très tôt dans le business des foires et salons. Son premier fait d'armes, en 1986, est le lancement du magazine *Univers-Cité*. Deux ans plus tard, en compagnie de Didier Malherbe, l'actuel patron d'ECB, et Isabella Lenarduzzi, créatrice de JUMP, il fonde le Salon de l'Etudiant. Eric Everard a 24 ans et est déjà bourré d'ambition. Il rachète en même temps le Student Welcome Pack, puis européanise son salon. En pleine vague des échanges universitaires Erasmus, le succès est immédiatement au rendez-vous. Il cède quelques années plus tard le Salon de l'Etudiant, mais poursuit son aventure dans le secteur jusqu'à fonder Artexis en 1997.

Poids lourd

Son groupe est aujourd'hui un poids lourd du marché des foires et salons en Belgique. Il gère quatre enseignes prestigieuses : Antwerp Expo, Namur Expo et le Palais des Congrès de Namur, ainsi que Flanders Expo à Gand, qu'il rachète en 2007 après un bras de fer avec son concurrent GL Events. Il bataille aussi avec ce dernier lors de l'attribution de la gestion de Square, le Palais des Congrès de Bruxelles, relooké après plusieurs années de fermeture. Cette fois, l'affrontement tourne à l'avantage de son opposant. «Artexis a tiré les leçons de cet échec», assure Eric Everard. Le patron a la dent dure et annoncé qu'il se repositionnera lors du prochain appel d'offres pour le renouvellement du contrat de gestion de Square.

Ce n'est pas le seul dossier qu'il suit de près. Le CEO aimerait en effet mettre un pied dans la capitale en obtenant la gestion d'un complexe. Pourquoi pas du côté du plateau du Heysel, qui devrait accueillir à terme un nouveau centre de conférences ? Au sud du pays, Artexis

«Lorsque je prends part à une course, c'est pour la gagner. C'est un trait de ma personnalité.»

a postulé à Mons dans le cadre de l'appel d'offres pour le futur lieu de congrès, qui sortira de terre en 2014.

Eric Everard garde aussi un œil sur Liège et le quartier de Coronmeuse, où le Hall des Foires sera reconstruit, malgré l'échec face à Astana pour l'organisation de l'Exposition universelle de 2017. Au rayon des bonnes nouvelles, toujours en Wallonie, Artexis vient de renouveler pour 20 ans sa concession de Namur Expo.



Un secteur à haut potentiel

«Les choses bougent en Belgique. Certains ont compris tout le potentiel économique du secteur des foires et salons, se félicite le CEO d'Artexis. Lors de certains événements à Bruxelles, il n'y a plus une place d'hôtel de libre. Les salons amènent des milliers d'emplois, qualifiés et non qualifiés.» Eric Everard compte d'ailleurs utiliser son titre de Manager de l'Année 2012 pour faire la promotion d'un secteur méconnu, peu médiatisé (à part les grosses locomotives comme le Salon de l'Auto ou Batibouw), mais à haut potentiel. «Je veux mettre la *meeting industry* en avant, plaide le patron. L'industrie des salons peut devenir celle des villes du 21e siècle.»

La concurrence internationale est d'ailleurs très rude sur ce marché. Des villes comme Barcelone, Vienne ou Amsterdam ont quelques longueurs d'avance sur Bruxelles, qui devrait pouvoir mieux capitaliser sur son statut de capitale de l'Europe pour attirer encore plus de juteux salons internationaux. Mais pour cela, il faudra attendre le développement de nouvelles infrastructures, en complément du Parc des Expositions du Heysel, de Square et de Tour & Taxis.

Salons pros et grand public

Tout cela n'empêche pas Artexis d'être particulièrement bien positionné sur le segment des foires et salons.

Trends Tendances
10.01.13

En Belgique, au-delà de la gestion de ses quatre halls d'expositions, l'entreprise est en effet organisatrice de 37 salons. Certains sont des évènements grand public: Art Brussels (art contemporain) et Euramica (foire des antiquaires) à Brussels Expo ou encore Bois & Habitat (construction bois) à Namur Expo, un salon racheté en 2011. A ce portefeuille se rajoute désormais le salon ArtisanArt, organisé à Tour & Taxis, et dont la gestion vient d'être transférée à CPE, filiale d'Artexis.

Le groupe est aussi et surtout actif dans les évènements destinés aux professionnels. C'est ainsi qu'en 2009 il a lancé Realty, le salon des professionnels du bâtiment, qui se déroule à Tour & Taxis. «Au début, personne n'y croyait, note Eric Everard. Selon certains, ce salon faisait double emploi avec le Mipim à Cannes. Aujourd'hui, 700 Belges se rendent au Mipim, contre 5.000 à Realty.» Son meilleur chiffre d'affaires? Horeca Expo à Gand, qui totalise plus de 4 millions d'euros de rentrées.

Artexis est aussi particulièrement actif à l'international. Le salon de la manutention du vrac solide à Dortmund est un des gros succès du moment. Derrière cet intitulé barbare se cache un énorme business, celui du transport et de la manutention de produits solides réduits en poudre. En localisant son salon à Dortmund, là où se concentrent de gros acteurs de cette industrie, Artexis a réalisé un véritable carton, dont le chiffre d'affaires pourrait atteindre 4 millions d'euros lors de sa prochaine édition.

Comme pour les autres évènements, la plus grande partie des recettes est assurée par les exposants. Seuls 5% du chiffre d'affaires du groupe proviennent des visiteurs, via certains salons (rares) qui pratiquent les entrées payantes. Par contre, pour attirer visiteurs et exposants, Artexis mise sur des salons qui ne sont pas de simples lieux d'exposition, mais aussi de véritables marchés sur lesquels il est possible d'acheter des produits: «100% de nos salons sont des places transactionnelles», observe le patron.

Ambitions suédoises

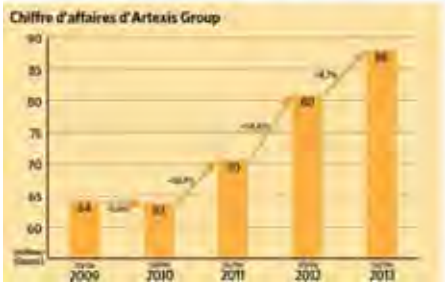
Eric Everard a impulsé un important développement international à son groupe. En 2012, pour la première fois, il a obtenu la gestion de halls d'exposition en dehors des frontières belges. En Suède plus précisément, puisque Artexis est désormais gestionnaire de Kistamässan à Stockholm et du tout nouveau complexe de Malmömässan, dans le sud du pays, juste en face de Copenhague. «Le maire de Malmö cherchait un gestionnaire pour son hall d'expo. Il a appelé le bourgmestre de Gand, qui lui a vanté nos mérites à la tête de Flanders Expo», explique le patron d'Artexis. Ces deux nouveaux sites devraient contribuer à faire grimper le chiffre d'affaires du groupe de près de 10% en 2013 (exercice clôturé en juin), après déjà une solide hausse de près de 15% en 2012.

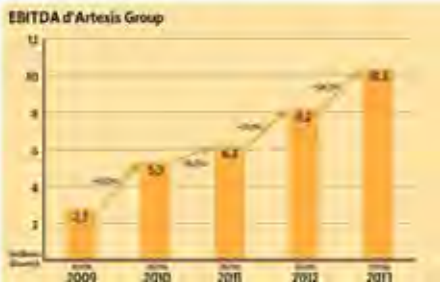
La présence internationale est également importante pour l'autre pan de l'activité du groupe, celle d'organisateur de salons. Avec sa filiale easyFairs (80 salons dans 14 pays), Artexis est active dans le business du salon *low-cost*. En localisant l'évènement à proximité du cœur de son activité économique et en fabriquant des modules de stands légers et facilement réutilisables, la société réduit les coûts pour les exposants. L'objectif est ensuite de dupliquer le salon dans plusieurs pays et de fidéliser une partie importante des exposants.

«Parfois la sauce ne prend pas. Si on ne trouve pas la bonne formule, on abandonne. Il vaut mieux investir dans nos points forts que s'acharner sur nos points faibles.»

«Pour attirer ces exposants mondiaux, il faut disposer de réseaux mondiaux. C'est ce qui fait la force d'Artexis.»

Le patron s'est d'ailleurs démené pour accéder en 2011 à la prestigieuse fonction de président de l'UFI, l'association internationale des organisateurs de salons. Un siège à partir duquel il a renforcé ses relations avec les professionnels du secteur et avec les exposants. Sa campagne active pour décrocher le titre de Manager





Trends Tendances
10.01.13

de l'Année 2012 participe de la même démarche. «Lorsque je prends part à une course, c'est pour la gagner, indique ce fan de montagne et de ski hors-pistes. C'est un trait de ma personnalité.» Eric Everard se dit touché et surpris par les nombreuses marques de sympathie qu'il a reçues lorsqu'il a annoncé à son réseau sa nomination pour le titre de Manager de l'Année.

Le high-tech au service des salons

Au cours des prochaines années, Artexis poursuivra sa stratégie de déploiement en Belgique et à l'étranger, tant via la prise en gestion de nouveaux halls d'exposition, que via le lancement ou l'acquisition de nouveaux salons. Sans hésiter à mettre fin à des expériences malheureuses, qui ne rencontrent pas leur public. Environ 50% des nouveaux salons prennent fin dans les années qui suivent leur lancement, faute de rentabilité. Selon Eric Everard, les ingrédients du succès sont les suivants: développer une bonne thématique, réunir les leaders du marché et présenter des entreprises innovantes. «Mais parfois la sauce ne prend pas, reconnaît Eric Everard. Si on ne trouve pas la bonne formule, on abandonne. Il vaut mieux investir dans nos points forts que s'acharner sur nos points faibles.»

Pour continuer à croître dans un environnement très changeant et compétitif, Eric Everard mise sur les nouvelles technologies, qui prendront de plus en plus d'essor dans son secteur. La géolocalisation permettra de mieux connaître le trajet et les habitudes des visiteurs sur le salon. Le croisement des données des exposants et des visiteurs prendra aussi de l'ampleur afin de cibler leurs profils le plus précisément possible. «Les exposants et les visiteurs deviennent plus exigeants, explique Eric Everard. Il faut leur offrir une expérience unique.»

Artexis semble avoir trouvé la bonne recette pour performer sur ce marché de la *meeting industry*. En trois ans, en pleine période de crise, son chiffre d'affaires est passé de 64 à 80 millions d'euros et ses effectifs dépassent les 300 collaborateurs. Son EBITDA est également en forte progression *(voir tableau)*. «Nous continuerons notre progression de manière prudente et à notre rythme, assure le Manager de l'Année. Sans oublier de prendre du plaisir dans notre travail.» ■



Eric Everard

- **1964**. Naissance à Uccle.
- **1986**. Licence en sciences économiques appliquées à l'IAG (UCL).
- **1986**. Lance le magazine *Univers-Cité*.
- **1988**. Lance le Salon de l'Etudiant. Rachète le Student Welcome Pack.
- **1991**. *Managing director* de Reed Exhibitions Benelux.
- **1995**. Directeur de Reed Midem à Paris.
- **1996**. Année sabbatique.
- **1997**. Crée le groupe Artexis.
- **2001**. Rachète Best of Group.
- **2002**. Rachète Antwerp Expo et le Palais des Expositions de Namur.
- **2004**. Lance easyFairs.
- **2007**. Rachète Flanders Expo.
- **2010**. Président de l'UFI (organisation internationale des foires et salons).
- **2012**. Rachète Malmömässan et Kistamässan en Suède.
- **2013**. Elu Manager de l'Année 2012 par *Trends-Tendances*.



Les 10 plus gros salons d'Artexis

Nom	Secteur	Localisation	Chiffre d'affaires
Horeca Expo	Horeca	Gand (Flanders Expo)	€ 4.279.042
BIS salon	Immobilier	Gand (Flanders Expo)	€ 3.449.628
Schweißgut Germany	Voir soldé	Dortmund	€ 2.059.600
Verpackung Schweiz	Packaging	Zurich	€ 1.990.082
Empack Nederland	Packaging	Eindhoven	€ 1.876.750
Packaging Innovations UK	Packaging	Birmingham	€ 1.853.688
Art Brussels	Art moderne	Brussels Expo	€ 1.520.000
Empack Belgium	Packaging	Brussels Expo	€ 1.474.000
Stocexpo	Stockage (Fruit/Légumes)	Rotterdam	€ 1.448.459
Boue & Reno	Construction	Antwerp Expo	€ 1.388.023

Trends Tendances
10.01.13

François Fornieri, lauréat 2011

«On ne mesure pas à quel point le titre de Manager de l'Année est **honorifique**!»

François Fornieri, CEO de Mithra Pharmaceuticals et d'Uteron Pharma récompensé, il y a un an, pour avoir transformé sa PME en un acteur incontournable dans le domaine de la santé féminine, raconte dans un livre intitulé *Mon année de Manager de l'Année* (*) l'impact que ce titre a eu sur sa vie privée et professionnelle.

TRENDS-TENDANCES. Que vous a apporté ce titre?

FRANÇOIS FORNIERI. Je n'imaginais pas que ce titre aurait de telles retombées en termes de notoriété pour l'entreprise, mes collaborateurs et moi-même. J'ai été invité partout en Wallonie, en Flandre et à Bruxelles par des ministres, des grands patrons, des fédérations et des cercles d'affaires. J'ai été nommé citoyen d'honneur de la ville de Liège. J'ai parrainé la candidature de Liège à l'Expo 2017 et Elio Di Rupo m'a même cité en exemple dans une interview télévisée: «On ne mesure pas à quel point ce titre est honorifique. Il m'a aussi donné encore plus de crédibilité auprès de mes partenaires financiers.

Quel conseil donneriez-vous au Manager de l'Année 2012?

Qu'il vive pleinement cette récompense comme je l'ai fait sans oublier de continuer à diriger et à développer sa société.

Quel bilan dressez-vous de l'année écoulée?

Malgré un début d'année difficile marqué par une concurrence accrue dans le domaine des pilules génériques, Mithra a réussi à accroître sa part de marché en Belgique, qui approche des 40% en volume, devant Bayer Schering (le n°1 mondial de la contraception qui en possède quelque 30%). Un succès qui s'explique par le fait que Mithra a la gamme la plus complète en matière de contraception (génériques et médicaments innovants).

Et à l'étranger?

Oui. Nos exportations ont fortement progressé. Nous avons acquis, à la fin de l'année, une petite société pharmaceutique aux Pays-Bas, ce qui va nous permettre de créer une filiale dans ce pays. En prenant en compte cette acquisition, l'international représente désormais près de 20% de notre chiffre d'affaires consolidé (20 millions d'euros prévus pour 2012 contre 17 millions en 2011).

Quels sont vos défis pour 2013?

Continuer à développer Mithra à l'international. Notre autre priorité est de créer nos propres filiales en France et en Allemagne et, au gré des opportunités, de racheter des portefeuilles de produits à des sociétés qui abandonnent leur gamme en santé féminine, afin de pénétrer d'autres marchés.

Voulez-vous toujours rapatrier la production de vos pilules, actuellement effectuée en France, en Espagne et en Allemagne, en terres liégeoises?

En effet. On pourrait le faire via notre site Odyssea Pharma à Grâce-Hollogne ou en rachetant un laboratoire en Wallonie ou à Bruxelles.

En mai, vous aviez annoncé l'entrée en Bourse d'Uteron Pharma (*Ndlr, société indépendante qui regroupe tous les projets de R&D*). Est-ce toujours d'actualité?

Oui mais ce n'est pas la première option envisagée. Il y a d'autres pistes. Nous devons trouver 100 millions d'euros pour financer nos huit projets qui arrivent en phase III de développement. Notre premier produit, le Levocert (*Ndlr, un stérilet sans effet secondaire*) est un succès. Il sera commercialisé dans une cinquantaine de pays d'ici la fin de l'année et va donc générer du cash mais si nous voulons maintenir notre rythme et notre timing, nous devons lever de nouveaux fonds (*Ndlr: Uteron a déjà récolté près de 15 millions d'euros début 2012 et 13 millions fin 2011 auprès d'investisseurs privés et publics*) ou trouver un partenaire.

Vous n'allez quand même pas lâcher votre bébé?

Notre premier objectif est de faire de ce bébé - le plus beau portefeuille au monde dans le domaine de la gynécologie -, un adolescent et un adulte en maintenant toute la R&D chez nous. Le moyen qui nous permettra de respecter ces engagements sera privilégié.

PROPOS RECUEILLIS PAR SANDRINE VANDENDOOREN



FRANÇOIS FORNIERI
«Ce titre a notamment renforcé ma crédibilité auprès de mes partenaires financiers.»



(*) Une version numérique de ce livre est disponible en téléchargement sur le site http://mithra.libook.be

Trends Tendances
10.01.13



Marie Claire Vlaamse Editie
01.02.2013



Marie Claire Vlaamse Editie
01.02.2013

"Een Belgische editie? Prima om Belgische adresjes te ontdekken!"





"Nu in Tunesië het princi van gelijkheid tussen de seksen vervangen wordt door complementariteit, is de feministische strijd weer laaiend actueel. En moet die bij ons weerkla vinden!"



DE FEITEN

Marie Claire verschijnt in 34 landen! Het werd dus de hoogste tijd dat we, hier in België, onze eigen Marie Claire kregen. Marie Claire is immers veel meer dan een magazine, het is een leefwereld en een filosofie die de maatschappij en het modebeeld al meer dan 70 jaar analyseert en perfect reflecteert. Dat is wat fans en lezeressen uit de hele wereld appreciëren.



WAAROM **VERANDEREN?**

Tot hiertoe bleef onze Vlaamse bijdrage beperkt tot een katern in het Nederlandse magazine. Daaraan stellen we paal en perk met een volledig Belgische uitgave, naar het voorbeeld van de andere landen. **Aimé Van Hecke, CEO van Sanoma Media** en uitgever van Marie Claire en de belangrijkste Belgische vrouwenbladen (Libelle, Femmes d'Aujourd'hui, Feeling, Flair, Gael...), legt uit: "Het is belangrijk dat we onze lezeressen een coherent magazine aanbieden.

De formule van een 'Belgische bijlage' had haar zwakke kantjes. **We wilden altijd meer vertellen dan wat we op die beperkte ruimte kwijt konden.** Ik ben er fier op dat we een Belgische uitgave van Marie Claire kunnen brengen, want het is een mooi en sterk merk met een internationale reputatie. Een blad dat zich engageert en duidelijk herkenbaar is. Sanoma voelt zich erg betrokken bij de vrouwelijke problematiek, we komen met concrete initiatieven zoals het magazine Pink Ribbon dat zich inzet tegen borstkanker of de site Comeva.be die vrouwen aan het woord laat. 70% van ons personeelsbestand bestaat overigens uit vrouwen!"

MARIE CLAIRE EN **(BELGISCHE) MODE**

We hadden altijd al een speciaal hoontje voor onze eigen ontwerpers. Gewoon omdat onze mode boordevol passie, talent en creativiteit steekt en onze designers zich tot taal inzetten voor hun vak. Die stijl, die

Marie Claire Vlaamse Editie
01.02.2013



lle trends zitten, sinds de lancering, ipseld in het DNA van het blad erper Tim Van Steenbergen: "Ik lees Claire van toen ik... vier of vijf jaar k doorbladerde het bij mijn grootmoe- e enorm veel van mode hield. Vandaag, jn 35-ste, ben ik nog altijd een fervente Het blad is tot de rand gevuld met viteit. Ik voel me verwant met de Marie vrouw, die rijper is en niet alleen icht schenkt aan haar stijl maar ook aar persoonlijkheid. Ook in de wereld denkt men na over waarden en mptiegedrag. Mijn creaties bijvoor- zijn 100% Europees en 75% van het gebeurt in België. Dat zijn zaken die r vinden bij Marie Claire, meer dan . Ik hou ook van een magazine dat oog voor de twee gemeenschappen: Wij n zoveel dingen gemeen. Het is der interessant om zien wat er zich beide kanten van de taalgrens afspeelt."

ARIE CLAIRE EN LGISCHE) VROUWEN

r al steunt het blad vrouwen die voor aak vechten. Toch is de strijd ook ag nog niet gewonnen. **Isabella duzzi, organisatrice van de feministi- organisatie Jump** (www.jumpe.eu. "Als adolescente leerde ik via Marie over de wreedheden die men vrouwen eed, over het bestaan van genitale atie en hoe belangrijk het is om je in te voor de zaak van de vrouw. Ik weet eel goed hoe ik telkens uitkeek naar die len, die me een brede kijk op de wereld gden. Ik ben heel blij dat het magazine ngepast wordt aan de Belgische . De feministische bladen blijven te lentieel en de magazines in het een gaan volgens mij niet diep g in op de materie. De mix van isme en vrouwelijkheid in Marie Claire e perfect. Nu eens luchtig, dan weer nnig. De trends horen er uiteraard bij. eft pit aan het leven en maakt het lovendien legt Marie Claire uit dat ze

je leven niet mogen beheersen. Ik bekijk feminisme als een spiegel van vrouwelijkheid. Beauty en mode doen ons meer zelfvertrouwen krijgen! Ik vind het prima dat de Belgische editie ons de kans geeft om de typische Belgische problematiek aan te kaarten: vrouwen en geld, vrouwen en geneeskunde, de vervrouwelijking van functiebenamingen... Nu in Tunesië het principe van gelijkheid tussen de seksen vervangen wordt door complementariteit is de feministische strijd weer laaiend actueel. En moet die bij ons weerklank vinden!"

Isabella Lenfant

© Jurgen Bo

Axelle Red

© Anette Aurell

Wat wil je lezen in jouw magazine

Muriel Scherre, bedenkster van het lingenemerk La fille d'Ô. **"Ik vind het inspirerend en esthetisch en scheur er regelmatig pagina's uit. Wat ik van de Belgische editie verwacht? Dat ze me leren hoe ik de beste brownie van België moet maken. En de beste muntthee! Ik wil lezen waar je best naar de sauna gaat, wie de mooiste handgemaakte schoenen maakt en w de rijzende ster is op de Belgische muziekscène..."**

Axelle Red, zangeres en vanaf 26 januari de centrale figuur in de Hasseltse expo 'Axelle Red - Fashion Victim. **"Uiteraard interesseer ik me voor mode maar ik hou van een blad dat meer i dan enkel een modeblad. Als vrijwillig Unicef-ambassadrice kunnen internationale reportag mij boeien. Ik appreciëer het dat Marie Claire partij kiest en wantoestanden in de wereld aa de kaak durft stellen. Zoiets kan de zaak van de vrouw alleen maar ten goede komen."**

Isabelle Lenfant, juweelontwerpster. **"Ik hoop dat artiesten van bij ons in het zonnetje gezet worden. Er zijn zoveel getalenteerde fotografen!"**

Marie Van Humbeeck, blogster en community manager. **"Ik hou ervan dat Marie Claire tot o het bot gaat. Het is een intelligent blad dat naar vrouwen luistert. Voor mij bestaat er geen equivalent! Een mooie uitdaging voor de Belgische equipe."**

Laurence Rosier, prof aan de VUB: **"Marie Claire is bij ons een zaak van de hele familie. Het blad werd doorgegeven van moeder op dochter en dat al sinds drie generaties. Ik hou va de serieuze kant van het blad. Ook de modellen zijn geen buitenaardse wezens maar echte vrouwen. Kleine anekdote die me altijd is bijgebleven. We waren op vakantie in Bretagne en op het strand lag een blond meisje met een nogal uitgesproken neus. De volgende maand stond ze op de cover van Marie Claire. Ik vond het geniaal dat ze bij Marie Claire een meisje hadden gekozen dat meer karakter uitstraalde dan schoonheid. In de Belgische versie zou ik graag meer willen lezen over vrouwenzaken... zoals dat gebeurt in de Franse editie."**

Marie Claire Vlaamse Editie
01.02.2013



© Dimitri Lowette

"Een vrouwenblad met een brede kijk op de wereld en zonder taboes"

Ruth Goossens, hoofdredactrice **had beter Marie Claire geheten. Ze was op haar 16-de al zo gepassioneerd voor mode dat ze voor haar verjaardag een hoed van Elvis Pompilio vroeg. Op haar 18-de begon ze aan haar studie Politieke Wetenschappen. "In België bestond er geen vrouwenblad met zo'n brede kijk op de wereld. Een zonder taboes. Op de redactie zijn wij heel veeleisend. Wij durven moeilijke thema's aan, geven raad en brengen getuigenissen. Uiteraard gaan we ook in de Belgische editie geen internationale onderwerpen uit de weg. We gaan ze simpelweg combineren met echt Belgische thema's of ze aanvullen met informatie uit ons land. Ik ben ook blij dat ons blad zich met dezelfde thema's richt naar zowel Franstalige als Vlaamse vrouwen. De twee gemeenschappen liggen veel dichter bij elkaar dan je zou denken. Bovendien zijn de waarden waarvoor Marie Claire vecht, universeel en overstijgen ze de grenzen."**

GETUIGENISSEN, ONDERZOEK, DEBATTEN



© Sofie Coeyman

WAAR KIJKEN WE IN MAART NAAR UIT?

WE LICHTEN EEN TIPJE VAN DE SLUIER OVER HET KOMENDE NUMMER....

- Mode, mode, mode! Alle trends van het seizoen.
- Een beautydossier, waarbij de diva in jou meteen ontwaakt.
- Een reeks onderwerpen die elke vrouw aanbelangen:

INTIEM De psychologie van de verleiding, het draaiboek van een jaloerse vrouw.
KWESTIES Moet je blijven voor de kinderen?
WERK De toekomst: vrouwen en wetenschappen.

- Heerlijke recepten: de nieuwe hamburgers.

Marie Claire Belgique
01.02.2013

marie claire

Enfin...

UN MARIE CLAIRE VRAIMENT BELGE!

Belge, votre magazine l'était déjà... en partie. **Dès le numéro de mars,** c'est tout le contenu qui sera adapté chaque mois à vos préoccupations et à vos inclinations, sans perdre son âme, et en vous offrant toujours toutes les rubriques que vous aimez. C'est l'engagement numéro un de la rédaction.



Marie Claire Belgique
01.02.2013

"Une édition belge? L'occasion de découvrir plein d'adresses près de chez moi!"





"A l'heure où, en Tunisie, on remplace le principe d'égalité des sexes par celui de complémentarité, le combat des femmes est plus que jamais d'actualité. Et doit être relayé chez nous.



LE SAVIEZ-VOUS

Marie Claire est publié dans 34 pays! Il était temps que nous aussi, en Belgique, nous ayons le nôtre. Marie Claire, plus qu'un magazine, c'est un état d'esprit, une philosophie, qui épouse nos aspirations, les tendances et l'air du temps depuis plus de 70 ans. Et c'est, visiblement, ce qu'apprécient fans et lectrices de tous les horizons…

Pourquoi changer?

Jusqu'ici, nous insérions chaque mois un encart belge dans le magazine français. Désormais, nous vous proposerons une édition 100% belge, à l'instar des autres pays. **Aimé Van Hecke, CEO de Sanoma Media**, éditeur de Marie Claire, mais aussi leader de la presse féminine en Belgique (Femmes d'Aujourd'hui, Gael, Flair, Libelle, Feeling…), explique: "C'était important, pour nous, de proposer à nos lectrices un magazine cohérent. La formule du 'cahier belge' avait ses faiblesses. **On se sentait un peu à l'étroit dans ce format limité.** Je suis fier de présenter cette édition belge de Marie Claire, car c'est une très belle marque, reconnue internationalement, avec une image forte, engagée. Sanoma est une entreprise très concernée par les problématiques féminines: nous agissons concrètement avec des initiatives comme la réalisation du magazine Pink Ribbon, qui s'engage contre le cancer du sein, ou le site Conseva.be, qui donne la parole aux femmes. D'ailleurs 70 % de nos employés sont des femmes!"



Marie Claire et la mode (belge)

Depuis toujours, nous avons à cœur de vous faire découvrir nos créateurs. Parce que la mode de chez nous est passionnante, novatrice, talentueuse. Et parce que nos stylistes se battent pour de vraies valeurs. Le style, le luxe, les tendances, font partie de l'ADN du magazine, depuis sa création. **Tim Van Steenbergen, styliste,** nous confie: "Je lis Marie Claire depuis que j'ai… quatre ou cinq ans! Je le feuilletais chez ma grand-mère, qui

Marie Claire Belgique
01.02.2013

"La mode, le luxe, la beauté, le rêve et le féminisme ne sont pas incompatibles. Au contraire!"

adorait la mode. Aujourd'hui, j'ai 35 ans et je suis toujours fan. Ce magazine est plein de créativité. Je me sens en accord avec la femme Marie Claire: plus mûre, elle attache de l'importance au style, mais aussi à sa personnalité. En mode, comme partout, on traverse une période de réflexion sur la consommation, sur les valeurs… Mes vêtements sont 100 % européens. 75 % du travail est réalisé en Belgique. Ce sont des problématiques qui trouvent écho dans Marie Claire, plus qu'ailleurs. J'aime aussi l'idée d'un magazine qui tient compte de nos deux communautés. On a tant à partager! C'est tellement intéressant, ce qui se passe des deux côtés de notre frontière linguistique."

Marie Claire et les femmes (belges)

Depuis 70 ans, le magazine soutient la cause des femmes. Et aujourd'hui, non, la bataille n'est pas gagnée. **Isabella Lenarduzzi, organisatrice de Jump**, association féministe (www.jumpe.eu.com): "C'est dans Marie Claire qu'adolescente, j'ai pris conscience des violences faites aux femmes, découvert l'existence des mutilations génitales, compris ce qu'était l'engagement pour la cause des femmes… Je me rappelle combien j'étais avide de découvrir ces articles, qui m'apparaissaient comme une ouverture sur le monde. Je suis ravie que le magazine puisse être adapté à notre réalité belge. Parce que les journaux féministes demeurent trop confidentiels. Et que pour moi, les sujets féminins dans des magazines plus généraux me semblent trop peu approfondis. Le mélange, dans Marie Claire, de féminisme et de féminité me semble idéal. A la différence des hommes peut-être, les femmes peuvent être à la fois légères et profondes. Les tendances, c'est bien, parce que ça donne du baume à la vie, cela nous donne simplement, du plaisir… Et dans Marie Claire, on explique toujours comment ne pas en être esclave. Je conçois le féminisme comme l'image du féminin. La beauté, la mode, nous rendent plus sûres de nous! Je suis ravie qu'une édition belge nous offre l'occasion d'aborder nos propres problématiques, ancrées en Belgique: les femmes et l'argent, les femmes et la médecine, la féminisation des noms de fonctions… A l'heure où, en Tunisie, on remplace le principe d'égalité entre les sexes par celui de complémentarité, le combat féministe est plus que jamais d'actualité. Et doit être relayé chez nous!" ■



QU'AIMERIEZ-VOUS TROUVER DANS VOTRE MAGAZINE PRÉFÉRÉ?

Muriel Scherre, créatrice de la lingerie La fille d'Ô. **"J'aime son côté très esthétique, très inspirant, j'en déchire d'ailleurs des pages. Ce que j'espère de l'édition belge? Que l'on m'apprenne qui prépare le meilleur brownie de Belgique. Et le meilleur thé à la menthe! Savoir où faire un sauna, qui fait les plus belles chaussures, à la main, quelle est la nouvelle merveille de la scène musicale belge…"**
Claudia Lomma, attachée de presse, consultante en communication web et initiatrice de l'opération "Chaussettes pour le froid". **"Dans Marie Claire, j'ai toujours apprécié les reportages sur la situation des femmes dans le monde. J'aimerais le même traitement de la réalité des femmes, en Belgique, telle qu'elle est. Parce que c'est difficile et que l'on n'en parle pas assez, et pas de manière assez vraie, dans les autres magazines."**
Isabelle Lenfant, créatrice de bijoux **"J'espère que la part belle sera faite aux artistes de chez nous! Il y a tellement de talent!"**
Marie Van Humbeeck, blogueuse et community manager **"J'en aime le côté fouillé, intelligent, attentif aux questions des femmes. Il n'a, pour moi, pas d'équivalent! Un beau challenge pour l'équipe belge…"**
Laurence Rosier, professeure à l'Université libre de Bruxelles. **"Marie Claire est chez nous une affaire de famille, on se le passe de mère en fille depuis trois générations. J'aime son côté sérieux, et aussi qu'on y voit des mannequins plus proches de femmes vraies. Anecdote qui me revient: une année, en Bretagne, il y avait une fille assez typée sur la plage, blonde, avec un nez très fort. Nous fréquentions la même bande d'ados. Le mois suivant, elle faisait la cover de Marie Claire. J'avais aimé qu'on choisisse une fille qui avait plus de chien que de joliesse. Dans la version belge, j'aimerais que les combats des femmes soient toujours relayés… comme ils le sont dans la version française."**

Le Soir
23.02.13

Isabella Lenarduzzi

« Je suis très inquiète. Deux Italie s'affrontent »

Entrepreneur en organisation d'événements citoyens, fondatrice de la société Jump.

Son lien avec le pays. « Mes deux maris sont Italiens. J'ai vécu sept ans là-bas. Mes enfants sont Italiens et étudient à l'école italienne. J'y vais quatre fois par an au moins. Je me définis comme une Européenne italo-bruxelloise de culture francophone. Je suis une vraie ritale de Bruxelles. Mais j'ai été éduquée à la maison uniquement en français parce que mes parents veillaient plus que tout à mon intégration. C'était une façon de me protéger parce qu'il y avait énormément d'échecs scolaires au sein de la communauté italienne. J'ai dû apprendre l'italien par moi-même. Ma famille est originaire du Nord-Est, du Frioul. »

Son regard sur l'Italie contemporaine. « Je suis très inquiète. Ces élections constituent un moment important où l'on va voir dans quelle direction va évoluer l'Italie. Il y a plus que jamais deux Italie qui s'affrontent, deux mondes qui ne se comprennent pas. Une partie de la population est extrêmement individualiste et a perdu le sens des valeurs, des principes. C'est vraiment chacun soi. Quand je parle de cette Italie-là, j'évoque évidemment Silvio Berlusconi. Mais aussi le commandant du Concordia Francesco Schettino, la firme italienne Fyra qui fait les trams et les trains... Je parle encore du racisme qui grandit de façon absolument incroyable, en particulier dans le Nord mais pas uniquement. Et en général de tous ceux qui vont voter Berlusconi lors de ces élections uniquement pour récupérer la taxe sur leur maison. C'est une vision à court terme qui n'est absolument pas solidaire. Il y a quelques jours, un hôtelier a fait appel à Schettino pour promouvoir son établissement. Cela a provoqué un scandale mais s'il l'a fait, c'est parce qu'à ses yeux, c'est un modèle. C'est tout sauf ça, c'est surtout un modèle d'irresponsabilité, de lâcheté...

Mais à côté de cela, il y a Gregorio De Falco, le garde-côte de Livourne qui lui a crié dessus en lui intimant l'ordre de remonter à bord. Depuis le début, il a été d'une dignité et d'une responsabilité immenses. C'est l'autre Italie que j'apprécie davantage. C'est par exemple Montezemolo, le patron de la Ferrari, qui fait campagne pour Mario Monti. Mais c'est aussi un grand capitaine d'industrie, le CEO de Fiat Sergio Marchionne, ou encore une formidable jeune députée de la Lombardie, Alessia Mosca, qui est aux antipodes de la casta et change profondément la politique italienne.

Entre les deux camps, lors de ses élections, il faudra se compter. Soit ce sera un pays digne de son histoire, de sa culture ; soit ce sera un pays de clowns ridicules comme Beppe Grillo.

Je suis très inquiète parce que ce chaos se ressent tout le temps en Italie. Dans le système de soins de santé, qui est tout simplement dangereux. Dans les hôpi-



© VRIVALDAS GRAUSLYS

taux, on est mal soigné, la nourriture est infecte, il n'y a pas de place pour les accompagnants... J'ai même vu des chats dont on autorisait la présence... parce qu'il y avait des rats. C'est tout le temps comme ça. Dans l'école où allait mon fils, il n'y avait pas de cour de récréation parce qu'elle était devenue le parking des profs. Comme beaucoup de gens ne pensent qu'à eux et à leur bénéfice immédiat, ils en font le moins possible. Résultat : toute la chaîne des responsabilités dysfonctionne. »

Ce qu'elle aime de l'Italie. « La culture italienne est tellement formidable. Je retrouve cela dans certaines entreprises à partir du moment où le patron en est éclairé, avec des valeurs... Je retrouve cela dans la multitude d'associations qui s'occupent des plus démunis ou dans les mille et une initiatives culturelles organisées sans avoir un euro. Chez nous, il faut toujours le soutien de l'Etat.

J'adore la musique italienne, j'écoute en permanence la radio italienne. Là, je viens de suivre tout le festival de San Remo, l'Eurovision italien, c'est vraiment le moment de communion sur la chanson en Italie. Vous ne pouvez pas vraiment être Italien si vous ne savez pas les polémiques qui s'y nouent. Je regarde pas mal la télé italienne aussi. J'aime les livres du fils de Dario Fo, Jacopo Fo, qui font preuve d'un sens de l'ironie extraordinaire. J'ai été lui rendre visite au centre dans lequel il vit en Ombrie, celui s'appelle l'université libre d'Alcatraz, et qui est tout un programme. Il y a aussi des gens comme Nanni Moretti ou Roberto Begnigni. Voilà le meilleur de l'Italie, son intelligence profonde.

Et je ne parle pas de la gastronomie italienne, c'est vraiment ma culture, je ne cuisine pratiquement que cela. »

Son souhait pour les élections. « C'est délicat de répondre parce que mon premier mari est député. Il se présente pour le PD. En fait, je crois que je ne saurais pas quoi voter entre le PD et Mario Monti. Ce sont les plus intelligents. » ■ OLM

Marie Claire Vlaamse Editie
01.03.13

news



DRAAI DAT PEERTJE EENS IN

Wat doe je als ecologische producent met beschadigd fruit dat je niet meer kan verkopen? Appelen, peren en pruimen omzetten in... elektriciteit en verwarming! Het fruit wordt verzameld in een kuip voor bio-methanisatie, zodat het ontbindt. Vervolgens gaat het naar een tweede kuip, waar bacteriën biogas aanmaken, dat via een motor wordt omgezet in elektriciteit. Per kuip kan zo'n 450.000 liter fruit verwerkt worden, wat elektriciteit levert voor 150 en verwarming voor 100 gezinnen. Maar liefst 1.800 ton fruit wordt per jaar op deze manier verwerkt. Het concept is Belgisch en bewees zijn deugdelijkheid al in Wallonië, waar een serre wordt verlicht met witloofwortels.

20% van de Amerikaanse studentes bezat zich drie avonden per maand door zes glazen alcohol na elkaar te drinken! Bijna twee keer zoveel als hun moeders. Om wat te vergeten?

3 VRAGEN AAN...



... TOM DECLERCQ

De Managing Partner Talent van Deloitte kreeg de AXA Wo_Men@Work Award voor zijn inspanningen op het vlak van professionele gelijkheid*.

Marie Claire: Waarom is de diversiteit man/vrouw zo belangrijk voor een bedrijf?
Voor elke firma is het evenwicht man/vrouw van primordiaal belang. Bij Deloitte maakt dit deel uit van onze policy Diversity & Inclusion. Ik ben ervan overtuigd dat je zo complementaire, meer gemotiveerde en efficiënte teams kan samenstellen, die op hun beurt betere individuele en collectieve resultaten behalen.

Wat betekent dit concreet?
We sensibiliseren teams en chefs op basis van aanwervingsstatistieken, voorzien ontwikkelings- en coachingprogramma's, organiseren netwerkingsessies, waarbij leidinggevenden hun resultaten en visie op diversiteit delen, en we promoten flexibiliteit.

Wordt dat evenwicht op termijn vanzelfsprekend?
Gelijkheid zal op een dag de norm zijn, zelfs al vraagt dit heel wat inspanningen.

Als leidinggevende probeer ik het goede voorbeeld te geven door bedrijfsculturen en samenleving te beïnvloeden. Diversiteit wordt ooit dagelijkse realiteit! A.D.

Boost je carrière op Forum JUMP 2013

Je kan kiezen tussen 25 of 26 april 2013 in Brussel: 'Women And Men: As Allies For Greater Performance'.

Schrijf je voor 15/03/2013 in op **http://www.forumjump.eu** en **betaal slechts € 350** (i.p.v. € 450).

Met de promotiecode MARIECLAIRE krijg je een korting van 100 €!



TANGO TEGEN DEPRESSIE

Hebben Argentijnse psychiaters de oplossing gevonden voor hun depressieve patiënten? In het psychiatrisch centrum Borda (Buenos Aires) helpt 'tangotherapie' geesteszieken en chronisch depressieve patiënten om de sociale band met de wereld te herstellen. Wat tango zo speciaal maakt, 'is dat je je danspartner in de armen sluit en zo een soort vertrouwdheid creëert', legt coördinatrice Silvina Perl uit. 'Een uur lang concentreren patiënten zich enkel op de danspasjes.'

Marie Claire Belgique
01.03.13

3 QUESTIONS À...



... TOM DECLERCQ

Managing Partner Talent chez Deloitte, c'est le vainqueur de l'AXA Wo_Men @Work Award pour son engagement en terme d'égalité professionnelle*.

Marie Claire : Pourquoi la diversité hommes/femmes est-elle un réel enjeu au sein de l'entreprise ?

Tom Declercq : La promotion de l'équilibre hommes/femmes dans l'entreprise est l'action la plus judicieuse à mener. Chez Deloitte, cela fait partie de notre initiative «Diversity & Inclusion». Je suis convaincu que cela crée des équipes beaucoup plus complémentaires, motivées et investies, avec des résultats individuels et collectifs forcément meilleurs.

Concrètement, comment faites-vous ?

On sensibilise équipes et patrons sur base de statistiques de recrutement, on prévoit des programmes de développement et de coaching, on organise des sessions de networking où des dirigeants partagent leurs succès et leur vision sur la diversité au sein de leur boîte et on promeut la flexibilité.

Cet équilibre devrait-il se banaliser ?

Ce n'est pas une illusion de croire que la diversité sera la norme, même si cela exigera beaucoup d'efforts. En tant que dirigeant, je souhaite prêcher par l'exemple, influencer les cultures d'entreprise et la société dans laquelle nous vivons afin que la diversité devienne une affaire courante ! **A.D.**

(*) www.deloitte.com.

Boostez votre carrière au féminin avec le Forum JUMP 2013

Deux jours au choix, les 25 ou 26 avril 2013 à Bruxelles : « Quelles alliances Hommes-Femmes pour plus de performance ? »

Inscrivez-vous jusqu'au 15/03/2013
au prix de 350 €
(au lieu de 450 €)
sur www.forumjump.eu

Vous bénéficiez d'une réduction de 100 € avec le code promo « MARIECLAIRE ».



VLBW_WAVR
06.03.13

INTERVIEW

La Journée internationale de la Femme est l'occasion de faire le point sur la question essentielle de la représentation féminine dans notre société et dans les sociétés. Se battant depuis de nombreuses années pour l'égalité des genres.

Isabella Lenarduzzi: «Egalité de droit n'est pas égalité de fait»

Depuis plus de 25 ans, elle n'a eu de cesse de créer des événements rassembleurs. Ce furent, notamment, des salons de l'étudiant belges et européens. L'aventure entamée à Louvain-la-Neuve l'a conduite aux quatre coins de l'Europe. Dynamique et sur la brèche en permanence, elle combat les inégalités de toutes natures. Depuis toujours, l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes la heurte. Avec la création de son entreprise, Jump, en 2006, Isabella Lenarduzzi s'est lancée dans l'aventure de sa vie: faire respecter l'égalité hommes-femmes dans notre société.

Plus qu'une entreprise de femmes pour et par les femmes, Jump rassemble activités de lobbying, organisation de conférences et salons (le prochain forum Jump se tient le 25 avril prochain à Bruxelles), enquêtes et études.

Isabella Lenarduzzi est une femme de conviction et mène un combat juste, qui est reconnu. Elle a notamment été récompensée, en 2011, du titre de «Femme d'exception» par la ministre de l'Egalité des chances, Joëlle Milquet, et figuré l'an dernier parmi les «Women Inspiring Europe» remis par l'Institut européen pour l'égalité.

Bien sûr, Isabella Lenarduzzi sait que son entregent peut parfois l'aider à approcher certains dirigeants. Elle sait que l'homme est faible. Mais, elle n'oublie jamais son combat.

«*On ne peut pas avoir l'amour de soi quand on a été dominée pendant des millénaires. On a nié notre identité depuis la nuit des temps*», lance-t-elle.



Derrière ce sourire se cache une femme de conviction. Elle n'a de cesse de travailler au respect de l'égalité entre hommes et femmes. Un combat qui consume une énergie dont elle ne manque pas.

Partant de ce constat, elle s'est demandée ce qui expliquait notamment la sous-représentation des femmes dans les organes de direction des entreprises, secteur qu'elle connaît bien pour l'avoir constamment en face d'elle.

Légiférer? Malheureusement

«*Les femmes sont-elles incapables? Non. Les femmes sont-elles moins ambitieuses? Non, elles aimeraient au contraire avoir plus d'impact sur leur métier. Y-a-t-il un problème de culture organisationnelle? Oui. Il n'y a que cinquante ans qu'elles travaillent à des postes autres que des postes d'assistanat. Les entreprises ont été créées par l'homme pour l'homme*», affirme-t-elle. Aucun regret dans ce constat mais une réalité contre laquelle elle fait entendre sa voix et cela commence à porter ses fruits. Tant au niveau belge qu'européen des décisions sont prises afin de modifier cet état de fait. Mais, Isabella Lenarduzzi aurait préféré qu'on ne doive pas légiférer. Que les femmes trouvent leur place naturellement dans la société et dans les sociétés.

«*Je regrette qu'on doive en arriver à imposer des quotas de présence féminine dans les organes de gestion des entreprises. Cela devrait être naturel. Malheureusement, les entreprises n'ont pas de culture de la méritocratie. On constate, par exemple, qu'une femme rentrant à un poste supérieur à celui d'un homme sera freinée dans son ascension future et, souvent, dépassée par son collègue. On est dans un système qui empêche les femmes d'avoir accès aux mêmes responsabilités.*»

Aujourd'hui, 60% des nouveaux diplômés sont des femmes mais «*on perd des femmes à tous les échelons de l'entreprise. Même si elles sont davantage diplômées que leurs collègues masculins*».

La législation doit venir progressivement au secours des femmes. Aujourd'hui, elles ne représentent que 12% des membres de conseils d'administration des sociétés cotées. D'ici 2016, ce chiffre devrait passer à 30%. Dans les comités de direction, par contre, elles ne sont que 3% et rien n'est encore prévu pour modifier la donne. «*Or, c'est là que se prennent les décisions de gestion quotidienne.*»

Femme et féministe

Pour Isabella Lenarduzzi, un meilleur équilibre entre les genres sera bénéfique aux hommes aussi. «*Si on considère l'autre comme son partenaire, on doit pouvoir assumer les mêmes charges. Aujourd'hui, pourquoi la femme doit-elle nécessairement s'occuper des enfants? L'homme pourrait s'épanouir en s'en occupant plus. L'égalité permettra à chacun de choisir sa vie en fonction de son potentiel et non de son sexe.*»

Femme et mère de famille comblée, Isabella Lenarduzzi est loin d'être une «castratrice». «*Je n'ai aucun sentiment de culpabilité. Mari et enfants comprennent le combat que je mène et m'appuient dans ce que je fais. Une femme épanouie est nettement plus agréable à vivre qu'une femme frustrée. On peut être féministe et femme.*»

Autour d'elle, le rose domine. Il y en a partout, du logo de son entreprise aux chaises et autres dossiers, tout est rose. «*Parce que le monde du business peut être beau. Le rose peut être puissant. Je veux aider les femmes à vivre un féminin puissant, qui permette d'être soi-même. Pour une femme, puissance ne signifie pas soif de pouvoir. Mais, envie de partager, de faire attention aux autres.*»

Aujourd'hui, Isabella Lenarduzzi est plus combative que jamais. «*En tant que femmes, nous devons être attentives à chaque geste posé. Une égalité de droit ne signifie pas une égalité de fait. Le combat ne s'arrête pas à l'instauration de quotas.*»

■ **Interview de Didier Grogna**

Se battre pour le respect

Le Collectif des femmes est né à Louvain-la-Neuve à la fin des années '70. Il avait pour objectif d'aider les femmes d'étudiants à trouver leur place dans un pays et un milieu qu'elles ne connaissaient pas.

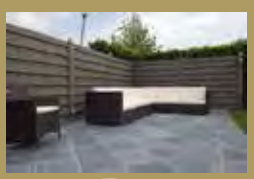
Depuis les choses ont bien évolué. Le Collectif offre de nombreuses activités aux femmes du Sud. Appui aux démarches administratives, cours d'alphabétisation, éducation citoyenne, programmes d'insertion socio-professionnelle... sont proposés à toutes les femmes qui frappent à la porte du Collectif.

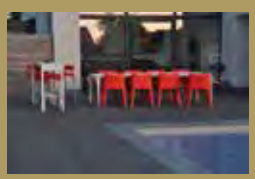
Ainsi que l'explique Rahma Mecellem, coordinatrice «éducation permanente», «notre public s'est élargi. Femmes violentées, demandeuses d'asile, réfugiées... sont de plus en plus nombreuses. Nous devons adapter nos services pour répondre à leur détresse».

A l'occasion de la Journée internationale de la Femme, le Collectif présentait un colloque sur la problématique de la santé mentale. «Notre public est fragilisé. Cela influence sa santé mentale et, par là, toute son existence.»

Afin d'aider les femmes à se reconstruire, à tenter d'oublier et panser les plaies, le Collectif leur apporte une aide sur le long terme. «Nous sommes souvent leur bouée de sauvetage», dit encore la coordinatrice, rappelant que des femmes belges sont de plus en plus présentes.

Réalisez vos rêves de terrasses
le weekend du 15-16 & 17 mars.
Profitez de nos nouveautés
et promotions.





INTERCARRO
CARRELAGES - PIERRE - PARQUET

belgamediasupport.be (fr)
07.03.13

Egalité hommes/femmes : la Chancellerie du Premier Ministre soutient le Forum JUMP 2013

Publish time: 07/03/2013 11:00
Rubric: POLITICS Company: Presscenter.org IPTC: politics / government

Source:

SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe

Le SPF Chancellerie du Premier Ministre s'implique dans l'égalité entre hommes et femmes et soutient activement le Forum JUMP 2013, qui aura pour thème les alliances entre hommes et femmes pour plus d'égalité au travail. La 7e édition de cet événement consacré à la vie professionnelle des femmes et à la gestion de leur carrière se tiendra le 25 avril 2013 au Centre de presse international (IPC) - Résidence Palace à Bruxelles.

Deux ateliers y seront consacrés tout particulièrement au secteur public. L'un concernera les ressources humaines et les échanges de bonnes pratiques de mixité dans le secteur public. L'autre, axé sur la communication, éveillera à une meilleure conscience des questions de genre dans les campagnes de communication publique. Cet atelier sera organisé par la Direction générale Communication externe du SPF Chancellerie du Premier Ministre.

La Chancellerie du Premier Ministre porte une attention croissante à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Outre l'adoption d'un plan d'action spécifique, elle s'investit dans deux projets ambitieux :

l'intégration de la dimension de genre dans la communication des autorités fédérales, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ;

le soutien de projets de certification ou de promotion du gender mainstreaming des autorités fédérales.
Pour rappel, la Belgique a adopté une loi gender mainstreaming en 2007, qui vise à renforcer l'égalité des femmes et des hommes par l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. En juillet dernier, le gouvernement fédéral a par ailleurs lancé un plan fédéral dans lequel chaque membre du gouvernement s'est engagé à intégrer ces questions de genre dans deux politiques de sa compétence.

http://www.forumjump.be

http://igvm-iefh.belgium.be

http://www.chancellerie.belgium.be

Plus d'informations :

Laurent Berghe

SPF Chancellerie du Premier Ministre – Direction générale Communication externe

Rue de la Loi 16 – 1000 Bruxelles

laurent.berghe@premier.fed.be

belgamediasupport.be (nl)
07.03.13

Gelijkheid mannen/vrouwen: de Kanselarij van de Eerste Minister steunt JUMP Forum 2013

Publish time: 07/03/2013 11:00
Rubric: POLITICS Company: Presscenter.org IPTC: politics / government

Bron:

FOD Kanselarij van de Eerste Minister - Algemene Directie Externe Communicatie

De Kanselarij van de Eerste Minister engageert zich voor een betere gelijkheid tussen mannen en vrouwen en verleent dan ook haar actieve steun aan de 7e editie van het JUMP Forum. Het thema van deze editie is: "Vrouwen en mannen samen voor meer gelijkheid". Deze editie is gewijd aan de creatie van partnerschappen tussen mannen en vrouwen ter bevordering van het professionele leven van vrouwen en vindt plaats op 25 april 2013 in het Internationaal Perscentrum (IPC) - Résidence Palace te Brussel.

Deze editie staat ook in het teken van de overheid. Twee workshops zijn in dit kader gewijd aan de overheidssector. De eerste workshop gaat over human resources en de uitwisseling van goede praktijken op het vlak van mixiteit in de overheidssector. De tweede workshop is toegespitst op externe communicatie en wil professionele communicatoren die verantwoordelijk zijn voor grote communicatiecampagnes bewust maken van de impact van gender in communicatie. Deze workshop wordt georganiseerd door de algemene directie Externe Communicatie van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister.

De Kanselarij van de Eerste Minister schenkt steeds meer aandacht aan de bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Naast de goedkeuring van een specifiek actieplan maakt zij ook werk van twee ambitieuze projecten:

de integratie van de genderdimensie in de communicatiepolitiek van de federale overheid, in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM);

de ondersteuning van projecten die de certificering of de bevordering beogen van gender mainstreaming in de federale overheid.
Ter herinnering: België heeft in 2007 de wet gender mainstreaming aangenomen die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wil versterken door de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid. In juli 2012 lanceerde de federale regering bovendien een federaal plan waarin elk regeringslid zich ertoe verbindt om de genderdimensie te integreren in twee beleidslijnen van zijn departement.

http://www.forumjump.be

http://igvm-iefh.belgium.be

http://www.kanselarij.belgium.be

Meer informatie:

Elise Beyst

FOD Kanselarij van de Eerste Minister – Stafdienst P&O

Wetstraat 16 – 1000 Brussel

La Libre Belgique
08.03.13

Vers plus d'égalité dans les entreprises ?

- Cette journée de la femme est en fait celle de leurs droits.
- Mais devrait être celle de l'égalité, estiment certains.
- Les choses bougent. Démonstration avec deux exemples.

Du concret S.V.P. !

COMBAT

En 2011, le Parlement belge adoptait une loi imposant un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en Bourse. En 2012, il votait un projet de loi ayant pour objectif de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Est-ce suffisant ? *"Cette Journée de la femme est en fait celle des droits de la femme"*, rappelle Isabella Lenarduzzi, entre autres fondatrice de Jump, qui offre notamment aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels. *"Mais elle devrait plutôt être celle de l'égalité des femmes ! La législation n'est pas le vrai problème dans nos pays. C'est la réalité du terrain qu'il faut voir. Car malgré les évolutions, on constate qu'il y a toujours plus de pauvreté chez les femmes, qu'elles sont moins nombreuses dans les postes à responsabilité, qu'on les retrouve essentiellement dans des fonctions de support, que l'écart salarial persiste, ..."*

Cette journée doit être l'occasion d'un bilan. *"Il faut se demander s'il y a égalité entre hommes et femmes. Et si non, que peut-on faire pour y parvenir ?"*, poursuit Isabella Lenarduzzi, qui regrette que cette journée ait été dénaturée. *"En Italie, les femmes reçoivent un mimosa. La question n'est pas là !"*

"Cette journée reste essentielle", estime de son côté Dominique Estenne, présidente de la commission "Femmes et Entreprises" du Conseil des femmes francophones de Belgique. *"Elle permet de mettre au grand jour les problèmes que les femmes peuvent rencontrer dans la société au sens large. Cela leur permet aussi de mettre leurs compétences en lumière. Discuter permet d'agir et de trouver des solutions."*

Solange Berger



rtl.be
08.03.13

Dès aujourd'hui 8 mars, exercez-vous à vous déclarer féministe !

Par Isabella Lenarduzzi, le 08 mars 2013 à 12h21

De nos jours il ne fait pas bon se déclarer féministe ... ce mot est automatiquement associé à du militantisme anti homme, à de l'agressivité et à l'image de femmes refusant tout attrait féminin. « Je ne suis pas féministe, je suis féminine ». Mais ça n'a rien à voir !! Féministe est une position pour l'égalité des sexes, féminine est une allure.

J'ai sincèrement du mal à comprendre pourquoi le combat de milliers de femmes depuis des siècles pour pouvoir exister librement et indépendamment des hommes dans une société qui les traitait comme des êtres inférieurs et qui nous permet aujourd'hui de faire tous les choix possibles , soit aussi mal considéré autant par les hommes que par les femmes. S'il est vrai, que comme tout mouvement revendicatif, le féminisme connaît ses débordements, nous ne pouvons pas continuer à construire un monde où hommes et femmes sont totalement libres de devenir qui ils veulent, si nous les femmes, ne sommes pas profondément reconnaissantes aux féministes. Il maintien de nos droits acquis et le renforcement de la confiance en nous nécessaire pour exercer ces droits, passe par la connaissance de notre histoire et la reconnaissance de nos libératrices (et libérateurs). Des milliers de femmes dans l'histoire ont construit la route ... à nous de l'asphalter pour la rendre accessible à toutes.

Il est aussi essentiel de communiquer ce message à nos filles ... toutes les enquêtes démontrent que les jeunes filles recommencent à rêver de plus belle au prince charmant et à la famille idéale pour faire leur bonheur. Le travail et leur autonomie financière ne passe qu'au troisième plan. Elles se raréfient aussi dans les formations scientifiques et dans les métiers « masculins » pour renforcer les rangs déjà quasi exclusivement féminins des métiers de services et de soins. Etre féministe c'est vouloir donner encore plus de possibilités à nos filles que celles dont nous bénéficions ou tout au moins de les préserver. Notre génération et la précédente, qui avon tant assumé pour acquérir une certaine autonomie, n'avons probablement pas rendu nos filles conscientes que c'est essentiel pour être libre **et** réussir sa vie **et** son couple.

trends.be
08.03.13

Egalité homme-femme en entreprises: il y a encore du pain sur la planche,...

vendredi 08 mars 2013 à 07h21

Les femmes ne sont pas encore au top des fonctions en Belgique, c'est un fait chiffré puisque seulement 11% des membres des conseils d'administration sont des femmes. On peut le regretter ou alors constater que malgré ce chiffre trop faible, les entreprises font néanmoins des efforts pour intégrer l'égalité homme-femme dans leur stratégie.

C'est le cas, par exemple, de l'entreprise Coca-Cola en Belgique qui a intégré la diversité dans sa politique de marketing. Quand on représente une marque très universelle, qu'on veut toucher tout le monde via cette marque, il est normal que cette diversité se reflète également dans ses commerciaux. Comme l'expliquait donc le journal *L'Echo*, une entreprise comme Coca-Cola Belgique possède une sorte de charte dans laquelle l'entreprise s'engage sur des objectifs chiffrés : 37% de femmes au sein de Coca-Cola en 2014 et 45% en 2020.

D'autres entreprises comme Siemens ou BNP Paribas ont mis en place des réseaux de femmes internes. Le but de ces réseaux c'est de promouvoir la visibilité des cadres femmes et surtout à les aider à se positionner dans un monde masculin. Chez BNP Paribas, on a même complété ce réseau féminin interne par un projet de parrainage au sein de l'entreprise. Ce genre d'initiative ne peut cependant pas suffire si, d'un autre côté, l'organisation même de l'entreprise ne change pas et notamment la flexibilité des horaires. Là encore, une firme comme Coca-Cola a mis en place des horaires flexibles qui permettent de concilier carrière professionnelle et vie privée.

Sur ce plan, il y a encore du chemin à accomplir, car comme le faisait remarquer Isabella Lenarduzzi, la directrice de Jump, un réseau de femmes dynamiques, « améliorer la position des femmes en entreprise revient à remettre en jeu la culture de l'entreprise qui a été façonnée par des hommes et pour des hommes ». En conclusion, c'est bien d'engager une femme au poste de manager de la diversité, mais ce poste ne doit pas être cumulé avec une autre fonction, et cette diversité doit être une véritable priorité pour l'entreprise. Sur ce plan, il y a encore du pain sur la planche...

RTL.be pour elle
08.03.13



RTLbe
RTL.be pour elle

MA MAISON | MA TABLE | MON BIEN-ÊTRE | MA MODE

PANTENE SWISSSHGIRL 2013 | LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES | C'EST LA SAISON...

Dès aujourd'hui 8 mars, exercez-vous à vous déclarer féministe !

Isabella Lenarduzzi

De nos jours il ne fait pas bon se déclarer féministe ... ce mot est automatiquement associé à du militantisme anti homme, à de l'agressivité et à l'image de femmes refusant tout attrait féminin. « Je ne suis pas féministe, je suis féminine ». Mais ça n'a rien à voir !! Féministe est une position pour l'égalité des sexes, féminine est une allure.

J'ai sincèrement du mal à comprendre pourquoi le combat de milliers de femmes depuis des siècles pour pouvoir exister librement et indépendamment des hommes dans une société qui les traitait comme des êtres inférieurs et qui nous permet aujourd'hui de faire tous les choix possibles , soit aussi mal considéré autant par les hommes que par les femmes. S'il est vrai, que comme tout mouvement revendicatif, le féminisme connaît ses débordements, nous ne pouvons pas continuer à construire un monde où hommes et femmes sont totalement libres de devenir qui ils veulent, si nous les femmes, ne sommes pas profondément reconnaissantes aux féministes. Le maintien de nos droits acquis et le renforcement de la confiance en nous nécessaire pour exercer ces droits, passe par la connaissance de notre histoire et la reconnaissance de nos libératrices (et libérateurs). Des milliers de femmes dans l'histoire ont construit la route ... à nous de l'asphalter pour la rendre accessible à toutes.

Il est aussi essentiel de communiquer ce message à nos filles ... toutes les enquêtes démontrent que les jeunes filles recommencent à rêver de plus belle au prince charmant et à la famille idéale pour faire leur bonheur. Le travail et leur autonomie financière ne passe qu'au troisième plan. Elles se raréfient aussi dans les formations scientifiques et dans les métiers « masculins » pour renforcer les rangs déjà quasi exclusivement féminins des métiers de services et de soins. Etre féministe c'est vouloir donner encore plus de possibilités à nos filles que celles dont nous bénéficions ou tout au moins de les préserver. Notre génération et la précédente, qui avons tant assumé pour acquérir une certaine autonomie, n'avons probablement pas rendu nos filles conscientes que c'est essentiel pour être libre **et** réussir sa vie **et** son couple.

Féminisme = égalité = respect de tout être humain = liberté de choix – tous les choix. Rien d'autre. Alors si nous voulons continuer sur la route de l'épanouissement personnel des femmes et des hommes, nous devons nous déclarer féministes. Sans rien ajouter d'autre.

Bonne journée internationale des droits des femmes!

ACTUS RELATIVES
- Journée de la femme : Stop aux stéréotypes sexistes !

LIENS RELATIFS
- JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy"

DERNIERES ACTUS

Fast-food : l'eau des toilettes est plus propre que les glaçons

Verrues : comment les éviter ?

Bangladesh : des centaines de malades dans une usine textile

Cancer du pancréas : un nouveau diagnostic

14h55: le moment le moins productif de la journée!

Cholestérol : le régime nordique le fait baisser

Plus d'actu Mon bien-être

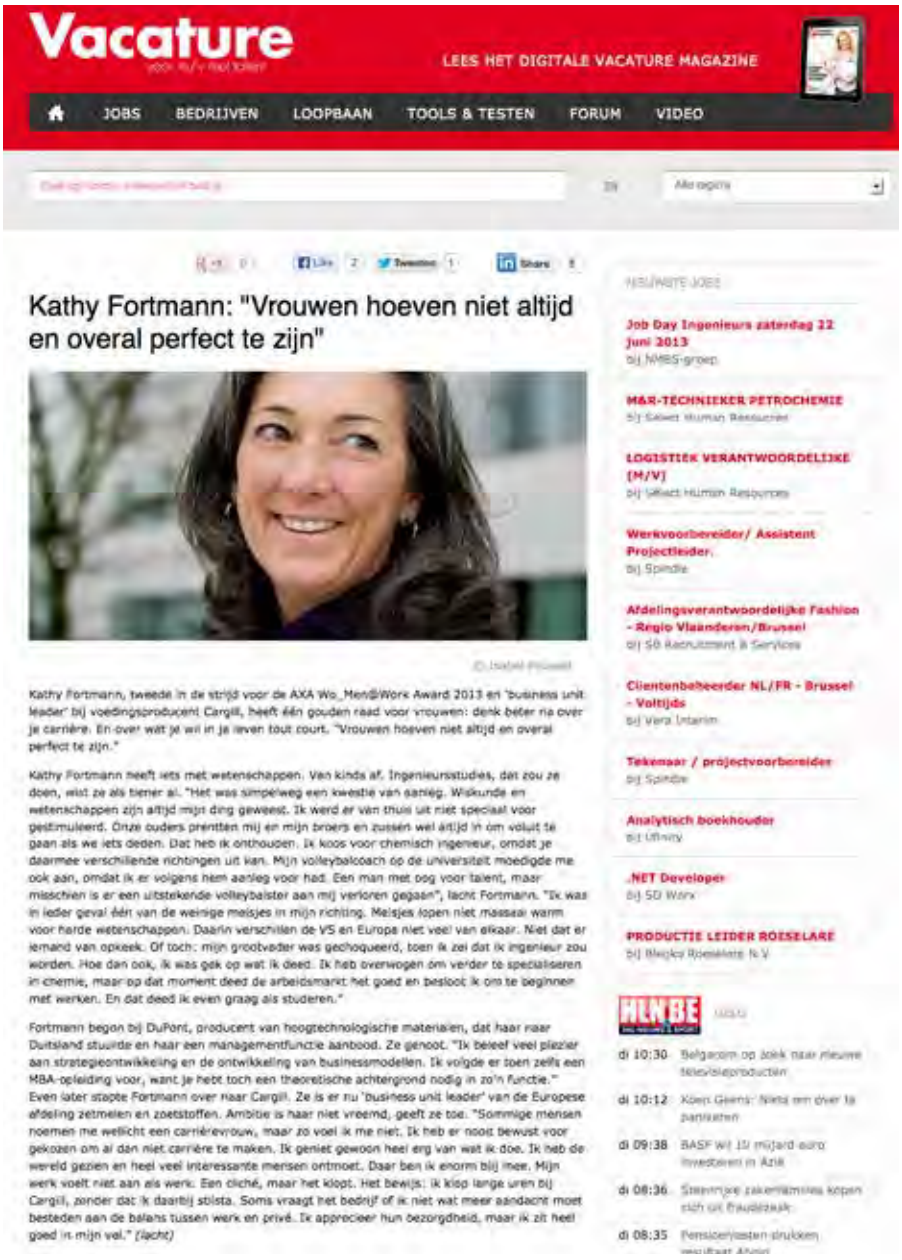
DÉCOUVREZ LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES !

Rtbf JT
08.03.13





Vacature
09.03.13



Vacature

LEES HET DIGITALE VACATURE MAGAZINE

JOBS BEDRIJVEN LOOPBAAN TOOLS & TESTEN FORUM VIDEO

Kathy Fortmann: "Vrouwen hoeven niet altijd en overal perfect te zijn"

Kathy Fortmann, tweede in de strijd voor de AXA Wo_Men@Work Award 2013 en 'business unit leader' bij voedingsproducent Cargill, heeft één gouden raad voor vrouwen: denk beter na over je carrière. En over wat je wil in je leven tout court. "Vrouwen hoeven niet altijd en overal perfect te zijn."

Kathy Fortmann heeft iets met wetenschappen. Van kinds af. Ingenieursstudies, dat zou ze doen, wist ze als tiener al. "Het was simpelweg een kwestie van aanleg. Wiskunde en wetenschappen zijn altijd mijn ding geweest. Ik werd er van thuis uit niet speciaal voor gestimuleerd. Onze ouders prentten mij en mijn broers en zussen wel altijd in om voluit te gaan als we iets deden. Dat heb ik onthouden. Ik koos voor chemisch ingenieur, omdat je daarmee verschillende richtingen uit kan. Mijn volleybalcoach op de universiteit moedigde me ook aan, omdat ik er volgens hem aanleg voor had. Een man met oog voor talent, maar misschien is er een uitstekende volleybalster aan mij verloren gegaan", lacht Fortmann. "Ik was in ieder geval één van de weinige meisjes in mijn richting. Meisjes lopen niet massaal warm voor harde wetenschappen. Daarin verschillen de VS en Europa niet veel van elkaar. Niet dat er iemand van opkeek. Of toch: mijn grootvader was gechoqueerd, toen ik zei dat ik ingenieur zou worden. Hoe dan ook, ik was gek op wat ik deed. Ik heb overwogen om verder te specialiseren in chemie, maar op dat moment deed de arbeidsmarkt het goed en besloot ik om te beginnen met werken. En dat deed ik even graag als studeren."

Fortmann begon bij DuPont, producent van hoogtechnologische materialen, dat haar naar Duitsland stuurde en haar een managementfunctie aanbood. Ze genoot. "Ik beleef veel plezier aan strategieontwikkeling en de ontwikkeling van businessmodellen. Ik volgde er toen zelfs een MBA-opleiding voor, want je hebt toch een theoretische achtergrond nodig in zo'n functie."
Even later stapte Fortmann over naar Cargill. Ze is er nu 'business unit leader' van de Europese afdeling zetmelen en zoetstoffen. Ambitie is haar niet vreemd, geeft ze toe. "Sommige mensen noemen me wellicht een carrièrevrouw, maar zo voel ik me niet. Ik heb er nooit bewust voor gekozen om al dan niet carrière te maken. Ik geniet gewoon heel erg van wat ik doe. Ik heb de wereld gezien en heel veel interessante mensen ontmoet. Daar ben ik enorm blij mee. Mijn werk voelt niet aan als werk. Een cliché, maar het klopt. Het bewijs: ik kijk lange uren bij Cargill, zonder dat ik daarbij stilsta. Soms vraagt het bedrijf of ik niet wat meer aandacht moet besteden aan de balans tussen werk en privé. Ik apprecieer hun bezorgdheid, maar ik zit heel goed in mijn vel." *(lacht)*

NIEUWSTE JOBS

Job Day Ingenieurs zaterdag 22 juni 2013
bij NMBS-groep

M&R-TECHNIEKER PETROCHEMIE
bij Select Human Resources

LOGISTIEK VERANTWOORDELIJKE (M/V)
bij Select Human Resources

Werkvoorbereider/ Assistent Projectleider.
bij Spindle

Afdelingsverantwoordelijke Fashion - Regio Vlaanderen/Brussel
bij SD Recruitment & Services

Clientenbeheerder NL/FR - Brussel - Voltijds
bij Vera Interim

Tekenaar / projectvoorbereider
bij Spindle

Analytisch boekhouder
bij Unisys

.NET Developer
bij SD Worx

PRODUCTIE LEIDER ROESELARE
bij Bekaert Roeselare N.V.

HLN BE

di 10:30 Belgacom op zoek naar nieuwe televisieproducten

di 10:12 Koen Geens: Niets om over te panikeren

di 09:38 BASF wil 10 miljard euro investeren in Azië

di 08:36 Steenrijke zakenlieden kopen zich uit fraudezaak

di 08:35 Pensioenlasten drukken

Vacature
09.03.13

Dames, niet zo bescheiden

Afgaand op haar cv heeft Fortmann amper last gehad van het glazen plafond. Ze stoomde gestaag door naar meer verantwoordelijke functies. Af en toe tot haar eigen verbazing. "In sommige selectieprocedures heb ik ongelijkheden ervaren, dat wel. Mensen die dachten dat een vrouw een bepaalde functie niet aankon. Dat was vooral te wijten aan een gebrek aan kennis of begrip bij de betrokkenen, eerder dan aan kwade wil. Alles bij elkaar heb ik slechts zelden te maken gekregen met een glazen plafond. Er was eerder sprake van het omgekeerde: mensen moedigden me aan om functies aan te nemen waar ik me niet klaar voor voelde. De functie die ik had in Duitsland, bijvoorbeeld, daar zou ik zelf nooit aan gedacht hebben. Terwijl de persoon die het me vroeg, het net heel vanzelfsprekend vond."

Opmerkelijk, toch? Kathy Fortmann haalt de schouders op. "Dat is iets wat je wel meer ziet bij vrouwen. Ze zijn te bescheiden. Véél te bescheiden. Ze focussen op wat ze nog niet kunnen, in plaats van op wat ze wél al kunnen. Als een man voor 20 procent klaar is voor een job, zal hij ervoor gaan. Bij een vrouw moet dat 80 procent zijn. En liefst nog meer. Een man denkt vlugger dat hij een job aankan en dat hij zijn tekortkomingen wel zal kunnen opvangen, zodra hij in het bad gegooid wordt. Vrouwen zouden dat ook meer moeten doen. Je moet niet altijd kijken naar wat je in het verleden al gedaan hebt. Zet dat van je af en ga ervoor. Voor leidinggevenden is het belangrijk dat ze weten dat vrouwen zichzelf soms te weinig promoten. Ik maak daar zeker werk van. Als er een vacature is op mijn afdeling zijn er vaak meer mannelijke kandidaten. Maar ik krijg ook meteen van mijn medewerkers te horen welke vrouwelijke kandidaten geschikt zijn voor de job. En daar hou ik rekening mee."

Een m/v met een carrièreplan

In vrouwenquota gelooft Fortmann dan weer niet. Contraproductief, vindt ze. En fundamenteel fout. "Je vastpinnen op cijfers en daar sancties aan koppelen, dat is de wereld op zijn kop. Cijfers mogen nooit een doel op zich zijn. Het is beter om bepaalde doelstellingen te hebben in verband met het aantal vrouwen op de werkvloer, en programma's om die doelstellingen te realiseren. Vervolgens kijk je heel nauwgezet na hoe goed je het doet."

Geen quota dus. Maar als vooral attitude een probleem is bij vrouwen, hoe kunnen ze die dan veranderen? En kunnen bedrijven daaraan bijdragen? "Vrouwen en mannen moeten een carrièreplan hebben en duidelijk maken wat hun behoeften zijn. Mensen laten mogelijkheden schieten, omdat ze niet duidelijk maken wat ze willen en wat ze nodig hebben, wat hun prioriteiten zijn en hun behoeften op lange termijn. Binnen twee, drie jaar, maar net zo goed binnen tien jaar. Hoeveel mensen denken daarover na? Veel te weinig. Dat is natuurlijk niet alleen hun eigen verantwoordelijkheid, maar ook die van hun leidinggevende. Bij Cargill stimuleren we onze mensen om na te denken over hun carrière op langere termijn. Dat zie je vandaag nog niet overal, maar bedrijven worden er zich wel bewuster van. Op die manier beïet je ook dat je mensen van werkgever veranderen. Vaak gebeurt dat omdat ze geen mogelijkheden meer zien om te evolueren. Je moet daarover praten."

Fortmann, die zelf overigens geen kinderen heeft, werkt er dus hard aan om bij haar werknemers na te gaan wat ze willen. En hoe ze hun leven zien. "Een voorbeeld: een vrouw die we echt heel goed vonden bij Cargill kreeg op een bepaald moment kinderen. Ze mocht flexibele werkuren hanteren, verminderde werktijden ... We zorgen ervoor dat ze haar werk en haar privéleven zo goed mogelijk kon combineren. Toen ze op ouderschapsverlof vertrok, heb ik een gesprek met haar gehad, om haar te laten merken dat ik begaan ben met carrièreontwikkeling en -kansen. Ik heb duidelijk gemaakt dat we verder willen met haar, dat ze zoveel ouderschapsverlof mocht nemen als ze wou en dat we daarna een gesprek zouden hebben over haar carrièreopties. Nu heeft ze een managementfunctie, waarin ze het heel goed doet en op prijs gesteld wordt door iedereen. Het komt er dus op aan heel duidelijke afspraken te maken en duidelijk te maken waar je naartoe wil, aan beide kanten. Je moet een cultuur creëren waarin mensen niet bang zijn om daar eerlijk voor uit te komen."

Carrièrevrouwen, slechte moeders?

Fortmann heeft een interessante anekdote in dat verband, vertelt ze. "Eén van de oudere, meest ervaren ingenieurs bij DuPont kwam bij me langs toen ik net als leidinggevende begon. Hij zei dat hij niet wist of het wel zou werken, omdat hij nog nooit eerder een vrouwelijke baas had gehad. Ik antwoordde dat ik hem perfect begreep: ik had zelf ook nog nooit een vrouwelijke baas gehad. *(lacht)* Ik appreciëerde het dat hij zo eerlijk was. Als leidinggevende heb je dat nodig. Mensen moeten zich comfortabel genoeg voelen om zulke dingen te zeggen. Dat is niet evident. Toen ik na twee jaar een andere weg insloeg, koos het management opnieuw voor een vrouw om me te vervangen. Fantastisch. Dat is een voorbeeld van hoe je dingen in de praktijk geleidelijk kunt veranderen. Mensen die daarvoor open staan en moed, dat is wat je nodig hebt."

Vacature
09.03.13

Openheid is dus belangrijk. Met een veelzeggende glimlach vertelt Fortmann dat mannen makkelijker toegeven dat ze thuis werken omdat hun kinderen ziek zijn. "Vrouwen hebben het daar om één of andere reden moeilijker mee. Ze doen veel moeite om het niet te hoeven zeggen. Dat is ironisch. Ik moedig mijn mensen aan om hier open over te zijn, maar vrouwen blijven kampen met een zekere schroom. In ieder geval: kinderen en carrière zijn perfect te combineren. Ik heb heel veel vriendinnen en vrouwelijke collega's die daar het overtuigende bewijs van zijn. En ik vraag hen ook vaak hoe ze het aanpakken. Één van de dingen die vaak naar boven komen: vrouwen hoeven niet altijd en overal perfect te zijn. Het is oké als je ergens hulp voor nodig hébt, of als je deeltijds wil werken."

Op donderdag 25 april en vrijdag 26 april vindt in Brussel het JUMP Forum plaats, een event gewijd aan de carrière van vrouwen en het promoten van diversiteit. Thema van deze editie: vrouwen en mannen als bondgenoten voor meer gelijkheid. Meer info:
www.forumjump.eu/brussels

5 tips voor meer diversiteit

1. Zorg voor openheid, zodat je medewerkers durven te zeggen wat hen bezighoudt, of wat hun op de lever ligt.
2. Zorg dat je medewerkers nadenken over hun carrière op langere termijn.
3. Ga zoveel mogelijk na wat je medewerkers willen.
4. Hou er rekening mee dat vrouwen minder jaloers zijn om zichzelf te promoten dan mannen.
5. Vergeet quota. Kathy Fortmann: "Je laten leiden door cijfers is de wereld op zijn kop."

Références
09.03.13

Où sont les femmes ?

Elles sont incontestablement une « espèce » minoritaire, sinon rare dans les entreprises : femmes et top managers. Mais le changement qu'elles annoncent est irréversible.

Elles ont beau avoir gravi un à un les échelons et bataillé autour de la parité, le fameux plafond de verre se teinte aujourd'hui d'une nouvelle ambiguïté : le rapport que les femmes entretiennent avec le pouvoir. Arrivées dans les plus hautes sphères de l'entreprise, elles auraient du mal à décliner leurs titres et leurs faits d'armes. *Les femmes se confrontent avec difficulté à la « guerre » pour le pouvoir. Car elles sont mal à l'aise avec le pouvoir tel qu'il est imposé par les hommes*, confie Sophie Bertholet, Chief Operations Officer chez Randstad. *Je n'attache pas d'importance à mon titre ni au pouvoir qu'il confère*, explique-t-elle. *Ce que j'apprécie, par contre, c'est que ma fonction me permet d'influencer l'entreprise de manière plus constante.* Membre du comité de direction de Randstad, Sophie reflète une minorité. Toujours trop silencieuse. Car si les femmes représentent 35 % des cadres, elles ont encore du mal à gravir les dernières marches du podium : les instances dirigeantes des plus grandes entreprises belges sont masculines à 92 %.

Les spécialistes évoquent le fameux « plafond de verre », une limite aussi intangible que réelle, qui symbolise la difficulté d'accès des femmes à des fonctions supérieures. On y retrouve nombre de causes structurelles et historiques. Les grands classiques restent toujours d'actualité : la présupposée moindre disponibilité des femmes – du fait de leur rôle familial – ou encore le stéréotype sur le manque d'autorité des femmes pour diriger une équipe. Certains facteurs sont liés aux femmes elles-mêmes, par un mécanisme de frein intérieur. *Trop souvent, les femmes n'osent pas faire le pas vers une fonction de management parce qu'elles manquent de confiance en elles ou parce qu'elles se sous-estiment*, confirme Isabelle Lamy-Duzzi, entrepreneuse sociale et fondatrice de Jump, le forum des femmes actives. *Elles pensent souvent qu'elles n'ont aucune chance face aux hommes.* L'essentiel, pour elles ? La reconnaissance de leurs compétences. Le goût pour le leadership vient plus tard quand elles se sentent légitimes. Mais du coup, elles ont tendance encore à attendre qu'on les désire. *Au plafond de verre, s'ajoutent aussi des parois de verre*, observe Annick Hiereux, directrice commerciale chez Société Générale Private Banking. *C'est-à-dire que les femmes sont cantonnées à des postes où elles ne peuvent pas progresser, notamment à des postes support (communication, contrôle qualité, juridique…). En réalité, les hommes ne nous acceptent pas si facilement*, confie Belle, 34 ans, business executive au sein d'un groupe de consultance. *Lorsqu'ils nous voient débarquer dans une fonction à responsabilité, ils semblent se dire : Elle a l'air sympa, mais on sent bien qu'en dessous subsiste dans leur tête : Dirige-t-elle aussi bien qu'un homme ? C'est à nous de faire oublier notre sexe.*

Diriger autrement

Tous reconnaissent cependant que leurs supérieures hiérarchiques, parce qu'elles ont essuyé de nombreux obstacles qui jalonnent leur ascension professionnelle, sont en général dotées d'un solide caractère. Elles accumulent les diplômes, doivent prouver deux fois plus leurs compétences. Mais gouvernent-elles différemment ? Les patrons seraient-ils plus autoritaires, charismatiques et entreprenants, et leurs homologues féminins davantage dans l'écoute, la modération, la délégation ? *Je n'ai jamais vu une façon féminine de diriger*, remarque Sophie Bertholet. *Il y a plein de manières d'exercer son leadership*, poursuit-elle. *Mais c'est plus une question de personnalité qu'une affaire de genre. Si une femme se montre plus dure l'effet ne sera pas le même que si un homme le fait. Elle indigne ce qu'on lui demande. J'ai vu plein d'hommes être dans l'échange et l'émotion.* Et des femmes se montrent autoritaires. D'autres affirment, confiantes, diriger « différemment ». *Les femmes sont plus franches, plus directes et osent dire ce qu'elles pensent vraiment*, affirme Annick Hiereux. Dans cette fonction, elle est responsable d'environ cinquante banquiers privés et chargés de relation. Ainsi, selon la philosophe française Elisabeth Badinter, la façon d'imposer son supériorité n'aurait pas de sexe. Tout serait plutôt question de caractère, de parcours professionnel et d'expérience.

« La diversité permet de mieux résister au changement »



Mais si l'on refuse encore de prêter des qualités ou comportements spécifiques aux femmes, il est désormais établi que le style de leadership est calqué de genre « masculin » : la puissance, l'autorité, voire l'autoritarisme, la solitude, les conflits, des aspects que les femmes jugent plutôt de façon négatives. Du coup, quand elles arrivent au sommet, beaucoup ont à cœur de diriger autrement. Car la nuance serait de taille entre des hommes plutôt attirés par « le pouvoir sur », celui des attributs, et des femmes plus enclines à exercer « le pouvoir de », celui de faire et de changer les choses. Le mode de gouvernance réclamant désormais plus de souplesse, de médiation et plus d'éthique pourrait être alors un nouveau tremplin pour les femmes. Et les traditions personnelles des femmes qui ont longtemps été des freins à leur réussite professionnelle ainsi s'avérer en phase avec le modèle d'entreprise que requiert l'évolution du monde.

Pour une diversité de genre

Dans les grandes entreprises, cette question ontologique du pouvoir a été

Références
09.03.13

balayée par des considérations bien plus pragmatiques : aujourd'hui, les femmes seraient à l'origine de 70 % des décisions d'achat, selon un rapport de McKinsey sur les performances de l'entreprise. Dans un souci de compétitivité, les cabinets de conseil poussent leurs clients à pratiquer une mixité en haut de leur pyramide. *La diversité permet de mieux résister au changement,* explique Tom Declercq, Managing Partner Talent chez Deloitte. *Face à une situation complexe, avec des profils du même âge, du même sexe, ayant réalisé les mêmes études, vous aurez un seul et même mode de raisonnement. En diversifiant vos profils, vous obtenez plus de scénarios et de solutions différents. Il ne s'agit donc pas de dire que les femmes feraient mieux.* Certains économistes vont même jusqu'à affirmer que les entreprises réellement mixtes résistent mieux à la crise. En plein tsunami financier et gouvernemental, l'Islande avait nommé deux femmes pour relever son système bancaire. Et elle a réussi.

Nombre d'employeurs l'ont compris. *Que ce soit à la FEB, à l'UWE ou dans les comités de direction, partout, il y a une volonté de féminiser les organes de pouvoir,* observe Michel Croisé, CEO de Sodexo. *Ce n'est pas du womenwashing. C'est simplement une question de bon sens que de vouloir refléter la même diversité au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.*

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

Rafal Naczyk

Références
09.03.13

Des réseaux et des femmes

Les réseaux professionnels féminins sont en plein essor. À l'intérieur mais surtout à l'extérieur des entreprises, dans d'autres associations, parfois très engagés dans la société. Rencontre avec des pionnières de chez nous.

Women at Sodexo, Cole'ttes, Felink… Depuis quelques années, les réseaux professionnels créés par et pour les femmes ne cessent de croître et se déclinent désormais par secteur ou par fonction. Cadres, élues, anciennes des grandes écoles, franc-maçonnes, dirigeantes de société, scientifiques… Toutes s'organisent en réseaux. Dans leur besace, un panel d'outils – échanges, conseils, «réseautage», formations, coaching, mentoring, etc. – pour permettre à leurs membres de prendre leur destin professionnel en mains et ainsi de booster leur carrière.

Plus ou moins formelles, plus ou moins discrètes, leurs associations sont parfois internes à l'entreprise, voire affiliées à de puissants lobbys européens ou mondiaux. Rien qu'en Belgique, on dénombrerait aujourd'hui trois bonnes centaines de clubs et autres cercles exclusivement féminins. Les femmes découvriraient-elles à leur tour les charmes discrets des réseaux de pouvoir et d'influence? Le discours sur la cause des femmes a changé. *Dans les entreprises, elles continuent de se sentir comme des immigrés de deuxième génération. Elles sont démangées, surtout à la trentaine, où tous les défis de la vie personnelle et professionnelle se présentent en même temps*, constate Chantal Gousseau, directrice des canaux de vente de Coca-Cola Enterprises Belgium et présidente des Cole'ttes, le réseau des femmes interne à l'entreprise. D'ateliers en déjeuners-débats, sur des thèmes aussi concrets que le personal branding, le leadership ou la gestion du changement, le réseau multiplie les points de rencontre entre ses membres. Objectif : gagner en assurance et en autonomie, et se hisser aux postes-clés. Y arrivent-elles? *Au cours des quatre dernières années, le nombre de femmes aux postes à responsabilité a crû de 6% à 9%*, explique la directrice. Mais les objectifs sont nombreux : en 2014, la proportion de femmes dans l'encadrement de Coca-Cola Benelux devra passer à au moins 33%. Actuellement, elle est de 18%. Une course aux quotas? *Non, nous souhaitons simplement être le reflet de la société. Dans toute sa diversité.*

Sur les dizaines de jeunes diplômés embauchés par Deloitte en Belgique, la moitié sont des femmes. Ce souci de parité a cependant bien du mal à perdurer. *Les femmes restent sous-représentées aux postes à responsabilité*, relève Tom Declercq, Managing Partner chez Deloitte. *Elles ne constituent que 7% des associés.* Alors, pour inverser la tendance et briser le «plafond de verre» auquel se heurtent les femmes, Deloitte a mis en place un réseau qui vise à rétablir un équilibre – d'abord pour les grades de manager et de senior manager, puis au sein du partnership». À la base, comme l'explique Tom Declercq, un constat : les femmes sont autant armées pour être de brillantes élèves et collaboratrices… que «désarmées» ou «candides» pour décrypter les mécanismes d'ascension en entreprise. Autrement dit, *elles excellent dans le «savoir-faire», mais pèchent dans le «faire-savoir».* Dès lors, *il faut les aider à admettre que l'autopromotion n'est pas une compromission, mais le fil naturel de la vie en entreprise.* Au programme : accompagnement des quelques femmes associées du cabinet, coaching

Un quoi les réseaux féminins sont-ils importants?

Isabella Lenarduzzi, fondatrice du forum Jump

C'est indispensable! Souvent, les femmes ne savent pas «réseauter» parce qu'à la fin de leur journée de travail, elles rentrent dare-dare pour acheter le pain, chercher les enfants, etc. Or, le réseau est capital, on estime que 60% à 70% des emplois sont trouvés par des mises en relation. Cela dit, on voit de plus en plus de réseaux féminins où l'on parle entre autres des postes à pourvoir. Encore faut-il avoir un conjoint conciliant, de manière à dégager du temps pour ces clubs, en plus de sa journée de travail.



Références
09.03.13



des consultantes à potentiel... Les résultats sont tangibles : en 2012, le pourcentage des femmes à des postes de seniors managers était de 34 % contre 29 % en 2008 et 25 % à des postes de direction contre 14 % en 2008.

Un lobbying doux

Dernier né de la grande famille des réseaux professionnels pour les femmes, le réseau Women at Accor Generation (WAAG) a été lancé par le premier opérateur hôtelier au monde. Son objectif : lutter contre les stéréotypes de genres et compter, à terme, une stricte parité, avec un objectif intermédiaire de 33 % en 2015. *Nous avons actuellement 76 hôtels dans notre réseau. Dans 24 hôtels, c'est une femme qui est directrice, soit un pourcentage de 31,5 %*, explique Willemijn Martens, Procurement Director chez Accor Belux. *Nous savons que les équipes mixtes sont plus innovantes et plus efficaces. Le but de Women at Accor Generation est avant tout de donner confiance aux femmes en leur potentiel, de les inciter à oser et de les accompagner dans cette démarche.* Pour ce faire, un comité est organisé pour, entre autres choses, coordonner les actions menées dans les différentes régions. *Les initiatives sont pensées de façon collaboratives et pilotées localement*, précise Willemijn Martens. *Pour être efficace, il faut travailler sur des questions précises comme l'articulation des horaires de travail ou les gardes d'enfants.*

Chez Sodexo, Françoise Leonardo, responsable RH, souligne que le but *n'est plus de faire entrer des femmes dans l'entreprise* – qui composent déjà 56 % des effectifs –, mais de *faire évoluer les femmes vers un poste de management.* Les résultats se font déjà sentir. *À l'heure actuelle, seulement 18% de femmes font partie des 300 top managers de l'entreprise. Nous nous donnons jusqu'à 2015 pour tenter d'atteindre 25 %*, ajoute-t-elle. Afin de s'assurer que les cadres s'appliquent dans la promotion des femmes, la société a décidé de lier une partie de leur bonus à leur performance, évaluée qualitativement et quantitativement dans ce domaine. Le pourcentage est de 15% pour les middle managers et de 25% pour les top managers, et ce, quelle que soit la performance financière de l'entreprise. L'autre défi sera ensuite d'élargir leur cible. Très centrés sur la progression de carrières et la diversité dans les hautes sphères de l'entreprise, les réseaux oublient trop souvent les femmes qui se situent en bas de l'échelle. Les femmes non non-cadres ont d'autres problématiques, comme la précarité ou le harcèlement, pour lesquelles le soutien des syndicats n'est pas toujours suffisant. ■ rnk

Pourquoi les femmes hésitent-elles à gravir les échelons ?
references.be/dossiers

Références
09.03.13

Les sept péchés capitaux de l'égalité professionnelle

Salaires inégaux, leadership machiste, plafond de verre... Pour les femmes, les chemins qui mènent au sommet restent parsemés d'écueils. En cause : des pratiques managériales « aveugles », qui empêchent les femmes d'évoluer.

Fondatrice de Jump, le forum des femmes actives – dont elle prépare actuellement la cinquième édition –, Isabella Lenarduzzi aide régulièrement les entreprises à perfectionner leurs actions en matière d'égalité professionnelle. Mais son expérience l'amène aussi à exercer un regard piquant sur le management et un autre plus engagé sur les femmes qui, trop gentilles ou dépréciées, croupissent sur leur lieu de travail. Son constat est sans appel : *Malgré la loi sur les quotas votée en 2011 pour plus de parité dans les conseils d'administration, la Belgique plafonne seulement à 12 % de femmes administratrices. Le déséquilibre est pire au sein des comités de direction où la moitié des entreprises du BEL 20 ne comptent aucune femme membre.* Une fatalité ? Non. À condition que le monde des affaires identifie ses erreurs. Et se débarrasse de ses sept péchés capitaux.

L'ignorance

Le manque de connaissance du sujet est très largement répandu. Il n'y a presque pas de rencontre avec les entreprises sans entendre : *Mais est-ce que les femmes le veulent vraiment ?* ou *L'important, c'est de promouvoir les meilleurs. Hors de question de faire de la discrimination positive !* La réalité est bien plus complexe et touche au plus profond de la culture de l'entreprise, du modèle de leadership en vigueur, des processus RH et de gestion des talents, des stéréotypes conscients et inconscients vis-à-vis des femmes mais aussi des hommes. Avec près de 60 % de femmes parmi les diplômés universitaires, s'il y avait une réelle méritocratie sans biais, les entreprises ne perdraient pas les talents féminins en masse à chaque stade de carrière.

La superficialité

Si la gestion des talents est une réelle préoccupation, il faut en faire une priorité stratégique accompagnée d'analyses, d'un plan d'action, d'objectifs chiffrés et de moyens. *Ce qu'on évalue peut être réalisé.*

L'inconstance

On ne modifie pas les mentalités, et donc la culture et les procédés d'une entreprise, en quelques mois. C'est un travail de longue haleine qui demande de la patience et de la persévérance. C'est aussi le seul moyen de convaincre les plus réticents, car ils observent que la « priorité stratégique » d'être une entreprise où tous les talents sont valorisés ne disparaît pas au premier changement de CEO ou après des résultats décevants.

L'inconsistance

L'égalité (équilibre entre les genres) et la diversité (représentation équilibrée des minorités) sont devenues des thèmes à la mode et « politiquement corrects ». Mais peu d'organisations réalisent ce qu'elles prêchent. Les personnes nommées responsables de cette matière le sont souvent en plus de leur fonction habituelle et



Références
09.03.13



sont dépourvues de budget et de visibilité au niveau de la direction. Pourtant, la plupart d'entre elles sont enthousiastes et mobilisées. Mais si les moyens ne suivent pas, elles ne pourront faire que du *window dressing* (faire semblant).

Égalité contre diversité

Les politiques d'égalité professionnelle se fondent souvent dans la «diversité». Nous sommes tous hommes ou femmes et avons tous, par conséquent, un genre avec ce que cela comporte en termes de culture, de normes et donc de comportement. Notre société est construite sur un modèle patriarcal : la domination des hommes sur les femmes. Même si ça change profondément, comme jamais auparavant dans notre Histoire, il n'y a guère qu'une cinquantaine d'années que les femmes ont «conquis» le marché du travail, sans que personne d'ailleurs ne le leur demande.

«Il ne s'agit que de gérer correctement tous les talents d'une entreprise»

Les femmes représentent désormais la partie de l'humanité la plus diplômée. C'est complètement différent pour tous les autres aspects de la diversité, sans vouloir en diminuer l'importance, pour une société plus inclusive. Si l'environnement est si différent, les modalités d'action doivent être complètement différentes.

Peur du féminisme

Le féminisme n'est rien d'autre qu'un idéal qui veut une égalité de droit entre les hommes et les femmes, et qui veut que chaque être humain puisse faire les choix de vie qui lui conviennent indépendamment des attentes de la société liées à son genre. Le concept de l'autonomie et de la liberté de l'individu est au centre même de cet idéal. Le féminisme est la plus grande révolution du siècle dernier, et c'est le plus grand rêve pour les femmes et les hommes de cette terre. Et pourtant, de nombreuses entreprises ont peur de réaliser des programmes d'égalité sous peine d'être taxées de «féministes». Il s'agit d'égalité, de liberté, mais surtout de gestion des talents et de performance. Rien d'autre !

Discrimination positive

Il ne s'agira jamais de promouvoir des incapables (ah, si tous les responsables étaient à la hauteur de leur fonction !). Il ne s'agira jamais d'une guerre du pouvoir entre les hommes et les femmes. Il ne s'agit que de gérer correctement tous les talents d'une entreprise en mettant toutes les conditions en place pour que chacun puisse donner le maximum de soi, utiliser tous ses talents et se sentir réellement respecté et valorisé pour qui il ou elle est. C'est un parcours à réaliser en impliquant réellement tous les dirigeants, mais aussi la majorité des membres de l'entreprise : les hommes !

Isabelle Lenarduzzi

JUMP Empowering Women, Advancing the Economy

Égalité homme-femme : où en est la Belgique ?

rtbf.be
10.03.13

La journée de la femme en images

Mis à jour le vendredi 8 mars 2013 à 18h09

Images



Journée de la femme en Inde, une manifestation pour les droits égaux à Kolkata

La journée internationale de la femme a été officialisée en 1977 par l'ONU. Ce jour permet de mobiliser l'opinion publique quant aux droits des femmes. Dans le monde entier, les organisations rappellent que les inégalités persistent dans la société.

A Bruxelles, les évènements et manifestations pour sensibiliser sur la question féminine sont nombreux. Du 6 au 15 mars, toutes les maisons de quartier de la capitale organisent des ateliers ouverts à tous. A Molenbeek-Saint-Jean, le programme est aussi chargé avec des dégustations, des projections de films et de la danse,...

En Europe, les différences entre hommes et femmes restent notables. Les salaires des allemandes sont 22.3% moins élevés que leurs homologues masculins. Les européennes demeurent majoritairement plus pauvres que les hommes bien qu'elles aient des niveaux d'études équivalents.

En 2013, dans le monde, les femmes n'ont pas toutes accès à la justice, à l'éducation ou à l'emploi. En République Démocratique du Congo, elles servent d'instruments de guerre et sont victimes de violences et de traitements humiliants. Dans certains pays comme l'Inde les femmes sont même condamnées dès la naissance.

CB

Rtbf - Mise au Point
10.03.13





rtbf.be
10.03.13

Egalité des sexes: le féminisme est-il en train de cloner les hommes?

MISE AU POINT Mis à jour le dimanche 10 mars 2013 à 14h37

Images (6)



Egalité des sexes: le féminisme est-il en train de cloner les hommes?

Vidéos (2)



Mise au point du 10/03/2013

Le féminisme est-il anti-hommes? Le système social entretient-il le machisme ambiant et l'instauration de quotas va améliorer les choses? Un débat animé par un panel d'invités entièrement féminin. Parce que le féminisme est aussi la diversité d'opinion.

Toutes les statistiques le démontrent: la crise touche davantage les femmes. Statuts précaires, temps partiel, salair bradés, charge des enfants. Avec au final un risque accru de tomber dans la précarité ou la pauvreté.

C'est quoi le féminisme?

rtbf.be
10.03.13

Loin d'être ringard, le féminisme du XXIème siècle doit être redéfinit, argumente Joëlle Milquet, ministre de l'Egalité des chances: " *L'erreur des féministes de 1970 est d'avoir confondu égalité et identité. Ce n'est pas parce qu'on est différent que nous devons être inégaux… Non seulement tous les droits ne sont pas acquis, mais on constate une réduction des droits de la femme. Au niveau mondial, la pression est forte et il y a une vraie différence entre les lois et les faits* ". La vice-première critique le sexisme ambiant, notamment dans la répartition des charges ménagères au sein d'un couple.

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, reconnaît qu'en droit, la femme européenne est devenue l'égal de l'homme, mais le chemin est encore long: "*être féministe c'est vouloir une véritable égalité et sortir du système patriarcal. Chacun doit pouvoir accéder à la vie qu'il veut indépendamment de son genre*".

Cheffe d'entreprise, Annick Van Overstraeten, (administratrice déléguée de Lunch Garden) refuse le qualificatif de féministe et relève que dans de nombreuses activités (médecine, notariat, avocats, distribution…) les femmes occupent des postes intéressants. Sa seule exigence : "Que chacun soit traité selon ses compétences".

Cette belle unanimité n'est pas partagée par Aline Everard, présidente de l'asbl Femme/Homme & Foyer pour qui la journée des femmes n'est guère utile. "*Nous sommes pour l'égalité, mais sans bafouer la maternité et le fait d'être mère. On est en train de cloner les hommes et certaines féministes font du mal à la cause des femmes*". Un argument qui fait réagir Joëlle Milquet : "*Vous voulez l'enfermer les femmes au foyer*".

La galère du salaire féminin

Dans le secteur privé, les employées gagnent 25% de moins que leurs collègues masculins et les ouvrières 17% de moins que les ouvriers. Pourquoi de telles différences et comment les réduire ?

Pour Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine C'est au niveau des salaires que l'inégalité est la plus flagrante : "*45% des femmes travaillent à temps partiel mais ce n'est pas choisi. Nous sommes pour réduction du temps de travail, mais payé correctement. Actuellement, le mi-temps débouche sur un salaire de misère et une pension de misère* ".

Christine Darville, directrice à la FEB reconnaît que l'écart salarial intervient dès que l'enfant paraît. "*Chacun doit avoir une liberté de choix. Pour un mi-temps, ce n'est pas toujours le cas, mais avec les femmes de plus en plus diplômées, l'évolution se fait dans un sens positif*". Selon la FEB, la différence salariale peut s'expliquer par le temps partiel, l'ancienneté et les secteurs concernés: "*Les métiers typiquement féminins sont mal payés. Dans le transport aérien la différence salariale peut atteindre 35% car pilotes sont des hommes et les hôtesses …des femmes* ".

Un avis que repousse Isabella Lenarduzzi: "*Dans le secteur privé, plus une femme est qualifiée et expérimentée plus la différence salariale croît pour atteindre jusqu'à 36%*".

Pour les stock-options, la différence peut atteindre 44%. "*Les entreprises ont été créées par des hommes pour des hommes et cela fait peu de temps que les femmes occupent des postes à responsabilité* ". Isabella Lenarduzzi évoque une étude de Catalys qui démontre que l'entreprise évalue une femme sur ses résultats et un homme sur son potentiel. Pour évoluer, une femme doit donc rester dans son entreprise et un homme doit en changer régulièrement. Les femmes se vendraient par ailleurs très mal dès que l'on évoque les voitures de fonction, les stock-option et les titres.

Faut-il laisser le temps au temps?

Pour Joëlle Milquet, pas question d'attendre, la transparence entre les salaires est primordiale : "*Il faut une qualification neutre des fonctions*".

Pour Hafida Bachir les inégalités salariales sont aussi liés à des secteurs fortement féminisés comme la petite enfance ou

rtbf.be
10.03.13

les titres-services. "*Et là, pas besoin de qualification de fonctions. C'est au gouvernement à prendre des mesures pour créer des revenus de qualité en terme de revenus, de sécurité sociale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*".

Faut-il instaurer des quotas ?

Annick Van Overstraeten s'oppose à toute notion de quota: "*C'est discriminant. Je veux être choisie pour mes capacités. En Norvège, ont a imposé 44% de femmes dans les Conseils d'administration et cela ne change rien, sauf pour les entreprises qui avaient une mauvaises gouvernance*". La FEB est également contre les quotas en invoquant que sur une durée de 4 ans, les femmes ont bien progressé dans le middle management. Isabella Lenarduzzi est, elle, favorable au quota féminin: "*Malheureusement, rien ne se produit sans contrainte. Le vrai quota aujourd'hui c'est 90% des hommes dans les CA. Or il y a plus de femmes diplômées que jamais. Les femmes ont autant d'ambition que les hommes mais on se dit que pour être administrateur il faut être CEO d'une grande entreprise et il n'y en a presque pas. Il faut forcer les choses* ". Joëlle Milquet voit dans le quota introduit dans la législation belge une sorte de discrimination positive : "*L'idée est de ne plus avoir besoin de quotas, mais c'est indispensable pour l'instant, c'est un mal nécessaire*". Selon McKinsey, dans le top 500 des entreprises, celles qui ont un conseil d'administration plus diversifié enregistrent 15 à 30% de bénéfices supplémentaires.

Une rigueur qui frappe surtout les femmes

Pour Christine Mahy, secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, la crise touche tout le monde, mais surtout les femmes, à commencer par la dégressivité des indemnités de chômage et le crédit temps. "*Le temps partiel, les horaires variables, l'intérim, ou les titres services sont des modèles qui touchent d'abord les femmes*".

80% du temps partiel est presté par les femmes dont les pensions sont 23% inférieures à celles des hommes.

Le mot de conclusion ira à Christine Mahy, pour qui il faut réorganiser le système du travail : "*C'est une question de classe sociale*".

Jean-Claude Verset

rtbf.be
10.03.13



RTBF.BE · SPORT · CULTURE · OUFTIVI · TV · RADIO · VIDEO

rtbf info

Belgique Régions Monde Europe Eco Société Médias Etc Opinions

Egalité des sexes: le féminisme est-il en train de cloner les hommes?

Le féminisme est-il anti-hommes? Le système social entretient-il le machisme ambiant et l'instauration de quotas va-t-elle améliorer les choses? Un débat animé par un panel d'invités entièrement féminin. Parce que le féminisme est aussi dans la diversité d'opinion.

Toutes les statistiques le démontrent: la crise touche davantage les femmes. Statuts précaires, temps partiel, salaires bradés, charge des enfants. Avec au final un risque accru de tomber dans la précarité ou la pauvreté.

C'est quoi le féminisme?

Loin d'être ringard, le féminisme du XXIème siècle doit être redéfini, argumente Joëlle Milquet, ministre de l'Egalité des chances. "*L'erreur des féministes de 1970 est d'avoir confondu égalité et identité. Ce n'est pas parce qu'on est différent que nous devons être inégaux… Non seulement tous les droits ne sont pas acquis, mais on constate une régression des droits de la femme. Au niveau mondial, la pression est forte et il y a une vraie différence entre les lois et les faits*". La vice-première critique le système ambiant, notamment dans la répartition des charges ménagères au sein d'un couple.

Isabelle Lenarduzzi, fondatrice de Jump, reconnaît qu'en droit, la femme européenne est devenue l'égal de l'homme, mais le chemin est encore long: "*Etre féministe c'est vouloir une véritable égalité et sortir du système patriarcal. Chacun doit pouvoir accéder à la vie qu'il veut indépendamment de son genre*".

Cheffe d'entreprise, Annick Van Overstraeten, administratrice déléguée de Lunch Garden, refuse le qualificatif de féministe et relève que dans de nombreuses activités (médecine, notariat, avocats, distribution…) les femmes occupent des postes intéressants. Sa seule exigence : "Que chacun soit traité selon ses compétences".

Cette belle charmille n'est pas partagée par Aline Everard, présidente de l'asbl Femme/Homme & Foyer pour qui la journée des femmes n'est guère utile. "Nous sommes pour l'égalité, mais sans balayer la maternité et le fait d'être mère. On est en train de cloner les hommes et certaines féministes font du mal à la cause des femmes". Un argument qui fait réagir Joëlle Milquet : "Vous voulez l'enfermer les femmes au foyer".

La galère du salaire féminin

Dans le secteur privé, les employées gagnent 25% de moins que leurs collègues masculins et les ouvrières 17% de moins qu'un ouvrier. Pourquoi de telles différences et comment les réduire ?

Pour Hafida Bachir, présidente de Vie Féminine C'est au niveau des salaires que l'inégalité est la plus flagrante : "*45% des femmes travaillent à temps partiel mais ce n'est pas choisi. Nous sommes pour réduction du temps de travail, mais payé correctement. Actuellement, le mi-temps débouche sur un salaire de misère et une pension de misère*".

Christine Darville, directrice à la FEB reconnaît que l'écart salarial intervient dès que l'enfant paraît "*Chacun doit avoir une liberté de choix. Pour un mi-temps, ce n'est pas toujours le cas, mais avec les femmes de plus en plus diplômées, l'évolution se fait dans un sens positif*". Selon la FEB, la différence salariale peut s'expliquer par le temps partiel, l'ancienneté et les secteurs concernés: "*Les métiers typiquement féminins sont mal payés. Dans le transport aérien la différence salariale peut atteindre 35% car pilotes sont des hommes et les hôtesses … des femmes*".

Un avis que repousse Isabelle Lenarduzzi: "*Dans le secteur privé, plus une femme est qualifiée et expérimentée plus la différence salariale croit pour atteindre jusqu'à 35%*".

Les plus populaires

Plus commentés

1 15 jours après son opération nettoyage, Charlotte peut déjà recommencer
2 Envie de consommer une bière au boulot? Aux Etats-Unis, c'est possible
3 Le beau temps s'accroche pour un bon moment
4 Réponse à un article sexiste: Amanda Palmer se déshabille en chantant
5 Le kern a fixé le montant de la dotation du roi Albert II
6 Bruxelles: un camion et sa grue percutent un pont chaussée de Vleurgat
7 Pays-Bas: sept tableaux de maîtres volés au Kunsthal réduits en cendres

Directs de la semaine

Mercredi 17 juillet
Matin première
JT spécial à 12h25
Suivez le 18 minutes
Suivez le JT de 19h30
Jeudi 18 juillet
Matin première

Belfius

rtbf.be
10.03.13



Pour les écoconseillers, la différence peut atteindre 44%. *"Les entreprises ont été créées par des hommes pour des hommes et cela fait peu de temps que les femmes occupent des postes à responsabilité"*. Isabella Lenarduzzi évoque une étude de Catalyst qui démontre que l'entreprise évalue une femme sur ses résultats et un homme sur son potentiel. Pour évoluer, une femme doit donc rester dans son entreprise et un homme doit en changer régulièrement. Les femmes se valoriseront par ailleurs très mal dès que l'on évoque les voitures de fonction, les stock-options et les primes.

Faut-il laisser le temps au temps ?

Pour Joëlle Milquet, pas question d'attendre, la transparence entre les salaires est primordiale : *"Il faut une quantification neutre des fonctions"*.

Pour Hafida Bachir les inégalités salariales sont aussi liées à des secteurs fortement féminisés comme le petit enfance ou les titres-services. *"Il n'y a pas besoin de quantification de fonctions. C'est au gouvernement à prendre des mesures pour créer des revenus de qualité en terme de revenus, de sécurité sociale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée"*.

Faut-il instaurer des quotas ?

Annick Van Overstraeten s'oppose à toute notion de quota. *"C'est discriminant. Je veux être choisie pour mes qualités. En Norvège, ont a imposé 44% de femmes dans les Conseils d'administration et cela ne change rien, sauf pour les entreprises qui avaient une mauvaise gouvernance"*. La FEB est également contre les quotas en invoquant que sur une durée de 4 ans, les femmes ont bien progressé dans le middle management. Isabella Lenarduzzi est, elle, favorable au quota féministe. *"Mathieu Laurent, rien ne se produit sans contrainte. Le vote quota augmente c'est 97% des hommes dans les CA. Or il y a plus de femmes diplômées que jamais. Les femmes ont autant d'ambition que les hommes mais on se dit que pour être administrateur il faut être CEO d'une grande entreprise et il n'y en a presque pas. Il faut forcer les choses"*. Joëlle Milquet voit dans le quota introduit dans la législation belge une sorte de discrimination positive. *"L'idée est de ne plus avoir besoin de quotas, mais c'est intéressant pour l'histoire, c'est un mal nécessaire"*. Selon McKinsey, dans le top 500 des entreprises, celles qui ont un conseil d'administration plus diversifié enregistrent 15 à 30% de bénéfices supplémentaires.

Une rigueur qui frappe surtout les femmes

Pour Christine Mahy, secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, la crise touche tout le monde, mais surtout les femmes, à commencer par la dégressivité des allocations de chômage et le crédit temps. *"Le temps partiel, les horaires variables, flexibles, ou les titres services sont des mesures qui touchent d'abord les femmes"*.

80% du temps partiel est presté par les femmes dont les pensions sont 23% inférieures à celles des hommes.

La mise en concurrence via Christine Mahy, pour qui il faut réorganiser le système du travail : *"C'est une question de vision sociale"*.

Jean-Claude Verset

Trends
14.03.13

PEOPLE

Le réseau de...

Eric Everard

Le Manager de l'Année 2012 a un agenda chargé en conférences, rencontres et débats. Idéal pour renforcer un réseau déjà bien étoffé, et bâti dans des secteurs aussi divers que les thématiques de ses salons.

Depuis le début de l'année, Eric Everard est sollicité de toutes parts pour prendre la parole à une foule d'événements. «Cela me permet de faire des rencontres de façon exponentielle», se réjouit le Manager de l'Année 2012, élu par *Trends-Tendances*. Toujours utile lorsque l'on cherche à élargir et raffermir son réseau, même si le patron d'Artexis n'a pas attendu son titre de Manager de l'Année pour établir ses connexions business. Son réseau est multiple et varié, à l'image des 120 salons que son entreprise organise chaque année. «Le métier d'organisateur de salons nécessite une proximité avec les grands patrons de chaque secteur, pour comprendre ce qu'ils veulent et leur offrir le salon dont ils ont rêvé», explique Eric Everard.



Repères

- **1964.** Naissance à Uccle.
- **1986.** Licence en sciences économiques appliquées à l'IAG (UCL).
- **1988.** Lance le magazine *Univers-Cité*.
- **1988.** Lance le Salon de l'Etudiant. Rachète le Student Welcome Pack.
- **1991.** Managing director de Reed Exhibitions Benelux.
- **1995.** Directeur de Reed Midem à Paris.
- **1996.** Année sabbatique.
- **1997.** Crée le groupe Artexis.
- **2001.** Rachète Best of Group.
- **2002.** Rachète Antwerp Expo et le Palais des Expositions de Namur.
- **2004.** Lance easyFairs.
- **2007.** Rachète Flanders Expo.
- **2010.** Président de l'UFI (organisation internationale des foires et salons).
- **2012.** Rachète Mahmoessan et Kistamässan en Suède.
- **2013.** Elu Manager de l'Année 2012 par *Trends-Tendances*.

En tant qu'organisateur de Realty, il a développé des liens avec des pointures du secteur de l'immobilier, comme Serge Fautré (AG Real Estate), Sophie Leclercq ou Luc Deleuze (Art & Build). «Si je ne m'étais pas investi dans les salons, j'aurais travaillé dans l'immobilier», nous livre-t-il. Pour les besoins d'Art Brussels autant que par goût personnel pour l'art contemporain, il fréquente des galeristes comme Rodolphe Janssen et des collectionneurs comme Baudouin Michiels. «En tant que multi-organisateur de salons, on développe un réseau assez large, qui touche à plusieurs secteurs. Si je lançais un salon de la mode, je me mettrais tout de suite en contact avec les grands patrons de la mode.»

Depuis 12 ans, le Manager de l'Année fait partie de YPO (Young Presidents' Organization), une association internationale qui réunit des CEO de moins de 50 ans. Il y a noué plusieurs amitiés fortes, notamment avec Bernard Delvaux (Sonaca), Laurent Levaux (Aviapartner), Arnaud Feist (Brussels Airport) et Bruno Venanzi (Lampiris)... «On se donne des conseils, en toute confidentialité. C'est un réseau très puissant.»

© CELLES QUOISTIAUX

Trends
14.03.13

DANS L'IMMOBILIER


SERGE FAUTRÉ


GAËTAN CLERMONT


SOPHIE LE CLERQ


LUC DELEUZE

En tant qu'organisateur du salon Realty à Bruxelles, Eric Everard a noué des liens avec les personnes qui comptent dans le monde de l'immobilier. **Serge Fautré** (AG Real Estate) et **Sophie Le Clercq** (JCX) sont comme lui des anciens de l'IAG (UCL). Il croise aussi **Gaëtan Clermont** aux réunions du YPO.

SES AMIS PATRONS


BERNARD DELVAUX


LAURENT LEVAUX


DOMINIQUE LEBOY


GRÉGOIRE DALLEMAGNE

Il entretient des relations fortes avec les membres du réseau YPO, qu'il rencontre deux fois par mois. C'est là qu'il a fait la connaissance de **Bernard Delvaux** (Sonaca), dont il loue l'esprit analytique. Il considère **Laurent Levaux** (Aviapartner) comme un de ses meilleurs amis, et partage avec lui la passion des voitures anciennes.

EN POLITIQUE


MAXIME PRÉVOT


DANIEL TERMONT


PHILIPPE CLOSE


FREDDY THIELEMANS

Le secteur des foires et salons nécessite un réseautage en règle du côté des politiques locaux. Présent à Gand avec le Flanders Expo, Eric Everard entretient de bonnes relations avec le bourgmestre **Daniel Termont**. Même chose avec **Maxime Prévot** (cdH) à Namur, où Artexis est propriétaire de Namur Expo et du Palais des Congrès. Incontournable en Belgique, le Parc des Expositions au Heysel nécessite aussi d'être dans les petits papiers de **Freddy Thielemans** et **Philippe Close**.

SES ASSOCIÉS À SES DÉBUTS


DIDIER MALHERBE


ISABELLA LENARDUZZI


MICHEL KACENELENBOGEN

Il est resté proche de ses premiers compagnons de route. **Didier Malherbe**, patron d'UCB, et **Isabella Lenarduzzi** (Jump), l'ont accompagné dans le lancement du Salon de l'Etudiant. Avec **Michel Kacenelenbogen** (théâtre Le Public), il a lancé un call center, revendu depuis.

> «Le métier d'organisateur de salons nécessite une proximité avec les grands patrons de chaque secteur.»

DANS LES INVESTS & LES INTERCOMMUNALES


SERGE VILAIN


OLIVIER VANDERIJST


RENAUD DEGUELDRE


KOEN DEJONCKHEERE

Le patron de la SRIB **Serge Vilain** est un compagnon de la première heure d'Artexis. L'invest bruxellois est encore aujourd'hui actionnaire de l'entreprise. Eric Everard ne manque pas de citer ses homologues en régions wallonne et flamande : **Olivier Vanderijst** (SRIW) et **Koen Dejonckheere** (GIMV). Il épingle aussi **Renaud Degueldre**, directeur général du BEP (Bureau économique de la Province de Namur).

RÉSEAUX SOCIAUX

Même s'il a poussé ses collaborateurs à utiliser **Twitter**, on ne peut pas dire qu'il soit un grand adepte du réseau : 125 abonnés et surtout à peine cinq messages depuis la création de son compte en 2009. Il possède également un compte **Facebook**. Mais il utilise surtout le réseau professionnel **LinkedIn**, où il affiche plus de 1.500 connexions, et qu'il a notamment mis à profit pour faire campagne lors de sa nomination parmi les 10 prétendants au titre de Manager de l'Année. «J'ai eu énormément de réactions. C'est un outil très puissant pour partager l'information», commente-t-il.

DANS SON BUSINESS


BENOÎT COPPÉE


PHILIPPE LHOMME


PIERRE HERMANT

Le patron d'Artexis s'est rapproché de **Benoît Coppée**, qui gère la Foire de Libramont, ainsi que des deux patrons de Brussels Expo, **Denis Delforge** et **Pierre Hermant**. Il affirme aussi avoir fumé le calumet de la paix avec son concurrent **Philippe Lhomme** (Batibouw), à qui il a vendu Cocoon en 2010.

Pub Magazine
14.03.2013

Ladies first | Topvrouwen uit de reclame, media en marketing nemen het woord.

Zes vrouwen, zes persoonlijkheden

- De zes topvrouwen willen professioneel als professionals beoordeeld worden.
- Ze willen zeker niet gestereotypeerd worden.
- Ze zijn behalve professioneel ook privé ware organisatoren.

Van IT naar marketing

Vrouwen versus mannen?



Sigrid Van Den Houte (Telenet): "Vrouwen moeten hun male dieren ook in gevaarlijke situaties te denken."

Pub Magazine
14.03.2013

dat graag elaleren. Die vind je zowel bij mannen als vrouwen. De kwestie is dus vooral: hoe ga je daar mee om? Zelf laat ik me daar niet door beïnvloeden. Ik zie mijn mannetje of mijn vrouwtje."

La course en tête

Portrait : d'Isabella Lenarduzzi, une battante authentique convaincue de pouvoir tout obtenir.

Isabella Lenarduzzi arbore une confiance en elle sans brèche, avec ses allures de militante arpentant tous les cercles d'influence du pays pour imposer dans le business la femme et sa singularité. Qu'est-ce qui la fait courir ainsi ? Isabella reçoit sa première gifle lorsqu'elle remet une entreprise dont elle est cofondatrice. Ses repreneurs ne la prennent pas au sérieux. « *J'ai dû me battre pour obtenir ma légitimité. Certains de mes agissements prêtaient à mauvaise. Alors oui, j'ai bien dû sacrifier ma féminité. On ne m'aimait pas car je ne fonctionnais pas comme les autres. Mais plus j'endossais un costume d'homme, moins cela fonctionnait. Autoritaire, une femme devient une garce aux yeux d'autrui. Donc, elle n'est pas bonne dirigeante. Je suis donc restée moi-même.* » Isabella, maman de deux enfants et entrepreneuse sociale depuis plus de 25 ans, lance **Jump** en 2006. Ceci explique sans doute cela. Jump milite pour développer le pouvoir professionnel des femmes et faire progresser l'économie. Un produit 100% pour et par les femmes ? Si la révolution est portée par la gent féminine, elle est aussi bénéfique aux hommes.

Fuschia pour Féminité et Puissance

Son équipe actuelle se compte que des femmes. « *Délicat pour un homme d'arborer une carte de visite rose fuchsia aux couleurs de Jump et de faire du militantisme pour l'égalitarisme professionnel. Mais je ne suis pas contre les hommes.* » rassure Isabella qui se réjouit néanmoins de pouvoir emprunter ses propres codes, le rose n'étant pas ce qui est le plus business : « *Il symbolise la place que les femmes se sont forgée dans le monde professionnel, à tout type de fonction et d'organisation. Un quota est une notion scandaleuse en soi, mais avec 30%, on peut faire basculer les codes et imposer la méritocratie, qui permet à chacun(e) d'exploiter ses compétences à égalité, peu importe le genre, la race, l'âge.* » Sans plus devoir s'adapter au mode masculin, les femmes en bon nombre sont, aux yeux de l'initiatrice de la marque rose, acquis le pouvoir de tester elles-mêmes et de faire bouger les choses. « *Et la leçon qu'elles donnent aux hommes en étant se connecter à leurs émotions, c'est qu'ils peuvent eux aussi redevenir qui ils sont.* » résument-elle : « *Et éviter de se transformer à tout prix en guerrier, quitte à se couper de leur sensibilité.* »
Le leadership d'Isabella Lenarduzzi précipite un curieux cocktail d'attention, de relationnel et aussi d'un niveau d'exigence élevé. Ce n'est pas ce que l'on attend d'une femme. Chaque séparation, Isabella la vit comme un vrai divorce. « *Le départ d'un employé me manque littéralement, c'est comme une peine de cœur. Je leur donne tout quand ils*



Isabella Lenarduzzi : Jump : « Autoritaire, une femme devient une garce aux yeux d'autrui »

soutient chez moi. Ma confiance, mon amour – si je ne les admire pas, je ne peux travailler avec eux – et l'investi à mon entreprise. En contrepartie, j'attends qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Cela les valorise, mais ce ne doit pas être simple à gérer », comment la responsable qui avoue ne pas aimer faire les choses à moitié ...

Van planner tot ondernemer

Christine Brone startte haar carrière pas echt toen ze professioneel van het Limburgse dorpje Alken naar Brussel verkaste. Emancipatie hoeft voor haar dan ook een bijzondere betekenis.

In 1990 startte Christine Brone pas echt in het vak als mediaplanner bij **Young & Rubicam**. In 1992 stapte ze over naar **OMD**, waar ze het tot account service director bracht. In 1998 werd ze mediamanager van **Henkel Benelux**. In 2006 maakte ze de overstek van media naar reclame en richtte in met het bureau **Openhete** op. Na een *sabbatical* keerde ze vorige zomer terug naar de media – als managing director van **Carat België**.

"Ik studeerde tegelijk verkeerde, fysica en scheikunde," vertelt Christine Brone. *"Dat is typisch voor de reclame: je vindt er alle mogelijke diploma's en profielen. Zeker in de jaren tachtig was dat zo. Ook typisch voor die tijd: ik liep een vriendin tegen het lijf die me een baan in de reclame suggereerde. De directeur van een lokaal bureau mét zeven*



Christine Brone (Carat): *"Media zijn altijd mijn eerste en belangrijkste liefde gebleven."*

Pub Magazine
14.03.2013



Bibiane Godefroid (M6) : "Les dirigeantes ne doivent pas ressembler à des hommes."

La féminité tranquille

Femme et belge à la fois, **Bibiane Godfroid** se hisse résolument au top de l'audiovisuel français.

Femme de compromis

Oren om beter te horen

Ann De Bisschop studeerde in 1985 als vertaler-tolk Engels en Portugees af met de ambitie voor de Europese overheid aan de slag te gaan. Vandaag is ze directeur van Qgroup, de regie van Q-music en JOE fm, en human capital manager van diens moedermaatschappij Vlaamse Mediamaatschappij (VMMa).

Sexy sales

Pub Magazine
14.03.2013



Ann De Bisschop (Operatie en VMMa): *"Op de directie van de VMMa ben ik de enige vrouw. Ik moet mijn mannetje staan."*

voor maar dat mag jaat.' De media discrimineren niet anders woorden niet tussen mannen en vrouwen? 'Absoluut niet,' lacht Ann De Bisschop. *"Ik ben overtuigd dat succesvolle zaken zowel in de media, maak vrouwen zijn. Vrouwen zijn sociaal in alles omdat ze kunnen bestaan. En de basis van alles is nu eenmaal goed luisteren - en dan de goede vragen stellen. Mannen willen vaak al te snel hun eigen verhaal kwijt. Vrouwen hebben ook andere leiderschapsstijlen dan mannen. Onlangs lierde ik aan de Antwerp Management School dat 'It's not the intelligent people that make a company'. Managers kunnen prima presteren op IQ maar uiteindelijk presteren op EQ. Vrouwen scoren vaak beter op EQ. Daarom is het zo belangrijk om een evenwicht tussen mannen en vrouwen te vinden in het management. Vrouwen en mannen zien de zaken anders. Bij de Multimediamensen leerden we uit een onderzoek dat een vrouw al voor een uitlegging gaat als hij maar 60% ervan aankan, terwijl een vrouw nog altijd twijfelt als ze al 80% kan. Is dat de reden waarom er zo weinig vrouwen leidinggevende functies bekleden? Ik denk het. Vrouwen plaveien hun carrière bovendien in functie van een gezond evenwicht tussen werken en leven. Op de directie van de VMMa ben ik de enige vrouw. Ik moet mijn mannetje staan."*

Zijn ejaatz nodig voor een gezond evenwicht tussen mannen en vrouwen? *"We moeten er zeker brùng aan hachten,"* meent Ann De Bisschop. *"Maar ik vind het niet nodig om daar strikt in te zijn. Zelf ga ik altijd op zoek naar de beste persoon. Het maakt dan niet uit of dat een man een vrouw is. Toevallig zijn voor sommige functies boeiendere nadig die vrouwen eerder hebben dan mannen."* Zoals sales. De carrière van Ann De Bisschop bewijst het: van ontluikend verkoper bij **Roularta** over accountmanager bij **IP**, advertising manager bij **SBS België** en salesmanager bij **Kanaal Z** tot topvrouw bij de **VMMa**: luisteren loont.

Van psychologie naar communicatie

Ooit droomde **Barbara Vanghelufwe** ervan in de psychiatrie aan de slag te gaan. Maar zij maakte een mooie carrière in de reclame en marketingwereld.

Barbara Vanghelufwe *studeerde psychologie aan de* Katholieke Universiteit Leuven en marketing aan de Vlerick Leuven-Gent Management School. Daarna startte ze haar carrière accountmanager bij **Wegener**. Daarna maakte ze bij **Young &**



Barbara Vanghelufwe (Leo Burnett): *"Ik zie zeker meer als een uitdaging, met derlei en vaakhe kantoor."*

Rubicam, Ogilvy, Proximus en **Belgacom** carrière om vervolgens te eindigen als generaal manager van **Leo Burnett**.

Verbeter de wereld

"De mens in al zijn aspecten vind ik vanzelf het interessantst," rechtvaardigt Barbara Vanghelufwe haar studiekeuze. *"Ik ben nieuwsgierig naar de mens en heb empathie met hem."* Die interesse voor de mens is in de communicatie cruciaal. *"Mensen communiceren omdat ze zich duidelijker maken - individueel of in groep. Tijdens mijn volunties heb ik op zelf gewerkt in Leuven. Dat heeft me evenveel psychologie bijgebracht als mijn academische studies. De psychologie op zelf ging over communicatie. In de derde licentie bedrijfspsychologie leerde ik de bureauwereld kennen. Stiltes en stage bij Publicis. Deze vielde ik de beheeft om het pal tussen de wereld van de campus en het werk te dichten met een praktische opleiding bij Vlerick."*

Is een carrièreCart in de communicatie moeilijker voor vrouwen dan voor mannen? *"Voor mij niet,"* antwoordt Barbara Vanghelufwe. *"In dat opzicht hèb ik me nooit onder of benadeeld of minderwaardig gevoeld tegenover mannen. Algemeen deel ik de wereld niet in mannen en vrouwen in. Ik houd niet van hokjesdenken. Ik zie liever mens als een individu met sterke en zwakke kanten. Op microniveau kan je groepen samenstellen van mensen die tot één en dezelfde cluster behoren. Dan heeft je bijvoorbeeld op gelachtelijk vlak het cluster 1, op demografisch vlak het cluster B en op levensfeshoudelijk vlak het cluster C. Je zijn zowel mannen als naar mensen te kijken dat je tot één welijard soorten authentieke individuen komt als je ze op alle mogelijke manieren uitsnijdt. Zelf heb nooit in hokjes gedacht en me nooit door hokjesdenken laten beperken. Zo ga ik ook helemaal niet akkoord met de stelling dat verkoop mensen tot consumenten herleiden."* Consumenten zijn veel meer dan mensen. *"Ik zie ook een liefde voor mensen en gevoeligheid voor schoonheid en virtuelen communicatie mensen om een betere wereld te maken,"* licht Barbara Vanghelufwe toe. *"Commercieel wil ik dan meteen liefst beetje plaatsen. Het is een andere manier om een betere wereld te bouwen dan die van de verpleegster. Maar ik zou niet weten hoe dat voor vrouwen anders zou moeten liggen dan voor mannen. Ik heb echt geen zin om die tweedeling te maken. Ik heb nog nooit gemerkt dat vrouwen dingen kunnen die vrouwen niet kunnen."* Kortom, een verrassende vrouwelijke touch in overtuigd. Barbara Vanghelufwe: *"Eigenlijk wel. Als manager om een bureau gaat het voor mij over resultaten en passie voor wat je doet."*

Inger Bratton & Sylvie Goudin

elle.be
15.03.13

C'est le 8 mars toute l'année: Isabella Lenarduzzi

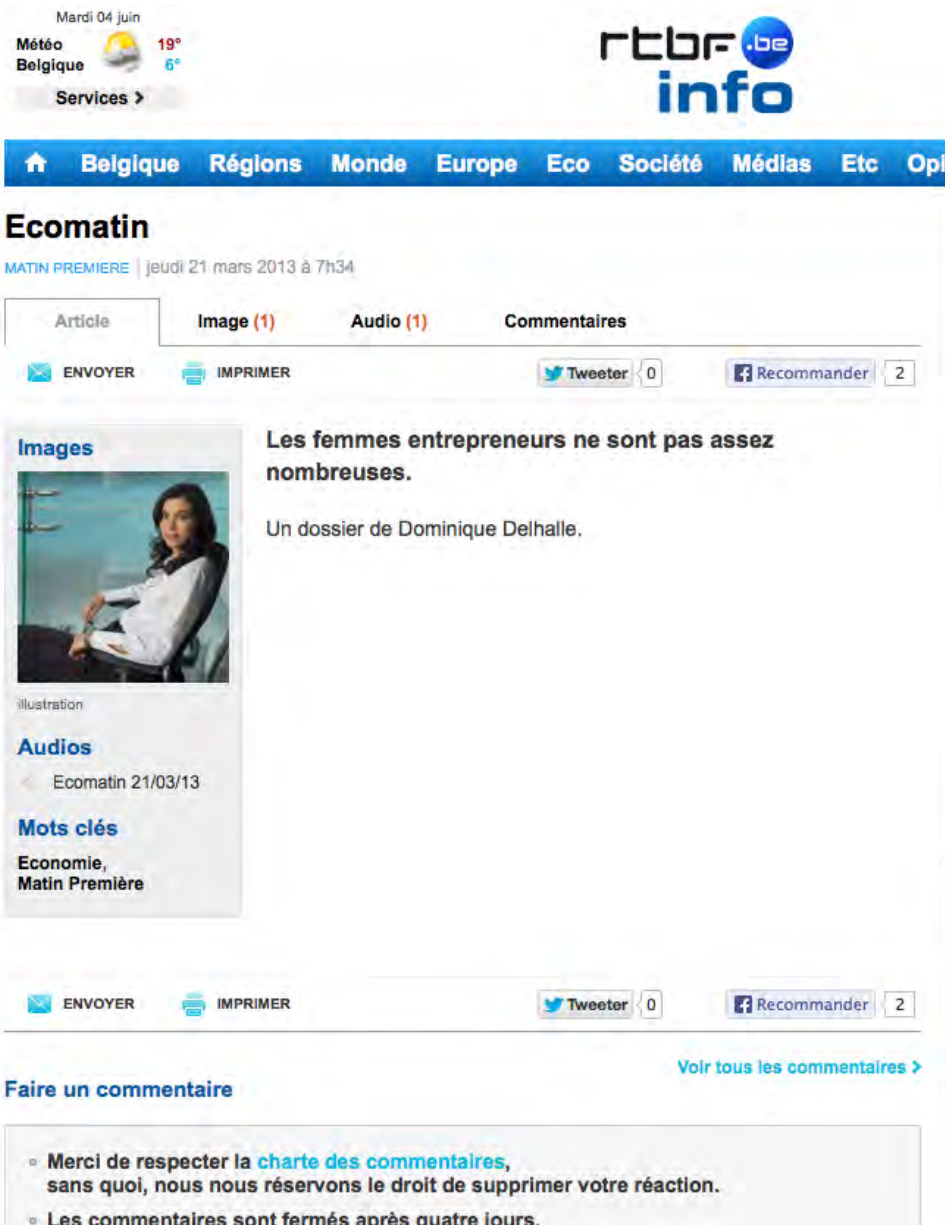


15/03/2013

Isabella Lenarduzzi est la directrice générale de Jump, une organisation qui soutient le développement professionnel des femmes. Quels sont ses secrets pour réussir?

En mars, c'est tous les jours la Journée Internationale des Femmes ! Parce que les femmes brillent tous les jours, nous diffusons chaque jour du mois de mars un mini-portrait vidéo d'une femme brillante. L'occasion de vous faire découvrir des profils très variés, et de vous faire profiter des astuces ou stratégies personnelles de celles qui se battent pour ce qu'elles veulent... et l'obtiennent ! Alors, inspirez-vous...

Rtbf info - Ecomatin
21.03.13



Mardi 04 juin
Météo Belgique 19° 6°
Services >

rtbf.be info

Belgique Régions Monde Europe Eco Société Médias Etc Opi

Ecomatin

MATIN PREMIERE | jeudi 21 mars 2013 à 7h34

Article | Image (1) | Audio (1) | Commentaires

ENVOYER IMPRIMER Tweeter 0 Recommander 2

Images

illustration

Audios

Ecomatin 21/03/13

Mots clés

Economie,
Matin Première

Les femmes entrepreneurs ne sont pas assez nombreuses.

Un dossier de Dominique Delhalle.

ENVOYER IMPRIMER Tweeter 0 Recommander 2

Voir tous les commentaires >

Faire un commentaire

- Merci de respecter la charte des commentaires, sans quoi, nous nous réservons le droit de supprimer votre réaction.
- Les commentaires sont fermés après quatre jours.

Peoplesphere (fr)
01.04.2013

«La parité n'e
avec un gagnan

ORS PISTE > Diversité

algré plusieurs décennies de luttes en faveur de l'égalité
genres, les femmes ne sont pas encore toujours
connues à leur juste place dans l'entreprise. Pour faire
ancer la cause hors des murs des universités ou des
bliothèques, il faut parvenir à également impliquer les
mmes, pointe Michael Kimmel, un des keynote speakers
prochain Forum JUMP. Parfois exclus de ce débat, ils
t pourtant tout à gagner à s'y intéresser.

Attaquant de front l'épineuse question de l'égalité au travail, le septième Forum Jump qui se tiendra le 25 avril prochain aura pour thème *Women and Men as Allies for Greater Equality and Performance*. Pour Michael Kimmel, auteur de *Guy's Guide to Feminism*, le combat pour l'égalité entre les sexes n'est pas qu'une affaire de clubs de féministes, mais concerne bien la société dans son ensemble. « *Les hommes sont directement concernés par l'égalité entre les genres même s'ils n'en sont pas toujours conscients*, confie-t-il. *La plupart des revendications féministes ne les touchent pas et ils y pensent rarement. Pour certains, ces demandes sont compliquées, incertaines, voir mêmes menaçantes.* »

« Plus une équipe est diversifiée, plus elle est efficace à long terme. »

Son travail consiste à leur faire comprendre que chaque féministe n'est pas personnellement fâchée sur eux. « *La parité est bien une question qui vise tout le monde. Ce n'est, en tout cas, pas un combat hommes contre femmes avec un gagnant et un perdant, comme on a tendance à croire dans nos sociétés industrielles occidentales. Depuis que nous sommes petits,*

Peoplesphere (fr)
01.04.2013

st pas un jeu
t et un perdant »



Michael Kimmel:
« Il y a quelque chose dans notre culture qui fait qu'on veut croire qu'on est fondamentalement différents. Or, les hommes et les femmes sont plus proches qu'opposés. La plupart du temps, ils souhaitent la même chose, y compris au travail. »

on nous apprend que les hommes et les femmes viennent de planètes différentes. Toute communication entre les deux prend donc des proportions intergalactiques, tant il y a d'écarts entre les deux. Il y a quelque chose dans notre culture qui fait qu'on veut croire qu'on est fondamentalement différents. A mon sens, les hommes et les femmes sont plus proches qu'opposés. La plupart du temps, ils souhaitent la même chose, y compris au travail. »

WIN-WIN

Favoriser les femmes en entreprise ne doit pas forcément se faire au détriment des hommes. « Si la femme gagne, l'homme aussi. On peut constater, par exemple, que plus un mariage repose sur des rapports égaux et équilibrés, plus les hommes sont heureux et plus leurs enfants sont épanouis et réussissent bien à l'école. Ils sont forcément partie prenante de ce débat », observe-t-il. En se battant pour promouvoir l'égalité au sein de leur entreprise, les travailleurs masculins en tirent des bénéfices concrets dans leur vie quotidienne: plus de flexibilité, davantage d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, des relations familiales plus riches... ▶

Fédra (fr)
01.04.13



JUMP Forum 2013

Les 25 et 26 avril aura lieu la septième édition du JUMP Forum au Centre de presse international de l'administration fédérale. L'événement est dédié à la vie professionnelle des femmes et au déploiement de leur carrière. À l'occasion du groupe de travail et de la brochure 'Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale', le JUMP Forum prévoit cette année un atelier sur le thème au sein du secteur public. Plus d'infos sur : www.forumjump.be



Fédra (nl)
01.04.13



Jump Forum 2013

Op 25 april vindt in het Internationaal Perscentrum van de federale overheid de zevende editie van het JUMP Forum plaats. Het evenement is gewijd aan het beroepsleven van vrouwen en de uitbouw van hun carrière. Naar aanleiding van de werkgroep en de Commcollectie plant JUMP dit jaar een uitzonderlijke workshop over het thema gericht op communicatoren in de publieke sector. Meer info ◇ www.forumjump.be



Peoplesphere (fr)
01.04.2013

« Ce sont des avantages qui peuvent intéresser l'ensemble des employés. C'est important que tout le monde le comprenne, poursuit Michael Kimmel. En poussant la cause des femmes, l'idée n'est pas de créer une guerre des sexes, mais bien d'avoir un environnement de travail plus équilibré et plus épanouissant pour tous les employés, quel que soit leur sexe. » L'équation 'plus d'égalité = plus de profit', se vérifie sur le terrain.

« Le plafond de verre est, certes, plus haut qu'avant, mais existe toujours. »

« Il est prouvé que plus une équipe est diversifiée, plus elle est efficace à long terme. Une entreprise qui veille à l'égalité entre les genres, aura un turnover plus faible, des employés plus motivés... C'est dans l'intérêt de l'entreprise. Outre la poursuite d'un idéal d'équité, il y a des vraies raisons financières pour s'attaquer à ce problème. La question ne devrait pas être 'combien ça va me coûter de réduire les inégalités', mais plutôt 'combien ces inégalités coûtent à mon entreprise ?'. Le coût d'avoir des employés qui ne souhaitent pas être là est rarement pris en compte. »

UNE ALTERNATIVE

Ces trente dernières années, les femmes ont réussi de brillantes études en masse, pourtant elles ne franchissent que rarement la frontière des postes de middle manager, le paradoxe est de taille. « Le plafond de verre est, certes, plus haut qu'avant, mais existe toujours, insiste Michael Kimmel. Il faut réinventer l'approche. Seules, les initiatives top-down ne sont pas parvenues à briser ce plafond. Les outils comme le mentoring, la création de réseaux féminins ou le coaching ont montré leurs limites. Il faut combiner les niveaux top-down et bottom-up. Pourquoi ne pas tenter les quotas ? A mon sens, cela vaut la peine d'essayer. De manière peut-être moins extrême, fixer des objectifs à atteindre peut déjà être une alternative. »

Au moins deux pistes s'offrent aux entreprises: encourager les hommes à s'intéresser à la parité et pousser les managers à considérer les demandes de leurs équipes, comme par exemple, les congés parentaux pour les hommes. « Les femmes attendent depuis trop longtemps. Je pense que ce qui les retient c'est qu'on ne les encourage pas assez. La plupart d'entre elles considèrent qu'un des obstacles principaux qu'elles doivent affronter est l'attitude de leurs collègues masculins. Plus surprenant, pour les hommes, le frein est souvent le comportement des autres hommes. La flexibilité au travail ou les pauses carrières sont très mal perçues chez un homme. Pour changer les mentalités, il faut que tout le monde soit dans la même équipe. »

AUDITER L'ENTREPRISE

Les attentes face au travail ont changé pour les femmes comme pour les hommes. Beaucoup ne se retrouvent plus dans les schémas classiques. « En sondant les jeunes diplômés d'écoles de commerce, tous sexes confondus, on se rend compte qu'ils veulent tous la même chose: une carrière épanouissante, du temps pour eux et un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce ne sont pas que des demandes émanant des femmes. Les entreprises qui l'auront compris auront un avantage compétitif sur le marché et réussiront à attirer et garder les meilleurs talents dans leurs équipes. »

Avant tout plan d'action concret, un audit s'impose pour bien cerner la culture d'entreprise. « Il est important de savoir comment les personnes qui la composent se sentent dans l'entreprise, ce qui leur plaît et leur déplaît, ce qui les rend heureuses, comment elles perçoivent les perspectives offertes par l'entreprise, conclut Michael Kimmel. Interviewer des collaborateurs qui s'en vont est souvent une bonne source d'informations. Ecouter ce que les personnes veulent est essentiel. Améliorer l'équilibre entre les genres peut passer par des petites choses. Il ne faut pas forcément faire une révolution... »

FLORENCE THIBAUT

L'essentiel

1. Œuvrer à l'égalité entre les sexes dans l'entreprise n'est pas qu'une question d'équité. Les avantages se chiffrent en monnaie sonnante et trébuchante: moins de turnover, des équipes plus efficaces et plus impliquées.
2. Pour faire avancer durablement cette question, il faut que les hommes se sentent partie prenante du débat.
3. Les outils classiques comme le mentoring ou les réseaux féminins ont montré leurs limites. Le plafond de verre existe toujours et nécessite une nouvelle approche.

*Le **Forum JUMP 2013** a lieu le 25 avril à Bruxelles.*
Le thème de cette année: Quelles alliances Hommes-Femmes pour plus d'égalité et de performance?
Format: 1 séminaire et 2 ateliers ressources humaines, 9 ateliers de développement de compétences, 2 conférences plénières, 1 débat des philosophes, etc.
Découvrez des outils innovants en gestion des talents et augmentez votre visibilité au sein d'une puissante communauté!

Inscrivez-vous et bénéficiez de l'offre spéciale Peoplesphère:
400 € au lieu de 450 € avec le code promo « PSPHERE »

Inscription et programme complet : **www.forumjump.be.**
Organisé avec le soutien de la Chancellerie du Premier Ministre.

La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13



HISTOIRES DE FEMMES



LE 8 MARS DERNIER, C'ÉTAIT LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE LA FEMME. ET SI, EN À PEINE PLUS D'UN SIÈCLE, SES STATUTS ONT CONSIDÉRABLEMENT ÉVOLUÉ, UNE ÉGALITÉ VÉRITABLE RESTE ENCORE À ÉTABLIR.

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.

La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13



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 déchus 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 équivaudrait à 5 000 € 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*

La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13

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 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 !"*

"Si le taux d'activité des femmes était égal à celui des hommes, le PIB de la Belgique augmenterait de 26 %."

La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13





La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13

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'affirmant 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 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 définis pour tendre à devenir eux-mêmes, c'est-à-dire uniques ! 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 délite progressivement. Nous sommes en route vers un nouvel équilibre collectif et individuel de notre masculin/féminin..."*

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.

Nathalie Kuborn

La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13





La Libre Essentielle (La Libre Belgique)
06.04.13



"CHÉRI, T'AS PASSÉ L'ASPI ?"

Récurer les toilettes, faire la vaisselle ou le repassage... Est-ce que les mâles s'y mettent ? Visiblement, il n'y a pas de quoi se trémousser comme le démontrent les résultats d'une enquête menée par l'Institut National d'Études Démographiques sur la répartition du temps de travail domestique.

- **2h30** de travail domestique en moins par jour. Une soustraction qui s'étale sur un demi-siècle. Grâce à quoi ? Non pas grâce à un investissement des hommes mais plutôt grâce à la technique et à l'arrivée des appareils ménagers en tout genre. Et oui mesdames, le mixeur a sa part de responsabilité dans notre liberté !
- **80 %** des tâches domestiques sont encore assumées par des femmes.
- **15 %** des couples sont égalitaires dans la répartition du ménage. Qui sont les heureux élus ? En général des couples diplômés où les deux apportent chacun la moitié des revenus.

Conclusion ? Dans le domaine public, la femme peut aujourd'hui prétendre à une égalité avec le sexe masculin. Côté privé, il y a encore du boulot !

7Dimanche (éd. Charleroi)
07.04.13

ÉGALITÉ AU TRAVAIL

La vie professionnelle des femmes et la gestion de leur carrière sont au cœur du Forum Jump 2013, à Bruxelles et à Paris.

L'événement aura lieu le 25 avril au Centre de presse international à Bruxelles. Cette édition se penche sur les alliances possibles entre hommes et femmes pour plus d'égalité. Infos:www.forumjump.be


L'IDEA: de multiples possibilités d'emploi

L'Echo
18.04.13

Un label pour les sociétés attentives à l'égalité hommes-femmes

Loin d'être une frêle initiative, «The gender equality project» réunit une communauté de poids lourds, HP, Ikea, Pfizer, L'Oréal pour ne citer qu'eux.

CÉCILE BERTHAUD

Elle sera l'un des intervenants clefs du Forum Jump jeudi prochain (voir ci-contre). La Suisse Aniela Unguresan a cofondé le premier label mondial de l'égalité hommes-femmes au travail. Multilingue, lestée de diplômes et d'une carrière à l'international – tout comme sa cofondatrice Nicole Schwab –, elle a réussi à structurer des indicateurs pour établir un label digne de ce nom. Avec l'aide d'experts académiques, des critères ont été dégagés, puis ils ont subi l'épreuve du feu grâce à des sociétés pilotes qui ont affiné la méthodologie.

Pourquoi vous êtes-vous lancée dans ce projet?

Ce sujet attire énormément d'attention et d'énergie, on s'est dit que c'était le bon moment pour transformer cette énergie en un projet concret. On a donc fondé «The gender equality project» en janvier 2009 car il nous semblait important d'offrir aux entreprises un instrument de mesure pour qu'elles puissent jauger leur niveau en matière d'égalité femmes/hommes. Et puis, pour faire la distinction entre les entreprises qui s'engagent de celles qui se contentent de déclarations de principe.

Est-ce vous qui délivrez le label?

Nous, on a établi les critères avec l'appui de conseillers académiques et d'entreprises pilotes comme Coca-Cola ou Pfizer et on travaille avec les entreprises pour les rendre aptes à être certifiées. Mais c'est une entreprise tierce qui réalise l'audit en vue de la labellisation. Il faut cette indépendance pour que le label soit crédible. Pour nous, le label n'est pas une fin en soi, l'important, c'est le cheminement qui va transformer l'entreprise.

Les entreprises sont d'abord membres de la plate-forme: notre méthodologie leur est disponible et elles peuvent échanger entre elles bonnes pratiques et données de benchmarking. Nous comptons 12 groupes internationaux, sur 5 continents, 18 pays et dans 11 industries. L'Oréal, Ikea, HP, entre autres. Sept entreprises ont à ce jour reçu le label.

Dans votre communication, vous précisez bien qu'il ne s'agit pas seulement d'aider les femmes à réussir mais aussi de créer une culture qui valorise la diversité. Pourquoi cette nuance?

Quand on a commencé le projet, il était impressionnant de voir à quel point quand on dit «genre», on entend «femmes». Avec comme sous-entendu que ce sont les femmes qui doivent changer et que pour que les femmes gagnent, les hommes doivent perdre. En réduisant le sujet de l'égalité aux femmes, on ne tient pas compte des changements nécessaires dans la vie des hommes et des bénéfices pour eux. Or ces bénéfices sont réels. Car les hommes aussi ont envie d'être plus présents dans leur vie familiale. Mais il est tout aussi difficile pour eux que pour les femmes de sortir de leurs rôles traditionnels.

Tant que ce sera uniquement les femmes qui utiliseront le temps partiel, le télétravail, qui arriveront tôt et partiront tôt, etc., on aura toujours une brèche et une force de travail à deux vitesses. Mais si on arrive à faire entrer dans les esprits que tout le monde a des responsabilités en dehors de la vie professionnelle, ce sera là le véritable changement qui aidera à atteindre l'égalité des opportunités de carrière.

«Tant que ce sera uniquement les femmes qui utiliseront le temps partiel, le télétravail, etc., on va toujours avoir une force de travail à deux vitesses.»

ANIELA UNGURESAN
COFONDATRICE DU LABEL «GENDER EQUALITY PROJECT»





Ikea est l'une des multinationales adhérant à «The equality gender project». © REUTERS



L'Echo
18.04.13

ÉVÉNEMENT

FORUM JUMP: L'ÉGALITÉ PAS LA DIVISION

Le Forum Jump, c'est une journée, une seule mais tout entière, consacrée à la carrière des femmes et à l'égalité professionnelle. Plus qu'un mot de liaison, ce «et» est dans l'ADN de l'événement. L'état d'esprit du Forum n'est pas de fomenter une guerre de pouvoir entre femmes et hommes, mais bien d'imprimer dans les mentalités tous les bénéfices que chacun (femmes, hommes, entreprises, économie, etc.) peut tirer de l'égalité professionnelle. Le thème de cette 7e édition l'affiche d'ailleurs clairement: «Quelles alliances entre les hommes et les femmes pour plus d'égalité et de performance?». *«Jump a souvent été considéré comme ne faisant pas suffisamment de place aux hommes, mais c'est faux. Le fait est qu'il est extrêmement compliqué d'avoir des hommes sur ces questions-là*, réagit Isabella Lenarduzzi, l'organisatrice du Forum Jump. *Je pensais qu'avec cette thématique il y aurait plus d'hommes inscrits cette année, mais même pas! On est toujours à 10-15%.»*
Au programme de cette journée, des conférences avec traductions FR/NL/EN, un séminaire RH, des débats, 11 ateliers pratiques et du networking, évidemment.

▶ **Le jeudi 25 avril** au Residence Palace, rue de la Loi 155, bloc C à 1040 Bruxelles. De 8h30 à 18h30. 450 euros hors TVA, qui peuvent être supportés par le budget «Formations» de l'entreprise. www.forumjump.be

ING Entreprise (fr)
avril-juin 2013

CORPORATE GOVERNANCE

LA FEMME DE LA SITUATION



La diversité stimule la créativité et l'innovation. Dans les conseils d'administration aussi. Il est dès lors grand temps de sortir des sentiers battus et de se rendre compte que « l'homme de la situation » peut tout aussi bien être une femme !

À retenir

- ✓ **La diversité** au sein du conseil d'administration permet un meilleur processus décisionnel.
- ✓ **Professionnalisez votre quête** du profil adéquat : des organisations comme Women on Board et GUBERNA vous y aident.
- ✓ **Évaluez** si au sein de votre entreprise la circulation interne des femmes se passe de façon optimale.

Les chiffres n'ont pas de quoi impressionner : en 2011, seuls 11 % de femmes siégeaient dans les conseils d'administration belges. Comme l'autorégulation des pratiques de bonne gouvernance semblait traîner un peu la patte, une loi belge destinée à accélérer les choses a été promulguée le 14 septembre 2011. Elle stipule que d'ici 2017 au plus tard (2019 pour les entreprises de plus petite taille), les entreprises cotées en Bourse seront obligées de réserver un tiers des sièges de leur conseil d'administration à des « personnes du sexe opposé ».

LA DIVERSITÉ, GARANTE D'UNE MEILLEURE GESTION

« Suffisamment d'études ont prouvé que la diversité au sein du conseil d'administration permet un meilleur processus décisionnel », déclare Abigail Levrau de GUBERNA, l'Institut des Administrateurs. La Commission européenne vient de publier un rapport sur l'impact des femmes dans les conseils d'administration et le top management des entreprises. La diversité des genres permet :

- des prestations optimisées sur les plans organisationnel et financier ;
- un reflet du marché plus fidèle : globalement, les femmes sont responsables de 70 % des décisions d'achat ;
- de meilleures décisions, puisque la diversité complémentaire mène à la créativité et à l'innovation ;
- une excellente corporate governance et des standards éthiques ;
- une utilisation plus efficace du talent disponible, car 60 % des diplômés universitaires européens sont des femmes.

ING Entreprise (fr)
avril-juin 2013

Quota : la Norvège donne le bon exemple

La Belgique n'est pas la seule à avoir fixé une obligation légale en matière de quota. Ces dernières années, la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne ont aussi adopté des lois de ce type. La Commission européenne aussi a accepté une proposition de la commissaire Viviane Reding en ce sens, qui doit encore être approuvée par le Parlement européen. La Norvège a joué un rôle de pionnier avec sa législation sur les quotas : le nombre de femmes dans les conseils d'administration a grimpé de 6 % en 2002 à 40 % aujourd'hui.

Positif pour l'économie

« Cet afflux de femmes a généré une diversité sur tous les plans », déclare Isabella Lenarduzzi de JUMP. « Les administratrices sont généralement nettement plus jeunes, possèdent d'autres diplômes (il y a ainsi davantage de juristes) et d'autres expériences professionnelles. » Tant les partisans que les opposants au quota reconnaissent que le résultat final est très positif pour l'économie norvégienne.

Des arguments de poids, n'est-ce pas ? Comment se fait-il alors que les entreprises et les organisations comptent si peu de femmes dans leurs rangs les plus élevés – tant dans les échelons supérieurs du management qu'au conseil d'administration ?

COMMENT, VOUS NE TROUVEZ PAS DE FEMMES ?

« Bien sûr que nous voulons des femmes dans notre conseil d'administration, mais nous n'en trouvons pas ! » Pour infirmer cette excuse récurrente, cinq femmes exerçant de hautes fonctions dans de grandes entreprises ont fondé fin 2009 l'asbl Women on Board. « Nous nous demandions pourquoi si peu de femmes siégeaient dans des conseils d'administration et nous avons décidé d'y remédier. Nous avons lancé Women on Board, notamment avec le soutien de la ministre belge de l'Égalité des chances. Notre but était, et est toujours, de créer une réserve de femmes compétentes et intéressées », explique Emmanuèle Attout, une des cinq initiatrices, partner chez PricewaterhouseCoopers. « Nous avons dressé un profil de compétences et nous avons installé une commission d'admission indépendante composée d'hommes et de femmes de la sphère académique et du monde de l'entreprise. Les femmes intéressées nous contactent et nous font parvenir leur lettre de motivation, leur CV et leurs références. Par la suite, la commission décide en toute objectivité si ces femmes possèdent les compétences exigées : une large expérience du management, des connaissances comptables, une expérience internationale, la maîtrise d'une industrie déterminée, des standards éthiques élevés, la connaissance des langues, etc. Après un an, nous disposions déjà de 40 femmes dans notre équipe. Aujourd'hui, elles sont près de 125. »

ALLEZ VOIR AILLEURS

Quel que soit le sexe du candidat, une procédure de recrutement plus professionnelle, où l'on ne se borne pas à écumer son cercle de connaissances, est vivement conseillée. GUBERNA mène depuis de nombreuses années déjà des études auprès d'entreprises tant cotées en Bourse que non cotées. « Nous avons fait un constat très curieux : tout le monde est convaincu de l'importance d'une procédure de sélection professionnelle et l'applique à tous les échelons de l'entreprise… sauf au niveau du conseil d'administration ! C'est encore toujours le réflexe de l'« old boys network » qui y prime et la recherche se limite à des noms et des visages connus. Il y a donc largement de quoi améliorer le processus. La première question que doit se poser un conseil d'administration est : de quelles compétences avons-nous besoin ? Quel profil est complémentaire à ceux des autres administrateurs, ainsi qu'aux valeurs et à la culture de l'entreprise ? Qui y correspond ? Si vous voulez professionnaliser cette recherche, vous devez donc aussi regarder en dehors de votre propre réseau. D'autres pistes existent aujourd'hui : les chasseurs de têtes, les initiatives comme Women on Board. Nous diffusons aussi les offres d'emploi au sein de notre propre réseau, qui compte près de 1.600 membres. Nous conseillons aux entreprises de s'en servir », explique Abigail Levrau.

VEILLEZ À UNE BONNE MOBILITÉ INTERNE

Même si la présence renforcée des femmes dans les conseils d'administration revêt une importance symbolique, la question subsiste : comment se fait-il que si peu de femmes siègent en interne à des positions élevées ? En Belgique, selon les études, seuls 6 à 11 % de femmes occupent une fonction de direction. « Les causes sont complexes », fait remarquer Isabella Lenarduzzi de JUMP, une organisation européenne qui assiste les entreprises dans la création d'un management équilibré et propose aux femmes des outils de carrière pratiques. « Le fameux plafond de verre n'est pas en cause : les entreprises perdent des femmes à tous les échelons. Beaucoup affirment valoriser la compétence et les résultats mais ne voient pas la culture masculine

Plus d'infos ?

Women on board :
www.womenonboard.be

Guberna :
www.guberna.be

Jump Forum :
www.jump.eu.com



EMMANUÈLE ATTOUT
Fondatrice
Women on Board



DR ABIGAIL LEVREAU
Doctor Assistant
Guberna



ISABELLA LENARDUZZI
Fondatrice
JUMP

ING Entreprise (fr)
avril-juin 2013

dominante qui règne en leur sein. Ce n'est pas très malin, car le capital humain est aujourd'hui bien plus important pour le succès que le capital financier. » Que peut faire une entreprise pour améliorer la diversité et la mobilité interne – le pipeline ? « Je conseille, en tout premier lieu, d'inviter un expert en diversité des genres à venir expliquer les différences entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail : en quoi consistent-elles, quels sont les préjugés ? Ensuite, il faut procéder à une analyse : où se situent les hommes et les femmes dans notre entreprise ? Où perdons-nous des femmes ? À quel moment ? Et pour quelles raisons ? Vous disposerez ainsi d'une vue objective de la culture de votre entreprise. Tout cela devra alors être suivi d'un plan d'action concret assorti d'objectifs chiffrés. »



FRANS DE BIE
Président du Conseil d'Administration
Max Havelaar Belgique

QUI NE RISQUE RIEN N'A RIEN

« Les femmes sont aussi intelligentes, bosseuses et douées de concision que les hommes », nous dit Frans De Bie, président du conseil d'administration de Max Havelaar Belgique, la célèbre marque de commerce équitable. Et c'est un convaincu qui nous parle. « En 2011, nous avions besoin de renfort pour notre conseil d'administration et nous avons volontairement cherché des femmes. Le monde est ainsi fait qu'il y a autant d'hommes que de femmes, et cela contribue à respecter l'équilibre d'une entreprise. Au bout du compte, notre quête s'est avérée assez simple. Nous nous sommes adressés à Women on Board dont l'équipe comptait déjà près de 80 femmes. En fonction de nos critères, nous avons été mis en contact avec une dizaine de candidates. Et je peux vous assurer que le choix a été difficile parce que ces candidates étaient excellentes. » Le conseil d'administration a été renforcé par deux femmes, et six mois plus tard l'enthousiasme du président a encore grandi. « Ces femmes ont fait de l'excellent travail, et leur contribution a déjà débouché sur des actions positives concrètes pour notre organisation. Je dirais que les femmes qui siègent dans un conseil d'administration ne le font pas en dilettantes. Elles joignent véritablement le geste à la parole. »



← Beaucoup d'entreprises affirment valoriser la compétence et les résultats mais ne voient pas la culture masculine dominante qui règne en leur sein.

Des mentors dispensent aux femmes des conseils pratiques

En 2011-2012, GUBERNA, l'Institut des Administrateurs, a organisé un Mentoring Pilot Program en collaboration avec Women on Board. 21 femmes candidates à entrer dans un conseil d'administration, les « mentees », ont été associées à des mentors ayant une vaste expérience en la matière. Des rencontres ont régulièrement eu lieu dans le but d'échanger connaissances et expériences. Le fait que les mentors étaient principalement des hommes a été quelque peu critiqué. « Mais c'était un choix voulu », explique Abigail Levrau. « Comme les hommes disposent encore toujours d'un grand pouvoir de décision sur qui peut entrer au conseil d'administration et qu'ils ont tendance à chercher toujours au même endroit, c'est eux que vous devez convaincre. »

Bilan positif

Le programme pilote, qui a duré près de 14 mois, est maintenant terminé. « La réponse a été très positive. L'expérience s'est révélée enrichissante pour tous les participants et certains tandems resteront en contact à l'avenir. Nous sommes donc satisfaites, même s'il est encore trop tôt pour mesurer l'objectif final – une plus grande diversité dans les conseils d'administration. Mais, sur le plan de la sensibilisation, c'est d'ores et déjà une réussite : de nombreux mentors sont déjà passés à l'action au sein de leur réseau pour faire davantage connaître leurs mentees. »

Nouvelle édition

Le programme mentor joue les prolongations en 2013. Il sera probablement ouvert à d'autres catégories d'administrateurs potentiels : pas seulement les femmes, mais aussi les hommes et les générations plus jeunes (h/f).

© Photos : Corbis, iStockphoto

ING Entreprise (nl)
april-juni 2013

CORPORATE GOVERNANCE

DE JUISTE VROUW OP DE JUISTE PLAATS



Diversiteit stimuleert creativiteit en innovatie. Ook in raden van bestuur. Hoog tijd dus om eens van de gekende paden af te wijken, en te constateren dat 'de juiste man op de juiste plaats' even goed een vrouw kan zijn.

Te onthouden

- ✓ **Diversiteit** in de raad van bestuur zorgt voor betere besluitvorming.
- ✓ **Professionaliseer** uw zoektocht naar een geschikt profiel: organisaties als Women on Board en GUBERNA helpen u daarbij.
- ✓ **Evalueer** of binnen uw bedrijf de interne doorstroming van vrouwen optimaal verloopt.

De cijfers zijn niet indrukwekkend: in 2011 zetelde slechts 11% vrouwen in de Belgische raden van bestuur. Omdat de good governance-zelfregulering te traag verliep, kwam er op 14 september 2011 een Belgische wet die de zaken moet bespoedigen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn verplicht om tegen ten laatste 2017 (2019 voor kleinere ondernemingen) een derde van de zitjes in de raad van bestuur voor te behouden aan 'personen van het andere geslacht'.

DIVERSITEIT LEIDT TOT BETERE BEDRIJFSVOERING

"Er bestaat intussen voldoende onderzoek dat bewijst dat diversiteit in de raad van bestuur tot betere besluitvorming leidt", zegt dr. Abigail Levrau van GUBERNA, het Instituut voor Bestuurders. De Europese Commissie publiceerde zonet een rapport over de impact van vrouwen in de raden van bestuur en het topmanagement van bedrijven. Gender diversiteit leidt tot:

- Betere prestaties op organisatorisch en financieel vlak.
- Een betere weerspiegeling van de markt: globaal gezien zijn vrouwen verantwoordelijk voor 70% van de aankoopbeslissingen.
- Betere beslissingen, aangezien complementaire diversiteit leidt tot creativiteit en innovatie.
- Een uitstekende corporate governance en ethische standaarden.
- Een beter gebruik van beschikbaar talent, want 60% van de Europese universitaire afgestudeerden zijn vrouwen.

ING Entreprise (nl)
april-juni 2013

Quota: Noorwegen geeft het goede voorbeeld

België staat met zijn wettelijke quotumverplichting niet alleen. De laatste jaren namen ook Frankrijk, Italië, Nederland en Spanje al soortgelijke wetten aan. Ook de Europese Commissie aanvaardde een voorstel van commissaris Viviane Reding in die zin, al moet dat nu nog goedgekeurd worden door het Europees Parlement. Noorwegen speelde met haar quotumwetgeving een voortrekkersrol: het aantal vrouwen in de raad van bestuur steeg er van 6% in 2002 tot 40% vandaag.

Positief voor de economie

"Die instroom van vrouwen genereerde diversiteit op alle vlakken", zegt Isabella Lenarduzzi van JUMP. "De vrouwelijke bestuursleden zijn meestal beduidend jonger, hebben andere diploma's (zo zijn er meer juristen) en andere professionele ervaringen." Zowel voor- als tegenstanders van het quotum erkennen dat het uiteindelijke resultaat heel positief is voor de Noorse economie.

Indrukwekkende argumenten, niet? Hoe komt het dan dat bedrijven of organisaties zo weinig vrouwen in de hoogste rangen tellen – zowel op executive als bestuurlijk vlak?

HOEZO, U VINDT GEEN VROUWEN?

'We willen natuurlijk wel vrouwen in onze raad van bestuur, maar we vinden er geen' is een vaak gehoorde opmerking. Om dat excuus te ontkrachten, richtten eind 2009 vijf vrouwen met topfuncties in grote bedrijven de vzw Women on Board op. "We vroegen ons af hoe het kwam dat er zo weinig vrouwen in raden van bestuur zaten, en besloten om er iets aan te doen. We lanceerden Women on Board, onder andere met steun van de Belgische minister voor Gelijke Kansen. De bedoeling was een pool te creëren van bekwame en geïnteresseerde vrouwen", vertelt Emmanuèle Attout, een van de vijf initiatiefneemsters en partner bij PricewaterhouseCoopers. "We stelden een bekwaamheidsprofiel op en installeerden een onafhankelijke toelatingscommissie met mannen en vrouwen uit de academische wereld en de bedrijfswereld. Geïnteresseerde vrouwen kunnen met ons contact opnemen en ons hun motivatiebrief, cv en referenties bezorgen. Vervolgens beslist de commissie dan objectief of de vrouwen inderdaad over de vereiste competenties beschikken: een uitgebreide managementervaring, boekhoudkundige kennis, internationale ervaring, grondige kennis van een bepaalde industrie, hoge ethische standaarden, talenkennis enz. Na een jaar hadden we al 40 geschikte vrouwen in onze pool. Vandaag tellen we er ongeveer 125."

KIJK EENS BUITEN DE BEKENDE KRING

Ongeacht gender is een professionelere aanwervingsprocedure, waarbij buiten de bekende kennissenkring wordt gekeken, aan te raden. GUBERNA voert al jaren studies uit bij zowel beurs- als niet-beursgenoteerde ondernemingen. "Het is een bizarre constatering: iedereen is overtuigd van het belang van een professioneel selectieproces en past dat toe in alle lagen van het bedrijf. Overal dus, behalve op het niveau van de raad van bestuur. Daar speelt nog altijd de reflex van het zogenaamde 'old boys network' en beperkt de zoektocht zich tot vertrouwde namen en gezichten. Dat kan dus beter. De eerste vraag die een raad van bestuur zich zou moeten stellen is: welke competenties hebben we nodig? Welk profiel is complementair met de medebestuurders, de waarden en de cultuur van het bedrijf? Wie past daarin? Als je die zoektocht wil professionaliseren moet je dus ook buiten het eigen, gekende netwerk kijken. Die mogelijke pistes bestaan vandaag: headhunters, initiatieven zoals Women on Board. Ook binnen ons eigen netwerk, dat maar liefst 1.600 leden telt, maken we vacatures kenbaar. We raden bedrijven aan om daar gebruik van te maken", zegt dr. Abigail Levrau.

Meer info?

Women on board:
www.womenonboard.be

Guberna:
www.guberna.be

Jump Forum:
www.jump.eu.com



EMMANUÈLE ATTOUT
Stichter
Women on Board



DR. ABIGAIL LEVREAU
Doctor Assistant
Guberna



ISABELLA LENARDUZZI
Stichter
JUMP

ZORG VOOR EEN GOEDE INTERNE DOORSTROMING

Hoewel de versterkte aanwezigheid in raden van bestuur symbolisch belangrijk is, blijft de vraag: hoe komt het dat slechts zo weinig vrouwen intern op topposities zitten? In België bekleedt, afhankelijk van de studie, slechts 6 tot 11% vrouwen een directeursfunctie. "De oorzaken zijn complex", vertelt Isabella Lenarduzzi van JUMP, een Europese organisatie die bedrijven begeleidt bij een evenwichtig management en vrouwen praktische carrière-tools aanbiedt. "Er is hier zelfs geen sprake van een glazen plafond: men verliest vrouwen op alle niveaus. Veel bedrijven zeggen wel dat ze alleen maar bevoegdheid en resultaten waarderen, maar zijn eigenlijk blind voor de dominante mannelijke cultuur die er heerst. Niet zo slim, want menselijk kapitaal is vandaag veel belangrijker voor succes dan financieel kapitaal." Wat kan een bedrijf doen om de diversiteit en interne doorstroming – de zogenaamde pipeline – te bevorderen? "Als eerste stap raad ik aan om een expert in gender diversiteit uit te nodigen die komt praten over de verschillen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer: wat houdt dat in,

ING Entreprise (nl)
april-juni 2013

wat zijn onze vooroordelen? Vervolgens zou er een analyse moeten gebeuren: waar bevinden zich de mannen en vrouwen in ons bedrijf? Waar verliezen we vrouwen? Op welk moment? En wat zijn de redenen? Zo krijg je een objectief inzicht in de bedrijfscultuur. Wat er dan zeker moet op volgen is een concreet actieplan met becijferde doelstellingen."

WIE WAAGT, DIE WINT

"Vrouwen zijn even slim, ijverig en ter zake als mannen kunnen zijn", zegt Frans De Bie. De voorzitter van de raad van bestuur van Max Havelaar België, het bekende fairtrade-merk, hoeft niet overtuigd te worden. "In 2011 zochten we versterking voor onze raad van bestuur en gingen we bewust op zoek naar vrouwen. De wereld is zo gemaakt



FRANS DE BIE
Voorzitter van de Raad van Bestuur Max Havelaar België

dat er evenveel mannen als vrouwen zijn, het is ook voor een bedrijf gezond om dat evenwicht te hanteren. Onze zoektocht bleek uiteindelijk redelijk eenvoudig. We kwamen terecht bij Women on Board, waar toen al een tachtigtal vrouwen in de pool zaten. Op basis van onze wensen werden we in contact gebracht met een tiental kandidaten. Ik kan u zeggen: het werd een moeilijke keuze omdat er zoveel uitmuntende dames tussen zaten." De raad van bestuur werd versterkt met twee vrouwen, en een half jaar later is het enthousiasme van de voorzitter nog gegroeid. "Die dames leveren schitterend werk, en hun bijdrage resulteerde al in concrete, positieve acties voor onze organisatie. Om maar te zeggen: vrouwen die in een raad van bestuur zetelen, doen dat niet zomaar. Ze voegen echt de daad bij het woord."



←Veel ondernemingen benadrukken dat ze competenties en resultaten valoriseren, maar blijven blind voor hun dominante mannelijke bedrijfscultuur.

Mentoren geven vrouwen praktisch advies

In 2011-2012 organiseerde GUBERNA, het Instituut voor Bestuurders, in samenwerking met Women on Board een Mentoring Pilot Program. 21 vrouwelijke kandidaat-bestuursleden, de 'mentees', werden gekoppeld aan mentoren met een uitgebreide bestuurservaring. Op gereGelde tijdstippen vonden er ontmoetingen plaats om kennis en ervaringen uit te wisselen. Het feit dat de mentoren vooral mannen waren, kreeg een beetje kritiek. "Maar dat was onze bewuste keuze", zegt dr. Abigail Levrau. "Aangezien mannen nog altijd veel beslissingsmacht hebben over wie in de raad van bestuur mag zetelen en ze de neiging vertonen om altijd in dezelfde richting te kijken voor recrutering, zijn zij het net die je moet overtuigen."

Positieve balans

Het pilootprogramma, dat ongeveer 14 maanden duurde, is nu achter de rug. "De respons was heel positief. Het is voor alle deelnemers een verrijkende ervaring geweest en sommige tandems zullen zeker ook in de toekomst contact blijven houden. We zijn dus tevreden, al is het nog te vroeg om het uiteindelijke doel – meer diversiteit in de raden van bestuur – te kunnen meten. Maar de sensibilisering is alvast gestart en heeft intussen de nodige vruchten geworpen: vele mentoren hebben al actie ondernomen binnen hun netwerk om hun mentees bekender te maken."

Nieuwe editie

Het mentorprogramma krijgt een vervolg in 2013. Al wordt het dan waarschijnlijk ook opengesteld voor andere categorieën van potentiële bestuurders: niet alleen vrouwen, maar ook mannen en jongere generaties (m/v).

© Fotolia, Corbis, iStockphoto

La Libre
avril 2013

Une double carrière ?

▸ Dans un couple, chacun peut faire carrière. Et s'épanouir. En trouvant des solutions en commun.

▸ Le soutien de l'homme est indispensable.

Eclairage **Solange Berger**

Quelle alliance entre hommes et femmes pour plus d'égalité et de performance ?, tel est le thème choisi cette année pour la 7e édition du Forum Jump qui se tiendra ce 25 avril [1]. Jump a pour objectifs d'aider les femmes à réaliser leurs projets professionnels et d'accompagner les entreprises dans la valorisation des carrières des femmes.

Pour réussir, pour arriver à plus d'égalité, les femmes ont-elles besoin du soutien des hommes ? C'est certain, confirment deux des intervenants au Forum, Sandrine Meyfret et Patric Jean.

"*Nous vivons une véritable révolution*", note Sandrine Meyfret, auteur de l'ouvrage "Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?", basé sur une étude qualitative menée auprès de dix couples où l'homme et la femme font carrière. "*Il s'agit ici de carrière et pas seulement de travail ou de salaire*", précise Sandrine Meyfret. "*Longtemps, le salaire de la femme a été un salaire d'ajustement. Aujourd'hui, ce n'est plus toujours le cas. De plus en plus de femmes veulent faire une réelle carrière.*" Et là le rôle du mari est essentiel. "*Dès le début de leur relation, ils ont abordé la question de leur carrière respective. Sans vraiment en prendre conscience, ils ont construit une manière de se comporter dans leur couple et avec leurs enfants. Ils ont en fait bâti quelque chose qui n'existait pas. Ils n'avaient pas de modèle à leur disposition. Ils ont construit un modèle différent de celui des autres couples*", précise Sandrine Meyfret qui donne un exemple : "*Ils organisent leur agenda professionnel en fonction de l'agenda professionnel de l'autre et des contraintes familiales. Un mari qui a une femme à la maison ne fonctionne pas comme cela. Ici, la carrière devient une histoire de couple. Les hommes sont aussi plus concernés par ce qui se passe à la maison. Ce projet se construit à deux. Une femme qui fait carrière parvient à le faire parce que son mari la soutient*".

Le rôle de l'entreprise est aussi important. "*Cette évolution change la façon dont on perçoit les carrières dans l'entreprise. La carrière n'est plus vue comme linéaire. A un moment dans la vie du couple, l'un a besoin d'accélérer, l'autre freine alors. Et vice versa. Cela a des implications en termes de gestion de carrière, gestion de présence, mobilité, flexibilité,...*"



Cette évolution change profondément les codes de la société. "*Une grande révolution est en cours. On change un modèle de société qui est millénaire. Cela ne se fait pas en 30 ans*", note Sandrine Meyfret, qui remarque aussi que "*certains ne veulent pas changer*".

C'est l'un des constats que fait Patric Jean, dans son film "La domination masculine", sorti en 2009 au cinéma. Le film parle du continuum de la domination masculine. "*On va de petites choses qui semblent sans conséquence, comme le choix d'un jouet pour un enfant, vers la plus terrible des violences faites aux femmes, en passant par l'inégalité salariale, le manque de représentation féminine en politique,...*", note Patric jean. "*Tout se tient en fait. On formate l'enfant à être un dominant ou une dominée. On reproduit des schémas qui mènent nécessairement à la domination de l'homme.*"

Cette domination de l'homme viendrait en fait d'une mauvaise interprétation de notre biologie. "*Quand les hommes ont compris que c'est la femme qui portait les enfants, ils se sont étonnés de ce que les femmes puissent donner vie autant à des garçons qu'à des filles. Ils en ont conclu que c'était l'homme qui possédait le "souffle" et que la femme n'était qu'un réceptacle. On a cru cela jusqu'au 18e siècle, époque de la découverte des gamètes. A ce moment-là, on aurait pu dire qu'il fallait changer les choses et repartir sur d'autres bases car la construction du monde s'était basée sur une erreur. Mais non, ce ne fut pas le cas. Tout simplement parce que l'homme n'a pas voulu se défaire de sa domination*", raconte Patric Jean, qui travaille actuellement sur un spectacle qui se donnera à Bruxelles [2].

Cette domination se retrouve-t-elle dans la nature ? "*Nous sommes très différents des animaux sinon nous n'aurions pas pu construire une telle civilisation*", note le réalisateur. "*De toute façon, aucun mâle ne tue sa femelle. L'homme est le seul à le faire. Ce comportement violent n'est pas biologique. L'homme pense qu'il a le droit de tuer sa femme.*"

Des changements, il y en a eu cependant au cours du temps. Certains positifs. "*Depuis deux trois ans, on note un discours plus égalitaire. Il y a une vraie prise de conscience*", constate Patric jean. "*Mais dans certains domaines, on stagne, comme le principe de l'égalité des salaires, la violence conjugale, la répartition des tâches domestiques,... Il est très difficile de faire changer les mentalités collectives. Les freins sont nombreux, tant du côté du dominant que du dominé. De la dominée aussi car la plupart des femmes ne se posent pas la question parce que cela a toujours comme cela.*"

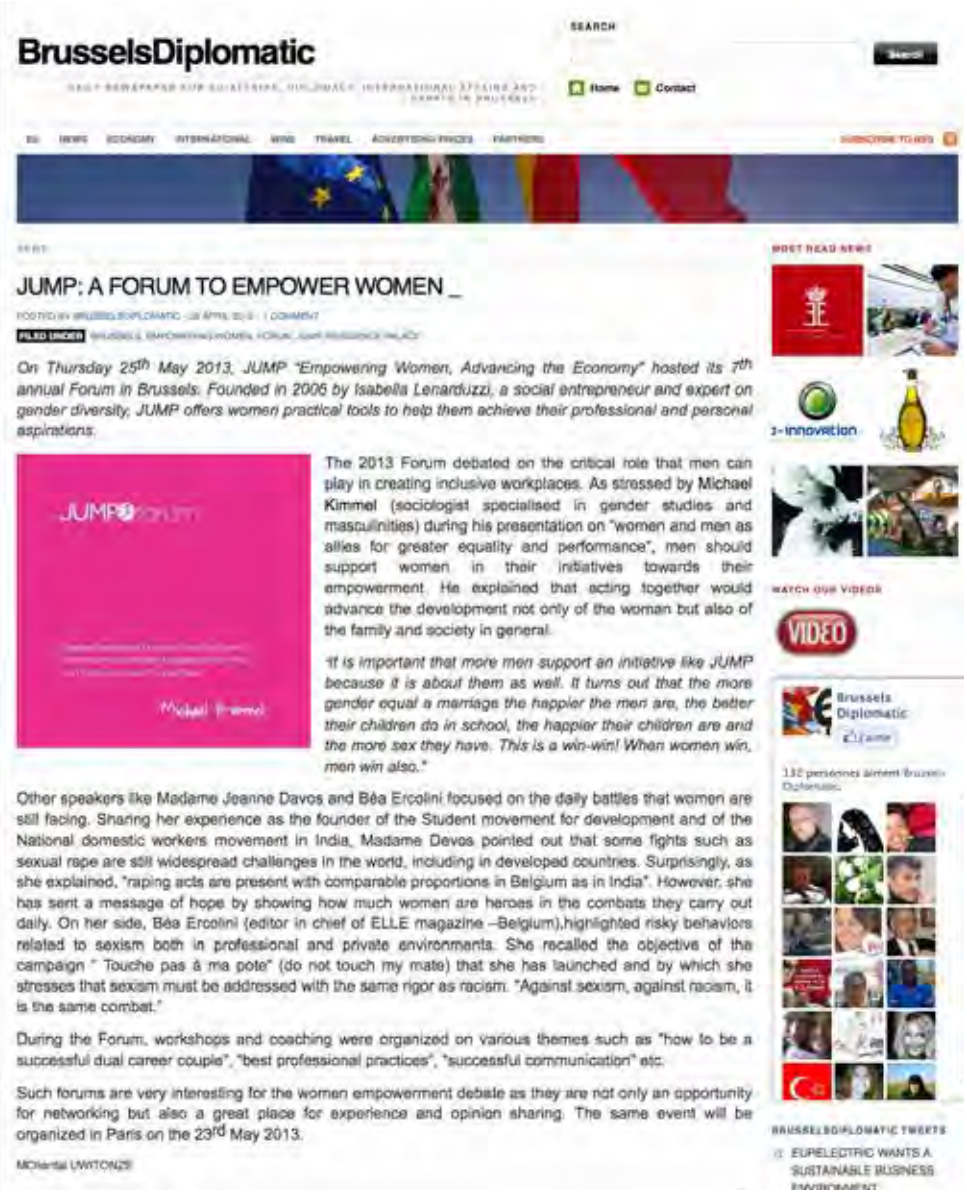
Et puis certains changements sont aussi négatifs. Notamment l'émergence de ces mouvements d'hommes qui veulent un retour en arrière, les "masculinistes". Le film évoque ainsi la situation au Québec. "*Les choses ont évolué très vite là-bas en matière égalité homme-femme. Ce qui a conduit à un mouvement d'hommes, qu'on retrouve chez nous aussi mais de manière plus récente, qui n'acceptent pas cette égalité et veulent un retour en arrière. Ils s'organisent politiquement et invoquent des thématiques tels que le combat des pères pour leur enfant. Mais cela cache en fait un retour à un couple plus "orthodoxe", à l'ancienne. Ils estiment, par exemple, que la violence intrafamiliale doit rester une affaire de famille et non être celle de la justice.*"

Ces hommes développent aussi le concept d'"aliénation parentale". "*Ils estiment que quand un couple se sépare, la mère fait tout pour monter les enfants contre leur père. Si les enfants se déclarent victimes d'attouchements de la part de leur père, les hommes prétendent que c'est faux et qu'il s'agit d'une conséquence de la manipulation par la mère. Ce syndrome est purement fantasmatique.*"

Patric Jean prône la différence. "*Chacun a des compétences différentes. Pourquoi organiser la société en deux groupes comme on l'a toujours fait? Ce n'est pas juste. Il faut cesser de classer l'humanité entre hommes et femmes et désormais faire la différence entre les individus sur base de la particularité de chacun, de sa personnalité et non de son genre. Il est temps que les êtres humains puissent être ce qu'ils veulent eux-mêmes être.*"

→ *(1) www.forumjump.be*
→ *(2) "Hors-champ" se jouera au Théâtre National du 24 avril au 8 mai 2013.*

BrusselsDiplomatic
avril 2013



BrusselsDiplomatic

SEARCH

Home Contact

JUMP: A FORUM TO EMPOWER WOMEN _

On Thursday 25th May 2013, JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy" hosted its 7th annual Forum in Brussels. Founded in 2006 by Isabella Lenarduzzi, a social entrepreneur and expert on gender diversity, JUMP offers women practical tools to help them achieve their professional and personal aspirations.

The 2013 Forum debated on the critical role that men can play in creating inclusive workplaces. As stressed by Michael Kimmel (sociologist specialised in gender studies and masculinities) during his presentation on "women and men as allies for greater equality and performance", men should support women in their initiatives towards their empowerment. He explained that acting together would advance the development not only of the woman but also of the family and society in general.

"It is important that more men support an initiative like JUMP because it is about them as well. It turns out that the more gender equal a marriage the happier the men are, the better their children do in school, the happier their children are and the more sex they have. This is a win-win! When women win, men win also."

Other speakers like Madame Jeanne Davos and Béa Ercolini focused on the daily battles that women are still facing. Sharing her experience as the founder of the Student movement for development and of the National domestic workers movement in India, Madame Devos pointed out that some fights such as sexual rape are still widespread challenges in the world, including in developed countries. Surprisingly, as she explained, "raping acts are present with comparable proportions in Belgium as in India". However, she has sent a message of hope by showing how much women are heroes in the combats they carry out daily. On her side, Béa Ercolini (editor in chief of ELLE magazine –Belgium),highlighted risky behaviors related to sexism both in professional and private environments. She recalled the objective of the campaign " Touche pas à ma pote" (do not touch my mate) that she has launched and by which she stresses that sexism must be addressed with the same rigor as racism. "Against sexism, against racism, it is the same combat."

During the Forum, workshops and coaching were organized on various themes such as "how to be a successful dual career couple", "best professional practices", "successful communication" etc.

Such forums are very interesting for the women empowerment debate as they are not only an opportunity for networking but also a great place for experience and opinion sharing. The same event will be organized in Paris on the 23rd May 2013.

MOhantal UWITONZE

MOST READ NEWS

WATCH OUR VIDEOS

VIDEO

Brussels Diplomatic

BRUSSELSDIPLOMATIC TWEETS

EUPELECTRIC WANTS A SUSTAINABLE BUSINESS

Réseau FAR
16.04.13



f.a.r.

Restez informés !

Rejoignez-nous !

ENTREPRISE CARRIÈRE RÉSEAU F.A.R. PORTRAITS AGENDA NEWS CONTACT

Isabella Lenarduzzi

Derniers articles Archives

Isabella, quels sont les objectifs de "Jump" après 5 ans d'existence ?

Est-il encore nécessaire en 2012 de réaliser des actions pour l'égalité professionnelle ?

Ne vous taxe-t-on pas souvent de féministe ?

www.jump.eu.com

Copyright 2012-2013 Réseau F.A.R.
Tous droits réservés. Vie privée
Création site Internet par Synchrone

Elle Belgique
01.05.13



Isabella Lenarduzzi, directrice du forum Jump !

C'EST DIT DANS ELLE

« UN SCANDALE, LES QUOTAS ? »

Il y a 18 mois, la Chambre des députés a voté l'obligation pour les sociétés cotées en bourse de passer en six ans de 7 % à 30 % de femmes au sein des conseils d'administration. Aujourd'hui, on en est à 12 %. Pourquoi cette loi est-elle fondamentale pour notre économie ? La réponse d'Isabella Lenarduzzi, directrice du forum Jump !

« Le World Economic Forum publie chaque année son rapport sur l'égalité. La Belgique est 33e. Mais pour la participation des femmes dans l'économie, elle dégringole à la 65e place... Le seul paramètre qui nous empêche de terminer bon dernier, c'est le taux de participation des femmes en politique. Quoi d'étonnant ? N'est-ce pas la seule fonction pour laquelle la parité (au sein des listes électorales) est une obligation légale ? 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 % ont des fonctions de top management et 2 % sont PDG ! L'inégalité a un impact négatif sur les performances des entreprises, mais aussi sur la croissance 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 %, soit 5 000 € par personne par an. L'économiste Michael Lewis déclare que la mesure la plus simple pour éviter une nouvelle crise financière serait d'avoir 50 % de femmes dans les fonctions d'investisseurs à risques. C'est la fameuse blague qui dit que si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la faillite aurait été évitée. Aucune avancée en matière d'égalité ne s'est faite sans législation accompagnée de sanctions. Ce ne sont pas les quotas qui sont un scandale, mais les 12 % de femmes dans les CA et l'incapacité des humains à changer leurs habitudes sans y être obligés. »

Le forum Jump ! se tient les 25 et 26 avril à Bruxelles. www.forumjump.be



RTL.be pour elle
10.05.13



RTL.be pour elle

MA MAISON | MA TABLE | MON BIEN-ÊTRE | MA MODE

PANTENE SWISSSHGIRL 2013 | LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES | C'EST LA SAISON ...

La fête des mères est-elle vraiment la fête des femmes ?

Isabelle Lenarduzzi

"L'égalité des sexes se joue dans le rôle que l'on donne à la maternité" voilà ce qu'Elisabeth Badinter disait lors de la sortie de son dernier livre "Le conflit" il y a déjà trois ans. Badinter y va fort en affirmant que les machistes ont réussi à maintenir la domination des femmes en leur inculquant la toute-puissance de la culpabilité liée à la maternité. Elle parle de "servitude volontaire" remplaçant la place de l'homme comme dominant dans la famille par celle de l'enfant.

Il est vrai que c'est surtout sur les mères que s'exerce la dictature de la perfection soi-disant nécessaire pour donner toutes les chances à notre enfant. Cela commence dès l'annonce de la grossesse ... plus question de fumer, de boire, de "trop" travailler, ... car c'est la santé de l'enfant qui en dépend. Ensuite il faut accoucher "naturellement" pour ne pas perturber le nouveau-né, puis l'allaiter le plus longtemps possible, lui concocter des petits plats bio, le nourrir à la demande, être attentive à ses besoins (ses désirs aussi ?), l'éveiller, le socialiser, l'accompagner dans son développement intellectuel, physique et émotionnel ... bref s'oublier comme individue mais aussi comme couple. Je trouve cette réflexion peut-être trop forte et dénuée de nuance mais extrêmement inspirante (comme toujours avec Elisabeth Badinter dont les positions nous obligent à nous remettre en question).

Est-ce que notre identité de femme passe par le statut de mère ? On serait tenté de l'affirmer au vu des réactions négatives que doivent subir celles qui décident de ne pas enfanter ou de la compassion accordée à celles qui ne le peuvent pas ! Depuis qu'on peut la choisir, la maternité apparaît comme le St Graal. L'étape ultime et nécessaire pour se réaliser. Le chef d'oeuvre de toute une vie. Mais si on y regarde de plus près on constate que c'est dans les pays où la maternité a le plus de valeur et de contraintes qu'il y a aussi les taux de [illegible] Si l'on prend l'exemple de l'Allemagne, de l'Italie et du Japon, 3 pays où l'on met les mères sur un piédestal, où les services de l'Etat à la petit enfance sont quasi inexistants car la société considère que c'est un cavoir maternel, où les rôles parentaux sont complètement déséquilibrés, et où pour être une bonne mère il faut exercer cette fonction à plein temps, ... on constate que les femmes se consacrent d'abord à leur éducation, ensuite à leur carrière, et seulement le plus tard possible à la maternité. En général elles ne feront d'ailleurs qu'un seul enfant. Ces sociétés se retrouvent donc avec un taux d'activité des femmes très bas puisqu'elles quittent leur emploi ou diminuent fortement le nombre d'heures prestées mais aussi un très faible taux de natalité. Comme si les femmes disaient "puisque devenir mère me demande tellement de sacrifice et d'abnégation, je ne ferai qu'un seul enfant et je ne ferai que ça !" ?

La mère sacrificielle et l'enfant-roi qui va de pair, est néfaste autant pour l'épanouissement personnel, le bonheur du couple, que pour l'économie et le bien-être collectif. La maternité est une partie de notre identité si on la choisit. Elle n'en n'est pas le socle. L'infertilité n'est pas l'échec de la féminité. Il est tout à fait possible de se réaliser sans être mère. Je dirais même qu'il est souhaitable que chaque [illegible] pour qu'elle puisse donner le meilleur d'elle-même en tant que mère. Les remèdes ? D'abord [illegible] pour donner une importance équivalente au père et à la mère. Il faut arrêter d'attendre que ce soit la mère qui assume les ¾ du travail parental. Il faut sortir des stéréotypes pour responsabiliser les pères et libérer les mères. Ensuite il faut sortir du culte de la perfection maternelle. Nous sommes de bonnes mères parce que nous sommes imparfaites ... pas bonne cuisinière ou pas "assez" présente ou trop "stressée" ou quoi que ce soit de trop ou de pas assez par rapport à tout ce qui est demandé par les pédopsychiatres et la plupart des médias féminins. En acceptant notre imperfection c'est un merveilleux cadeau que l'on fait à nos enfants ... on tend à les accepter comme ils sont aussi !

Isabelle Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP *"Empowering Women Advancing the Economy"*
www.jump.eu.com

ACTUS RELATIVES

- Les cadres intermédiaires souffrent plus du stress !
- Parce que nous le valons bien
- Ma déclaration de guerre au sexisme ordinaire
- L'open space rend les salariés malades

DERNIÈRES ACTUS

- Fast-food : l'eau des toilettes est plus propre que les glaçons
- Verrues : comment les éviter ?
- Bangladesh : des centaines de malades dans une usine textile
- Cancer du pancréas : un nouveau diagnostic
- 14h55: le moment le moins productif de la journée!
- Cholestérol : le régime nordique le fait baisser

Plus d'actu Mon bien-être

TOUT S'EXPLIQUE

DÉCOUVREZ LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES !

HORECASHOP.net

Last minutes incroyables!

RTL.be pour elle
17.05.13



RTL.be pour elle

MA MAISON | MA TABLE | MON BIEN-ÊTRE | MA MODE

PANTENE SWISSSHOPIRL 2013 | LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES | C'EST LA SAISON ...

Parce que nous le valons bien

Isabella Lenarduzzi

J'ai eu le plaisir de témoigner à l'événement organisé par L'Oréal pour les 40 ans du slogan "Parce ce que je le vaux bien".

Je ne suis pas certaine qu'au début, L'Oréal ait perçu correctement l'impact de ce message. Ils l'ont probablement considéré idéal pour amener les femmes à acheter un produit plus cher que les autres. Mais la jeune publicitaire qui l'a proposé avait déjà bien compris : les femmes manquent de confiance en elles. A l'occasion de cet anniversaire j'ai raconté que moi aussi j'avais mis des années avant de comprendre que nos obstacles les plus importants se trouvaient à l'intérieur de nous-mêmes. C'est d'ailleurs après avoir vécu quelques années où je me suis vraiment manqués de respect, que j'ai décidé de créer JUMP.

On croit toujours que les femmes parfaites n'ont aucune raison de ne pas s'aimer. Et pourtant ... Il y a 5 ans, j'ai eu le grand plaisir d'entendre Jane Fonda parler de sa vie et d'ensuite la rencontrer. Elle a commencé son livre "My life so far" juste avant d'atteindre ses 60 ans et a mis près de 5 ans pour l'écrire. Elle a maintenant 74 ans et déclare que ce livre lui a appris à s'aimer pour qui elle est totalement et à se respecter enfin. *"For the first time, I owned who I was"*. C'est alors qu'elle a choisit de quitter son troisième mari Ted Turner car il n'était pas capable de l'aimer pour qui elle est vraiment et donc de partager une vraie et profonde intimité. Elle s'est rendue compte que jusque là elle avait été victime de l'image qu'elle voulait donner d'elle-même pour se faire aimer. Cela la amené à accepter des tas de choses ... des pratiques sexuelles, des choix de films, des amis, jusqu'à la nécessité de cacher l'écriture de son livre à son dernier mari.

Jane Fonda parle magnifiquement bien du terrorisme de la perfection et de toutes ses conséquences de violence que les femmes s'infligent jusqu'à en être malades. Si une femme aussi belle, célèbre et riche que Jane Fonda est également victime de cette recherche effrénée d'approbation et d'affection, qu'en est-il de toutes les autres qui sont moins bien nées ? Son histoire nous fait prendre conscience que notre vraie liberté est tapie au fond de nous et que nous ne devons pas attendre plus longtemps pour pouvoir vivre pleinement qui nous sommes !

C'est en vivant en Italie du sud, une partie du monde encore très machiste, que j'ai compris l'origine de ce désamour qu'ont les femmes pour elles-mêmes. J'ai vu qu'une femme n'était rien sans être la mère, l'épouse ou la fille d'un homme. Elles se déchiraient d'ailleurs entre elles pour obtenir un statut en mettant le grappin sur un homme *"qui compte"*. J'ai compris que pour nous dominer de la sorte, au début du patriarcat, les hommes avaient dû éliminer toute la confiance en soi des femmes. Cela a duré des millénaires. Nous sommes en train de réapprendre à nous aimer et à nous respecter mais c'est un long chemin. Nous devrions être toutes conscientes de ce qui se joue en nous et être fières à chaque fois que nous nous autorisons à faire des choix qui nous conviennent plutôt que ceux qui sont attendus par les autres.

En ce qui me concerne, c'est par les autres femmes que j'ai regagné en confiance. C'est grâce à celles qui avaient fait plus de chemin vers l'amour d'elles-mêmes et vers la célébration de leur féminité, que je me suis construite en tant que femme. C'est un cadeau que l'on se transmet de femme à femme. C'est ce que fait Jane Fonda depuis l'écriture de son livre. C'est ce que JUMP tente de faire aussi. Comprenez-moi bien : ce n'est pas contre les hommes que les femmes se reconstruisent. Ça se passe surtout entre femmes pour que chacune devienne plus libre et plus forte pour être plus aimante et solidaire.

Depuis des millénaires les femmes n'ont jamais eu autant cette possibilité de s'aimer pour ce qu'elles sont vraiment. Alors maintenant c'est à chacune d'entre nous de donner le meilleur de soi pour transformer le monde.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP *"Empowering Women Advancing the Economy"*
www.jump-inv.com/

ACTUS RELATIVES

- La fête des mères est-elle vraiment la fête des femmes ?
- Pour émanciper les femmes, la Suède incite les pères à être à la maison
- Sheryl Sandberg pour que les femmes montrent leurs émotions au travail
- Brésil: parce que les femmes noires de Rio le valent bien

DERNIÈRES ACTUS

- NEWS: Fast-food : l'eau des toilettes est plus propre que les glaçons
- SANTÉ: Verrues : comment les éviter ?
- SANTÉ: Bangladesh : des centaines de malades dans une usine textile
- SANTÉ: Cancer du pancréas : un nouveau diagnostic
- TRAVAIL: 14h55: le moment le moins productif de la journée!
- MINCEUR: Cholestérol : le régime nordique le fait baisser

Plus d'actu Mon bien-être

RÉSERVEZ VOS PLACES

DÉCOUVREZ LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES !

HORECASHOP.NET

Rtl.be
17.05.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
17.05.2013 Circulation: 43154 67ddc5
Page: 0

Parce que nous le valons bien





J'ai eu le plaisir de témoigner à l'événement organisé par L'Oréal pour les 40 ans du slogan "Parce ce que je le vaux bien".

Je ne suis pas certaine qu'au début, L'Oréal ait perçu correctement l'impact de ce message. Ils l'ont probablement considéré idéal pour amener les femmes à acheter un produit plus cher que les autres. Mais la jeune publicitaire qui l'a proposé avait déjà bien compris : les femmes manquent de confiance en elles. A l'occasion de cet anniversaire j'ai raconté que moi aussi j'avais mis des années avant de comprendre que nos obstacles les plus importants se trouvaient à l'intérieur de nous-mêmes. C'est d'ailleurs après avoir vécu quelques années où je me suis vraiment manquée de respect, que j'ai décidé de créer JUMP.

On croit toujours que les femmes parfaites n'ont aucune raison de ne pas s'aimer. Et pourtant ... Il y a 5 ans, j'ai eu le grand plaisir d'entendre Jane Fonda parler de sa vie et d'ensuite la rencontrer. Elle a commencé son livre "My life so far" juste avant d'atteindre ses 60 ans et a mis près de 5 ans pour l'écrire. Elle a maintenant 74 ans et déclare que ce livre lui a appris à s'aimer pour qui elle est totalement et à se respecter enfin "For the first time, I owned who I was". C'est alors qu'elle a choisit de quitter son troisième mari Ted Turner car il n'était pas capable de l'aimer pour qui elle est vraiment et donc de partager une vraie et profonde intimité. Elle s'est rendue compte que jusque là elle avait été victime de l'image qu'elle voulait donner d'elle-même pour se faire aimer. Cela la amené à accepter des tas de choses ... des pratiques sexuelles, des choix de films, des amis, jusqu'à la nécessité de cacher l'écriture de son livre à son dernier mari.

Jane Fonda parle magnifiquement bien du terrorisme de la perfection et de toutes ses conséquences de violence que les femmes s'infligent jusqu'à en être malades. Si une femme aussi belle, célèbre et riche que Jane Fonda est également victime de cette recherche effrénée d'approbation et d'affection, qu'en est-t-il de toutes les autres

©Auxipress

Rtl.be
17.05.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
17.05.2013

qui sont moins bien nées ? Son histoire nous fait prendre conscience que notre vraie liberté est tapie au fond de nous et que nous ne devons pas attendre plus longtemps pour pouvoir vivre pleinement qui nous sommes !

C'est en vivant en Italie du sud, une partie du monde encore très machiste, que j'ai compris l'origine de ce désamour qu'ont les femmes pour elles-mêmes. J'ai vu qu'une femme n'était rien sans être la mère, l'épouse ou la fille d'un homme. Elles se déchiraient d'ailleurs entre elles pour obtenir un statut en mettant le grappin sur un homme "qui compte". J'ai compris que pour nous dominer de la sorte, au début du patriarcat, les hommes avaient dû éliminer toute la confiance en soi des femmes. Cela a duré des millénaires. Nous sommes en train de réapprendre à nous aimer et à nous respecter mais c'est un long chemin. Nous devrions être toutes conscientes de ce qui se joue en nous et être fières à chaque fois que nous nous autorisons à faire des choix qui nous conviennent plutôt que ceux qui sont attendus par les autres.

En ce qui me concerne, c'est par les autres femmes que j'ai regagné en confiance. C'est grâce à celles qui avaient fait plus de chemin vers l'amour d'elles-mêmes et vers la célébration de leur féminité, que je me suis construite en tant que femme. C'est un cadeau que l'on se transmet de femme à femme. C'est ce que fait Jane Fonda depuis l'écriture de son livre. C'est ce que JUMP tente de faire aussi. Comprenez-moi bien : ce n'est pas contre les hommes que les femmes se reconstruisent. Ça se passe surtout entre femmes pour que chacune devienne plus libre et plus forte pour être plus aimante et solidaire.

Depuis des millénaires les femmes n'ont jamais eu autant cette possibilité de s'aimer pour ce qu'elles sont vraiment. Alors maintenant c'est à chacune d'entre nous de donner le meilleur de soi pour transformer le monde.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"
www.jump.eu.com

©Auxipress

Rtl.be
24.05.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
24.05.2013 Circulation: 43154 6845ea
Page: 0

Ma déclaration de guerre au sexisme ordinaire



Ce qui s'est passé dans une chambre d'hôtel à NY a permis enfin à la société européenne de prendre conscience des comportements inacceptables à l'encontre des femmes. Ces mots ou ces actes tentent de décrédibiliser ou de délégitimer les femmes en les ramenant à leur statut d'objet sexuel, à leur place "naturelle" et à leur incompétence.

Ces "petites phrases" sont le résultat d'une culture millénaire de domination et de catégorisation entre les "putes" et les "saintes". Moi aussi j'ai été élevée dans cette culture et pour me faire accepter dans un monde d'hommes (entreprise, politique et université), j'ai tout naturellement repris ces clichés à mon compte en riant de leurs blagues, voir même en surenchérissant leurs insultes. Je n'avais pas conscience qu'en faisant de la sorte, je me tirais du mal toute seule. En participant à cette pratique on maltraite la féminité, on s'oblige à entrer dans les catégories "baisable" ou "mal baisée" au lieu de participer à un nouveau modèle de relations entre hommes et femmes et à déconstruire les stéréotypes pour être enfin plus libre de nos choix. Je revendique aussi que j'aime la séduction. J'aime être séduite et j'aime séduire.

Je refuse d'agir différemment pour éviter les quiproquos. Je refuse de faire l'impasse sur la légèreté et le plaisir que m'apportent les jeux de séduction. L'Europe doit trouver une troisième voie entre le puritanisme et peur du procès en harcèlement vécut aux Etats-Unis et les remarques sexistes d'un Berlusconi qui sont banalisées et tolérées par une grande majorité. Cette voie du milieu doit pouvoir, en même temps, allier légèreté et respect. Il faut – simplement – que toutes nos relations humaines soient guidées par un sentiment profond d'égalité.

Je déclare donc dès à partir de ce moment, je ne laisserai plus un des dirigeants d'une organisation patronale déclarer "elle a certainement ses règles" à chaque fois qu'une femme se permet de questionner ses décisions. Je n'accepterai plus d'entendre "c'est normal qu'elles ne sachent pas travailler ensemble, ce sont des femmes", "d'accord pour avoir des femmes dirigeantes mais il faut qu'elles soient compétentes", ou comme lors d'un dîner de gala auquel mon ex associé m'a présenté à un CEO très réputé, celui-ci a dit 4 phrases en commençant à parler de mes seins, des relations sexuelles que nous avions certainement eues mon associé et moi, et deux autres abominations de cet acabit. Sachez, que désormais il va vous falloir essuyer ma colère. Il m'aura fallu du temps mais j'ai enfin compris que le respect n'est pas sujet à humour. Faudra-t-il passer par une loi anti sexisme comme on a une loi anti racisme? Probablement et malheureusement.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"

©Auxipress

RTL.be pour elle
24.05.13



RTL.be pour elle

MA MAISON | MA TABLE | MON BIEN-ÊTRE | MA MODE

PANTENE SWISSSHGIRL 2013 | LA FRAISE, LA REINE DES FRUITS ROUGES | C'EST LA SAISON ...

Ma déclaration de guerre au sexisme ordinaire

Isabella Lenarduzzi

Ce qui s'est passé dans une chambre d'hôtel à NY a permis enfin à la société européenne de prendre conscience des comportements inacceptables à l'encontre des femmes. Ces mots ou ces actes tentent de décrédibiliser ou de délégitimer les femmes en les ramenant à leur statut d'objet sexuel, à leur place "naturelle" et à leur incompétence.

Ces "petites phrases" sont le résultat d'une culture millénaire de domination et de catégorisation entre les "putes" et les "saintes". Moi aussi j'ai été élevée dans cette culture et pour me faire accepter dans un monde d'hommes (entreprise, politique et université), j'ai tout naturellement repris ces clichés à mon compte en riant de leurs blagues, voir même en surenchérissant leurs insultes. Je n'avais pas conscience qu'en faisant de la sorte, je me faisais du mal toute seule. En participant à cette pratique on maltraite la féminité, on s'oblige à entrer dans les catégories "baisable" ou "mal baisée" au lieu de participer à un nouveau modèle de relations entre hommes et femmes et à déconstruire les stéréotypes pour être enfin plus libre de nos choix. Je revendique aussi que j'aime la séduction. J'aime être séduite et j'aime séduire.

Je refuse d'agir différemment pour éviter les quiproquos. Je refuse de faire l'impasse sur la légèreté et le plaisir que m'apportent les jeux de séduction. L'Europe doit trouver une troisième voie entre le puritanisme et peur du procès en harcèlement vécut aux Etats-Unis et les remarques sexistes d'un Berlusconi qui sont banalisées et reprises par une grande majorité. Cette voie du milieu doit pouvoir, en même temps, allier légèreté et respect. Il faut « simplement » que toutes nos relations humaines soient guidées par un sentiment profond d'égalité.

Je déclare donc qu'à partir de ce moment, je ne laisserai plus un des dirigeants d'une organisation patronale déclarer "elle a certainement ses règles" à chaque fois qu'une femme se permet de questionner ses décisions. Je n'accepterai plus d'entendre "c'est normal qu'elles ne sachent pas travailler ensemble, ce sont des femmes", "d'accord pour avoir des femmes dirigeantes mais il faut qu'elles soient compétentes", ou comme lors d'un dîner de gala auquel mon ex associé m'a présenté à un CEO très réputé, celui-ci a dit 4 phrases en commençant à parler de mes seins, des relations sexuelles que nous avions certainement eues mon associé et moi, et deux autres abolements de cet acabit. Sachez, que désormais il va vous falloir essuyer ma colère. Il m'aura fallu du temps mais j'ai enfin compris que le respect n'est pas sujet à humour. Faudra-t-il passer par une loi anti sexisme comme on a une loi anti racisme? Probablement et malheureusement.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"

RÉSERVEZ VOS PLACES

ACTUS RELATIVES

- La fête des mères est-elle vraiment la fête des femmes ?
- Parce que nous le valons bien

DERNIÈRES ACTUS

- Fast-food : l'eau des toilettes est plus propre que les glaçons
- Vernies : comment les éviter ?
- Bangladesh : des centaines de malades dans une usine textile
- Cancer du pancréas : un nouveau diagnostic
- 14h55: le moment le moins productif de la journée!
- Cholestérol : le régime nordique le fait baisser

Plus d'actu Mon bien-être

DÉCOUVREZ LA FRAISE, LA

Télé Bruxelles - Le Mag de la Rédac
28.05.13





RTL.be pour elle
31.05.13



Un scandale les quotas ?

Isabelle Lenarduzzi

En 2011, la Chambre des députés belges a voté l'obligation pour les sociétés quottées en bourse de passer de 7% à 30% de femmes au sein des Conseils d'Administration en 6 ans.

Pourquoi une telle loi est-elle fondamentale pour notre économie ?

Le World Economic Forum publie chaque année son rapport sur l'égalité. La Belgique se place en 30e position. 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. Quoi d'étonnant? N'est-ce pas la seule fonction pour laquelle la parité (au sein des listes électorales) est une obligation légale ?

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 3% 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 équivaudrait à 5000€ en plus par personne par an.

L'économiste Michael Lewis déclare que la mesure la plus simple pour éviter une nouvelle crise financière ce serait d'avoir 50% de femmes dans les fonctions d'investisseurs à risques. C'est la fameuse blague qui dit que si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la faillite aurait été évitée.

Sachez bien ceci : aucune avancée en matière d'égalité ne s'est faite sans législation accompagnée de sanction. Ce ne sont pas les quotas qui sont un scandale, ce sont les 7% de femmes dans les CA qui le sont et l'incapacité des humains à changer leurs attitudes et habitudes sans qu'ils y soient obligés.

Isabelle Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"
www.jump.eu.com

ACTUS RELATIVES

REPORTERS RTL TVI

DERNIÈRES ACTUS

Fast-food : l'eau des toilettes est plus propre que les glaçons

Verrues : comment les éviter ?

Bangladesh : des centaines de malades dans une usine textile

Cancer du pancréas : un nouveau diagnostic

14h55: le moment le moins productif de la journée!

L'Echo
01.06.13

C'est un gentleman pragmatique. Portrait du patron de Coca-Cola Belgique. PAGE 48

Le gentleman pragmatique

Depuis trois ans, **Ben Lambrecht** est le patron de Coca-Cola Enterprises Benelux. Apprécié de ses équipes, reconnu par ses pairs, un tantinet trop prudent, il est l'un des rares à estimer que les hommes ont un rôle à jouer dans la diversité des genres au travail. Et à agir en ce sens.

L'Echo
01.06.13

CÉCILE BERTHAUD

Ils sont deux en costume sans cravate, au milieu de chemisiers et boucles d'oreille. Pour le jury du prix Axa Wo_Men@work (diversité des genres au travail), l'organisatrice peine à trouver des hommes. Albert Ragon, CEO de Danone Belgique et ancien lauréat du prix, est là, ainsi que Ben Lambrecht, le patron de Coca-Cola Enterprises Benelux[1]. Lui est là «pour apprendre». Affable, gentleman, aussi attentif que participatif, qui est-il, cet extraterrestre qui affiche publiquement son intérêt pour la diversité des genres et qui pilote une filiale du plus grand limonadier du monde, sans que jamais un portrait de lui n'ait été fait?

Ben Lambrecht, 49 ans, est quasi un pur produit Coca-Cola. Socli de l'unif en 1986, il entre, en mars 1993, dans la célèbre Company. En vingt ans, il diversifie les expériences et gravit les échelons à bon rythme. À 48 ans, il atteint le sommet belge, c'est honorable. Même ses concurrents, d'ailleurs, saluent cette carrière exemplaire. Il est respecté et reconnu par ses pairs comme un grand professionnel des métiers du marketing et de la distribution. «*Pour moi, il est le juste profil pour son poste*», estime le CEO d'Alpro, Bernard Deryckere. C'est un consensus naturel qui s'est établi autour de sa présidence du BABM, l'association des fabricants de produits de marque. «*Naturel*» est un mot qui revient fréquemment dans les commentaires le concernant. «*Il a une façon assez simple de s'imposer à un groupe ou à quelqu'un. Il a une prestance naturelle et une capacité à écouter qui font qu'il n'a pas besoin d'en rajouter pour exister dans un groupe. Il n'a pas besoin de faire du théâtre, son leadership est naturel*», nous dit un membre du BABM.

Une autorité par l'écoute

Ce qui lui est unanimement reconnu, c'est sa capacité à rassembler et à faire que les gens travaillent ensemble dans une même direction. C'est le rôle d'un patron, somme toute. Mais Ben Lambrecht manie cet art-là avec brio. Il s'entoure de personnes en qui il a confiance, il va écouter chacun, entendre les différents avis qui doivent impérativement reposer sur du concret, il veut du «*fact based*», comme il dit, sinon rien. Il va analyser, peser les pour et les contre, puis il tranchera. Il est donc dans ce qu'on appelle le «management participatif». C'est un généraliste qui met en balance les faits de ses spécialistes. Il est un catalyseur, mais loin de lui l'idée de consensus. «*Je ne veux pas d'un compromis pour que chacun, dans l'équipe, soit content, il faut que ce soit la bonne décision*», précise-t-il fermement. «Ben est quelqu'un qui écoute énormément. Il fonde ses décisions sur l'avis des gens avec lesquels il travaille. C'est ça qui est très agréable avec lui», souligne un membre de sa garde rapprochée. «*Il attache beaucoup d'importance à une forme de 'consensus', tout en prenant en fin de compte une décision. Certains se retranchent derrière le consensus pour ne pas arbitrer, ce n'est pas du tout son cas*», précise Thierry Van der Haeghen, le directeur général du BABM. Le talent de rassembleur de Ben Lambrecht est d'autant plus apprécié au sein du BABM que, dans une association, il est encore plus difficile de rallier tout le monde derrière un point de vue. «*Quand il anime un groupe, Ben Lambrecht sait montrer à chacun qu'il est important*», apprécie-t-on au sein de l'association.

> «Ben a une prestance naturelle et une capacité à écouter qui font qu'il n'a pas besoin d'en rajouter pour exister dans un groupe.»
>
> **Un membre du BABM**
> Association des fabricants de produits de marque

> «Il peut dire les choses les plus dures avec un sourire désarmant, et ça passe.»
>
> **Isabella Lenarduzzi**
> Fondatrice de Jump

Parachuté à Liège

Cet art, Ben Lambrecht l'a développé au fil de ses expériences. Notamment quand il a été parachuté, en 1996, à la direction du «Sales Center» de la province de Liège et Luxembourg où il devait gérer tant les aspects financiers, RH, logistiques, etc. «*J'avais 32 ans, je devais superviser des gens plus âgés, j'étais un néerlandophone qui arrivait à Liège, je venais du marketing. Je me suis très vite rendu compte que vouloir être le meilleur RH, le meilleur financier, etc., ne serait pas possible. Je me suis dit qu'il fallait faire confiance et distiller les responsabilités en installant un team spirit très fort. Et ça s'est bien passé car j'ai valorisé l'équipe au lieu d'être le manager qui débarque et qui déclare qu'il faut faire ça, ça et ça*», analyse le patron de Coca Belgique.

Généraliste donc, plutôt que spécialiste. Il «*construit son autorité par l'écoute*» selon la jolie formule qui nous a été confiée et il a une «*chaleur humaine qui impose le respect*», dit un autre. «*Il a une grande intelligence émotionnelle qui fait qu'il inspire et rassemble*», ajoute le CEO d'Alpro. Son humilité et son respect pour autrui ne l'empêchent toutefois pas d'être parfois dur et intransigeant. Tentez donc de soutenir une position sans pouvoir la prouver par des éléments concrets, chiffrés, objectivés et vous serez renvoyé à vos études. Tentez de lui amener un problème et de tourner les talons, et vous serez rappelé à l'ordre: venir avec une question, c'est venir aussi avec un élément de réponse. Ne prenez pas les responsabilités qui vous incombent et vous subirez le sort d'une cannette de Coca vide: le recyclage.

Généraliste, tant côté pro que côté loisirs

Être un patron ouvert au dialogue, oui. Être un patron toujours super sympa, non. Ben Lambrecht est un homme qui a de la détermination et qui «*peut dire les choses les plus dures avec un sourire désarmant, et ça passe*», dit, presque dans un rire, Isabella Lenarduzzi, l'organisatrice du prix nouvellement baptisé Coca-Cola Wo_Men@work (voir encadré ci-contre). Avec sa garde rapprochée, dont les membres ont quasi tous plus de dix ans d'ancienneté chez Coca, il opte plus pour le style informel que pour les réunions interminables. Mais la patience n'étant point l'une de ses vertus, il ne faut pas tourner autour du pot, il lui faut des exposés brefs et clairs, sans profusion de détails. Patron généraliste, Ben Lambrecht n'a jamais voulu avoir une connaissance intrinsèque des matières. Ce n'est pas son mode de fonctionnement. Mais, du coup, il laisse parfois des débats ouverts, alors qu'ils pourraient être fermés s'il en avait une connaissance plus approfondie, regrettent certains. D'autres sont frustrés par son extrême prudence qui ne laisse pas de place à l'instinct et qui devient un handicap quand il faut aller vite sur un dossier.

Prudence ne veut pas dire inaction, loin de là. En 2003, il saute le pas et s'installe à Londres avec sa famille pour assurer le rôle de vice-président «Régions» de Coca-Cola Enterprises Grande-Bretagne. Mais prudence et mille précautions ne signifient pas succès assuré. L'expérience anglaise est mitigée, surtout d'un point de vue familial. L

COCA-COLA ET LES FEMMES

C'est un mot d'ordre de John Brock, le CEO de Coca-Cola Enterprises (l'embouteilleur du soda): l'entreprise doit être «inclusive» et créer l'équilibre là où il n'y en a pas. Ça tombe bien, car Ben Lambrecht est sur la même longueur d'onde. Et c'est une de ses priorités: il veut laisser quelque chose au niveau de la diversité des genres. Et il n'a pas traîné. En deux ans, le pourcentage de femmes au niveau directeurs et au-delà est passé de 6% à 39%. «*Une chose est sûre, si l'impulsion ne vient pas du top, ça ne fonctionne pas. Un homme ou une femme peut faire la différence, à chaque niveau, et doit la faire. Si je n'avais pas poussé, on serait toujours au niveau de 2010*», estime-t-il.

Aujourd'hui, nous apprenons, en primeur, que le prix Axa Wo_Men@work (qui récompense des CEO œuvrant pour la parité) devient le prix **Coca-Cola Wo_Men@work**. Après deux ans dans le jury du prix, Ben Lambrecht passe donc à la vitesse supérieure car «*Jump [l'organisateur du prix] contribue vraiment à augmenter l'intérêt sur cette question*». Au-delà du support financier, l'embouteilleur veut mettre à profit le réseau et la communication de Coca pour inspirer les autres et contribuer à augmenter la notoriété du prix. C.B.

L'Echo
01.06.13

rentre donc au pays en 2005, ramenant de l'île, au moins, la pratique du golf. Une carte qui manquait dans sa belle collection de sports. Car généraliste au travail, Ben Lambrecht l'est aussi en loisirs: un peu de tout: du jogging (il a couru les 20 km de Bruxelles dimanche dernier en moins de 2 h), au ski, à la voile, à la plongée en passant par le trekking à moto dans le désert. Il lui faut le grand air et la nature pour décompresser: *«Monter sur le bateau, hisser la voile, et c'est parti pour voguer de crique en crique. Là, il n'y a pas de timing, pas de stress»*, lance-t-il. Mais il peut y avoir de la casse,... *«Je me souviens d'un tour en bateau dans le Midi de la France. C'était une sortie Coca-Cola, la journée avait été très bonne et, dans son enthousiasme, Ben sauta du bateau amarré et se casse le talon. Chose dont il ne s'est rendu compte que deux ou trois jours plus tard!»*, relate Jean Eylenbosch qui le côtoie puis 14 ans chez Coca-Cola. L'aventure, le goût du risque c'est donc dans ses loisirs qu'il s'y prête, tout comme il laisse libre cours à sa spontanéité dans son sens de la fête, où *«il est locomotive plutôt que wagon»* nous dit-on. Mais quand il propose, pour favoriser l'esprit de groupe, une soirée chant avec toute son équipe, là, les troupes sont moins enthousiastes et botten en touche.

(1) À savoir: The Coca-Cola Company est le dépositaire de la marque et de la recette, et s'occupe du marketing (280 personnes en Belgique). Coca-Cola Enterprises est l'embouteilleur, chargé de produire, vendre et distribuer les boissons du groupe (2.5000 collaborateurs pour le Benelux).

CV

■ Né le 25 février 1964 à Courtrai. Marié, deux fils (20 et 18 ans).

■ Il obtient sa licence en sciences économiques à l'université d'Anvers en juin 1986.

■ Il commence sa carrière professionnelle en 1986 chez **Peat Marwick**, qui, en fusionnant avec Klynveld Main Goerdeler, est devenu KPMG.

■ Très vite, il rejoint **R.J. Reynolds Tobacco** en tant que «Brand manager».

■ En 1990, il rallie une entreprise belge, **Delacre**, où il officie comme «Account manager».

■ Il quitte la biscuiterie, mais reste dans l'univers des plaisirs sucrés en entrant le 15 mars 1993 chez **The Coca-Cola Company**, il gère alors le marketing de Fanta.

■ Trois ans plus tard, il est promu directeur du «Sales Center» de **Coca-Cola Enterprises** Belgium.

Il entre au comité de direction en tant que vice-président «Sales & Logistics» en 2000.

Endossant le costume de vice-président «Regions» pour Coca-Cola Enterprises Grande-Bretagne, il passe deux ans (avec sa famille) à Londres entre 2003 et 2005.

Il revient en Belgique en 2005 comme vice-président «Logistics» et devient quasi immédiatement vice-président «Sales & Marketing».

En 2010, Ben Lambrecht devient le directeur général de Coca-Cola Enterprises Benelux. Il en est aussi le vice-président.

Le 23 avril dernier, Coca-Cola Belgique a reçu l'award d'argent de l'Employer of the year 2013.

■ **Autres fonctions:**
– président du BABM (association belgo-luxembourgeoise de fabricants de produits de marque) depuis 2011;
– membre du board de la FIEB (assoc. sectorielle de l'industrie belge des eaux et boissons rafraîchissantes);
– membre du jury Wo_Men@Work depuis 2011.

■ **En dehors du bureau:**
Il aime courir, skier, jouer au golf, faire de la voile, plonger, lire (des romans).

L'Echo
01.06.13



Marie Claire Belgique
01.06.13



Marie Claire Belgique
01.06.13



LA MÉDECINE AUX MAINS DES FEMMES

Secteur jadis dévolu aux hommes, la médecine se féminise partout en Europe. L'avancée, de taille, a ses conséquences : en préférant la médecine générale et le temps partiel, les femmes créent un risque de pénurie. Un équilibre est à trouver... d'urgence.

Par Aurélia Dejond.

Marie Claire Belgique
01.06.13

En Belgique, 7 étudiants sur 10 en médecine générale sont des filles[1]. De quoi faire se retourner dans sa tombe Isala Van Diest, première femme médecin belge : ayant obtenu son diplôme en 1879, elle a dû attendre cinq ans pour être autorisée, par arrêté royal, à ouvrir un cabinet à Bruxelles. Aujourd'hui, la suprématie des femmes généralistes s'impose. Depuis dix ans, elles dominent dans un secteur autrefois exclusivement masculin. « Quand j'ai ouvert mon cabinet à la campagne, j'étais un vrai ovni ! Dans l'imaginaire collectif, c'était clairement un métier d'hommes. Horaires impossibles, stress, confrontation permanente à la souffrance, la maladie, la mort. Il faut être très forte, physiquement et psychologiquement. Les sacrifices sont énormes : je me suis peu occupée de mes filles », se souvient Rose, 65 ans. Seulement 11% des généralistes de sa génération sont des femmes. Alors qu'au 21e siècle, la médecine, mais aussi l'enseignement, la magistrature, sont autant de secteurs investis en puissance par les nouvelles générations du sexe « faible ».

UNE VRAIE VICTOIRE ?

Si le combat a été long, rien n'est gagné. Féminisation d'une profession n'est pas synonyme d'égalité. Ce n'est pas sans conséquence sur la valorisation du métier, les revenus et la représentation sociale. « Si les femmes médecins généralistes sont aussi nombreuses, c'est aussi parce qu'elles occupent des places laissées vides par les hommes », remarque la féministe Anne Gillet, elle-même médecin généraliste et Vice-Présidente du GBO, le groupement belge des omnipraticiens. Le métier, autrefois très valorisé, perdrait de son prestige. Pénibilité, horaires difficiles, pression générée par des patients de plus en plus exigeants, stress, urgences, manque de reconnaissance de la profession et rémunération peu gratifiante... le généraliste perd de son aura. « Auparavant, le docteur était un notable respecté et admiré, comme le notaire ou le professeur d'université. Aujourd'hui, la profession s'est banalisée et est beaucoup moins valorisante », témoigne Sven, 63 ans. « A refaire, je choisirais un domaine très technique avec un salaire conséquent. »

C'est le cas, aujourd'hui, de la majorité des étudiants masculins, qui optent pour la chirurgie, l'urologie, la cardiologie ou une autre spécialisation pointue. 15 % seulement des chirurgiens sont des femmes, alors qu'elles se retrouvent à 97,4 % chez les kinés. Selon Laurette Onkelinx, ministre de la Santé[2], les femmes choisissent en priorité la médecine générale – ou certaines spécialisations – dans la mesure où cela leur permet de travailler à temps partiel, de prendre des congés de maternité, de concilier au mieux les impératifs familiaux et les contraintes professionnelles.

QUALITÉ DE VIE COMME FER DE LANCE

Lieve Peremans médecin et professeur à l'Université d'Anvers, considère que la féminisation a fait évoluer le modèle de pratique, que l'on soit homme ou femme. On tend désormais vers moins d'heures de travail, des prestations en groupe, des horaires flexibles[3]. Le sacro-saint équilibre entre vie professionnelle et vie privée est plus que jamais le leitmotiv des plus jeunes. D'où le succès des maisons médicales : ce système de travail a séduit 58,69 % des femmes médecins et 41,31 % de leurs confrères[4]. Quant à l'exercice de la médecine en lui-même, les femmes consacreraient plus de temps par patient et privilégieraient les domaines davantage axés sur la communication. « Chirurgien, par exemple, ça reste vraiment un domaine d'hommes. On n'est pas moins courageuses, on ne craint pas plus la mort, mais on préfère la communication à la technique et au stress. » Cliché ? Et pourtant, c'est Sophie qui l'affirme, du haut de ses... 22 ans. Cette étudiante en médecine et ses camarades ont les idées bien arrêtées. « Les garçons placent le salaire au sommet de leurs critères. Pour nous, c'est important, mais

Marie Claire Belgique
01.06.13



Travailler en groupe permet de mieux s'organiser, de garantir des soins à tous, tout le temps

SI 90 % DES HOMMES MÉDECINS GÉNÉRALISTES TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN, 60 % DES FEMMES, CHOISISSENT LE TEMPS PARTIEL APRÈS 5 ANS DE CARRIÈRE.

moins essentiel. Je préfère être généraliste ou psychiatre pour enfants et faire de l'humain plutôt que d'opérer à la chaîne. » Léo, 25 ans, confirme : « La médecine générale, c'est devenu un truc de filles. Les garçons aiment les domaines plus gratifiants et lucratifs, avec à la fois beaucoup d'adrénaline et d'humain. La médecine généraliste, la dermatologie, la pédiatrie… c'est trop pépère. »

Les chiffres sont révélateurs : parmi les « trucs de filles », la palme, chez les moins de 30 ans, revient aux kinés et aux logopèdes (quasi 98 %), suivies par les infirmières (87,3 %) et les médecins généralistes (81,5 %)[1]. Pas de parité chez ceux qui ont signé le serment d'Hypocrate, pas de réelle égalité non plus : « On m'a fait du chantage à l'embauche. On refusait de m'engager de peur, qu'un jour, je programme une maternité et réclame un horaire adapté à une vie de famille », explique Aude, 45 ans, cardiologue, sans enfant. « Un homme, en 2013, n'a toujours pas à faire ce choix. » Luc, 47 ans, chirurgien, acquiesce : « J'ai pu être père parce que ma femme a tout assumé. C'est pour ça qu'aussi peu de femmes choisissent ce genre de spécialisation. Parce que je suis un homme, j'ai eu la chance de pouvoir opter pour un domaine qui mêle technique, humain… et horaire de fou ! » Une chose est certaine : aucun futur médecin, fille comme garçon, ne veut vivre à l'ancienne : qualité de vie et relationnel sont le ciment de leur future carrière. La nouvelle génération est claire : elle veut tout !

MINORITAIRES AUX POSTES DIRIGEANTS

Le phénomène, sérieusement établi en Belgique, est loin d'être isolé. Toute l'Europe est concernée. Avec un pic en Italie, où la féminisation de la médecine est telle que le recrutement devient un vrai problème. Les femmes qui choisissent un temps partiel laissent tout un pan horaire vacant. Le soir, le week-end, pas toujours évident de trouver un praticien. Pénurie pour assurer, entre autres, les systèmes de garde, surtout en dehors des villes. Idem en France, au Royaume Uni, ou même au Québec. Partout, le même ▸

Marie Claire Belgique
01.06.13



Il est temps d'instaurer un système de travail basé sur la solidarité entre médecins hommes et femmes, afin que tous puissent jongler avec un horaire décent

constat. « La question du sexe ne doit pas occulter les exigences et attentes des nouvelles générations : travailler et vivre autrement », précise Laurette Onkelinx. Or, insiste-t-elle, les patients ne pourront pas se contenter d'horaires dits « de bureau ».

« Pour que le système de travail change profondément, les femmes doivent occuper des postes de pouvoir. On reste dans un résidu de système patriarcal, même si depuis 50 ans, les femmes ont accès à tous les métiers. En médecine, elles sont majoritaires sur le terrain, mais leur présence reste anecdotique aux postes dirigeants. Elles devraient s'y trouver en nombre pour influencer les choses », prévient Isabella Lenarduzzi, Manager du réseau féminin Jump. Anne-Chantal Hardy, sociologue, va dans le même sens : la féminisation des métiers met en lumière un basculement très complexe de la répartition des fonctions sociales entre les genres. Si la médecine générale se féminise, les fonctions stratégiques à l'Ordre des médecins, dans le syndicalisme, les conseils d'administration des hôpitaux ou les facultés de médecines, elles, restent exclusivement masculines. « Les femmes médecins doivent prendre conscience qu'elles sont en train de changer la pratique du métier. Elles devraient s'allier pour influencer l'avenir, revaloriser la profession et... persuader les hommes de se réinvestir à leurs côtés. On a besoin d'eux ! », conclut Isabella Lenarduzzi.

Deux objectifs sont à atteindre : instaurer un système de travail basé sur la solidarité entre médecins hommes et femmes, afin que tous puissent jongler avec un horaire décent (mieux se répartir le travail et les gardes en semaine et le week-end, imaginer une « tournante » où chacun s'entraide de façon équitable) et revoir le système de paiement, pour que le salaire soit plus gratifiant et attrayant. Ce n'est qu'à ces deux conditions, selon les observateurs, que les hommes ne déserteront plus la profession et que les femmes accepteront de décliner leur horaire autrement. En intégrant la sphère de pouvoir, elles pourront, en toute connaissance de cause, conscientiser leurs homologues sur ce qu'est réellement le terrain, mais aussi revendiquer et faire changer les choses, grâce à des propositions réalistes et de qualité.

Contre-effet de cette féminisation, résultat d'une longue réflexion ou tout simplement, envie d'y aller aux mêmes conditions actuelles de travail que les femmes ? Toujours est-il que lors de la dernière rentrée académique, le nombre d'étudiants filles et garçons en faculté de médecine à Anvers était égal. Peut-être parce que l'homme du 21e siècle va enfin devenir une femme comme les autres. ■

1. SPF Santé publique.
2. Extraits du dernier Symptomètre des Mutualités libres 2012.
3. Fédération de maisons médicales (derniers chiffres 2011).

LES PATIENTS REFUSENT DES HORAIRES DITS « DE BUREAU ».

Marie Claire Belgique
01.06.13

L'AVIS DE LA MÉDECIN GÉNÉRALISTE, SYNDICALISTE ET FÉMINISTE

« ÊTRE MÉDECIN DU LUNDI AU VENDREDI JUSQU'À 17 HEURES, JE N'Y CROIS PAS ! »



Anne Gillet, Vice-Présidente du GOB, syndicat majoritaire chez les généralistes francophones.

Marie Claire : Pourquoi êtes-vous inquiète de la féminisation de la médecine générale ?
Anne Gillet : Le vrai progrès, c'est la mixité. Ma crainte, c'est la perte d'équilibre hommes/femmes dans le secteur médical. La médecine générale n'est plus exclusivement dévolue aux hommes, c'est une avancée précieuse, mais l'autre extrême n'est pas mieux. Le risque de pénurie est réel : si 7 étudiants sur 10 sont des femmes, qui revendiquent de travailler moins, nous risquons de manquer de médecins généralistes dans certaines tâches comme les prestations de garde et encore plus dans certaines régions rurales. Quand on pratique à temps partiel, le revers de la médaille, c'est la qualité des soins. Après 17 heures et pendant le week-end, qui va s'occuper des patients ?

Un possible dégât collatéral de la féminisation de la médecine, donc ?
Oui, c'est une conséquence réelle, or, il faut garantir des soins de santé à tous et tout le temps. Mais, en même temps, je comprends à 100 % les revendications des femmes. Il est légitime de vouloir gérer et travail et famille. C'est l'affaire de tous, hommes et femmes. Pour faire changer les choses, il faut que les femmes occupent des postes de décision, encore trop exclusivement masculins.

Comme vous qui êtes syndicaliste ?
Oui, nous sommes minoritaires… mais cela exige beaucoup de temps et d'énergie. Les femmes ne doivent surtout pas abandonner le débat ou croire que c'est à l'Etat de solutionner le problème. Il est urgent que la profession s'adapte et s'organise pour assurer des soins idéaux pour la population tout en garantissant aux femmes et aux hommes médecins une vie correcte. Ce n'est pas une question de sexe, mais de pénibilité : être médecin, c'est travailler 12 à 14 heures par jour, assumer des gardes et des urgences. Je ne suis pas certaine que les futurs médecins, hommes comme femmes, réalisent à quel point ce métier est prenant.

Est-ce pour cela que les femmes privilégient le travail en groupe ?
Ce sont les hommes, les premiers, qui ont révolutionné la profession. Le travail en groupe et les maisons médicales sont nés bien avant la féminisation de la médecine. Les femmes ont très naturellement suivi, l'alternative séduit beaucoup grâce à des horaires plus clairs et une rémunération au forfait. Je travaille moi-même en groupe depuis 30 ans, cela permet une organisation optimale, comme de prévoir un congé de maternité et de se diversifier. Travailler dans un syndicat, donner des cours… Multiplier les expériences aide à prendre du recul.

Les femmes influencent-elles l'exercice du métier, avec une approche plus holistique ?
Il faut se débarrasser de ces clichés ! Les hommes ont la même capacité d'empathie et d'approche humaniste. Les femmes n'attachent pas d'office plus d'importance aux maux typiquement féminins. La preuve : depuis la féminisation parmi les gynécologues, on constate un plus grand nombre de césariennes peut-être non légitimes… Un comble !

Femme et médecin, cela reste une équation difficile ?
Aujourd'hui, les jeunes femmes médecins n'ont plus rien à prouver. Ma génération, elle, le devait. Il fallait convaincre que l'on était capable de faire un métier d'homme. Cela dit, je n'ai jamais été victime de sexisme.

People Sphere
01.06.13

«La parité ne se fait pas au détriment des hommes»

PEOPLE › Forum Jump

















Cette année dans sa septième édition, le Forum Jump avait choisi pour thème *Women and Men as allies for greater equality and performance*. Environ 500 participants sont venus assister à cet événement organisé dans un Résidence Palace tout de rose vêtu, parmi lesquels 14% d'hommes. Loin de se résumer à un salon de thé, l'initiative entend bien réveiller les consciences et, par la même occasion, embarquer les hommes dans son combat en faveur de la diversité.

« L'arrivée massive des femmes et de ce qu'on appelle les valeurs 'féminines' dans le monde du travail appellent un nouveau modèle de civilisation, plus responsable et solidaire, introduisait Isabella Lenarduzzi, initiatrice du Forum *Ce n'est pas seulement une quête professionnelle et économique, cela concerne la société dans son ensemble et doit être porté par les hommes et les femmes. »*

Souvent absents des débats sur la diversité au travail, les hommes sont pourtant essentiels à la cause. *« Les hommes ne se sentent pas concernés,* a renchéri le sociologue américain Michael Kimmel. *Pourtant ils veulent souvent la même chose que les femmes: être un bon parent, avoir du temps pour leurs enfants etc. L'égalité entre les genres est positive pour toute le monde, hommes, femmes, entreprises, c'est un scénario win-win. La parité ne se fait pas au détriment des hommes. »* ●

FLORENCE THIRAUT

People Sphere
01.06.13

"Gelijkheid g ten koste v

PEOPLE › jump

Vastbesloten om diversiteit in de onderneming te doen toenemen, kozen Isabella Lenarduzzi en haar stuurcomité voor *Women and Men as allies for greater equality and performance* als thema voor de zevende editie van het Jump-forum in Brussel. Het initiatief, dat georganiseerd werd in samenwerking met de Kanselarij van de Eerste Minister, krijgt ook dit jaar zoals steeds de steun van een aantal prominente figuren, zoals journaliste Mia Doornaert, Elle-hoofdredactrice Béa Ercolini, Dani Klein, zangeres van Vaya Con Dios, en de gekende filosoof en econoom Philippe Van Parijs.











People Sphere
01.06.13

gaat niet an mannen"







Zo'n 500 deelnemers kwamen, allemaal gekleed in het roze, afgezakt naar het Résidence Palace om deel te nemen aan het forum. Bij hen, ondanks de dresscode, ook 14% mannen. De vorige editie, onder de titel 'time to change', had al eenzelfde aantal nieuwsgierigen weten te lokken. Het initiatief is absoluut geen theekransje, maar wil de aanwezigen een geweten schoppen en tegelijk ook mannen meekrijgen als partner in te voeren de strijd.

"De massale instroom van vrouwen, samen met wat men dat de 'vrouwelijke' waarden noemt, in de bedrijfswereld vraagt om een nieuw beschavingsmodel, een model dat meer verantwoordelijk en solidair is", zo zei Isabelle Lenandruzzi tijdens haar inleiding. *"Maar dat is niet alleen een professionele en economische zoektocht, dit raakt ook de maatschappij in haar geheel en moet gedragen worden door mannen én vrouwen."*

Mannen zijn ook essentieel in de debatten over diversiteit op de werkvloer, ook al vallen ze nog al te vaak op door hun afwezigheid. *"Mannen voelen zich niet betrokken bij de discussie"*, zo vervolgde Michael Kimmel. *"Nochtans willen ze vaak net hetzelfde als de vrouwen: een goede ouder zijn, tijd hebben voor hun kinderen enzovoort. De gelijkheid tussen de geslachten is goed voor iedereen; mannen, vrouwen, ondernemingen. Het is een echt win-win-verhaal. Gelijkheid gaat niet ten koste van de mannen."*

Op het programma van dit zevende JUMP-forum; keynotes van Michael Kimmel, Amerikaanse socioloog gespecialiseerd in diversiteit, en Aniela Unguresan, medeoprichtster van het *Gender Equality Project*. Daarnaast ook verschillende thematische workshops, met onderwerpen die gaan van *personal branding* en stereotypes tot professionele gelijkwaardigheid in de publieke sector.

Rtl.be
14.06.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
14.06.2013 Circulation: 43154 69f461
Page: 0

Mobilisez votre féminin intérieur pour sauver le monde

Pour réussir notre vie professionnelle, des coaches bien intentionnés nous donnent des conseils et écrivent des livres qui nous disent tous d'arrêter d'être cette "fille sympa" pour enfin devenir une femme qui maîtrise sa vie et arrête de toujours vouloir plaire aux autres (Lois Frankel "Nice girls don 't get the corner office", "Nice girls just don't get it").

Dès leur plus jeune âge, on élève les filles dans l'idée que leur bonheur et leur réussite dépendent du respect des stéréotypes : il faut être polie, douce, docile, attentive aux autres. Nos tentatives pour se libérer de cette pression sociale sont tournées en ridicule voire suscitent la désapprobation et le mépris (« Tu as tes règles ? », « Tu es plus belle quand tu souris », « Si tu es agressive comme ça aucun homme n'a voudra de toi » ...). Résultats : beaucoup de femmes vivent leur vie par procuration car la plupart de leurs choix ont été faits pour plaire à leurs parents, à leur mari ou à leurs enfants. Elles se plaignent d'être transparentes et constamment dévalorisées.

Passer du statut de « fille sympa » à celui d'une femme qui gagne ne signifie pas qu'on obtient forcément ce que l'on veut mais bien qu'on poursuive nos propres objectifs de manière authentique, ciblée, avec intelligence et maturité. En réalité, il s'agit de pouvoir. Ce pouvoir de l'individu sur lui-même qu'on acquiert en exerçant son autonomie. Et c'est bien ici que toute la difficulté réside ... pour arriver à un système de domination des hommes sur les femmes (le patriarcat), il a fallu soumettre les femmes en éliminant leur estime d'elles-mêmes. Eve Ensler (auteure des « Monologues du vagin ») déclare que la puissance des femmes devait être si terrifiante que tout a été fait pour la tourner en dérision : instabilité, fragilité, passivité, inconsistance, ... En faisant cela, on a déraciné les femmes de leur force intérieure et on a amputé les hommes de leur part féminine, créant des guerriers, des hommes arrogants, violents, avides de pouvoir. Quelle torture et quel massacre pour les femmes, mais pour les hommes aussi!

Après le succès des « Monologues du vagin », Eve Ensler a parcouru le monde et, en particulier, la République Démocratique du Congo. Ce qu'elle a vu là-bas l'a transformée à jamais. C'est un des endroits du monde où les effets désastreux du patriarcat sont encore bien vivants. Ce qui s'y passe est l'enfer sur terre. Avez-vous, par exemple, déjà entendu parler de fistule ? Une fistule obstétricale est une brèche de la filière pelvi-génitale due à une absence de soins à l'accouchement ou à des viols. C'est-à-dire qu'il n'y a plus qu'un trou béant entre la vulve et l'anus. Ces femmes souffrent d'une incontinence permanente (urines et selles), en ressentent de la honte et font l'objet d'une discrimination sociale. On estime qu'en Asie et en Afrique subsaharienne, plus de 2 millions de femmes vivent avec des fistules obstétricales non traitées. Dans le monde, une femme sur trois soit un milliard de femmes seront violées au cours de leur vie ou agressées physiquement. Eve Ensler en tire le constat que c'est la féminité qu'on veut tuer ou soumettre. Son dernier livre « Emotional creature » et sa performance aux conférences TED défend la cause du retour de la puissance féminine en chacun de nous (hommes et femmes). Les émotions, l'empathie, la vulnérabilité, l'intuition nous permettent d'entrer véritablement en relation avec les autres et de trouver des solutions pour mieux vivre ensemble et davantage respecter la terre. C'est ce que les livres de management appellent « l'intelligence émotionnelle », la seule capable de nous emmener vers des modèles de gestion innovants, inclusifs et solidaires. Il ne s'agit donc plus d'être une « fille sympa » coupée de ses propres envies et talents mais d'être une vraie fille puissante, courageuse et volontaire, profondément ouverte aux autres dans l'empathie et la compassion. C'est cette énergie là qu'Eve Ensler, personnelle mais aussi globale pour le monde.

En Europe, une femme est violée toutes les 6 minutes. 80% des agresseurs sont des hommes qu'elle aime, qu'elle a aimés ou qu'elle connaît. Une femme meurt sous les coups tous les deux ou trois jours. La violence est la première cause de mortalité pour les femmes entre 15 et 45 ans. Plus que la maladie ou les accidents !

Sur 1 an, une femme sur 7 aura subi au moins un acte de violence de son partenaire. Ce chiffre est de 1 femme sur 3 quand on prend la moyenne mondiale.

Moins de 50% des plaintes pour viol font l'objet de poursuite à cause de l'absence de preuve. Et moins de 10% des auteurs seront condamnés. La violence contre les femmes est le seul crime dans lequel la victime se sent coupable et honteuse.

©Auxipress

Rtl.be
14.06.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
14.06.2013

Ce féminicide est destructeur pour les femmes qui en sont victimes mais aussi pour toutes les autres. Chacune d'entre nous intègre qu'il y a une certaine façon de s'habiller et de se comporter pour ne pas prendre trop de risque. Nos choix de sortie dépendent de cette violence, les gens que l'on décide de fréquenter et les quartiers dans lesquels on se promène. La violence des hommes sur les femmes limite la liberté des femmes et leur estime d'elles-mêmes. Cette vulnérabilité nous rend souvent fragile et dépendante sans vraiment nous en rendre compte.

Et pourtant ... pourtant nous sommes plus de la moitié de l'humanité, et si aucune femme ne supportait la violence faite aux autres femmes, plus personne n'oserait nous faire de mal.

Pourtant, il y a de plus en plus d'hommes qui refusent la violence et sortent de l'indifférence.

Eve Ensler ne se contente pas de mots ... elle passe à l'action en voulant transformer cette tragédie que vivent un milliard de femmes, en soulèvement festif d'un autre milliard de femmes sous la forme d'une danse pleine de joie et d'énergie. JUMP a participé à l'action « One Billion Rising » qui s'est déroulée le 14 février partout dans le monde. Regardez cette vidéo incroyable. Pour une fois, le jour de la Saint-Valentin, nous avons déclaré notre amour aux femmes pour qu'elles se sentent fortes et capables de prendre leur destin en main. Une danse peut faire passer une telle énergie qu'elle peut soigner l'âme d'une personne meurtrie. En démontrant notre compassion à toutes les femmes qui souffrent, c'est à nous-mêmes que nous ferons du bien en gagnant en respect et en estime de soi.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"
www.jump.eu.com

©Auxipress

Rtl.be
28.06.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be
28.06.2013 Circulation: 34966 6b5101
Page: 0

L'égalité entre les filles et les garçons à l'école peut-elle aider la réussite scolaire ?



Depuis les années 60, les politiques publiques d'enseignement veillent à l'égalité et à la cohésion sociale mais elles prennent rarement en compte, du moins dans les faits, le différentiel filles/garçons. L'école est pourtant, sur ce point, moins égalitaire qu'il n'y paraît : toutes les études vont dans le même sens et montrent que les stéréotypes de genre ne sont pas suffisamment décodés et interprétés dans l'enceinte des écoles.

Premier constat : les filles et les garçons ne sont pas réparti·e·s de la même façon entre les filières, les options et les formes d'enseignement. Ce constat est aussi celui d'un paradoxe : si les filles réussissent mieux et connaissent moins le redoublement, elles s'orientent néanmoins vers des filières moins valorisées. Ces options sont considérées comme des options de relégation pour les garçons alors qu'on estime qu'elles sont naturelles et vont de soi pour les filles. Dans l'enseignement professionnel : aux garçons l'industrie et la construction ; aux filles les services aux personnes. Dans l'enseignement général, où l'on pense à tort que la question du genre ne se pose pas, les différences sont également très marquées : aux garçons les sciences et maths fortes ; aux filles la littérature, l'histoire et les sciences sociales.

Le choix de son orientation scolaire, qui détermine plus qu'on ne le croit la carrière et la vie professionnelle, intervient à un âge particulièrement sensible où le jeune est en pleine définition de son genre et de sa sexualité. Pour les filles comme pour les garçons, il est difficile de se projeter dans un environnement, qu'il s'agisse d'un milieu scolaire ou social, constitué majoritairement de jeunes de l'autre genre. Et force est de constater que les professionnels, comme les centres PMS, restent mitigés et généralement insensibles à cette dimension : l'école n'est pas consciente qu'elle participe à la reproduction, et parfois même à la création, de stéréotypes de genre. Les professeurs eux-mêmes adoptent, sans s'en rendre compte, une attitude différente : ils interrogent les filles pour rappeler la leçon précédente alors qu'ils se tournent plus volontiers vers les garçons pour une production de savoir. De même, on constate que leurs attentes sont moins fortes pour les filles dans les branches scientifiques que pour les garçons : ils évaluent leurs mauvaises copies avec plus d'indulgence mais sont aussi moins généreux quand le travail est bon.

Ce constat est d'autant plus interpellant que les études (notamment les derniers chiffres de PISA) montrent que filles et garçons à 15 ans sont non seulement aussi doués en sciences mais aussi qu'ils sont tout autant attirés par des études supérieures à caractère scientifique. Qu'est-ce qui explique alors une telle disparité dans les faits ? La question de la confiance en soi peut, en partie, expliquer ce phénomène : les filles ont la fâcheuse tendance à se dévaloriser par rapport aux garçons même si leurs résultats prouvent le contraire. Elles attribuent leurs échecs à un manque intrinsèque de capacités, tandis que les garçons n'y voient qu'un simple manque de travail et ne se remettent donc pas en cause pour autant.

Mais la grande responsable est la vie scolaire elle-même qui est structurée de façon contraignante et qui cantonne filles et garçons dans un rôle social prédéfini. On cite en exemple les filles pour leur côté calme et studieux - et elles s'en sentent valorisées - alors que pour les garçons, il vaut mieux être le « petit frimeur » que le « chouchou du prof ». Un stéréotype qui induit une différence évidente de traitement : on pardonne plus volontiers aux garçons la vulgarité et une attitude chahuteuse car on estime que c'est quelque chose de naturel ; alors que chez les filles, c'est un comportement que l'on juge déviant. Les garçons prennent donc plus d'espace et ont plus de liberté. Dans les années 70, on parlait de la règle des deux tiers : les enseignants consacrent aux garçons les deux tiers de leur temps et ceux-ci émettent les deux tiers des propos tenus et des sons émis dans la cour de récréation. La différence du temps d'attention accordé aux filles et aux garçons est moindre de nos jours mais elle reste marquée.

La mixité des écoles est donc loin de garantir l'égalité – et il n'est pas neutre d'être fille ou garçon, comme il n'est pas neutre d'être issu·e de tel

©Auxipress

Rtl.be
28.06.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtl.be

28.06.2013

ou tel milieu socio-culturel. On constate que ceux et celles qui réussissent à prendre de la distance avec ces stéréotypes sont aussi ceux et celles qui réussissent le mieux dans les matières où leur genre est généralement plus faible. Une prise en compte du genre pourrait-elle contre l'échec scolaire ? La question est posée.

Isabella Lenarduzzi,
Fondatrice et directrice de JUMP "Empowering Women Advancing the Economy"

©Auxipress

Rtl.be
01.07.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.07.2013 Circulation: 41000 6abaa0
Page: 129 595

ELLE VIE PRIVÉE



Partir!

Oui, on peut bosser dur et profiter de ses vacances. Suffit de s'organiser.

Bum-out, non merci. On a (trop) d'articles, vu trop de workaholics s'effondrer à la tâche autour de nous. Alors, pour partir tranquille, on s'inspire des stratégies estivales de celles qui réussissent tout. «Je pars un mois, c'est beaucoup pour une indépendante», reconnaît Isabelle Lenoir (Luzzi), fondatrice du forum Jump des Job Days et, bien avant, du Salon de l'étudiant. Sa solution: «Travailler deux heures par jour. Checker les mails importants, répondre aux questions de mes collaboratrices. Après, j'éteins tout et je profite de la plage en toute sérénité.» Chef d'entreprise elle aussi, spécialiste en stratégie de la communication, Florence Legein ferme aussi son agence pour un mois. «Un mois moins trois jours, précise-t-elle, au cours desquels je travaille deux heures, fermé avant de rouvrir.» Le temps d'absorber les mails [illegible] accumulé. Pour rentrer en douceur...



©Auxipress

Elle Belgique
01.07.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.07.2013 Circulation: 41000 6ab825
Page: 62 1108



Céline Fremault, connue pour son engagement féministe, a attrapé au vol le portefeuille de ministre bruxelloise de l'Économie.

Ça change quoi pour nous ?

14 MOIS POUR FÉMINISER L'ÉCONOMIE BRUXELLOISE

« **Mon dada, c'est la question des femmes.** » Il a suffi de ce titre dans l'Echo pour que le monde économique bruxellois comprenne l'une des priorités majeures de sa nouvelle ministre de l'Économie, de l'Emploi, de la Recherche scientifique et du Commerce extérieur. « Un homme sur deux que je rencontre me parle de l'entrepreneuriat féminin et de l'égalité, maintenant », s'amuse Céline Fremault. Elle qui bataille depuis des années pour que la question du genre soit prise en compte dans toutes les politiques n'a désormais plus qu'une chose à faire : montrer l'exemple.

« En 2012, ma priorité n'était pas du tout de devenir ministre », admet-elle pourtant. Parvenait à ramener le cdH dans la majorité à Uccle lors des dernières élections communales, elle est nommée échevine des Familles, des Crèches, de la Santé et de l'Égalité des chances. Mais la victoire de Benoît Cerexhe à Woluwe-Saint-Pierre enclenche une cascade de changements : il quitte ses fonctions de ministre pour devenir bourgmestre. Le cdH désigne alors Céline Fremault, cheffe de groupe au Parlement bruxellois (et donc au fait des dossiers) pour lui succéder. Hasard du calendrier : elle prêtera serment le 8 mars, journée internationale des femmes. Une coïncidence qui lui fait plaisir...

Mais pour l'heure, le temps presse. En 2014, on revotera et rien ne garantit à la jeune ministre de pouvoir rester assise dans le même fauteuil. Il lui reste donc à peine un an pour marquer l'économie de son empreinte. Outre les incontournables (chômage des jeunes et embouteillages bruxellois, entre autres), elle annonce deux priorités pour les femmes.

_Du coaching pour les femmes rentrantes. Cette magnifique expression de « femmes rentrantes » désigne celles qui ont mis leur carrière en veilleuse durant quelques années pour se consacrer à leur famille et qui souhaitent revenir sur le marché du travail. « C'est un sujet qu'on connaît peu et qui m'a toujours interpellée, confie Céline Fremault. Ce sont souvent des femmes qui ont un assez bon niveau de formation et des connaissances linguistiques facilement réactivables. À 40 ans, elles veulent retourner travailler mais sont confrontées à une série de difficultés, notamment concernant la redéfinition du projet professionnel. » La ministre souhaite mettre rapidement en place au sein d'Actiris, l'office bruxellois de l'emploi, une cellule d'accompagnement pour ces femmes, avec un coaching individuel, comme cela se fait déjà, avec succès, pour les jeunes de 18 à 25 ans. Le démarrage du projet pourrait se faire d'ici la rentrée.

_Une pépinière d'entreprises au féminin. La ministre s'est interrogée sur le nombre de femmes cheffes d'entreprise à Bruxelles. Mystère... « On a peu d'indicateurs, si ce n'est les chiffres de l'Inasti, qui montrent qu'il y a deux fois moins de femmes que d'hommes entrepreneurs en Belgique. Pourtant, les femmes ne manquent ni de talent, ni de conviction, ni d'énergie. Mais elles se trouvent confrontées à de plus grandes difficultés, notamment sur la question du financement de départ. » Céline Fremault avance trois idées concrètes :

1 Favoriser le dialogue entre l'asbl Bruxelles Pionnières (incubateur d'entreprises), Women on Board (pour une plus grande pa-

©Auxipress

Elle Belgique
01.07.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.07.2013



sence des femmes dans les conseils d'administration) et le forum JUMP pour plus d'efficacité de leurs actions. « Ces initiatives sont excellentes en soi mais, à Bruxelles, il manque un vrai réseau. »

2 Trouver un lieu répondant aux besoins des jeunes entrepreneuses. « Il y a beaucoup de centres d'entreprises à Bruxelles mais on se rend compte que les femmes y vont peu. Il manque une pépinière d'entreprises au féminin, un lieu avec des tarifs super abordables, une mutualisation de services et – dans mes rêves – une crèche au rez-de-chaussée. Je travaille là-dessus et j'espère pouvoir lancer ce projet avant la fin 2013. »

3 Lancer une étude pour connaître le profil des femmes cheffes d'entreprise à Bruxelles (propriétaires/actionnaires, créatrices d'autres emplois ou non, domaines d'activité, difficultés selon les secteurs...). « Je pense que l'un des freins, c'est encore l'image qu'on a d'une femme qui prend des risques. On pardonne moins aux femmes le fait de courir un risque à leurs enfants, qu'à un homme. C'est imparable. Elles ont peur d'être jugées en cas d'échec, et donc elles laissent passer des opportunités. »

CÉLINE GAUTIER

SON LIVRE DE CHEVET

La ministre de l'Économie trimballe partout « En avant toutes » (JC Lattès) de Sheryl Sandberg, la numéro deux de Facebook. Manifeste féministe (et controversé), le livre montre comment la diversité booste les résultats de l'entreprise et améliore les modes de gouvernance. Le scoop : l'auteure, l'une des femmes les plus puissantes de la planète, quitte tous les jours le boulot à 17 h 30 pour être avec ses enfants. Inspirant ?

ÇA N'A RIEN À VOIR, MAIS ON AVAIT ENVIE DE SAVOIR

Pourquoi continuez-vous à donner un cours de droit public à l'Institut Cardijn (assistants sociaux) à Louvain-la-Neuve ?

Parce que j'y fais de la politique. C'est un engagement mais je trouve important de rester ancrée dans une pratique professionnelle. Même si ce n'est que deux heures par semaine. Important aussi d'être confrontée à la vision des choses d'étudiants qui sont nés en 1995 (c'est fou !) et aussi

C'est le féminisme qui vous a menée à la politique ou l'inverse ?

C'est la politique qui m'a amenée au féminisme. En survolant la naissance de ma seconde fille. J'avais deux enfants, j'étais proche d'un engagement politique et je n'avais pas le temps plein. Et je me suis rendu compte que les femmes qui voulaient travailler et avoir une famille n'avaient vraiment

Qui est votre principal soutien au quotidien ?

Mon réseau d'amies, qui m'ont toujours très bien soutenue. Comment peut-on être ministre et mère de quatre enfants ? Je ne vois pas comment on peut atteindre un certain niveau de pouvoir [...] sans un sacrifice. Moi, je refuse. Je suis attachée à un certain nombre de choses, comme le fait de conduire mes enfants au tout début à l'école, d'être chez moi à 19 h, que ma maman vienne plus tard, ou de déjeuner le mercredi midi chez mon mari. Quitte à me lever plus tôt le matin. Ce sont des choses auxquelles je ne transigerai jamais. Ce sont des moments privilégiés qui font partie de mon équilibre. Si je cède là-dessus, je ne me reconnaîtrai plus.

Accéder au portefeuille de l'Économie, c'est une victoire féministe ?

Non. Cela montre que, dans les jeunes générations politiques, les mentalités ont évolué. Actuellement, [...] (et donc aussi celui) est aux mains d'une femme [...] (Joëlle Milquet) la ministre de l'Emploi [...] (Annemie Turtelboom).

Une personne qui a fait ses études avec vous nous a dit que vous étiez carriériste. Insulte ou compliment ?

Je ne me suis jamais considérée comme carriériste mais [...] mes études et mes [...] indépendance. C'est différent. Quand on dit d'un homme qu'il est ambitieux, c'est vu [...] de l'admiration. Quand il s'agit d'une femme, c'est négatif. Cela veut dire qu'elle sacrifie [...] quelque chose. C'est une remarque sexiste, en fait. [Elle]

Vous dites souvent qu'il faut dépasser les rivalités de partis. Quand avez-vous compris cela ?

Quand j'étais jeune députée et que je travaillais sur la question des 50 % de femmes sur les listes électorales. J'avais qu'il y allait avoir une concurrence entre moi et [...] opposition, alors qu'on pouvait se retrouver [...]. Je ne suis définitivement pas de celles qui mettent [...] cases. En travaillant sur des projets communs, on peut [...] nos différences et aller plus loin, même si on n'a pas, au départ, d'affinités personnelles. C'est dû au respect.

C'est un devoir pour vous, de porter de la mode belge ?

Je suis ministre du Commerce extérieur. À l'étranger, je représente la Région de Bruxelles-Capitale, donc il est bien normal de porter de la mode belge, surtout quand on voit les difficultés du secteur. Mais ce n'est pas un devoir. C'est une chance. Et une marque de respect.

©Auxipress

rtbf.be
15.07.13



European Women's LOBBY
15.07.13



Juliette & Victor Magazine
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.09.2013 Circulation: 18000 716ce1
Page: 14+16 1087

Enquête Les réseaux féminins

LES RÉSEAUX PUREMENT PROFESSIONNELS



Bruxelles Pionnières : créer son entreprise

Cet organisme d'aide à la création d'entreprise possédant féminin est une antenne de Paris Pionnières créée en 2005 suite au constat établi selon lequel les femmes auraient envie d'être accompagnées par des femmes pour créer leur propre entreprise. Très concret et efficace, Bruxelles Pionnières encourage celles qui ont déjà un projet précis et une idée concrète. Coordinatrice de l'ASBL et française d'origine, Estelle Bouriez Kabbaj a Bruxelles depuis 2006, et après avoir élevé ses trois enfants, elle s'est lancée dans la vie active pour ensuite créer Bruxelles Pionnières en octobre 2011. « Notre objectif est d'aider les femmes à entreprendre en étant toutes



Les femmes n'ont pas les mêmes attentes, ni les mêmes manières d'appréhender les risques en lançant leur société que les hommes."

Estelle Bouriez (Bruxelles Pionnières)

En créant ce forum j'ai voulu donner aux femmes des possibilités de s'épanouir ou de lancer leur carrière professionnelle sans devoir la calquer sur des schémas de fonctionnement masculins."

Isabella Lenarduzzi (Jump)

Jump, point de départ professionnel

©Auxipress

Juliette & Victor Magazine
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.09.2013

style de business sans devoir revoir celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontre entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière. » Ensuite, Isabelle développe la Women's Academy, un vrai atelier de formations dédié à la carrière des femmes et à la valorisation de leurs qualités face au désarroi des formations hommes-femmes.

« Quand on sait que les hommes coûtent à leur entreprise environ 1.200 € pour des formations alors que les femmes arrivent à peine à un budget de 600 €. Il y a de quoi réfléchir. Nous en adaptons les thèmes et les timings, les formations ont lieu sur le temps de midi ou de 13h à 17h mais jamais plus longtemps pour respecter la vie familiale des membres. Toutes les activités de Jump sont ouvertes aux hommes sauf la Women's academy parce qu'il n'y a que les femmes pour soigner les autres femmes... » Parmi les thèmes très variés, l'on trouve « Oser dire non », « Comment gérer les conflits », « les personnalités difficiles », « prendre la parole en public »... Ce sont des thèmes assez spécifiques aux profils féminins.

Jump propose aussi un service de coaching de carrière en collaboration avec Adequatio et bien d'autres activités formatrices dédiées aux carrières des femmes. « Le public est très varié, les femmes qui viennent au forum ne sont pas les mêmes qu'à la Women's Academy. On trouve aussi des femmes au foyer qui ont été trop longtemps en dehors du marché professionnel et qui n'osent plus se lancer dans une carrière. Pour moi, il est essentiel de toujours garder un pied dans le monde du travail, cela fait partie de son épanouissement personnel et de la valorisation de soi. Beaucoup de femmes ne pensent pas à être à la hauteur et la Women's Academy nous elle en une vision trop négative d'elles-mêmes. Le but de Jump est de donner aux femmes les outils pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels. On les rédige ensuite vers des organismes concrets et très efficaces ! »

Il suffit de s'inscrire à la newsletter de Jump pour recevoir les infos. Les formations à la Women's Academy coûtent environ 75 €/3 après midi. Le blog et le site sont très riches en informations.

Site : jump.eu.com

D'AUTRES RÉSEAUX EN BREF

Femmes d'Europe
Cette association réunit plus de 900 femmes bénévoles qui œuvrent dans un esprit de solidarité pour récolter des fonds en faveur des plus démunis. Chaque année les fonds récoltés grâce à des actions concrètes sont redistribués dans des projets humanitaires qui visent entre autres la formation des femmes et la scolarisation des enfants démunis.
Association Femmes d'Europe ASBL, Avenue de Broqueville, 1160 Bruxelles, tél : 02 660 56 96, femmesdeurope.org

Professional Women International
Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dès 1911 et qui a pour but d'ouvrir les horizons internationaux. Basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 150 € et permettent de participer aux dîners-conférences, aux apéros de networking ou encore aux visites culturelles.
Site : pwi.be

Women on Board
Créé en décembre 2009 par cinq femmes soucieuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec les sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants.
Site : womenonboard.be

100.000 Entrepreneurs
Une jeune ASBL, nouvelle antenne de 100.000 Entrepreneurs France, qui a pour objectif de transmettre la culture d'entreprendre et l'esprit d'initiative auprès de jeunes générations, en leur donnant envie de prendre leur avenir en main et en leur redonnant une perspective professionnelle. Pour plus d'informations, voir notre article page 22.
Site : 100000entrepreneurs.be ■

Rencontrer des mères au Lycée Français

Angélique Lesaffre est présidente de l'UPE, l'Union des Parents d'Élèves du Lycée Français, et fait partie de l'équipe depuis trois ans. Loin d'être un simple organe d'organisation de fêtes, l'UPE s'investit dans de nombreux projets scolaires ou extra-scolaires et travaille en étroite collaboration avec la direction pour maintenir et élaborer les envies et besoins des parents et des élèves du lycée. Débordante d'idées et de projets, Angélique travaille avec une équipe de mamans bénévoles comme elle, heureuses de pouvoir l'épauler pour organiser des conférences pédagogiques, créer un site de covoiturage, gérer la bourse aux livres scolaires, éditer les "year books" et bien d'autres évènements ! « L'ambiance est très conviviale dans notre équipe et les mères qui viennent d'arriver à Bruxelles sont toujours heureuses de s'investir dans nos projets et de rencontrer par la même occasion d'autres mères. Nos bureaux sont également un lieu d'échange et de conseil, de soutien aux parents, et d'écoute. Beaucoup de nos idées ont vu le jour au lycée et ont fait progresser le système éducatif, comme par exemple, la possibilité de prendre des cours de chinois dès la quatrième, ou la création d'une visite des institutions européennes que nous sommes en train de mettre en place... Nous intervenons également pour récolter des fonds qui sont redistribués dans des projets d'élèves, les bals de fin d'année, etc... Il y a toujours des choses à faire et l'aide des parents est toujours la bienvenue ! » Par ailleurs, Angélique est également investie dans une ASBL nommée Charité Angels qui, au travers de ventes privée et de dîners de gala, réunit des fonds pour les reverser à deux associations par an. Une belle opportunité de s'engager tout en faisant des rencontres !



Site : lyceefrancais-jeromeer.be, charitecangels.com

©Auxipress

Peoplesphere (nl)
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Peoplesphere (nl)
01.09.2013 Circulation: 3500 70661d
Page: 47 483

Q: een geschiedenis

HYPE Zelfkennis

In een artikel dat onlangs is verschenen in *The Sydney Morning Herald* waagde James Adonis zich aan een geschiedenis van de letter Q. Vanuit een professioneel standpunt, dat spreekt. "Oorspronkelijk was er alleen het IQ die een maatstaf was voor de intelligentie van een gegeven individu. Nadien kwam er ook het EQ bij, die toelicht te meten in welke mate mensen in staat zijn emoties te controleren, die van zichzelf en die van anderen. Vervolgens was het SQ heel erg in de mode: die was erg geliefd zowel bij degenen die de nadruk willen leggen op de spiritualiteit als bij hen die het zuiver hebben op de sociale dimensie in de menselijke relaties."

Voor de analist van de trends in people management is het vooral het PQ dat waardevol is: het 'politiek' of 'macht-quotiënt' (Power Quotient). Op het eerste zicht lijkt het negatief, verwijzend naar hiërarchie, controle, titels en de corporate ladder. Maar daar gaat het helemaal niet om, argumenteert James Adonis: "Het QP refereert naar een positief inzicht, de kracht die relaties en netwerken naar waarde schat, die weet hoe je door middel van subtiele manieren van beïnvloeding bereikt dat dingen gebeuren." Het QP heeft al een eigen bijbel in de vorm van *The Power Book* van Roni Herzog, met daarin zo'n 200 raadgevingen om uw Power Quotiënt verder te ontwikkelen...

Maar ook deze nieuwe 'Q' zou binnenkort wel eens kunnen ontzond worden. Als reactie op de uiteenzetting van Adonis suggereerde Isabella Lenarduzzi, oprichtster van het JUMP Forum, bijvoorbeeld om GQ toe te voegen aan de combinatie IQ + EQ + SQ + PQ. Het GQ, dat is het Gender Quotiënt, die ons in staat moet stellen te meten in hoeverre een individu in staat is om het vrouwelijke en mannelijke deel in ieder van ons in evenwicht te brengen.... Nog iemand een Q?

CHRISTOPHE LO GIUDICE



©Auxipress

Peoplesphere (fr)
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Peoplesphere (fr)
01.09.2013 Circulation: 3500 703084
Page: 46-47 952

«Ce qu'on ne sait pas mesurer, on ne sait pas le changer»

DIVERSITÉ Gender Equality Project

The Gender Equality Project s'est donné comme ambition de chercher à réconcilier hommes et femmes dans l'entreprise. Plus que simplement éthique, cette recherche d'égalité peut aussi mener à un avantage compétitif pour les organisations qui s'y attèlent. Réussir la transition passe par évaluer les performances des travailleurs autrement, tout en reconnaissant leurs responsabilités hors sphère professionnelle et en dépoussiérant nos modes d'organisation.

Les chiffres sont bien connus: au niveau mondial, on estime que seuls 9% des travaux des conseils de direction sont assumés par des femmes. Si on examine les causes d'autolimitation, ce pourcentage grimpe à 14%. Pour attaquer cette problématique de front, The Gender Equality Project co-fondé par Arielle Unguresan va générer lors du dernier fourni. 2009 vient de donner naissance à EDGE, une plateforme qui fournit une certification globale identifiant les efforts consentis par les entreprises en matière de diversité au travail. L'approche se fonde sur de robustes données statistiques.

« Notre ambition de départ est de faire en sorte que le prix de conscience grandissante autour de l'importance de la parité se transforme en actions concrètes et mesurables, explique-t-elle. Nous avons mené plusieurs études pour mieux comprendre ce qui manquait pour y arriver. Sur cette base, nous avons construit un outil de diagnostic ad hoc pour connaître le niveau d'égalité d'une organisation de manière harmonisée et objective. »

DÉJOUER LES CLICHÉS

Son slogan? Ce qu'on ne sait pas mesurer, on ne sait pas le changer. « Je suis convaincue que c'est un legs qui a mûri. Toutes les entreprises y sont confrontées et tout le monde veut des solutions. Mais sur un ne peut pas pour autant prétendre que le changement viendra vite. On aimerait tous pouvoir nous contenter de pousser sur un bouton, mais la culture met du temps à changer. C'est un thème de longue haleine. Il est jour de croire que toute la direction d'une entreprise peut agir, même si son soutien est impératif. A notre époque, agir de son sens le haut est nécessaire. »

« On aimerait tous pouvoir nous contenter de pousser sur un bouton, mais la culture met du temps à changer. »

Plus large que les rapports entre hommes et femmes, l'équilibre entre les genres touche à la vision que nous avons du travail et de l'entreprise, mais aussi des rôles de chacun dans la sphère privée. Profondément ancrée dans la tradition, la répartition des tâches est éminemment culturelle. « Les valeurs, ce qui engage les femmes comme travailleuses ou comme mères, ce sont souvent des objectifs personnels. Au-delà d'un rôle sociétal que je ne saurais leur assigner, elles sont généralement considérées comme responsables, réserve Arielle Unguresan. On pourrait beaucoup moins les hommes comme des pères dans le monde professionnel. Plus valoriser à une égalité plus durable. Il faut repenser cette perspective et faire en sorte que les femmes se considèrent moins à des tâches non rémunérées, en obligeant ainsi leur équivalente double charge. Le partage bénéficie à tous, pas seulement aux femmes. Cela nécessite un profond changement de société auquel les entreprises peuvent activement contribuer. »

Pour affronter cette épineuse question, il faut donc d'abord travailler sur les perceptions et le ressenti des uns et des autres.

©Auxipress

Peoplesphere (fr)
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Peoplesphere (fr)
01.09.2013

Près de 53% des hommes sondés en 2012 par The Gender Equality Project – lancé en 2009 en Suisse – estiment bénéficier d'opportunités intéressantes dans le cadre de leur fonction. Quand on interroge les femmes, ce chiffre tombe à 35%. « *On parle très rarement de perceptions en entreprise, pourtant elles peuvent être très puissantes. De même qu'on ne connaît pas toujours les opinions de ses collègues. On a tous nos arrangements et on ne rend pas toujours publiques nos difficultés. Beaucoup de choses se font sous le radar, c'est pourtant essentiel d'en parler. Il y a de vrais décalages qui peuvent exister. Par exemple, les collaboratrices quittent généralement une entreprise car elles ne se sentent pas valorisées. Du côté de leurs collègues masculins, il s'agit plutôt de saisir une proposition plus intéressante. A certains moments, on peut se demander s'ils partagent la même réalité. Comment trouver des solutions durables quand on ne perçoit pas la même chose? Se rendre compte de ce décalage est le premier constat à poser pour avancer.* »



Aniela Unguresan:
« *Le manque de pertinence de nos structures de travail est pour moi la racine du mal. Avoir des mesures claires, standardisées et concrètes permet d'avoir une vision réaliste d'une organisation et un engagement clair de la part.* »

MESURER LA PERFORMANCE

Cinq domaines d'analyse sont particulièrement passés au crible par EDGE: la rémunération; le recrutement et les promotions; la formation et le mentorat; les possibilités de travail flexible et la culture d'entreprise. Testée dès 2010 sur un groupe d'entreprises pilote, dont faisaient notamment partie L'Oréal, Pfizer et Coca-Cola, la méthodologie se fonde sur de solides piliers: engagement durable, mesure et transparence. « *En réfléchissant à comment structurer notre approche, nous nous sommes rendus compte que, bien souvent, les certifications ont fait bouger les lignes dans différents domaines. Nous avons donc souhaité créer la nôtre. Le plus important était de convaincre vite et dès le début*, partage Aniela Unguresan. *Avoir des mesures claires, standardisées et concrètes permet d'avoir une vision réaliste d'une organisation et un engagement clair des acteurs impliqués. Notre méthode crée trois sources d'information majeures: les politiques et pratiques en vigueur, les statistiques dégagées grâce à notre outil et les perceptions des travailleurs mesurées à l'aide d'un sondage.* » Toute entreprise intéressée passe par le triptyque suivant: évaluation, comparaison avec les standards définis et certification en tant que telle coordonnée par un auditeur externe. Le but est de mesurer pour se comparer aux autres, mais aussi pour appréhender sa progression d'une année à l'autre.

« *La manière dont on aborde le travail des collaborateurs doit évoluer*, conclut-elle. *La productivité est encore trop souvent évaluée en terme d'heures ou de temps passé sur le lieu de travail. Ce lien entre durée et efficacité, qui date de l'ère industrielle, n'est plus pertinent aujourd'hui. Le modèle organisationnel que nous avons hérité de cette période n'a plus de raison d'être. L'homme n'est plus le seul à travailler dans le foyer et il est prouvé que les couples plus égalitaires sont plus épanouis dans leur vie professionnelle, comme à la maison. Les attentes de la force de travail ont changé et les carrières ne sont plus linéaires. Les hommes aussi ont envie de s'engager auprès de leurs enfants. Le manque de pertinence de nos structures de travail est pour moi la racine du mal. Il faut retrouver une adéquation entre ces cadres et les modes de vie.* »

FLORENCE THIBAUT

L'essentiel

1. *Un bon équilibre entre travailleurs et travailleuses ne bénéficie pas seulement aux individus, mais touche l'organisation et sa performance à long terme: plus de motivation, un meilleur usage des forces de chacun, moins de turn-over...*
2. *Pour affronter la question du genre au travail, il faut faire un état des lieux rigoureux pour situer quels sont les blocages. En prendre conscience et en parler est le premier chantier à réaliser.*
3. *Toutes les entreprises, quel que soit leur secteur, y sont confrontées. Le modèle organisationnel inspiré de l'ère industrielle reste encore bien présent, même s'il ne cadre plus avec les aspirations des travailleurs et les trajets de carrière.*

©Auxipress

Elle Belgique
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.09.2013 Circulation: 41000 6ec8e7
Page: 121-124 1612

C'EST PAS EN ME TOUCHANT

Autour de Béa Ercolini, rédac chef de ELLE Belgique et fondatrice de TPAMP, quelques unes des marraines de l'action (de d. à g. Yvonne Teitelbaum, Céline Frémault, Fadila Laanan et Marie Nagy).

Le hijab a circulé plus de six mois, et avec lui la photo

UN AN APRÈS

TOUCHE PAS À MA POTE, LE BILAN

Le logo : un clin d'œil à « Touche pas à mon pote », la campagne contre le racisme des années 80.

La campagne contre contre le harcèlement de rue et le sexisme au quotidien lancée par ELLE Belgique fête son anniversaire et des victoires. Mais ce n'est qu'un début...

C'était il y a un an. Les images du film « Femmes de la rue » de Sofie Peeters secouaient l'opinion publique et les médias. Tout le monde semblait découvrir ce que chacune savait déjà : dans les villes ou à la campagne, dans le métro ou dans le bus, les femmes sont quotidiennement victimes d'insultes et de remarques sexistes et dégradantes. Un triste constat pour certaines, une révélation pour d'autres qui, au fil des années, s'étaient résignées, comme si être harcelée était un simple désagrément inévitable. Celles qui baissent les yeux quand elles croisent un groupe d'hommes. Celles qui changent de trottoir. Celles qui réfléchissent à deux fois avant d'enfiler une jupe.

« On cherchait une manière originale de traiter le sujet, explique Béa Ercolini, rédactrice en chef de ELLE Belgique. Personnellement, j'ai été heurtée par la manière dont Sofie Peeters, et les femmes en général, se sont fait critiquer le début. » Et accuser de racisme, de vouloir « stigmatiser une communauté ou un quartier ». Ce sont ces tabous que la campagne veut faire sauter. Non, tous les harceleurs ne sont pas d'origine maghrébine. Oui, on croise des hommes relous dans les couloirs à la moquette profonde. Oui aussi, dans certains quartiers, l'insulte et la provocation indécente se sont généralisés, et ce sont surtout des allochtones qu'on y croise. Non, cela ne doit pas nous mener au racisme. Et non, non et non, ces grands mots ne justifient pas d'abandonner les femmes, les jeunes filles, qu'elles soient belges de souche ou d'adoption, à une forme de violence insidieuse. « Pour répondre de front aux accusations et aux récupérations, nous avons eu l'idée de reprendre le logo de "Touche pas à mon pote", la campagne des années 80 contre le racisme, poursuit Béa Ercolini. Une idée validée par les initiateurs de ce mouvement. Ils nous ont écrit une lettre magnifique qui se terminait par "Tolérance zéro pour le racisme, tolérance zéro pour le sexisme! C'est le même combat" ». Trente-cinq mille stickers sont diffusés avec le ELLE Belgique de septembre.

En quelques jours, on assiste à un déferlement d'inscriptions sur les réseaux sociaux dédiés à la campagne. Des témoignages (« Je ne savais pas qu'on pouvait cracher sur une femme, comme ça, sans raison », raconte Aure Liet), des photos d'anonymes et de people portant fièrement le sticker TPAMP. Des hommes, des femmes, des jeunes, des vieux, des compatissants, des très renommés. Plusieurs femmes s'engagent davantage et cofinancent l'impression de stickers et de pins. Ce

©Auxipress

Elle Belgique
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.09.2013

TOUCHE PAS À MA POTE, UN AN APRÈS





À l'intérieur du tram, pile ici où victimes et harceleurs sont collés, un message percutant.

sent les marraines: Céline Fremault, pas encore ministre bruxelloise à l'époque, Isabella Lenuzzi, initiatrice du Forum Jump!, Fadila Laanan, ministre de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Viviane Teitelbaum, présidente du Conseil des femmes, et Marie Nagy. Des femmes politiques, oui, mais surtout des femmes de terrain bien décidées à faire entendre que le harcèlement de rue est une violence faite aux femmes. « Une violence qui ne tue pas, qui ne blesse pas physiquement, mais une violence qui fait mal et qui peut en entraîner d'autres si elle n'est pas stoppée », martèle Béa Erpolini. En novembre, toutes étaient présentes devant la Bourse, à Bruxelles, pour une manifestation, rejointes enfin par Evelyne Huytebroeck, Joëlle Milquet et Philippe Close. Des milliers de badges et de stickers TPAMP sont distribués.

Et là, la campagne est sur les rails. La direction de la STIB contacte le magazine. « Il est important que les femmes qui utilisent le réseau de transports publics puissent le faire en toute tranquillité », explique alors Adelheid Byttebier, à l'époque présidente du conseil d'administration de la STIB. Un tram est gracieusement mis à la disposition de la campagne. Un beau et long tram tout neuf, qui roulera pendant six mois sur la ligne 4, de Droogenbos à Schaerbeek et retour, en portant un slogan fort. Car, entre-temps, la ministre Milquet soutient la campagne et réunit autour d'une table ses collègues bruxellois en charge de l'Égalité des chances. La ministre Laanan comme les secrétaires d'État De Lille et Kir participent au budget nécessaire pour habiller le tram et produire les 450 panneaux offerts également par la STIB. L'agence JWT développe une campagne pro bono, basée sur des slogans chocs. Le premier sort en brainstorming : « C'est pas en me frottant

LES VICTOIRES

Depuis le début, la campagne « Touche pas à ma pote » demande quatre choses. De la sensibilisation orientée vers les femmes, victimes de harcèlement et vers les auteurs. De l'éducation, parce que les jeunes sont les adultes de demain. Des sanctions, car même si cela ne suffit pas, elles sont indispensables pour faire passer le message. Et une loi. « Cela contre le racisme vous interdit de maltraiter de "sale macaroni", explique Béa Erpolini lors du lancement de la campagne. Par contre, rien n'est prévu pour ceux qui traitent les femmes de "salope" dans la rue. » L'occasion ou jamais de bouger les lignes.

1/ DE L'ÉDUCATION. Le 8 mars, les écoles d'Uccle organisent une action de sensibilisation au sexisme. Distribution de badges et de flyers aux élèves du secondaire. À Schaerbeek, Annick Lebrouwere, directrice de l'école primaire communale n° 6 Georges Primo, organise une présentation de TPAMP devant 80 élèves de cinquième primaire. Depuis, les écoles de Schaerbeek et de Koekelberg réfléchissent à des actions similaires dans toutes leurs écoles.

2/ DES SANCTIONS. Portée par la ministre Joëlle Milquet, la loi sur les sanctions administratives communales vient d'entrer en vigueur. Elle permettra, dès janvier 2014, de sanctionner les injures sexistes. Jusqu'à 350 euros pour un adulte et 175 euros pour un mineur. Les auteurs de délits pourront être poursuivis dès 14 ans. Les démarcheurs de ces sanctions administratives défendent une volonté de stigmatisation dès plus jeunes, oubliant au passage les vraies victimes.

3/ ET ENFIN UNE LOI. En finir une définition légale du sexisme ? Le 12 juillet dernier, Elke Van den Brandt, ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances présente au Conseil des ministres un avant-projet de loi qui a pour objet de renforcer la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Dorénavant, le fait de commettre la discrimination sera également sanctionné. Est visé tout geste ou comportement verbal ou autre, qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer comme inférieure ou de la réduire essentiellement à sa dimension sexuelle, ce qui porte une atteinte grave à sa dignité ». La notion de harcèlement, jusqu'ici limitée grosso modo au monde du travail, s'élargit à l'espace public. Les victimes de harcèlement sexiste pourront – avec l'aide de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – demander à être indemnisées. Et – point sur les i – celui qui devra faire la preuve du harcèlement, mais le harceleur, qui devra prouver son innocence.



On en parlait, Joëlle Milquet l'a fait : le sexisme a sa définition légale et aura bientôt sa loi.

©Auxipress

Elle Belgique
01.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.09.2013

TOUCHE PAS À MA POTE UN AN APRÈS



de chienne que tu auras de la charte » « n'est pas retenu. Trop cru. « Ce sont des filles qui ont proposé ce slogan, précise Béa Ercolini. J'étais emballée. Mais pour éviter de diluer le message essentiel dans une polémique où nous aurions été accusées de réduire les femmes à "de la charte", nous avons préféré des déclinaisons plus douces. » C'est ainsi qu'ont été retenus « C'est pas en me touchant les fesses que tu toucheras mon cœur » pour le tram et « C'est pas en me traitant de tepu que tu vas pécho » pour la communication web et le print. Les photos sont offertes par Charlotte Abramow, jeune prodige au talent insensé. Même les mannequins posent pour la cause. L'éditeur du ELLE Belgique offre des espaces publicitaires à la campagne. Depuis, la campagne s'est détachée du magazine et est devenue une asbl autonome.

Et aujourd'hui ? À l'heure de mettre nous presse, le groupe Facebook compte près de 6 200 membres. Avec les bénévoles, l'asbl s'active. Prochain objectif : faire passer le message au niveau national pendant la semaine qui précède la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre prochain. Un an après, le combat continue. **JULIETTE DEBRUXELLES**

VOS MEILLEURS SLOGANS

LANCÉE SUR LE WEB AU DÉBUT DE L'ÉTÉ, L'OPÉRATION SLOGANS DEMANDAIT AUX SYMPATHISANTS DE TRADUIRE LEUR ENGAGEMENT EN QUELQUES MOTS PERCUTANTS. VOICI LES PLUS FORTS.

_ « C'est pas en me pinçant les fesses que je deviendrai ta princesse » **Caroline, 21 ans, Liège**
_ « C'est pas en me mordant le pire que tu vas obtenir des câlins » **Philippe, 43 ans, Louvain-la-Neuve**
_ « C'est pas parce que je suis saoule que je deviens ta pouliche » **Charlotte, 20 ans, Paris**
_ « C'est pas en te comportant comme dans un zoo qu'elle t'aura dans la peau » **Audrey, 33 ans, Waterloo**
_ « C'est pas en notant mes seins que tu marques des points. » **Christelle, 37 ans, Malèves**
_ « C'est pas parce qu'elle ne te donne pas son numéro qu'il faut dire des gros mots » **Anthony, 12 ans, Auderghem**
_ « C'est pas en me traitant de pute que je te ferai une future » **Deborah, 34 ans, Ixelles**
_ « C'est pas parce que tu es jaloux que tu parles mal que t'es un vrai mâle. » **Ismaël, 25 ans, Laeken**
_ « C'est pas en nous sifflant que tu deviendras un Don Juan » **Fanny, 24 ans, Bruxelles**
_ « C'est pas en étant vulgaire qu'on finira potes » **Christelle, 39 ans, Alsemberg**
_ « C'est pas parce que t'es en rut que j'peux pas mettre une jupe » **Marjorie, 30 ans, Ransart**
_ « C'est pas en me faisant peur que tu auras mon cœur » **Justine, 23 ans, Laeken**
_ « C'est pas en me klaxonnant que tu me fais un compliment » **Anaïs, 27 ans, Anderlecht**
_ « C'est pas parce que je sens bon que tu dois piéter les plombs ! » **Carine, 30 ans, Schaerbeek**
_ « C'est pas en m'abaissant que tu vas t'élever » **Jean-Claude, 50 ans, Los Angeles**
_ « C'est pas en me collant dans le tram que tu deviendras ma came » **Patrick, 43 ans, Malèves**

MERCI À...

Pauline Pourtois, Sofia Benanni et Victoria Blandiaux, nos bénévoles, Jean-Luc Vasseur et Caroline Charles (agence de communication JNT), Philippe Close, les mannequins Vicky Lugentz (Dominique Models) et Camille Bakkali, Dorothée Klein, Inès de Bailly, Aurore Dresick, Rachida Az, Nicole Pallard et Françoise Ledune à la STIB, Evelyne Huytebroeck, Duke Tchamba, et toutes celles et ceux qui, dans la lumière ou dans l'ombre, contribuent à faire avancer la cause des femmes.

©Auxipress

Bruxelles News
03.09.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Bruxelles News
03.09.2013 Circulation: 0 6ff66b
Page: 8 240



JUMP participe à La Bruxelloise : rejoignez notre équipe !

Toutes ensemble, aidons la recherche contre le cancer du sein !



Participez à la **5ème édition de La Bruxelloise** et soutenez « Les Amis de l'Institut Bordet » en vous faisant plaisir et en passant un moment convivial en famille ou entre amies.

Départ de la course :
dimanche 15 septembre à 10h30 - Place Flagey.
Distribution des dossards à partir de 9h30.

Le parcours permet de (re)découvrir le charme des étangs d'Ixelles, en courant ou en marchant, à son rythme pendant 3, 6 ou 9 km. La participation est de **7 EUR** en préinscription (9 EUR sur place) pour les adultes et gratuite pour les enfants. L'année passée, 6 800 EUR ont ainsi été récoltés pour la recherche contre le cancer du sein. N'hésitez pas à transmettre ce message à **vos amies**. Allez nombreuses ! Rendez-vous sur le site la-bruxelloise.be pour compléter le **formulaire d'inscription.**
ATTENTION ! N'oubliez pas de mentionner le code « **JUMP** » dans le champ "Club/Nom de l'équipe/Team" et de **choisir votre distance/coach JUMP** (3, 6 ou 9 km).Vous recevrez ensuite toutes les informations pratiques pour rejoindre l'équipe JUMP !N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples informations: info@jump.eu.com (sujet : *La Bruxelloise*).

Anny Dimelow



©Auxipress

Away Magazine
01.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Away Magazine
01.10.2013 Circulation: 5000
Page: 54-55

731b43
567



PINK *is a* BUSINESS *colour too*

Feminist entrepreneur Isabella Lenarduzzi argues for a corporate culture that respects gender difference, writes Anne Helton.

©Auxipress

Away Magazine
01.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Away Magazine
01.10.2013



I want pink to be a business colour too," says Isabella Lenarduzzi, the founder of JUMP, an organisation for professional women that promotes gender parity and diversity both in management and in the workplace broadly. However, for her, gender equality is about more than just numbers; it is about creating a corporate culture that allows for female authenticity and identity.

Lenarduzzi was led to found JUMP in response to the attitudes of her colleagues. Though a successful entrepreneur, she always felt that they looked down on her leadership style and choices because they reflected her femininity. For her, female leadership is about promoting feminine authenticity, not conforming to a masculine model of authority. "It's about developing femininity...every time I acted a bit differently than them, they laughed at me. They felt nothing feminine could be in the workplace."

Through outreach and professional development, JUMP seeks to promote a vision of equality for women in the workplace, and assists them with attaining their career objectives by "building a brand for women's careers". The organisation produces multiple reports and surveys on female entrepreneurship and leadership, hosts workshops, and delivers an electronic newsletter to more than 2,000 recipients twice monthly.

But Lenarduzzi emphasises that the aim of the organisation is to promote broader cultural change in the professional world, not necessarily to push for female dominance. "It's not about simply having more women in leadership positions, but more about meritocracy. Women compose a significant portion of the talent pool in the workforce, but are underrepresented in corporate leadership. It's about the use of different models to let women use all of their talents."

Women have been present in the labour market for only about 50 years, she points out, and since then, great strides have been made towards a more egalitarian professional culture. However, she argues, companies still need to change their corporate culture to show that women are welcome. Such a change would be benefit all as women compose a substantial portion of educated talent. "Nobody asked us to take these kinds of positions...but, in the past, in order to put our talents to use, we had to accept the corporate model, and thus had to work and behave like men. Otherwise we were not considered good leaders."



"It's about developing femininity... every time I acted a bit differently than them, they laughed at me. They felt nothing feminine could be in the workplace."

Feminism, as she defines it, is not about dividing men and women, but about recognising and accepting differences, and sharing responsibility rather than pursuing egoism and power – a vital change that both men and women in the corporate world should strive for. "Femininity can change the world, even save the world. We need to create a form of management that is less competitive, destructive, and more collaborative – this is about femininity. The challenge for women is to show another way of ruling the world."

MORE INFORMATION:
JUMP Brussels
tel: +32 (0)2 346 32 00
www.jump.eu.com

©Auxipress

Elle.be
18.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
16.10.2013 Circulation: 1507 735cbe
Page: 0

Pourquoi c'est important
Janet Yellen: la nouvelle femme la plus puissante du monde



La nouvelle femme la plus puissante du monde qui détrône Angela Merkel... c'est Janet Yellen, la première femme patronne de la réserve fédérale américaine.

Elle est rentrée par la petite porte à la Fed en 1977 pour fournir des analyses et statistiques au directoire. Elle devient n°2 en

©Auxipress

Elle.be
18.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
16.10.2013

2010 après avoir prévu la crise des sub-primes. Toutes ces années, elle se fait remarquer par son côté rebelle car elle ose voter contre le boss, Alan Greenspan. Sa priorité : la lutte contre le chômage !

Non seulement sa personnalité, son expérience et son positionnement politique sont de bon augure mais elle confirme aussi l'analyse de Catalyst à savoir que les femmes ont intérêt à rester longtemps dans leur entreprise car elles sont jugées sur leurs résultats alors que les hommes sont évalués suivant leur potentiel. A méditer pour bien gérer sa carrière…

©Auxipress

Trends
17.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends
17.10.2013 Circulation: 33000 735fde
Page: 69 429



OLIVIER ONGHENA
'T HOOFT

ZAKENLEVEN EN MAATSCHAPPIJ HEBBEN NOOD AAN MEER TOPVROUWEN

Vrouwelijk leiderschap

Een tijd geleden werd ik gevraagd door Isabella Lenarduzzi, de oprichtster van JUMP, om voor haar team een dag rond engagement en leiderschap te animeren. Ik was onder de indruk van de passie waarmee dat team – allemaal vrouwen – ijvert om vrouwen en vrouwelijke leiders de plaats te geven die ze verdienen in de (zaken)maatschappij. Ik was verbaasd dat dat nog zo'n enorme opdracht blijkt. Vanuit mijn humanistische ingesteldheid en ervaring met effectief leiderschap ging ik ervan uit dat het einde van de tunnel al bijna in zicht was. Niet dus. Ik heb die dag geleerd dat we er nog lang niet zijn, ook al is er al een hele weg afgelegd.

Toen Erika Van Tielen onlangs in een opiniestuk in De Morgen schreef "We werken ons kapot en willen meer dan geld in ruil. Feedback van bovenaf, bijvoorbeeld", ontstond er een interessante stroom reacties. Een ervan vind ik raadselachtig. Ik citeer: "Wanneer gaat men nu eens beseffen dat dit probleem (burn-out, red.) gewoon het resultaat is van de emancipatie? Vrouwen hebben tegenwoordig veel te veel macht, en hazen worden almaar grotere doetjes en vervrouwelijken om mee te kunnen met die belachelijke emancipatie. De problemen zijn er gekomen met de emancipatie van de vrouw en kijk, nu zijn ze er als eersten bij om te kunnen klagen. Ik ken trouwens ook alleen maar vrouwen met dat burn-outsyndroom, praktisch geen mannen. Vrouwen zijn niet gemaakt voor carrière!" Het gaat mijn verstand en tolerantievermogen te boven dat nog zulke dingen worden geuit.

"De westerse vrouw zal de wereld redden", zei de dalai lama ooit. Ik interpreteer dat als een oproep om vrouwen de plaats te geven die hun toekomt in organisaties, de zakenwereld en bij uitbreiding de maatschappij. Hun vrouwelijke kwaliteiten leveren een belangrijke bijdrage aan de wereldwijde sociale en economische cohesie. Vrouwen verschuilen de vaak te enge focus op competentie, wissel en kerncompetenties – allemaal mannelijke eigenschappen – naar samenwerking, meerwaarde-creatie, intermenselijkheid.

Toen Michèle Sioen onlangs werd verkozen als eerste vrouw aan het hoofd van het Verbond van Belgische Ondernemingen, vloeide de inkt rijkelijk om uit te leggen dat ze geen excuustrouw is, maar dat het VBO – met slechts zes vrouwen in zijn vijftigkoppige directiecomité – een punt wilde maken.

Bij Bekaert werd Paul Boysse geen enkele Belg capabel genoeg om het bedrijf vanaf mei 2014 te leiden. En al helemaal geen enkele Belgische. Wat een 20ste-eeuwse manier van redeneren! Zou het Bekaert, juist door zijn internationale, hoogtechnologische en complexe karakter, niet ten goede komen een topvrouw aan te trekken die leiding kan geven vanuit een andere invalshoek: verbindend, verruimend en vernieuwend? Zou het ons land en zijn efficiëntie niet ten goede komen mochten er meer vrouwelijke leiders aan het hoofd van federale overheidsdiensten en -bedrijven staan? Ik ben er zeker van.

Er zijn voorbeelden zat van vrouwen die leidinggeven en erin slagen hun persoonlijke, sociale en zakelijke leven te combineren en vooral om als vrouw een andere impact te creëren dan hun mannelijke collega's. Sommigen doen dat zelfs op wereldniveau. In de bedrijfswereld doen onder anderen Michèle Sioen, An Verhulst, Marleen Vaesen, Saskia Van Uffelen, Sophie Dutordoir, Martine Reynaers en Isabelle Santens dat. In de politiek hebben we Monica De Coninck, Maggie De Block, Miet Smet, Inge Vervotte, Laurette Onkelinx, Annemie Neyts en Marianne Thyssen. In de media en cultuur Martine Tanghe, Anne Teresa De Keersmaeker, Sandra De Preter, Béatrice Delvaux. En de lijst is gelukkig nog veel langer.

Vrouwelijke waarden als gerichtheid op harmonie en verbondenheid, delen, oog hebben voor mensen en de omgeving, duurzaamheid en zelfs geluk op de werkplek, hebben een bewezen positieve impact op samenwerking, op performantie en op resultaten. Niets soft dus, en meerbaar bovendien. Daarom is ervoor zorgen dat ook voldoende vrouwen een essentiële rol kunnen spelen in de verschillende geledingen van de maatschappij volgens mij niet alleen een recht van de vrouw, maar des te meer een bewijs van een slimme samenleving en een volwassen geworden mindset voor een wereld in voortgang. ✳

✳ Ervoor zorgen dat voldoende vrouwen een essentiële rol kunnen spelen, is niet alleen een recht van de vrouw, maar des te meer een bewijs van een slimme samenleving.

De auteur is oprichter van de Global Inspiration & Holistic Purpose Initiative

©Auxipress

La Libre Belgique
19.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
19.10.2013 Circulation: 52473 739db9
Page: 60-61 877

Janet Yellen : les leçons d'une carrière

Lorsqu'elle prendra ses fonctions de présidente de la banque centrale américaine, Janet Yellen intégrera le cercle très fermé des puissants de ce monde. En tant que femme, son parcours est source d'inspiration à plus d'un titre.

ÉGALITÉ

Dès janvier, la femme la plus puissante au monde sera probablement Janet Yellen, la première femme patronne de la FED, la Réserve fédérale américaine. Elle constituera un trio de tête avec Angela Merkel et Christine Lagarde du FMI. Après de brillantes études à Yale et en parallèle avec une carrière de professeure à Harvard et à la London School of Economics, Janet Yellen est rentrée par la petite porte à la FED en 1977 pour fournir des analyses et des statistiques au directoire. Elle devient numéro deux en 2010 sans avoir anticipé la crise des "subprimes" et en l'expliquant de façon très imagée : "Je prévois qu'un immonde gorille rentrera bientôt dans un magasin de cristal". Elle se fait donc remarquer pour son franc-parler et pour son côté rebelle car elle ose voter régulièrement contre son patron de l'époque, Alan Greenspan.

Bill Clinton l'engage comme cheffe des conseillers économiques de la Maison-Blanche. Elle est très proche des démocrates en ayant comme priorité la lutte contre le chômage plutôt que celle contre l'inflation. Elle est ainsi mariée au prix Nobel d'économie George Akerlof qui la soutient dans sa carrière et dans sa liberté de parole, faisant partie lui-même d'une bande de "rebelles", celle de Joseph Stiglitz. Ils auront un fils devenu aussi professeur à l'université. Dans son parcours, il n'y a aucune trace de fonctions dans un établissement financier où elle aurait fait fortune comme tous ses prédécesseurs mais un engagement constant et profond pour servir son pays.

On parle d'elle comme successeur de Ben Bernanke en 2009, mais celui-ci est finalement reconduit dans ses fonctions. A l'approche de la fin de son mandat, en 2013, les lobbys financiers ont poussé la nomination d'un des leurs : Lawrence Summers. Mais ce gestionnaire de "Hedge Fund" a commis des gaffes en communication laissant apparaître son cynisme (c'est le mot le plus faible que je puisse trouver). En 1991, il écrit une note qui encourage les pays industriels à continuer à envoyer leurs déchets en Afrique et en 2005, il explique le faible nombre de femmes en science et en ingénierie en disant qu'elles sont moins disponibles et au bout du compte moins aptes à faire carrière. Devant la pression de l'opinion, Summers annonce qu'il n'est pas candidat.

Janet Yellen n'a jamais fait de compromis avec son intégrité et sa personnalité. Elle est restée au service de l'enseignement et du secteur public alors qu'elle pouvait devenir très riche en choisissant une institution financière privée. Elle a toujours gardé et exprime une honnêteté intellectuelle même quand cela pouvait déplaire aux puissants et à ses patrons. Elle a formé un couple de partenaires solidaires avec son prix Nobel de mari. Elle a dû faire valoir ses succès accumulés au fil de très longues années de loyauté pour parvenir au sommet. Probablement à moins rapide



ISABELLA LENARDUZZI
Directrice de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy"
www.jumpeu.com



©Auxipress

La Libre Belgique
19.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
19.10.2013

ment que si elle avait été un homme puisqu'elle a aujourd'hui 67 ans !

Quels enseignements peut-on en tirer pour la carrière d'autres femmes ?

La constance et la loyauté. Le parcours de Janet Yellen, sa personnalité, son expérience et son positionnement politique sont de bons augures pour l'économie mondiale, mais ils confirment aussi l'analyse "The myth of the ideal worker" de Catalyst (organisme sans but lucratif voué au développement des opportunités pour les femmes et les entreprises). A savoir que les femmes ont intérêt à rester longtemps dans leur entreprise car elles sont jugées sur leurs résultats alors que les hommes sont évalués suivant leur potentiel. Parmi les diplômés d'un MBA, Catalyst démontre que les femmes sont aussi ambitieuses que les hommes. Elles se positionnent autant que les hommes pour des postes à responsabilité et utilisent les éléments qui sont repris dans tous les best sellers de management (networking, négociation, self marketing, maîtrise des "unwritten rules", etc.).

Janet Yellen n'a pas fait de compromis avec son intégrité et sa personnalité. Elle a toujours exprimé son honnêteté intellectuelle même quand cela pouvait déplaire aux puissants et à ses patrons.



Adapter sa stratégie aux stéréotypes de genre. L'étude montre que les mêmes stratégies ne fonctionnent pas de façon égale pour les hommes et les femmes. Les femmes doivent adapter des stratégies différentes de leurs collègues masculins pour avancer dans leurs carrières. Quand les femmes sont proactives en faisant connaître leurs réalisations, elles ont progressé dans la hiérarchie et augmenté leur salaire. Elles avancent également quand elles se mettent en réseau avec d'autres personnes influentes. Par contre, pour les hommes, faire connaître leurs réalisations n'aurait pas eu d'impact sur leur carrière. En revanche, l'accès à des réseaux influents aide encore plus fortement les hommes que les femmes à évoluer.

Choisissez bien votre partenaire de vie. Le meilleur atout pour une carrière est d'avoir un partenaire de vie qui vous soutienne dans votre développement professionnel et ne vous mette pas la pression pour que vous soyez avant tout une maîtresse de maison, épouse et mère ! Il partage votre ambition et partage aussi la gestion familiale.

Restez authentique à n'importe quel prix. Toutes les études démontrent que dans la plupart des milieux professionnels, les femmes qui préfèrent rester "authentiques" en visant faire valoir des attitudes et valeurs dites "féminines", sont appréciées comme collègues, mais ne sont pas considérées comme "leader" et restent donc invisibles quand le train des promotions passe ou que l'on octroie des missions à haute visibilité. Par contre, celles qui, consciemment ou inconsciemment, deviennent des "hommes comme les autres" en étant dures, compétitives et "workalcoholic" – donc celles qui entrent dans le moule du leader modèle mais archaïque – sont estimées par la hiérarchie pour leur engagement, mais ne sont pas aimées ni considérées comme inspirantes car ce type de comportement est contraire à ce que l'on attend d'une femme !

Pour sortir de ce dilemme, je conseille toujours aux femmes de rester avant tout comme elles sont vraiment. Si elles ne sentent pas reconnues et valorisées car leurs attitudes et valeurs ne correspondent pas à la culture de leur entreprise, elles doivent changer d'employeur ou de carrière plutôt que d'essayer de s'adapter. Mais ceci est vrai pour les hommes aussi...

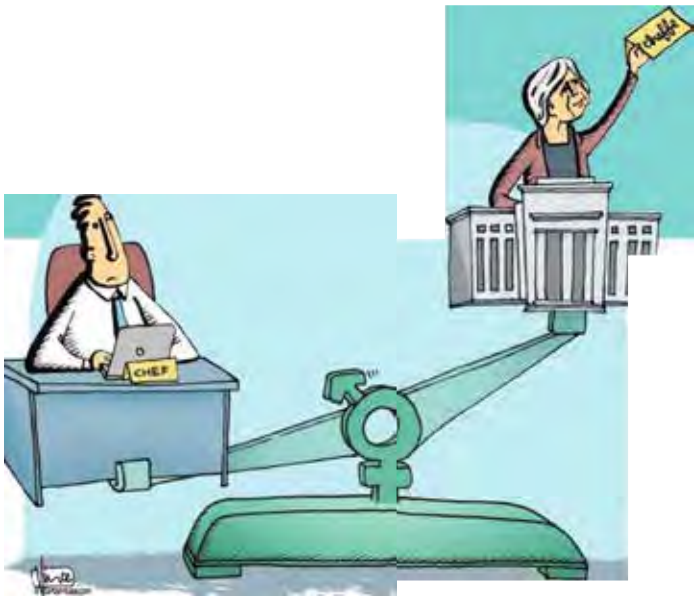
Avec la nomination de Janet Yellen, les Etats-Unis et le monde n'ont pas seulement gagné en égalité entre les femmes et les hommes, nous avons surtout tous gagné en humilité, patience, droiture, honnêteté et empathie envers les citoyens les plus fragiles. C'est bien là tout l'enjeu de l'égalité professionnelle !

©Auxipress

La Libre Belgique
19.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
19.10.2013



©Auxipress

Lalibre.be
19.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.lalibre.be
19.10.2013 Circulation: 21584 73bb51
Page: 0

Janet Yellen : les leçons d'une carrière

Une opinion d'Isabella Lenarduzzi Publié le samedi 19 octobre 2013 à 05h42 - Mis à jour le dimanche 20 octobre 2013 à 15h17



Opinions **Quels enseignements peut-on tirer du parcours de Janet Yellen pour la carrière d'autres femmes ?**
Dès janvier, la femme la plus puissante au monde sera probablement Janet Yellen, la première femme patronne de la FED, la Réserv fédérale américaine. Elle constituera un trio de tête avec Angela Merkel et Christine Lagarde du FMI. **Une opinion d'Isabella Lenarduzzi, Directrice de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy". www.jump.eu.com**

Après de brillantes études à Yale et en parallèle avec une carrière de professeure à Harvard et à la London School of Economics, Jan Yellen est rentrée par la petite porte à la FED en 1977 pour fournir des analyses et des statistiques au directoire. Elle devient numéro deux en 2010 non sans avoir anticipé la crise des "subprimes" et en l'exprimant de façon très imagée : "je prévois qu'un immonde gorille rentrera bientôt dans un magasin de cristal". Elle se fait donc remarquer pour son franc-parler et pour son côté rebelle car elle ose voter régulièrement contre son patron de l'époque, Alan Greenspan.

Bill Clinton l'engage comme cheffe des conseillers économiques de la Maison-Blanche. Elle est très proche des démocrates en ayant comme priorité la lutte contre le chômage plutôt que celle contre l'inflation. Elle est aussi mariée au prix Nobel d'économie George Akerlof qui la soutient dans sa carrière et dans sa liberté de parole, faisant partie lui-même d'une bande de "rebelles", celle de Joseph Stiglitz. Ils auront un fils devenu aussi professeur à l'université. Dans son parcours, il n'y a aucune trace de fonction dans un établissement financier où elle aurait fait fortune comme tous ses prédécesseurs mais un engagement constant et profond pour servir son pays.

On parle d'elle comme successeur de Ben Bernanke en 2009, mais celui-ci est finalement reconduit dans ses fonctions. A l'approche de la fin de son mandat, en 2013, les lobbys financiers ont poussé la nomination d'un des leurs : Lawrence Summers. Mais ce gestionnaire de "Hedge Fund" a commis des gaffes en communication laissant apparaître son cynisme (c'est le mot le plus faible que je puisse trouver). En 1991, il écrit une note qui encourage les pays industriels à continuer à envoyer leurs déchets en Afrique et en 2005, il explique le faible nombre de femmes en science et ingénierie en disant qu'elles sont moins disponibles et au bout du compte moins aptes à faire carrière. Devant la pression de l'opinion, Summers annonce qu'il n'est pas candidat.

Janet Yellen n'a jamais fait de compromis avec son intégrité et sa personnalité. Elle est restée au service de l'enseignement et du secteur public alors qu'elle pouvait devenir très riche en choisissant une institution financière privée. Elle a toujours gardé et exprimé son honnêteté intellectuelle même quand cela pouvait déplaire aux puissants et à ses patrons. Elle a formé un couple de partenaires solidaires avec son prix Nobel de mari. Elle a dû faire valoir ses succès accumulés au fil de très longues années de loyauté pour parvenir au sommet. Probablement moins rapidement que si elle avait été un homme puisqu'elle a aujourd'hui 67 ans !

©Auxipress

Lalibre.be
19.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.lalibre.be
19.10.2013

Quels enseignements peut-on en tirer pour la carrière d'autres femmes ?

La constance et la loyauté. Le parcours de Janet Yellen, sa personnalité, son expérience et son positionnement politique sont de bon augures pour l'économie mondiale, mais ils confirment aussi l'analyse "The myth of the ideal worker" de Catalyst (organisme sans bu lucratif voué au développement des opportunités pour les femmes et les entreprises). A savoir que les femmes ont intérêt à rester longtemps dans leur entreprise car elles sont jugées sur leurs résultats alors que les hommes sont évalués suivant leur potentiel. Pa les diplômés d'un MBA, Catalyst démontre que les femmes sont aussi ambitieuses que les hommes. Elles se positionnent autant qu les hommes pour des postes à responsabilité et utilisent les éléments qui sont repris dans tous les best sellers de management (networking, négociation, self marketing, maîtrise des "unwritten rules", etc.).

Adapter sa stratégie aux stéréotypes de genre. L'étude montre que les mêmes stratégies ne fonctionnent pas de façon égale pour les hommes et les femmes. Les femmes doivent adopter des stratégies différentes de leurs collègues masculins pour avancer dans leurs carrières. Quand les femmes sont proactives en faisant connaître leurs réalisations, elles ont progressé dans la hiérarchie et augmen leur salaire. Elles avancent également quand elles se mettent en réseau avec d'autres personnes influentes. Par contre, pour les hommes, faire connaître leurs réalisations n'aurait pas eu d'impact sur leur carrière. En revanche, l'accès à des réseaux influents aide encore plus fortement les hommes que les femmes à évoluer.

Choisissez bien votre partenaire de vie. Le meilleur atout pour une carrière est d'avoir un partenaire de vie qui vous soutienne dans vo développement professionnel et ne vous mette pas la pression pour que vous soyez avant tout une maîtresse de maison, épouse et mère ! Il partage votre ambition et partage aussi la gestion familiale.

Restez authentique à n'importe quel prix. Toutes les études démontrent que dans la plupart des milieux professionnels, les femmes q préfèrent rester "authentiques" en osant faire valoir des attitudes et valeurs dites "féminines", sont appréciées comme collègues, mais ne sont pas considérées comme "leader" et restent donc invisibles quand le train des promotions passe ou que l'on octroie des missions à haute visibilité. Par contre, celles qui, consciemment ou inconsciemment, deviennent des "hommes comme les autres" e étant dures, compétitives et "workalcoholic" - donc celles qui entrent dans le moule du leader modèle mais archaïque - sont estimées par la hiérarchie pour leur engagement, mais ne sont pas aimées ni considérées comme inspirantes car ce type de comportement es contraire à ce que l'on attend d'une femme !

Pour sortir de ce dilemme, je conseille toujours aux femmes de rester avant tout comme elles sont vraiment. Si elles ne sentent pas reconnues et valorisées car leurs attitudes et valeurs ne correspondent pas à la culture de leur entreprise, elles doivent changer d'employeur ou de carrière plutôt que d'essayer de s'adapter. Mais ceci est vrai pour les hommes aussi…

Avec la nomination de Janet Yellen, les Etats-Unis et le monde n'ont pas seulement gagné en égalité entre les femmes et les homm nous avons surtout tous gagné en humilité, patience, droiture, honnêteté et empathie envers les citoyens les plus fragiles. C'est bien tout l'enjeu de l'égalité professionnelle !

Une opinion d'Isabella Lenarduzzi, Directrice de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy".
www.jump.eu.com

©Auxipress

Elle.be
28.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
28.10.2013 Circulation: 1507 746755
Page: 0

TEDxBrussels: Les femmes ont aussi des idées.



Éclairer le présent et penser l'avenir, c'est la mission que s'est fixée TED. TED ? Une série de conférences organisées par la fondation Sapling qui donne la parole à des acteurs de l'innovation. Formidable ! Y ont défilé Steve Jobs, le patron d'Apple, Sheryl Sandberg, la vice-présidente de Facebook... Donnés en public, les interventions font ensuite le tour du monde en vidéo sur Youtube.

À Bruxelles comme partout dans le monde où l'événement a lieu, TED éclairera le présent et pensera l'avenir. Mais chez nous, cela se fera ... entre hommes, ou presque. Lors de sa prochaine session, prévue le 28 octobre, on pourra écouter 18 intervenants et 7 intervenantes.

Plus d'un tiers de représentation féminine ? Un peu comme dans la plupart des assemblées, me direz-vous. Comme au parlement bruxellois, plus que dans la plupart des conseils d'administration... Sans doute. Mais si TED a l'ambition d'exprimer la modernité, nous pensons que celle-ci ne va pas sans parité.

Oui, il existe en Belgique des femmes capables de penser « la création ex nihilo », c'est le thème du jour. Un thème bien choisi. Il faudra partir de rien ce lundi, et surtout pas d'un échange équilibré entre les genres: cerise sur le gâteau, TED a lieu en pleine semaine de congés scolaires. Pas grave: les femmes, restées chez elles, ne s'en occuperont que mieux des enfants...

Béa Ercolini, rédactrice en chef ELLE Belgique avec Evelyn Gossiaux (directrice de Decider's), Ine Marien (conseillère

©Auxipress

Elle.be
28.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be

28.10.2013

exécutive), Diane Hennebert (directrice de la Fondation Boghossian), Cathy Pill (créatrice et fondatrice de musestyle.com), Ariane Dierickx (présidente de Amazone), Gilly Weinstein (coach), Brigitte Weberman (consultante), Diana Elbaum (productrice de films), Corinne Hubinont (gynécologue, obstétricienne), Virginie Taittinger (chef d'entreprise), Isabella Lenarduzzi (fondatrice de Jump!), Viviane Teitelbaum (députée bruxelloise et échevine, présidente du Lobby européen des femmes), Assita Kanko (conseillère communale et employée chez BNP Paribas Fortis), Fiona Scott Lazareff (PDG, rédactrice en chef), Françoise Bertieaux (députée, présidente du Réseau des Femmes parlementaires de la Francophonie), Stéphanie Huge (coproduction manager Wallimage), Solange Cicurel (avocat), Dominique Graton (directrice artistique), Salomé Richard (actrice, réalisatrice), Jacqueline Fouque-des Cressonnières (architecte), Kathleen Iweins (manager Forum Press + Communication), Marlène Zurstrassen (agent immobilier), Katya Degrieck (corporate director business development), Silvia Passoni (architecte), Ariane de Rosmorduc (artiste peintre)

©Auxipress

Trends Tendances
31.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends Tendances
31.10.2013 Circulation: 24000 748cd2
Page: 96-97 801

PEOPLE **Le réseau de...**

Céline Fremault

La ministre bruxelloise de l'Economie est tombée très tôt dans la marmite politique, où elle puise de nombreux relais. Mais son réseau s'est élargi à d'autres sphères au fil de sa carrière.

Repères

- **1973.** Naissance.
- **1998.** Licence en droit à l'UCL.
- **1999.** Groupe cdH au Sénat. Présidente campagne électorale.
- **2003.** Département politique du cdH.
- **2004.** Députée au Parlement bruxellois et de la Communauté française.
- **2009.** Secrétaire.
- **2010.** Cheffe de groupe cdH au Parlement bruxellois.
- **2012.** Echevine à Uccle.
- **2013.** Ministre bruxelloise de l'Economie, de l'Emploi, de la Recherche scientifique, du Commerce et du Commerce extérieur.



Elle a un an pour faire ses preuves. Un laps de temps très court en politique, surtout lorsque l'on débarque dans la dernière ligne droite de la législature, à quelques longueurs de la (méga) campagne pour les élections de 2014. Mais Céline Fremault veut y croire. Sa priorité numéro un: engranger des avancées dans le délicat dossier du chômage des jeunes, qui atteint des sommets en région bruxelloise (38% chez les moins de 25 ans). Première pierre à l'édifice: elle vient de mettre sur pied la garantie jeunes, qui assurera à ceux-ci de se voir proposer un emploi, une formation ou un stage.

La ministre cdH aura besoin du soutien de **Grégor Chapelle** (PS), le patron d'Actiris. Cela tombe bien: c'est un **ami d'enfance**. «On jouait aux billes ensemble en 1re primaire», se souvient Céline Fremault. Ils se sont ensuite retrouvés au cours de leurs études de droit à l'UCL. Au printemps 2012, au cours d'un dîner, Grégor Chapelle a vu juste: «Il m'a dit que je deviendrais ministre de l'Emploi».

Grégoire Dallemagne, qui partage avec Céline Fremault plusieurs amis communs, est un autre compagnon de route de l'UCL. Avec le patron de Lumina, la ministre apprécie parler d'entrepreneuriat, une thématique dont elle a fait un véritable engagement, surtout décliné au féminin. Dans cette optique, elle consulte régulièrement **Emmanuelle Attout** (Women on Board), **Isabella Lenarduzzi** (Jump), **Laurence Verset** (Mompreneurs) ou encore **Hafida Bachir** (Vie Féminine).

Ses premiers soutiens, Céline Fremault les pioche dans la politique, et surtout au sein de son parti. Assistante parlementaire chez **Philippe Maystadt**, elle s'est plongée dans les dossiers institutionnels. A l'UCL, elle a intégré l'équipe d'assistants de **Francis Delpérée**. Et elle s'est formée politiquement auprès de **Joëlle Milquet**: «Je fais partie de la Milquet School, confie la ministre. Je ne veux rien laisser au hasard. J'aime travailler».

Comme la ministre de l'Intérieur, Céline Fremault a de l'ambition à revendre: «Ma fonction nécessite beaucoup d'énergie et de capacités de persuasion. Je vis quelque chose d'exceptionnel sur le plan intellectuel et humain. J'ai beaucoup travaillé pour ça. Et j'ai arrêté de penser que j'y étais arrivée simplement par chance».

© Gilles Quoistiaux

©Auxipress

Trends Tendances
31.10.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends Tendances
31.10.2013

LES MENTORS


FRANCIS DELPÉRÉE


PHILIPPE MAYSTADT


JOËLLE MILQUET

En 1995, alors qu'elle fait partie d'un groupe de 20 jeunes pousses prometteuses du parti, elle rencontre pour la première fois **Joëlle Milquet**, qui accompagnera son envol. **Philippe Maystadt** la repère à l'UCL, lors d'un examen qu'elle passe chez lui à la fin de ses études de droit.

LES POLITIQUES


BENOÎT LUTGEN


ARMAND DE DECKER


CHRISTOS DOULKERIDIS


RUDI VERVOORT

C'est son président de parti **Benoit Lutgen** qui a tranché en sa faveur pour remplacer Benoît Cerexhe, devenu bourgmestre de Woluwe-Saint-Pierre. Uccloise, elle entretient de bonnes relations avec son bourgmestre **Armand De Decker** (MR), ainsi qu'avec ses collègues du gouvernement bruxellois, **Rudi Vervoort** (PS) et **Christos Doulkeridis** (Ecolo).

LES PATRONS


GRÉGOIRE DALLEMAGNE


PIERRE NOTHOMB


JEAN-CLAUDE DAOUST

Pierre Nothomb (Deminor), qu'elle connaît depuis 30 ans, est un proche. Le frère de la ministre est un de ses collaborateurs. Avec **Jean-Claude Daoust**, elle aime échanger au sujet des politiques d'emploi.

LES «ACADÉMIQUES»


ERIC DE KEULENEER


ROBERT ANDERSEN


JEAN-PIERRE BUYLE

Eric De Keuleneer (Solvay Business School) est un «sage parmi les sages», explique Céline Fremault. Elle le sollicite moins sur l'économie que sur des thématiques comme l'avenir urbanistique de la ville. Le président du Conseil d'État **Robert Andersen** et l'ancien bâtonnier du barreau de Bruxelles **Jean-Pierre Buyle** font partie de ses relais dans le monde du droit.

«Je fais partie de la Milquet School. Je ne veux rien laisser au hasard. J'aime travailler.»

LES RÉSEAUX SOCIAUX

L'outil de prédilection de la ministre de l'Économie est Facebook, qu'elle utilise comme canal de communication (4.260 amis). Elle s'est lancée récemment sur Twitter, mais à doses homéopathiques (1.570 abonnés). «Je le pratique moins. Je m'y suis peut-être mise trop tard», avance-t-elle. Elle affiche 1.070 relations sur LinkedIn.

LES PROCHES


GRÉGOR CHAPELLE


ELISABETH DEGRYSE


MONICA NÈVE

Outre le patron d'Actiris **Grégor Chapelle**, un ami d'enfance, la ministre est proche d'**Elisabeth Degryse** (Mutualités chrétiennes de Bruxelles) et de **Monica Nève** (asbl Nativitas). Sans oublier son directeur de cabinet **Stéphane Nicolas**.

©Auxipress

Elle Belgique
01.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.11.2013 Circulation: 41000 73cc54
Page: 67 615



E.beELLE

MODE BEAUTÉ LES GENS MOOD

NOUVEAU SUR ELLE.BE!

DÉCOUVREZ LES BLOGS DES EXPERTS

LES INTERVIEWEURS CRÉATIFS

C'est qui ? «Un resto pour se tenir au jus avec les nouvelles fraîches du jour. Un verre pour découvrir l'envers du décor, les backstages de la mode, de l'art et de la beauté. Et plus si affinités.»

Et pour nous, ils font quoi ? Recto Verso partagera avec nous un Verso par semaine. Une plongée dans l'univers d'un créatif belge, illustrée par les toujours surprenantes images des photographes collaborant avec ce webzine.

www.rectoversomagazine.com

LA FAIT-À-BRL

C'est qui ? Charlotte Collard a commencé sa carrière de mannequin ici, s'installe à New York à 18 ans, puis fait le tour du monde. Aujourd'hui, la it-girl est de retour avec une plateforme communautaire qui fonctionne à la manière des «offres 'n picks», sauf que ses produits sont cliquables et achetables, sans surcoût.

Et pour nous, elle fait quoi ? Sur elle.be, Charlotte fera découvrir ses bons plans, ses bonnes adresses et ses «vraies compulsions» (ses envies shopping du moment).

www.elle.be

L'INSIDER DE LA MODE

C'est qui ? Un fashion groupie ! Tout le monde connaît sa longue silhouette mère et ses couvre-chefs assortis. Ce que l'on sait moins, c'est que Didier Vervaenen est prof à La Cambre, scénographe, curateur, fashion consultant, chroniqueur à la radio et à la télé.

Et pour nous, il fait quoi ? Directeur artistique du MAD Brussels, cet expert observe et commente la mode, qu'elle soit belge ou internationale, ce qui signale de plus en plus souvent la même chose.

LA TEAM HUMOUR BELGE

C'est qui ? LDP pour Langues de Putes : ce collectif féminin ne fait pas dans la langue de bois. Partis d'un délire entre potes (à la base, ils voulaient créer un gouvernement), ce webzine incite les débiteurs de profs, gynécologues, stylistes testeronnées parce que, alcool, boulot... à dans un style bien grinçant.

Et pour nous, ils font quoi ? Elles (mais attention il y a deux mecs dans l'équipe) vont commencer par nous faire un best of de leurs articles, et ça risque d'être drôle.

www.ldpmag.be

L'ENTREPRENEUSE FÉMINISTE

C'est qui ? Isabella Lenarduzzi, c'est une serial-organisatrice d'événements à vocation citoyenne. Elle a notamment fondé Jump!, un réseau et un forum qui offrent aux femmes les outils pratiques pour atteindre leurs objectifs pro.

Et pour nous, elle fait quoi ? Vie pro ou vie privée, faut-il choisir ? Le plafond de verre, inévitable ? Comment demander une augmentation ? Chaque semaine, Isabella nous fera part de ses analyses et de ses conseils.

www.jumpasbl.com

©Auxipress

Vlan
06.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Vlan (éd.Bruxelles)
06.11.2013 Circulation: 320000
Page: 32

75f25b
300

VLAN LOBBYING

2500

Isabella Lenarduzzi: «Colorer la capitale»

Quelle est votre définition de Bruxelles ?
- Avec le coeur et de toutes les couleurs !
Quels sont les endroits que vous aimez fréquenter?
- Tous ceux des bobos bruxelloises à Uccle, Ixelles, St Gilles ;-) mais aussi le quartier où j'ai grandi, entourée des bâtisseurs de l'Europe, le quartier européen.
Si vous deviez recevoir des amis étrangers, quels lieux leur feriez-vous absolument découvrir ?
- En dehors de tous les «must», j'aime les faire rouler sur les grandes avenues de Tervuren, du Souverain, Cinquantenaire, Loi. C'est beau et élégant.
Votre restaurant préféré?
- Quand il fait gris et pluvieux, sans conteste La brasserie Louise au 519 av Louise.
Votre lieu de promenade préféré?
- Le parc du Karreveld où j'ai vu mes premiers canards.
Le personnage, historique ou non, qui représente le mieux Bruxelles à vos yeux?
- Marie Popelin, première femme avocate belge qui n'a jamais pu exercer à cause de l'interdiction faite aux femmes et qui fonda en 1892 la Ligue belge des droits des femmes mais aussi Danielle Schoovaerts alias Dani Klein, du groupe Veya con Dios.
L'évènement culturel que vous aimez vivre à Bruxelles?
- La Zinneke Parade.

Que manque-t-il à votre Bruxelles idéal?
- La propreté et l'absence d'incivilité.
-Comment rêvez-vous Bruxelles?
- Avec des monuments et sculptures plus colorés pour contraster le gris du ciel, des projets urbanistiques plus ambitieux et une vraie harmonisation des politiques au niveau régional.
Que vous évoque *Vlan*?
- Ma première voiture et mon premier appartement.



Qui suis-je?

Isabella Lenarduzzi ne laisse personne indifférent. Derrière ce sourire et cette douceur toute féminine se cachent une femme de conviction et de combat. Si elle est habillée de rose, ce n'est pas parce qu'elle vit dans un monde de Bisounours. Non, le rose est la couleur féminine par excellence et Isabella Lenarduzzi se bat sans relâche pour l'égalité entre hommes et femmes. Elle est fière d'être femme, fière de ses enfants et de son mari mais sait que le combat pour une meilleure équité entre statuts est encore long.



©Auxipress

Rtbf.be
15.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
15.11.2013 Circulation: 40108 76053a
Page: 0

"Fortis, Belgacom : l'Etat a-t-il pris les bonnes décisions ?"



Deux débats au programme de "Mise au point" ce dimanche. Nous nous intéresserons au nouveau système de cotations dans l'enseignement supérieur et aux dossiers Fortis et Belgacom. Dossiers qui font l'actualité cette semaine.

Pour réagir à l'émission cliquez ici.

12:00 MISE AU POINT

PREMIER DEBAT : "10/20 : des diplômes au rabais ?"

Aujourd'hui, pour réussir son année d'étude dans le supérieur il faut une moyenne d'au moins 12/20. Le décret qui vient d'être voté abaisse le seuil de réussite : il sera bientôt de 10/20. Cela veut-il dire que ce sera plus facile de réussir et que les étudiants pourront "se la rouler douce" ? Certains parlent d'un nivellement par le bas et de diplômes dévalués . Info ou intox ?

Olivier Maroy a invité :

Jean-Claude Marcourt, ministre de l'Enseignement supérieur - PS

Didier Viviers, recteur de l'ULB

Corinne Martin, présidente de la FEF

Maurane Crespin, étudiante et initiatrice d'une pétition

SECOND DEBAT : "Fortis, Belgacom : l'Etat a-t-il pris les bonnes décisions ?"

Ce vendredi, le coupeiret doit tomber pour le patron de Belgacom. Dans "Mise au Point", nous débattrons de la décision prise par le gouvernement. Autre temps fort de la semaine : l'Etat a décidé de vendre les 25% qu'il détenait dans l'ex-Fortis Banque. Elle devient donc à 100% française. Est-ce un "bon deal" ou du "gâchis" ? Fallait-il se séparer de ce bijou de famille pour diminuer la dette publique ? Le moment a-t-il été bien choisi et le prix correctement négocié ? L'Etat pourrait-il faire de même avec Belfius, l'autre banque qu'il avait dû sauver en 2008 ? L'Etat a-t-il vocation à être actionnaire de sociétés plongées dans un univers très concurrentiel ? Est-ce son métier ? Selon Didier Bellens, l'Etat est un mauvais actionnaire : a-t-il raison ou tort ?

Olivier Maroy a invité :

Jean-Pascal Labille, ministre des Entreprises publiques - PS

François-Xavier de Donnea, ministre d'Etat et député fédéral - MR

Catherine Fonck, chef de groupe CDH à la Chambre

Georges Gilkinet, député fédéral Ecolo et président de la Commission des Finances

Pierre Nothomb, managing partner de Deminor

11:25 REVU ET CORRIGE : L'actualité de la semaine passée à la moulinette et avec humour par Baudouin Remy. Il sera cette semaine accompagné de **Pierre Kroll**, mais aussi d' **Isabella Lenarduzzi** (directrice de " Jump "), d' **Alain gerlache** (RTBF) et de l'abbé **Eric de Beukelaer** (doyen de Liège rive gauche)

©Auxipress

Rtbf.be
15.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
15.11.2013

11:50 L'INDISCRET : **Didier Reynders**, vice-premier ministre et ministre des Affaires étrangères - MR

©Auxipress

Le Soir
16.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir
16.11.2013 Circulation: 91796 75bdf6
Page: 19 136

ACTU

Des horaires flexibles pour retenir les jeunes mamans



© SHUTTERSTOCK

Selon une étude Office Team réalisée auprès de 200 responsables RH en Belgique, 41% des entreprises proposent un horaire flexible aux femmes revenant de congé de maternité, et 20% une l'intention de recourir à cette mesure dans le but de retenir les jeunes mamans. Pour 86% des responsables RH interrogés, plus de la moitié des femmes cadres reprennent le travail après leur congé de maternité, contre 81% pour les employées non cadres, explique Office Team. Seule une petite minorité affirme que moins de 25% des femmes reprennent le travail après leur congé de maternité, et ce, tant du côté des employées (2%) que des cadres (4%). Parmi les initiatives actuellement mises en places par les entreprises pour renforcer leurs politiques de rétention, on peut encore citer la création d'une crèche interne (24%), le télétravail (22%), les plans de soins familiaux (16%) et les chèques garderie (15%).

Wo.Men@Work

Award : votez pour plus d'égalité

Le 3 décembre, Jump, en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre homme-femme dans le management de son organisation. Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix : quatre femmes et quatre hommes. Après analyse des dossiers et délibération du jury, trois nominés viennent d'être désignés. Dès à présent et jusqu'au 22 novembre, le public peut voter pour son favori via www.womenatworkaward.be. Ce vote du public compte pour 40% dans la désignation du gagnant final, le vote du jury comptabilisant quant à lui les 60% des voix restantes.



©Auxipress

Le Soir
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir
18.11.2013 Circulation: 91796 75c5b4
Page: 8 612

Hommes sweet home : des papas qui ont choisi de rester au foyer

FAMILLE Un peu plus de 50 % d'entre eux se disent satisfaits de leur choix

- Une enquête exclusive donne la parole à des couples qui ont inversé les rôles traditionnels.
- Deux hommes sur trois soutiennent la carrière de leur conjointe.
- Leur choix reste peu valorisé dans l'entourage

Oui, Messieurs, la chemise que vous portez, vous êtes tout à fait capables de la repasser vous-mêmes. Tout comme votre campagne est parfaitement à même de mener de main de maître des négociations au sommet d'une entreprise. Mais oserez-vous prendre la décision d'inverser les rôles et l'assumer en société ? Les témoins de cette enquête ont franchi le pas. Ils sont 49 pères et 98 mères à avoir répondu à toute une série de questions pour les besoins de l'étude menée par Jump, lobby européen en faveur de plus de mixité dans les entreprises, en collaboration avec Rain & Company, conseiller en stratégie. L'étude financée en partie par le cabinet de la ministre de l'Égalité des femmes et des hommes, Joëlle Milquet.

Avant de prendre leur décision, 92 % des pères interrogés travaillaient temps plein. Au moment de cette étude, ce taux est descendu à 57 %. Les pères ayant décidé de se consacrer à leur famille ont donc, pour certains, réduit leur temps de travail, mais ne sont pas pour autant tous devenus pères au foyer (à peine 10 % !). Ce nouveau schéma est installé de façon durable, depuis plus d'un an dans 65 % des cas et pour environ au moins 3 ans ou indéfiniment pour 58 % d'entre eux. S'ils ont fait le choix d'assumer les charges du ménage et la garde des enfants, c'est principalement pour soutenir la carrière de leur compagne (60 %) et pour passer plus de temps avec leur famille (45 %). Ce qui ne les empêche pas de souhaiter que leur conjointe ait moins de pression et passe plus de temps avec eux...

Mais les pères sont-ils satisfaits de leur choix ? Un peu plus de 50 % répondent oui, tandis que 32 % d'entre eux trouvent que « ça dépend des jours ». Enfin, seuls 5 % des hommes interrogés feraient un choix différent si c'était à refaire, alors que le même pourcentage ressent cette décision comme un sacrifice. Dans le top trois des conséquences positives telles que ressenties par les hommes, par ordre : une meilleure carrière pour leur partenaire, des enfants plus heureux, et « davantage de repos et moins de stress dans le ménage ». À noter que l'ordre du podium est différent selon les femmes interrogées qui sollicitent en premier lieu ce qui constitue la médaille de bronze de leur mari. Quant à l'impact sur le couple, il semble peu important au regard d'autres conséquences, mais tout de même mitigé : les hommes trouvent à niveau égal que la relation est meilleure d'une part... et que de nouveaux problèmes sont apparus d'autre part ! Les femmes par contre penchent davantage pour une meilleure relation et relèvent moins de tensions.

Si ces pères « pionniers », selon le titre de l'étude, se montrent globalement plutôt satisfaits de leur situation, ils relèvent cependant une série d'obstacles. Le plus important concerne la valorisation sociale de leur implication au foyer. Force est de constater qu'un père expert en couches, sachant repasser sans plisser, faire rôtir sans râler est moins bien considéré qu'un homme d'affaires à la tête d'une grande entreprise. Ainsi, au sein même de son couple, moins d'un homme sur trois estime que sa partenaire est fière de lui. Si les amies et les enfants émettent peu de critiques, ce sont surtout la famille, qu'elle soit de l'ancienne ou de la même génération, les collègues et les amis qui déconsidèrent le choix du père pionnier. Ainsi, selon eux, 60 % des copains masculins ont une perception négative de cette décision de vie : ils trouveraient surtout cela « bizarre » avant de critiquer et de désapprouver. Seuls 17 % des amis seraient « d'accord » avec ce choix. Les compagnes, elles, perçoivent un plus grand niveau de soutien de l'entourage envers leur partenaire que ce dernier.

À l'heure où les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs homologues masculins, on peut attendre qu'elles consacrent à l'avenir plus de temps à leur carrière. Il faudra alors indéniablement que leurs partenaires s'impliquent au moins de façon égale dans la garde des enfants et les charges ménagères. Et non, ce n'est pas honteux de connaître le fonctionnement d'une machine à laver. Pour vous rassurer, sachez, Messieurs, que 97 % des femmes interrogées affirment qu'un homme peut toujours conserver sa masculinité et son attractivité... ■

ELODIE BLOGIE



©Auxipress

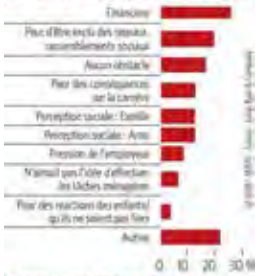
Le Soir
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir
18.11.2013

Principaux obstacles à la décision d'assumer la responsabilité principale du ménage

Principaux obstacles perçus selon les pères



Recommandations pour les entreprises et institutions

Selon les pères et les mères





60 % des pères ont fait ce choix pour la carrière de leur compagne. © GA.

©Auxipress

De Standaard
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

De Standaard
18.11.2013 Circulation: 107603 75c75b
Page: 8 600

DAG VAN DE MAN PLEIT VOOR EEN FLEXIBELER ARBEIDSREGELING VOOR DE HUISMAN

Carrièrevrouwen vragen om meer mannen aan de haard

Geen zorg, huismannen behouden hun mannelijkheid en aantrekkelijkheid. Althans in de ogen van hun ambitieuze partner. Onder collega's en vrienden stoot hun keuze voor gezin op onbegrip. Dat blijkt uit een bevraging van honderd carrièrevrouwen en vijftig huismannen.

VAN ONZE REDACTEUR
LIEVEN SIOEN

BRUSSEL | 'Het meest positieve gevolg is het contact met de kinderen. Ik breng ze rond en haal ze af op school. Het is voor mijn vrouw wel frustrerender nu haar kind niet zo veel te zien.'

Ambtenaar Stéphane Aujean behoort tot de groeiende groep mannen die hun professionele ambities teruggeschroefden opdat vrouw of partner voluit voor haar carrière kan gaan. Ze kiezen voor minder ambitieuze jobs, werken deeltijds of worden voltijds huisman. Isabelle Lenarduzzi noemt ze pionier-vaders. Door het traditionele rollenpatroon om te keren, bereiden ze de weg naar een samenleving met meer gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Lenarduzzi richtte Jump op, een bedrijf dat carrièrevrouwen coacht. Ze werkte mee aan een kwalitatieve studie naar het verandered rollenpatroon, waarvoor vijftig huismannen en honderd carrièrevrouwen zijn ondervraagd. Hun aantallen nemen toe. Van de vrouwen tussen 25 en 34 jaar heeft vandaag 49 procent een hoger diploma. Dertig jaar geleden was dat amper 21 procent.

Hun ambities zijn in overeenstemming met hun diploma. Steeds meer vrouwen studeren daar naar kinderfunctie en topjobs. Maar als het koppel voor de keuze komt te staan wie prioritair voor het gezin en wie voor carrière kiest, blijft het vrij uitzonderlijk dat de man thuisblijft.

Zij die het wel doen, blijken nochtans tevreden over hun keuze. Hun belangrijkste motivatie? Het steunen van de carrière van hun vrouw en meer tijd hebben voor het gezin. Nochtans neemt 40 procent van de ondervraagde mannen tegelijk dat hun partner minder druk zou ervaren van het werk en meer tijd zou doorbrengen met manlief.

Weinig appreciatie

De ondervraagde mannen en vrouwen zijn ook tevreden over de regeling. Belangrijkste voordelen zijn dat de carrière van de vrouw een boost krijgt, de kinderen gelukkiger zijn en het gezinsleven relaxter.

Maar onverdeeld gelukkig zijn de huismannen niet. Bovenaan het lijstje nadelen staan de financiële beperkingen, gevolgd door het sociaal en professioneel isolement.

Wie blijft werken, voelt zijn kansen gefnuikt. Appreciatie voor het huisbouderlijk werk ervaren ze weinig, maatschappelijk noch van hun partner.

Isabelle Lenarduzzi: 'De studie toont dat mannen meer appreciatie moeten tonen voor de inspanningen van hun huisman.'

Als dit de mannen een troost kan zijn: 98 procent van de ondervraagde carrièrevrouwen vindt niet dat hun partner aan mannelijkheid of aantrekkelijkheid inboet.

Belangrijkste aanbeveling van de studie, echter, is dat bedrijven en overheid meer inspanningen moeten leveren om ook mannen de kans te bieden hun werk flexibeler op het gezin af te stemmen. 'De meeste initiatieven voor gendergelijkheid zijn historisch op vrouwen gericht, maar ook ten aanzien van mannen is een mentaliteitsverandering in de samenleving en de bedrijven nodig', aldus Lenarduzzi.

De studie werd uitgevoerd door Jump en het consultancybureau Bain&Company, met steun van minister voor Gelijke Kansen Joëlle Milquet (CDH).

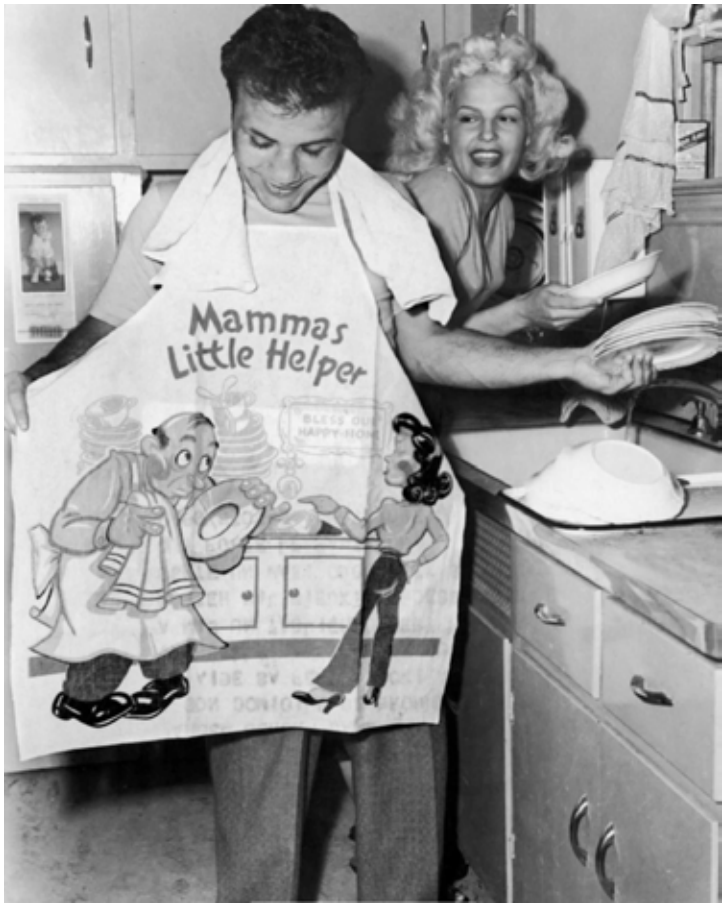
©Auxipress

De Standaard
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

De Standaard
18.11.2013

'Mannen moeten meer kansen krijgen om het traditionele rollenpatroon te doorbreken'



©Auxipress

Belga
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Belga
18.11.2013 Circulation: 0 75e3b9
Page: 212 133

Mannen aan de haard zien hun rol als duurzame gezinsoplossing

(BELGA) = Vaders die ervoor kiezen om hoofdverantwoordelijke te zijn voor de huishoudelijke taken, zien dat als een duurzame levenswijze voor hun gezin. Achtentachtig procent van de huisvaders hebben het traditionele rollenpatroon al meer dan een jaar omgekeerd, bijna 50 procent zelfs al langer dan 5 jaar. Dat blijkt uit een onderzoek bij 150 Belgische gezinnen waar de man instaat voor het reilen en zeilen binnen het gezin.

Morgen/dinsdag is het "internationale dag van de man". JUMP en Bain & Company voerden met de steun van minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet het onderzoek uit. Daaruit blijkt dat de gezinnen die ervoor kiezen om de vader de huishoudelijke taken in handen te geven, dat vooral doen zodat de vrouw haar carrière kan uitbouwen en omdat de man graag meer tijd aan het gezin wil besteden.

In de meeste gevallen gaat het ook om een langetermijnplan. Meer dan 50 procent van de huisvaders is al langer dan vijf jaar de hoofdverantwoordelijke voor de huiselijke taken. Het merendeel van de zogenaamde pionier-papa's is ook tevreden over hun keuze, al heeft 30 procent soms toch wel gemengde gevoelens.

Slechts 57 procent van de vaders die instaan voor de huishoudelijke taken is nog voltijds aan het werk en dat zorgt toch wel voor enkele hindernissen. Het huishoudbudget kan niet evenveel aan als dat van het gezin met twee voltijdse kostwinners. Een ander heikel punt zijn de flexibele arbeidsmogelijkheden. Vaders die zich geheel of gedeeltelijk uit het beroepsleven terugtrekken, lijden onder het grotere sociale isolement. Pionier-papa's zouden dan ook graag een grotere gezinsvriendelijke flexibiliteit op het werk krijgen. De vaders vragen de overheid de rol van de vader te promoten, bijvoorbeeld door het vaderschapsverlof te herzien.

©Auxipress

Rtbf.be
18.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
18.11.2013 Circulation: 40108 760532
Page: 0

De plus en plus de pères deviennent hommes au foyer



Des hommes qui s'occupent du ménage et des enfants, et des femmes qui font carrière. Même si la tendance reste minime, elle augmenterait selon une étude récente. En arrêtant ou en aménageant leur travail pour s'occuper des enfants, certains hommes font ainsi figure de papas modèles ou de pionniers tout en permettant à leur femme de faire carrière.

Il y a une quinzaine d'années, Pietro a choisi de passer en 4/5ème temps. Pour s'occuper des enfants et laisser son épouse évoluer dans sa carrière. "*Je ne me suis même pas posé la question de savoir 'Pourquoi moi je dois le faire et pourquoi pas elle ?*", raconte le père au foyer.

"*C'était normal que papa aille trouver la maman du petit copain le matin à l'école pour organiser les agendas parce qu'il y avait un anniversaire, c'était dans l'ordre des choses. Tout comme le fait que maman soit déjà au travail au réveil des enfants*".

Un choix naturel mais aussi salvateur pour son épouse. Anne-Catherine : "*Je pense que la société a évolué*" mais elle ajoute que la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes "*reste encore d'actualité car nous ne sommes pas considérés comme un couple classique, normal*".

Pour cette maman, un couple ce n'est pas "*obligatoirement papa qui travaille comme un acharné et maman qui reste à la maison, ça peut aussi être l'inverse*".

Un plus pour les enfants et les compagnes

Le critère le plus récurrent dans ce genre de choix, c'est la profession de l'un ou de l'autre. Mais aussi, évidemment, l'éducation des enfants.

"*Les enfants sont les premiers gagnants de cette situation mais aussi les femmes qui ont un véritable support à la maison et peuvent se concentrer sur leurs carrières*", analyse Isabella Lenarduzzi qui a coordonné l'étude.

Même si la notion de "Chef de famille" a encore une connotation toute masculine, cette tendance aux papas poules et aux mamans qui font carrière pourrait être un signal d'évolution de l'égalité entre les sexes.

Maxime Paquay avec Grégoire Ryckmans

©Auxipress

Gazet van Antwerpen
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Gazet van Antwerpen
19.11.2013 Circulation: 128265 75e4b1
Page: 9 440

Dag van de Man

"Papa smeert de boterhammen"



Saskia Van Uffelen kreeg vijf kinderen en kon toch carrière maken, dankzij haar man Pierre. De keuken is zijn terrein. FOTO KOEN MERENS

Meer mannen beredderen huishouden voor carrière van vrouw

Naar aanleiding van de Internationale Dag van de Man vandaag onderzochten JUMP en Bain & Company met steun van minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet hoe mannen zich voelen die méér in het huishouden doen dan hun vrouw.

• De internationale vrouwendag is bekend maar dat ook mannen een feestdag hebben, is minder geweten. Twee onderzoeksbureaus ondervroegen in ons land 150 mannen en vrouwen bij wie de man hoofdverantwoordelijke is voor de huishoudelijke taken in het gezin.

Nu de helft van de vrouwen tussen 25 en 34 een diploma hoger onderwijs heeft, gebeurt het steeds vaker dat mannen hun loopbaan op een waakvlam zetten om de carrière van hun vrouw te ondersteunen.

Sociaal contact

De uit Antwerpen afkomstige Saskia Van Uffelen (51) en haar man Pierre Dontaine (59) hebben samen vijf kinderen. Het gezin woont in Londerzeel. Dankzij Pierre was Saskia in staat om ondanks hun groot gezin toch een internationale carrière uit te bouwden. Momenteel is ze CEO van twee IT-bedrijven en *digital champion* voor België in het Europees project van Neelie Kroes.

"Bij elke geboorte ben ik maar drie maanden afwezig geweest. Ik heb zelfs ooit promotie gekregen terwijl ik zwanger was, omdat mijn werkgever wist dat ik het wel zou kunnen 'managen'."

Dat managen lukte doordat Pierre in de bres sprong. "Na de geboorte van onze jongste heeft hij zijn zaak verkocht om voltijds huisman te worden, maar dat heeft hij maar zes maanden volgehouden. Niet omdat het huishouden hem te weinig voldoening gaf, maar omdat Pierre de sociale contacten miste, zoals de studie uitwees. Onze kinderen weten dat bij ons het rollenpatroon omgedraaid is. Willen ze een boterham, dan gaan ze naar papa. Ligt de ketting van hun fiets, dan komen ze naar mama."

Voldoening

Ambtenaar Ludo Waterschoot (51) uit Gent heeft drie tienerkin-



©Auxipress

Gazet van Antwerpen
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Gazet van Antwerpen
19.11.2013

deren. "Mijn vrouw is kunstenares. Om haar artistieke projecten te steunen, neem ik minstens de helft van het huishouden op mij. Vooral in de periode dat de kinderen klein en geregeld ziek waren, was dat soms moeilijk."

"In het opvoeden van mijn kinderen vind ik voldoening, in het strijken en poetsen veel minder. Dat blijft vervelende routine. Ik heb altijd de katoenen luiers van onze kinderen uitgewassen. Sociaal is dat nog niet aanvaard. Op het werk bekijken ze me raar wanneer ik als struise man vertel dat ik de was en de plas doe. Van een gescheiden man aanvaarden ze dat, van een getrouwde man nog niet. Zeker andere mannen begrijpen me vaak niet."

KRISTIN MATTHYSSEN

"Mannen aan de haard tevreden"

•• Volgens Evy Hellinckx van onderzoeksbureau JUMP willen de 'vaders aan de haard' in de eerste plaats de loopbaan van hun vrouw ondersteunen. De eigen behoefte om meer tijd aan het gezin te besteden en gelukkigere kinderen te hebben, volgen op de tweede en derde plaats. Het is opvallend dat de mannen het niet als de tweede beste keuze zien, maar echt gelukkig zijn in hun rol en het niet als een tijdelijke oplossing zien, maar een duurzame levenswijze voor hun gezin. Vaders die zich uit het beroepsleven terugtrekken, lijden wel sneller onder het sociale isolement. De vaders vragen de overheid de rol van de vader te promoten, bijvoorbeeld door vaderschapsverlof te herzien, en willen ook net zoals vrouwen meer kunnen 'flexiwerken'. KMA

"Een gescheiden man mag het huishouden doen, een getrouwde niet."

LUDO WATERSCHOOT
AMBTENAAR

©Auxipress

Metro
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Métro (fr)
19.11.2013 Circulation: 118794 75e485
Page: 3 275

Ces pères qui prennent les choses en main



BRUXELLES Les pères qui prennent le ménage en main et laissent leur conjointe poursuivre leur carrière professionnelle existent mais restent peu nombreux, indique une étude. Hommage est rendu à ces «pères-pionniers» en cette Journée de l'Homme.

Tout part d'un choix fait au sein du couple. Celui de ne pas recopier l'antique schéma de papa au bureau et de maman à la maison. Les chiffres vont dans le sens du changement avec une nette augmentation du nombre de femmes belges belges âgées de 25 à 34 ans possédant un diplôme de l'enseignement supérieur. En 30 ans, il est passé de 21 à 49%.

De plus en plus d'entre elles souhaitent développer au maximum leur carrière professionnelle tout en menant une vie de famille sereine. L'étude menée par Jump, organisation soutenant les femmes dans leur carrière, et Bain & Company, conseil en stratégie, révèle que la présence d'un homme qui se charge des tâches domestiques principales est nécessaire à cela. «Derrière chaque grande femme se cache un grand homme», s'intitule d'ailleurs l'étude. En Belgique, 49 pères et 98 mères ont été interrogés. Ces papas ont choisi de soutenir le développement professionnel de leur partenaire. Et 50% des pères-pionniers interrogés ont fait ce choix voici cinq ans ou plus et ne comptent pas modifier le nouveau système de vie dans les trois ans à venir.

Pour ce faire, le père a décidé de prendre un travail à temps partiel, de prendre en charge les enfants en dehors des heures scolaires, ou simplement de mieux se répartir les tâches quotidiennes du ménage.

Les pères-pionniers regrettent pour la plupart voir ce choix peu reconnu par leur entourage voire peu gratifié par leur propre partenaire. D'où l'importance selon Jump de voir ce modèle encouragé, notamment par les entreprises. «Concrètement, les entreprises et le gouvernement pourraient encourager cet avancement en promouvant le rôle des pères et en élargissement les options de flexibilité du temps de travail à ceux-ci», est-il écrit dans les conclusions de l'étude.

/// www.jump.eu.com



©Auxipress

Elle.be
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
19.11.2013 Circulation: 1507 7604f3
Page: 0

19/11/13

Pourquoi c'est important

Pères Pionniers: ils s'occupent du foyer pour soutenir leur compagne



Comment cela se passe quand on inverse les rôles?

Dans le cadre de la Journée Internationale de l'Homme, nous avons réalisé, chez JUMP avec Bain & Company, une étude auprès de 150 Belges qui ont inversé les rôles traditionnels dans leur couple par choix et où c'est l'homme qui assume la responsabilité principale de la famille pour plusieurs années.

Face à la difficulté de mener une double carrière au sein du couple, c'était, traditionnellement, les femmes qui renonçaient à leur vie professionnelle au profit de leur vie familiale. Mais aujourd'hui, les femmes sollicitent davantage l'aide de leur conjoint pour pouvoir poursuivre leur carrière comme elles le souhaitent.

Nous les appelons les « pères pionniers » de l'égalité hommes-femmes. La majorité des hommes que nous avons interrogés, et qui sont dans ce cas de figure, ont décidé de prendre en main la gestion du ménage pour soutenir leur partenaire dans sa carrière; et 58% d'entre eux envisagent de conserver cette responsabilité pour plus de 3 ans ou indéfiniment.

S'ils ont fait ce choix, c'est principalement pour soutenir la carrière de leur compagne (60%) et pour passer plus

©Auxipress

Vandaag.be
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.vandaag.be
19.11.2013 Circulation: 10403 76050e
Page: 0

Meer mannen beredderen huishouden voor carrière van vrouw



19 november, 08:41

Naar aanleiding van de Internationale Dag van de Man vandaag onderzochten JUMP en Bain & Company met steun van minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet hoe mannen zich voelen die méér in het huishouden doen dan hun vrouw.

De internationale vrouwendag is bekend maar dat ook mannen een feestdag hebben, is minder geweten. Twee onderzoeksbureaus ondervroegen in ons land 150 mannen en vrouwen bij wie de man hoofdverantwoordelijke is voor de huishoudelijke taken in het gezin.

Nu de helft van de vrouwen tussen 25 en 34 een diploma hoger onderwijs heeft, gebeurt het steeds vaker dat mannen hun loopbaan op een waakvlam zetten om de carrière van hun vrouw te ondersteunen.

Sociaal contact

De uit Antwerpen afkomstige Saskia Van Uffelen (51) en haar man Pierre Dontaine (59) hebben samen vijf kinderen. Het gezin woont in Londerzeel. Dankzij Pierre was Saskia in staat om ondanks hun groot gezin toch een internationale carrière uit te bouwen. Momenteel is ze CEO van twee IT-bedrijven en digital champion voor België in het Europees project van Neelie Kroes.

"Bij elke geboorte ben ik maar drie maanden afwezig geweest. Ik heb zelfs ooit promotie gekregen terwijl ik zwanger was, omdat mijn werkgever wist dat ik het wel zou kunnen 'managen'."

Dat managen lukte doordat Pierre in de bres sprong. "Na de geboorte van onze jongste heeft hij zijn zaak verkocht om voltijds huisman te worden, maar dat heeft hij maar zes maanden volgehouden. Niet omdat het huishouden hem te weinig voldoening gaf, maar omdat Pierre de sociale contacten miste, zoals de studie uitwees."

KMA

Foto Koen Merens

©Auxipress

Hbvl.be
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.hbvl.be
19.11.2013 Circulation: 26416 76257c
Page: 0

Meer mannen beredderen huishouden voor carrière van vrouw



Naar aanleiding van de Internationale Dag van de Man vandaag onderzochten JUMP en Elain & Company met steun van minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet hoe mannen zich voelen der meer in het huishouden doen dan hun vrouw.

De internationale vrouwendag is bekend maar dat ook mannen een feestdag hebben, is minder gekend. Twee onderzoeksbureaus ondervroegen in drie land 150 (mannen en vrouwen tot) wie de meer huishoudentaken/opvoedtaken in zijn gezin.

Nu de helft van de vrouwen tussen 25 en 34 een diploma hoger onderwijs heeft, gebeurt het uiteraard vaker dat mannen hun loopbaan op een stekkie stellen om de carrière van hun vrouw te ondersteunen.

Sociaal contact

De uit Antwerpen afkomstige Saskia Van Uffelen (51) en haar man Pierre Dontaine (59) hebben samen vijf kinderen. Het gezin woont in Londerzeel. Dankzij Pierre was Saskia in staat om ondanks hun groot gezin toch een Vlaamstalige carrière uit te bouwen. Momenteel is zij CEO van twee IT-bedrijven en digital champion voor België in het Europees project van Neelie Kroes.

"Bij elke geboorte ben ik maar drie maanden afwezig geweest. Ik heb zelfs ooit promotie geweigerd omdat ik vreesde voor, omdat mijn werkgever wist dat ik het wel zou kunnen "managen"."

Dat managen zijde doordat Pierre in de tien opstond. "Na de geboorte van onze jongste heeft hij zijn zaak verlegd om voltijds thuiswas te worden, maar dat heeft hij maar zes maanden volgehouden. Wat betekent het huishouden kon te weinig voldoening gaf, maar omdat Pierre de sociale contacten miste, zoals de studie uitvoert."

KMA

Auteur Klaas Meeuws

©Auxipress

Elle.be
19.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
19.11.2013

de temps avec leur famille (45%).
Un peu plus de 50 % d'entre eux se disent satisfaits de leur choix mais malgré les nombreux avantages répercutés sur leur vie de famille, ils rencontrent néanmoins certains obstacles : le plus important concerne la valorisation sociale de leur implication au foyer. D'ailleurs, au sein même de son couple moins d'un homme sur trois estime que sa partenaire est fière de lui…
Les femmes interrogées sont pourtant 97% à affirmer qu'un homme qui s'implique dans la gestion des tâches domestiques et de la famille peut toujours conserver sa masculinité et son attractivité… Mesdames, dites le lui…
Retrouvez l'ensemble des conclusions de cette étude :
http://www.jump.eu.com/files/2013/SURVEY/SURVEY_PERES_CP_FR.docx

©Auxipress

La Libre Belgique
20.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
20.11.2013 Circulation: 52473 7603ea
Page: 60 75

Quand les papas jouent les hommes au foyer

► **Société.** *Ce soir dans "Vivre Ensemble", Caroline Fontenoy sera rejointe par Laurence Descamps ("Elle Belgique"), Isabella Lenarduzzi (Jump) et Ingrid Van Langhenhoeck (Mer du Nord) pour parler d'une tendance, celle des hommes qui décident de jouer les papas au foyer. Manque quand même un homme en studio pour évoquer le sujet ! Un débat sur le couple contemporain à suivre dès qu'il en sera* **de 19 h à 20 h** *sur* **Bel RTL.**





©Auxipress

Peoplesphere.be
21.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.peoplesphere.be
21.11.2013 Circulation: 0 763f86
Page: 0

Ces pères qui inversent les schémas traditionnels

Face à la difficulté de mener une double carrière au sein du couple, c'était, traditionnellement, les femmes qui renonçaient à leur vie professionnelle au profit de leur vie familiale. Mais certains ont fait le choix d'inverser les rôles traditionnels dans leur couple. Une étude explore les motivations de ce choix, ses avantages et les obstacles qui persistent.

A l'occasion de la Journée internationale de l'homme, JUMP et Bain & Company ont publié, sous la houlette de la ministre de l'Egalité des chances, Joëlle Milquet, une étude auprès de 150 Belges qui ont inversé les rôles traditionnels dans leur couple. Ce sont les pères qui y pourvoient en majeure partie à la gestion du ménage, permettant ainsi à leur partenaire de poursuivre le développement de sa carrière professionnelle.

1. La motivation principale: soutenir, à long terme, la carrière de sa partenaire

Sur base des résultats de l'étude, deux raisons principales semblent motiver ce changement des rôles: le soutien de la carrière du conjoint et l'envie de consacrer plus de temps à sa famille. L'étude montre aussi que la plupart des ménages ne considèrent pas ce schéma familial comme une solution de repli ou de dépannage, mais plutôt comme une solution durable pour leur famille. En effet, 88% des pères interrogés assument cette responsabilité depuis plus d'un an et près de 50% l'assument depuis plus de 5 ans. Parallèlement, 58% d'entre eux ont l'intention de continuer cette responsabilité pour plus de 3 ans ou indéfiniment. Cet engagement à long terme se reflète dans la répartition des tâches quotidiennes. 61% des pères de famille estiment être responsable principal des tâches ménagères. Toutefois, au niveau financières et celles concernant l'éducation des enfants sont davantage partagées et concertées dans le couple.

2. Quels sont les conséquences de ce choix?

Les pères pionniers perçoivent deux avantages principaux à leur choix: l'opportunité d'une meilleure carrière pour la partenaire et le bonheur des enfants. Deux éléments qui rejoignent les raisons de leur choix. Du côté des mères, elles apprécient ces deux bénéfices tout comme la notion de "repos et moins de stress dans le ménage". De manière globale, plus de la moitié des pères interrogés sont satisfaits de leur situation. Même si 30% d'entre eux éprouvent, parfois, des sentiments négatifs face à leur choix.

3. Des obstacles persistent

Malgré les nombreux avantages répercutés sur leur vie de famille, les pères pionniers rencontrent certaines difficultés:

- La contrainte financière est un élément important. Le ménage ne peut pas se permettre autant de dépenses que dans une situation où deux salaires tombent subitement aux basques. L'homme peut aussi avoir des difficultés à accepter sa dépendance financière.

- L'exclusion de la vie active (partiellement ou totalement) est un autre point d'achoppement à ce modèle familial. Les pères évoquent leur ennui et la baisse d'invitations.

- La pression de l'employeur et les conséquences de leur choix sur leur carrière représentent un frein. Ceci se reflète dans le souhait des pères promouvoir d'avoir plus de flexibilité au travail et d'une reconnaissance du rôle parental du père plus élevée.

- La perception de l'entourage constitue également un obstacle. Les pères de famille interrogés ressentent un soutien relativement modeste de la part de leur famille, leurs amis et leurs collègues de travail.

Les obstacles cités cernés par les pères sont directement liés à la diminution de leur temps de travail. On remarque que 92% des pères ayant travaillé précédemment à plein temps. Suite au choix de prendre plus de responsabilités familiales, ils ne sont plus que 57% à travailler à temps plein, les temps partiels et les pères au foyer augmentant fortement.

4. Demandes vis-à-vis de la société

©Auxipress

Peoplesphere.be
21.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.peoplesphere.be
21.11.2013



©Auxipress

Références
23.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Références
23.11.2013 Circulation: 262306 766137
Page: 1 86

De la flexibilité au travail, aussi pour les pères



Pour permettre à leur partenaire de poursuivre le développement de leur carrière professionnelle, de plus en plus d'hommes décident de jouer les papas au foyer. En effet, 88 % des pères interrogés assument cette responsabilité depuis plus d'un an et près de 50 % l'assument depuis plus de cinq ans. Parallèlement, 58 % d'entre eux ont l'intention de conserver cette responsabilité pour plus de trois ans ou indéfiniment. C'est ce qui ressort d'une étude réalisée par Jump et Bain & Company, avec le soutien de la ministre de l'Égalité des chances. Ces pères pionniers, aussi, se plaignent d'un manque de considération de leur rôle et réclament, eux aussi, des aménagements du temps de travail comme les employeurs en accordent volontiers aux femmes.



©Auxipress

Rtbf.be
29.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
29.11.2013 Circulation: 40108 76f400
Page: 0

Les femmes révèlent le mythe de la méritocratie de nos entreprises

Images



Opinions

Mots clés

Entreprise, Femmes, Egalité

Le 3 décembre, JUMP, association qui se bat pour la promotion des femmes dans les entreprises, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise comme ambassadeur de l'égalité professionnelle. Isabelle Leoarduzzi explique pourquoi cette égalité est tellement importante, entre autres sur le plan économique.

La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. 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 l'ambassadeur de l'égalité professionnelle auprès de ses pairs.

Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix : 4 femmes et 4 hommes. Après délibération du jury, voici les trois nominés pour la 4e édition du Wo.Men@Work Award: Janneke van der Kamp, CEO Novartis Belgium & Luxembourg, Laurence Emeveliat, Legal Affairs Director Pfizer, Michel Croisé, CEO Sodexo Belgium

Les femmes sont le vecteur le plus important de la croissance économique

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est la première cause de la croissance économique de ces 50 dernières années ! Plus que la diffusion des nouvelles technologies ou le développement des pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine).

En Europe, 4 millions des 6 millions d'emplois créés ces dix dernières années ont été occupés par des femmes.

Les femmes représentent désormais 60% des diplômés universitaires et l'écart avec les hommes ne cesse de grandir.

Près de 80% des décisions d'achat sont prises par les femmes.

La variable la plus importante pour la compétitivité d'un pays est l'utilisation de son

©Auxipress

Rtbf.be
29.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
29.11.2013

auxipress
giving Sense to media

capital humain. Si les femmes participaient à l'économie de la même façon que les hommes, le PIB de l'Union Européenne augmenterait de 14% !

Les femmes représentent le plus grand réservoir de talents. Si elles ne parviennent pas à occuper toutes les fonctions dans tous les métiers dans la même proportion que les hommes, il s'agit d'une mauvaise utilisation des talents et donc d'un mauvais retour sur investissement. L'égalité en matière d'emploi n'est pas uniquement une question d'équité mais également d'efficacité et de performance. C'est vrai au niveau macroéconomique comme c'est vrai au sein de chaque entreprise.

Où en est la Belgique en matière d'égalité professionnelle ?

Il y a de plus en plus d'index qui indiquent la position de notre pays. N'en retenons que deux : Le Gender Equality Index de la Commission Européenne et le Global Gender Gap du World Economic Forum (WEF). Tous les deux indiquent que notre pays fait globalement mieux que nos partenaires européens : nous sommes 11ième au monde selon le classement des organisateurs du Forum de Davos (le WEF) après les pays nordiques, la Suisse et l'Irlande mais avant les Pays-Bas, l'Allemagne, la France et tous les pays de l'Est et du sud de l'Europe. L'agence européenne de l'égalité a analysé 6 paramètres (argent, travail, pouvoir, santé, savoirs et temps). Nous faisons mieux que la moyenne européenne pour chaque dimension même si c'est de peu. Les deux aspects les plus inégalitaires sont le partage du pouvoir (politique) et l'égalité dans le temps disponible pour nos loisirs et notre développement personnel. Normal, quand on sait que 60% du travail non rémunéré est effectué par les femmes. En Belgique une femme passera 1h20 en moyenne par jour aux travaux ménagers pour 26 min pour un homme. La répartition n'évolue pas depuis 20 ans si on ne tient pas compte du temps dédié aux enfants.

L'aspect où nous sommes les meilleurs est celui de la place des femmes en politique. Nous sommes 14ième (Global Gender Gap). Cela n'a rien d'étonnant car depuis près de 20 ans les quotas existent en politique.

Le bât blesse au niveau du partage du pouvoir économique…

Le World Economic Forum nous classe 34ième au monde pour la dimension de la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. On y intègre donc le nombre de femmes aux postes de décision et dans tous les métiers (ségrégation verticale et horizontale du marché du travail). A chaque publication de son Global Gender Gap, le World Economic Forum rappelle le lien indiscutable entre l'égalité des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. Ils résument l'égalité à 3 dimensions :

- les mêmes droits
- les mêmes responsabilités
- les mêmes opportunités.

Au-delà de l'augmentation du PIB par une plus grande participation des femmes à l'économie, l'autre élément que l'on ne répète jamais assez c'est le lien entre emploi et natalité. Quand la société accepte le partage de la gestion familiale entre les pères

©Auxipress

Rtbf.be
29.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
29.11.2013

et les mères et que l'état offre des solutions adaptées à la garde des enfants dès leur plus jeune âge, non seulement les femmes travaillent davantage et font de plus belles carrières mais elles font aussi plus d'enfants ! En France et dans les pays nordiques (la Belgique y est presque), plus une femme travaille et plus elle aura d'enfants. Pour s'en convaincre il suffit de comparer ces pays avec les exemples contraires : l'Italie, l'Espagne, le Japon et même l'Allemagne où les taux de fertilité par femme sont dramatiquement bas.

Pour autant les défis qui nous restent à surmonter sont encore énormes…

Le dernier rapport " Femmes au sommet " de l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes, nous apprend que dans le secteur privé, les femmes sont 45% des salariés mais 30% des managers. A chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. C'est ce que l'on appelle le " tuyau percé ".

Résultat de cette course à l'élimination : une présence féminine très réduite dans les positions les plus élevées. Malgré les quotas votés en 2011 (30% en 2018), elles sont 12% dans les Conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et moins de 10% dans les comités de direction. 61% des entreprises cotées en bourse n'ont aucune femme dans leur CA. 27% en ont une seule. 11% en ont 2 ou plus.

Quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, communication etc.). Il leur devient très difficile d'accéder aux départements stratégiques (développement produits, production, vente, finances…) et d'obtenir la visibilité nécessaire pour être appelées aux postes de direction.
Le nombre de femmes dans les comités de direction est le résultat direct de leur positionnement au sein de l'entreprise concernée. Ce n'est pas le cas pour les Conseils d' Administration. Avoir une place au comité de direction c'est avoir réussi à graver tous les échelons dans sa carrière. Donc avoir plus de femmes à ce niveau-là c'est profiter des fruits d'une stratégie gagnante en matière d'égalité professionnelle mais c'est aussi le meilleur réservoir qui soit pour alimenter en femmes les CA d'autres entreprises ! Au sein du BEL20 (indice de la bourse de Bruxelles), la moitié des entreprises n'a aucune femme dans son comité exécutif …

Que faire contre cette inégalité professionnelle qui révèle le mythe de la méritocratie en œuvre dans nos entreprises ?

Pour garantir plus de méritocratie en entreprise, il faut adopter un plan d'action complexe et ambitieux. McKinsey détermine 41 mesures minimum à prendre classées en 3 catégories : engagement de la direction, programme de développement professionnel pour femmes et indicateurs de la diversité. L'enquête " Women matter " pour la Belgique révèle que seulement 22% des entreprises sondées ont mis en place plus de 20 initiatives (sur les 41 recommandées) alors que la moyenne pour l'Europe est de 47%. Pire encore, seulement 13% des entreprises ont pris 50% des mesures

©Auxipress

Rtbf.be
29.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
29.11.2013

identifiées contre une moyenne de 40% en Europe !

La Ministre de l'égalité en France, Najat Vallaud-Belkacem, a décidé pour la première fois en Europe de pénaliser les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle. Elle a envoyé un moratoire à 400 sociétés et en a pénalisé financièrement 4. En Belgique, il serait utile de connaître les entreprises qui font régulièrement l'objet de plaintes de discrimination auprès de l'Institut pour l'égalité et qui ne coopèrent pas pour éliminer ces inégalités.

Des lois sans punitions ne servent à rien. Mais il est aussi essentiel de valoriser les entreprises qui s'engagent et mettent en œuvre un plan d'égalité sérieux. C'est ce que la ministre française a fait en créant un classement des entreprises les plus méritantes. En attendant que cela se fasse en Belgique, JUMP a créé la seule récompense au monde qui célèbre un(e) dirigeant(e) d'entreprise qui s'engage personnellement pour plus de mixité de ses équipes.

Isabella Lenarduzzi, Fondatrice et directrice de JUMP " Empowering Women, Advancing the Economy "

JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles, et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

©Auxipress

Le Soir
30.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir
30.11.2013 Circulation: 91796 76e38e
Page: 20 528

De la flexibilité au travail, aussi pour les pères pionniers

L'homme est une femme comme les autres. La preuve, si on lui demande de tomber le masque, on mesure le chemin parcouru vers l'égalité ces dernières années. Comme la femme, il veut bichonner ses enfants. Et n'hésite plus à réduire son temps de travail s'il fait le choix d'assumer les charges du ménage.

Fondatrice du réseau Jump, défendant entre autres les droits et compétences des femmes sur le marché du travail, Isabelle Lesarduzzi a réalisé avec les consultants de Bain & Company une vaste enquête sur ces «pères pionniers». Un phénomène qui préfigure une inversion des pôles dans notre rapport au travail: *À l'heure où les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs homologues masculins, on peut s'attendre à ce qu'elles consacrent plus de temps à leur carrière*, soutient Isabelle Lesarduzzi.

En sept ans, vous avez organisé neuf forums sur l'égalité à Bruxelles et à Paris, et réuni 2 500 participantes. Depuis, la culture et les pratiques des entreprises ont-elles véritablement bougé en faveur de l'égalité?

Quand j'ai lancé Jump et ai commencé à parler d'égalité professionnelle, les employeurs me regardaient comme un «ovni». En se demandant où est le problème, puisqu'en Belgique, les femmes travaillent. C'est vrai. Comparé au Japon, à l'Espagne ou à d'autres pays, nous avons quelques longueurs d'avance. Mais ces employeurs n'avaient absolument pas conscience que nos femmes se retrouvaient d'abord dans «certains» métiers, et surtout, dans un niveau hiérarchique inférieur à celui des hommes. Elles restent dans ce qu'on appelle le «plancher collant». Elles avancent peu dans leur carrière, diminuent leur temps de travail et sont quasiment absentes des postes de pouvoir au sein des entreprises. Or, parmi les diplômés universitaires, 60% sont des femmes. Aujourd'hui, ces mêmes employeurs ont pris conscience de cet écart. Et ils sont de plus en plus nombreux à admettre qu'ils doivent asseoir davantage de diversité pour assurer la performance de leur entreprise.

En avoir conscience, c'est bien. Mais comment le traduisent-ils dans les faits?

Le premier réflexe qu'ont les entreprises, c'est de se dire que le problème vient des femmes. Elles essaient donc de les «adapter» à un système de valeur, à un modèle de leadership. Coaching, prise de parole en public, networking... Tout cela est important. Les femmes aussi doivent prendre conscience qu'il y a des règles non écrites dans une entreprise. Et qu'elles doivent se rendre visibles, faire la promotion de leurs résultats. Mais au final, les entreprises ne changent pas leurs process. Les aptitudes sur lesquelles elles font leurs évaluations sont issues d'un modèle qui ne valorise pas les aptitudes féminines. Résultat: les femmes sont amenées à se comporter comme un homme pour être considérées comme de bons leaders. Pour qu'une entreprise fasse son examen de conscience sur sa culture, elle doit d'abord conscientiser ses top managers. Et inscrire l'égalité dans sa stratégie.

Ce n'est pas sans raison que vous avez créé les Wo.Men@work Awards. À travers ce prix, on constate qu'il y a beaucoup d'hommes qui s'engagent à défendre l'égalité professionnelle. Quelle est leur légitimité?

À travers les Wo.Men@work Awards, deux hommes ont déjà été récompensés. C'est une évolution énorme. Certains hommes, enfin, se sentent concernés par l'égalité! D'ailleurs, quand un homme

«Le nouveau défi, pour les entreprises, sera d'agir sur le plan de la parentalité active»

parle d'égalité, il est ensuite avec plus d'objectivité, comme s'il n'avait rien à y gagner. Mais c'est faux. Les hommes ont cependant une tâche très difficile: ils doivent, eux aussi, se rendre compte qu'ils baignent dans des schémas privilégiés. Ils doivent avoir le courage d'ouvrir tous les champs possibles... En réalité, de nombreux hommes ne se reconnaissent pas dans les schémas dominants. Or, il n'y a pas une façon unique d'être un bon manager. C'est dans la diversité des leaderships que chacun peut trouver sa place.

Selon votre dernière enquête, de plus en plus de pères aménageraient leur temps de travail. Pour... permettre à leur femme de faire carrière?

On voit la société évoluer. Les hommes sont devenus des pères extrêmement aimants et actifs. S'ils ne partagent pas tous les tâches ménagères, les pères à avoir décidé de se consacrer à leur famille ont, pour la plupart, réduit leur temps de travail. Ce nouveau schéma est installé de façon durable, depuis plus d'un an dans 85% des cas et pour encore au moins trois ans ou indéfiniment pour 58% d'entre eux. D'autre part, de plus en plus

©Auxipress

Le Soir
30.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Le Soir
30.11.2013

de femmes sont plus diplômées que leurs partenaires. Elles ont donc des potentiels de carrière importants et n'ont pas du tout envie mettre leur vie professionnelle entre parenthèses. Le nouveau défi, pour les entreprises, sera d'agir sur le plan de la parentalité active. Parce qu'en ce moment, ce sont les hommes qui sont plus discriminés quand ils prennent un congé de paternité.

Le 3 décembre, Jump va lancer le Gender Equality Hub. Quelle sera sa mission ?

À la différence d'autres pays, il n'existe pas en Belgique de réseau des opérateurs de la diversité en entreprise. Or, il est important que les personnes qui s'occupent de ces thématiques créent un réseau, pour échanger de bonnes pratiques, partager leurs difficultés et leurs succès. Leur tâche est tellement peu valorisée qu'ils doivent se renforcer au contact de leurs pairs. Notamment pour augmenter leur savoir et leur savoir-faire. Un des enjeux consiste également à développer des indicateurs, des objectifs mesurables. C'est fondamental. Comme disent les Anglais : *What gets measured gets done !*

Rafal Naczyk

3 hommes au foyer témoignent
rebrussons.be/dadsathome



Isabella Lenarduzzi, fondatrice du réseau Jump.

©Auxipress

La Libre Belgique
30.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
30.11.2013 Circulation: 52473 76f472
Page: 4-5 in Femmes 859

Focus sur le leadership féminin

Huit expertes autour d'une table (et un homme au milieu du panel). Elles sont toutes au top dans leurs activités professionnelles. Elles sont surtout très motivées à l'idée de défendre la cause des femmes. L'objet du débat est d'évoquer la façon typiquement féminine de diriger les entreprises. Voici, en synthèse, leurs points de vue sur la question.







Evelyn Gensler (Decider's)

Depuis longtemps, je soutiens la cause des femmes dans les entreprises, que ce soit dans le cadre de mon activité professionnelle ou au travers des associations de femmes : Club L, Bewaxx, Femmes à Entreprises, Women's Forum,... Tout ce qui touche au leadership féminin me concerne. Comment devient-on leader quand on est une femme ? A ce niveau, le rôle du conjoint me paraît crucial. Je dirais même que la façon dont le conjoint a été éduqué par sa mère doit être prise en compte. Il est important que la femme soit respectée par son conjoint. L'attitude de l'entourage est également essentielle. De toute façon, en règle générale, la femme n'est pas une guerrière : elle n'écrasera personne pour arriver.

Christine Lhoste (UCM)

Fille et épouse d'indépendant, avocate de formation, ayant collaboré au cabinet de Sabine Laruelle, Secrétaire Générale de l'Union des Classes Moyennes, je suis évidemment attachée au leadership féminin. Je constate que si beaucoup de femmes renoncent au leadership, c'est souvent une question d'éducation. J'ajoute que les femmes qui entreprennent n'éprouvent pas l'ambition de faire de grosses entreprises. Peut-être est-ce dû à un manque de confiance en elles. Toujours est-il qu'elles sont perfectionnistes, jusqu'au-boutistes. Elles sont capables de faire plusieurs choses à la fois. Elles s'intéressent plus aux résultats qu'aux titres. Si elles sont compétentes, elles ne devraient pas avoir besoin des quotas pour être recrutées. Hélas, leurs compétences ne sont pas toujours reconnues à leur juste valeur. Les quotas sont des lois un mal nécessaire.

Catherine Henry (Femmes Chefs d'Entreprises)

Fille d'entrepreneur, avocate spécialisée notamment dans le droit commercial, je m'intéresse bien sûr au leadership féminin. Pour moi, il est le fruit de l'évolution de la société. La structure du couple se modifie. Il y a de plus en plus de ruptures. Souvent, les investissements sont partagés. En d'autres termes, beaucoup de femmes sont libérées une semaine sur deux. Cela peut être un atout dans une carrière professionnelle. Ce progrès est surtout perceptible dans les professions libérales : chez les médecins, chez les architectes, chez les notaires,... Quelles sont les caractéristiques du leadership féminin ? Il n'y a pas tellement de différences entre les femmes et les hommes sauf qu'il n'y a pas beaucoup de femmes dans les organes du pouvoir. Dans un conseil d'administration, nous sommes parfois perçues comme des OVNI. Il nous arrive souvent de casser le tonton. En tout cas, nous sommes plus dans la négociation que dans le rapport de forces.

Francine Mestrenc (Legal Up')

Avocate, membre du Club L, le leadership féminin est une donnée essentielle dans mon univers. Je crois que les femmes sont plus collectives, qu'elles ont plus l'esprit d'équipe, qu'elles sont plus dans la proximité. Elles sont aussi plus stables. Par ailleurs, elles sont sensibles à la transmission de valeurs. En tout cas, dans les conseils d'administration, quand il y a au moins 3 femmes, il est prouvé que cela marche mieux.

Isabelle Bauwberger (Verviaet)

Je dirige une entreprise 100% familiale (qui fut fondée par mon arrière-grand-père). Membre du Club L, je suis évidemment sensible au leadership féminin. Comme mes collègues, je pense que la femme est moins individualiste, qu'elle est plus dans l'écoute. Il y a chez elle une part d'idéalisme et d'intuition. Pas de vanité. C'est pour cela que je suis contre les quotas. Nous devons être choisies uniquement en fonction de nos compétences.

Sophie Velge (Family Business)

En tant que 4ème génération (les Bekaert, je suis très impliquée dans le groupe éponyme. Je m'intéresse aussi beaucoup aux entreprises familiales au travers du Family Business Network dont je suis l'Administrateur Délégué. Je suis également membre du Club L. Quelles sont les caractéristiques du leadership féminin ? Il est parfois difficile de distinguer le «pouvoir féminin»

©Auxipress

La Libre Belgique
30.11.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
30.11.2013

et le «pouvoir masculin». Jusqu'à un certain point, on peut dire que le pouvoir «masculin». Certaines femmes politiques, comme Laurette Onkelinx, peuvent avoir des comportements masculins. Ceci dit, je suis persuadée que les femmes restent soucieuses d'éthique. Elles sont sensibles aux valeurs sociétales. Elles sont plus en phase avec toutes les générations et toutes les classes. Elles sont plus ouvertes aux nouvelles tendances. Elles sont davantage dans une vision collaborative du business. Je citerais par ailleurs trois qualités typiquement féminines : intuition, authenticité, professionnalisme. Par rapport à un problème donné, elles prennent plus de temps pour l'analyse. Hélas, dans beaucoup de cas encore, elles se sacrifient pour leur conjoint. Ceci dit, dans les entreprises familiales, les femmes jouent un rôle important en coulisses.

Silvia Goldenberg (Belfius)

Italienne d'origine, fille d'entrepreneur, je travaille dans une grande banque où je dirige un réseau d'agences. Je suis très concernée par l'entrepreneuriat féminin. Selon moi, la démarche féminine est plus humaniste. La femme met l'humain au centre de ses préoccupations. Elle est plus fraîche. Elle ose des signaux avant de prendre une décision. Je suis persuadée qu'il y a une langue féminine comme il y a une langue masculine. Il y a une approche féminine dans l'analyse des dossiers. En réalité, le secret, c'est de rester soi-même : une femme ne doit pas changer.

Isabella Lenarduzzi (JUMP)

Je suis très impliquée dans la promotion de la cause féminine. Je milite, par exemple, pour que Dominique Leroy devienne CEO de Belgacom. Ce serait la première femme à diriger une entreprise du Bel-20. Malheureusement, il y a encore ce fameux «plafond de verre» qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions. Les freins sont d'ordre sociocultural. C'est tout simplement le reflet d'une culture millénaire. Les femmes sont souvent évaluées en fonction de stéréotypes. Les femmes doivent développer d'autres attitudes pour se faire aimer. Pourtant, les entreprises seraient bien inspirées de recruter davantage de femmes. Celles-ci sont plus adaptées à la crise. Pour relever l'économie, il faut donner plus de places aux femmes. La Commission Européenne en est convaincue. Le shutdown aux USA ? Il a été résolu grâce à un groupe de femmes ! Pour être dans le poème, disons que les femmes sont comme les peupliers : elles plient. Les hommes sont plutôt comme les chênes : ils cassent. En tout cas, leur attitude face au risque est différente ; elles sont plus responsables, plus prudentes. Elles abordent les problèmes avec plus d'humilité. Elles sont très consciencieuses car elles se sentent obligées de justifier davantage leur présence sur le marché du travail. Certaines estiment même être illégitimes sur ce marché. Pourtant, je considère que les femmes doivent pouvoir accéder à tous les métiers. C'est pour cela qu'il faut féminiser les noms : cela montre que tous les postes et tous les métiers sont accessibles. Mais sans ostentation. Elles n'ont pas besoin de signes extérieurs de pouvoir.

©Auxipress

Peoplesphere (fr)
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Peoplesphere (fr)
01.12.2013 Circulation: 3500
Page: 20
7835bc
49

FOCUS: Life Balance

Face à la difficulté de mener une double carrière au sein du couple, ce sont généralement les femmes qui renoncent à leur vie professionnelle au profit de leur vie familiale. Mais certains ont fait le choix d'inverser les rôles traditionnels dans leur couple. Une étude publiée par JUMP et Bain & Company explore les motivations de ce choix, ses avantages et les obstacles qui persistent, au travers le témoignage de 150 Belges. Les ménages interrogés souhaitent, avant tout, plus de flexibilité au travail, l'amélioration de services de garde d'enfants ainsi que la reconnaissance et la promotion du rôle parental du père dans la société et les entreprises.



©Auxipress

Elle Belgique
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.12.2013 Circulation: 41000 766b57
Page: 34 540

ELLE INFO



L'étoffe du pouvoir

Best-seller de la collection automne-hiver 2013-2014 de Marc Philippe Coudeyre, le manteau en drap de laine rose pétant est-il le nouvel habit des politiques ? Première à le repérer, la très fashion conscious Céline Fremault, par ailleurs ministre bruxelloise de l'Économie et de l'Emploi. Mais Assita Kanko, pétulante conseillère communale d'Ixelles, rêve aussi de l'enfiler. Un signe ? BÉA ERCOLINI

3 QUESTIONS À...
TOM DECLERCQ*



Responsable de stratégie en ressources humaines pour Deloitte Belgique, il a remporté le prix wo.men@work initié par Jump. Le « patron women-friendly » 2013, c'est lui !

QUE RÉCOMPENSE CE PRIX ?

Les mesures concrètes qu'une entreprise met en place pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Car avoir ce prix permet d'ouvrir la discussion en interne. Il existe beaucoup d'idées et l'impact positif de cette initiative est très encourageant.

POURQUOI AVOIR CHOISI CETTE VOIE ?

Parce qu'une telle diversité et par un tel degré de genres, est importante pour moi. Imposer quelle institue. Elle amène l'innovation. Ce qui permet à une société de bien fonctionner autour d'une équipe.

CONCRÈTEMENT, QUOI DE NEUF ?

Nous avons lancé un programme de coaching pour accompagner les femmes à construire leur carrière « vers le haut ». Il y a aujourd'hui 49 % de femmes dans notre entreprise. Aujourd'hui, c'est paré, à ceci que près de la présence augmente de 25 % dans les postes à hautes responsabilités. Mais il reste du travail parmi les associés, elles ne sont encore que 10 % en Belgique. Je souhaite que ce chiffre s'améliore, pour arriver rapidement à 30 %, puis 50 %.

* www.womenatworkaward.be PROPOS RECUEILLIS PAR EC



©Auxipress

Elle Belgique
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.12.2013 Circulation: 41000 766ded
Page: 103-108 2175



INSPIRANT

25 CONSEILS DE FEMMES QUI CARTONNENT

Elles sont brillantes, talentueuses et bonnes copines. À tel point qu'**elles acceptent de partager les petites phrases qui les boostent,** tant dans leur vie que dans leur carrière.

Viviane Teitelbaum, députée, échevine, présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique et du Lobby européen des femmes
Être convaincante
« Quand je veux obtenir quelque chose, je détermine les objectifs puis je procède en trois phases : sensibiliser l'interlocuteur au "dossier" que l'on veut porter ; expliquer, en trouvant les mots qui résonnent chez la personne ; et enfin convaincre, ce qui prend souvent le plus de temps. Il ne faut pas lâcher : cette dernière phase demande de la puissance, mais aussi de la patience. »

Astrid Chaffringeon, fondatrice d'un espace déco-culturel
Être indulgente
« Sois exigeante avec toi-même, sois indulgente avec toi-même. Tu es une femme, tu as déjà fait 80 % du chemin. »

Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse et fondatrice de JUMP!
Travailler
« Je suis une militante, et l'outil que j'ai choisi pour changer le monde, c'est l'entreprise. (…) Les secrets de la réussite, s'il y en a, c'est le travail, le courage d'entreprendre et le plaisir. Si on travaille énormément, il y a bien quelque chose qui doit se passer. Les femmes sont courageuses. Quand on s'investit, on le fait à fond. Entreprendre, c'est risqué, mais sans cela, on ne réalise pas ses rêves. Le plaisir est aussi essentiel car sans lui, on n'a pas la force de travailler autant. Une devise résume cela : "Le confort est le pire ennemi de l'excellence." Il faut sortir de cette zone de confort pour donner le meilleur de soi. Toutes les femmes ont ces capacités en elles. »

Isabeau Paape, cofondatrice de Saint Sein
S'aimer
« Souris à la vie, saisis chaque opportunité à pleines mains, tends l'oreille et ouvre ton cœur. Imprègne-t-en avec bon sens et générosité. Tout ce que tu réussis est une partie de toi que tu n'as pas encore aimée et développée. »

Nicki Minaj, artiste
Être son patron
« Mon conseil aux femmes en général : même si vous faites un travail de neuf à cinq heures, traitez-vous comme un patron. Ce n'est pas de l'arrogance, mais soyez sûre de ce que vous voulez, et n'autorisez pas les gens à faire quoi que ce soit à votre insu. »

©Auxipress

Elle Belgique
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.12.2013

25 CONSEILS DE FEMMES QUI CARTONNENT



Imany, chanteuse, ex-mannequin et relookeuse
Assurer son corps
«Un conseil que je donnais souvent à mes clientes: la taille, c'est psychologique. Il vaut mieux avoir l'air de faire un 36 dans un 38 que d'avoir l'air de faire un 38 dans un 36. La bonne taille, ça peut tout changer.»

Milady Renoir, écrivaine
Ne pas s'enfermer
«Ma phrase clé serait de ne pas s'enfermer dans une phrase clé, de potentiellement ouvrir les issues, les élans et les fenêtres, même en hiver.»
www.miladyrenoir.be

Jaime C. Moore, photographe
Assurer la relève
«Ma fille n'est pas issue d'un milieu aisé mais elle est née dans un pays où elle a désormais le droit de vote, d'être médecin, aviateur, astronaute et même président de la République si elle le veut (…) Alors laissons de côté les Barbie et les princesses Disney un instant et montrons à nos filles les vraies femmes qu'elles peuvent devenir.»
Sur son site, www.jaimemoorephotography.com, on trouve des portrait de Lolita Emma, transformées en conquérantes féministes, de Susan B. Anthony à Helen Keller en passant par Coco Chanel.

Marie Miguel-Sierra, présidente de La Voix des Femmes
Croire
«Ce qui est important, c'est de croire en ce que je fais et d'aimer ce que je fais. Si je me sens en inadéquation avec mes objectifs professionnels et personnels, ça va coincer. C'est important d'être au clair avec ce qu'on veut faire.»
www.lavoixdesfemmes.org

Inès de Biolley, conseillère au cabinet de la vice-Première ministre
Se poser la bonne question
«Si j'ai des doutes, je me pose toujours la question suivante: "Est-ce que ce que je fais contribue, même juste un peu, à rendre le monde meilleur ou plus beau?" Si la réponse est oui, je retrouve une énergie nouvelle et je fonce. Si la réponse est non, j'essaye de changer de cap au plus vite.»

Brigitte Weberman, consultante en communication, stratégie et développement de l'image
Utiliser ses atouts
«Un conseil, essentiel: garder dans son agenda, quoi qu'il advienne, quel que soit son niveau de fatigue et de disponibilité d'esprit, une activité semi-professionnelle mais porteuse de valeur à fort bonheur ajouté. Le second, c'est de garder de la disponibilité pour quelque chose que nous maîtrisons comme des reines! Plutôt que de se challenger à 150% tout au long de notre vie, gardons une zone de confort et de détente en utilisant des compétences pour lesquelles on pourrait donner des cours tellement on les maîtrise.»

Julie Wouters, responsable marketing chez Famousbox
Oser échouer
«La vie est longue. On a le droit, et le temps, de se tromper, de construire, reconstruire, oublier, rebondir, faire un pas en arrière, dix en avant. Bref, tout est possible. Aux États-Unis et au Japon, quand on échoue, on vous félicite car au moins ça veut dire qu'on a à un moment donné essayé. Pour moi, c'est super boostant!»

©Auxipress

Elle Belgique
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.12.2013



25 CONSEILS DE FEMMES QUI CARTONNENT

Karin Maquet, gérante d'une société de conseil en entreprise
Trouver ce qui a du sens
«Quand je me lève le matin et que je regarde tout ce qu'il y a à faire d'important, une phrase me guide pendant la journée: "Pour agir, concentre-toi sur ce qui a du sens, sur ce qui est important." Il faut toujours s'assurer que ce qu'on fait a du sens pour soi, pour sa famille, ses enfants, ses clients, pour les gens qu'on a envie d'aider.»

Cécile Klefstad, coach en développement personnel
Exploiter ses propres ressources
«Quand je veux obtenir quelque chose, je vais chercher ce qui peut m'aider à l'intérieur de moi, dans ce que j'ai appris et vécu. Si je ne trouve pas, alors seulement je vais voir à l'extérieur pour m'enrichir. Il faut de la persévérance. Il y a toujours plusieurs solutions. Si ça ne marche pas, il faut réessayer, si possible en s'entourant.»

Florence Hainaut, journaliste
Rire des mantras
«Mes phrases quotidiennes ? "Aide-toi et le ciel t'aidera." Dans le pire des cas, tu te seras aidé toi-même, c'est toujours bon à prendre. "J'y arriverai jamais", comme ça si j'y arrive, je suis délicieusement surprise. Et si je n'y arrive pas, je l'avais dit. "Quoi qu'il se passe dans ta vie, dans dix ans, ça sera une anecdote." Et c'est vrai…»

Evelyn Gessler, managing director de Decider's
Avancer
«Deux phrases ont guidé ma vie. Elles peuvent paraître faciles, mais elles m'aident tous les jours, et dans tous les domaines, privé, boulot, santé, coup de barre… "Qui n'avance pas, recule", et "Demain est le premier jour du reste de ma vie".»

Sheryl Sandberg, directrice générale de Facebook
Oser réussir
«Toute ma vie, on m'a jugée parce que j'avais envie de réussir. Mes frères et sœurs se moquaient de mon côté "commandante", des propos très durs ont été tenus à mon encontre quand j'ai dit aux femmes que leur avenir était entre leurs mains. Qu'elles avaient le droit de vouloir atteindre des sommets. Aujourd'hui, un homme qui a réussi est aimé, une femme non. Les femmes ont une relation trop ambiguë avec le pouvoir. En jugeant durement celles qui réussissent, nous sommes les artisanes de notre propre échec.»

Isabelle Ghosez, organisatrice d'événements
Faire preuve d'empathie
«Ma stratégie, dans le cadre professionnel, c'est d'abord la disponibilité. Quand on travaille tard avec des privés qu'avec des entreprises on reconnaît pas les horaires de bureau. L'empathie est importante, il faut savoir se mettre dans les chaussures du client pour le comprendre.»

Claudia Lomma, attachée de presse, initiatrice de l'«Opération chaussettes»
Rester intègre
«Pour réaliser ses objectifs, il faut être animée des sentiments les plus purs. Il m'est arrivé, par le passé, de prendre des décisions pour faire plaisir, plaire, déranger ou énerver certaines personnes. Ça ne permet pas d'obtenir quoi que ce soit de bon!»

©Auxipress

Elle Belgique
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Elle Belgique
01.12.2013

25 CONSEILS DE FEMMES QUI CARTONNENT



Louise Leconte, créatrice
Attraper l'instant
« Le grand sage Hillel a dit : "Et si pas maintenant, quand ?" Élémentaire. »

Bie De Backer, directrice ressources humaines et communication
Cloisonner
« Si je rentre après une journée bien remplie, j'essaie, mentalement, d'être complètement à la maison. Je laisse mes soucis au bureau afin d'être à 100 % avec ma famille. Je préfère rester plus longtemps au travail si cela me permet de ne pas ramener de boulot à la maison. Faire du sport régulièrement est également bénéfique pour moi. Quelques brasses à la piscine ou un footing me font un bien fou juste avant d'aller dormir. Ainsi, je profite d'un sommeil reposant et je peux démarrer ma journée du lendemain réellement d'attaque. »

Valentine Desclée, responsable ventes et marketing chez Stabilo
Choisir l'optimisme
« "It's a good day to have a good day" : c'est idéal de démarrer la journée avec une pensée positive. Il y a tellement de choses à mener de front entre la vie privée et la vie professionnelle qu'il est nécessaire de déborder d'optimisme et surtout de le partager ! »

Gilly Weinstein, coach
Définir ses priorités
« Une des clés c'est de savoir où sont nos pierres. J'aime la métaphore qui illustre bien cela : c'est celle d'un grand bocal en

...vers dans lequel on doit faire rentrer des gros cailloux, des petits cailloux, du sable et un grand verre d'eau. En y arrivant de façon à y arriver : il faut placer les gros cailloux dans le bocal en premier. On ensuite de la place pour les petits cailloux, puis pour le sable qui se glisse dans les moindres et enfin pour le verre d'eau. C'est comme cela que l'on case tout : d'abord les choses qui priment pour nous, ensuite le reste avec lequel on s'arrange. »

Marlène Schiappa, journaliste, directrice éditoriale, auteure de « Maman travaille »
Responsabiliser les pères
« On parle souvent du plafond de verre, mais le "plafond de mère" existe aussi. S'absenter pour un congé maternité, devoir partir à 18 h pour aller chercher les enfants, ne plus pouvoir accepter de déplacement professionnel, ou tout simplement avoir la photo de ses enfants en fond d'écran sont trop souvent pris comme des signes d'incompétence. (...) Dans mon livre, Ségolène, une mère chef d'entreprise, préconise le CQFAR : celui qui fait a raison. En pratique, c'est très simple : si le papa habille les enfants n'importe comment, ce n'est pas très grave. Et si la maman travaille et que le petit tombe malade, le père aussi peut assurer les rendez-vous chez le pédiatre. »

Claudia Callens, membre du conseil d'administration de Durabrik
Relativiser
« Relativise, pratique de chaque succès (même minime) et reste à l'écoute, tous les jours ! Si un problème survient au travail, j'ai appris, avec le temps, à ne pas réagir ni m'énerver immédiatement. La nuit porte conseil, réduit considérablement le stress et la solution apparaît souvent plus facile. Et de temps en temps, j'écoute les sages paroles de mes enfants : YOLO ("You only live once"). »

©Auxipress

Janette & Victor Magazine
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Juliette & Victor Magazine
01.12.2013 Circulation: 18000 766f46
Page: 226 in Hors serie 304

S'intégrer

Les Cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.



BRUXELLES PIONNIÈRES : CRÉER SON ENTREPRISE

SPOT : jeune et branché
Le plus jeune des réseaux bruxellois, en date de création et en moyenne d'âge, s'inspire du SPOT Paris. Sa vocation est de créer un groupe d'amies qui leur permettrait de voir ou de faire des choses originales et le plus souvent exclusives. Entièrement privé, le club ne se rejoint que par un « mariainage » d'une des membres, et ne fonctionne que par un site internet fermé au public...

Le Club L : networking
Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Geslier et une associée française, sur le modèle du club du même nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois autour de dîners-conférences.
Site : club.be

Terra Femina
Seizième antenne de ce réseau qui a commencé en France, le club Terra Femina Bruxelles-Europe veut marquer son implication dans la consolidation de l'Union européenne à travers les femmes d'influence qui travaillent dans la capitale. Au programme : des visites de ses institutions, des rencontres, des conférences, autour de l'Europe et de ses enjeux !
Site : Terrafemina.com

Le Club L International : ouvert sur le monde
Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle, et venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences ont lieu chaque dernier mardi du mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets très variés.
Site : club.be

Jump : point de départ professionnel
L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontre entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière.
Site : jump.eu.com

Professional Women International : multiculturel
Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture très international, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et permettent de participer aux dîners-conférences et apéros de networking ou encore aux visites culturelles...
Site : pwi.be

Women on Board : Haut placées
Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants.
Site : womenonboard.be

100.000 Entrepreneurs : pour l'avenir des jeunes
Une jeune Asbl, nouvelle antenne de 100.000 Entrepreneurs France, dont l'objectif est de transmettre la culture d'entreprendre et l'esprit d'initiative auprès des jeunes générations, en leur donnant envie de prendre leur avenir en main.
Site : 100000entrepreneurs.be

Femmes d'Europe : associatif
Cette association réunit plus de 900 femmes bénévoles qui œuvrent dans un esprit de solidarité pour réunir des fonds en faveur des plus démunis.
Site : assofemmesdeurope.org

©Auxipress

L'Entreprise et l'Homme
01.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

L'Entreprise et l'Homme
01.12.2013 Circulation: 6000 78d6a7
Page: 12 217



Entrepreneuriat féminin et networking

C'est dans les années 80 que les femmes ont commencé à créer leur propre réseau pour se démarquer des clubs exclusivement masculins, se retrouver entre femmes, échanger et partager leurs expériences. Créé en 1985 à l'initiative d'Evelyn Gessler sur le modèle du **Club L** Femmes Forum de Paris, le Club L a su imposer le premier l'idée du networking au féminin en Belgique francophone. Son objectif : rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels (dîners-conférences, visites, voyages...) qui leur permettent de tisser des solidarités professionnelles en même temps que des liens amicaux. Créé en 1992 suivant le modèle du cercle olympe de Paris, le **Club L International** Bruxelles, compte aujourd'hui 80 membres. Des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle, venant d'horizons multidisciplinaires : dirigeantes d'entreprises, professions libérales, fonctionnaires, artistes, lobbyistes, journalistes, médecins, etc. Le club fait partie d'un réseau d'organisations situées à Londres, Paris, Milan, Luxembourg.
Les initiatives se sont multipliées depuis, surtout à partir des années 2000. Quelques exemples.

En 2002, l'Union des Classes Moyennes crée le réseau d'affaires au féminin **Diane** (voir article dans ce numéro). En 2006, Isabella Lenarduzzi, experte en communication et organisation d'événements, lance Jump pour défendre l'intégration des femmes dans le monde économique et leur donner des outils qui les aident à réaliser leurs projets professionnels. **Jump**, c'est à la fois un Forum consacré à l'égalité professionnelle et à la carrière des femmes, un blog trilingue et une académie, la Women's Academy, qui organise des ateliers de développement professionnel.

L'asbl **Women on Board** a été créée en décembre 2009 par cinq femmes actives dans la vie professionnelle, Emmanuèle Attout, Cécile Cloune, Marie Evrard, Françoise Rnels et Sonja Rottiers, désireuses de promouvoir la participation des femmes dans les conseils d'administration, les comités et organes décisionnels de sociétés belges. Elle a constitué à ce jour un vivier d'une centaine de femmes ayant l'expérience et les compétences requises pour exercer de tels mandats, et entend donner accès à ce vivier aux entreprises belges en quête de profils féminins adéquats.

Organisme d'aide à la création d'entreprises purement féminin, **Bruxelles Pionnières**, lancé en 2011 par Estelle Bouzier, est une antenne de Paris Pionnières créé en 2005 pour répondre au désir des femmes d'être accompagnées par des femmes pour créer leur propre entreprise. Bruxelles Pionnières accompagne celles qui ont déjà un projet précis et concret et les aide à le lancer en ayant toutes les clés en mains. Bruxelles Pionnières collabore avec l'ABE qui met à disposition ses experts, avec Solvay Entrepreneurs et BNP Paribas Fortis, pour organiser des formations par des spécialistes.

Citons encore **Affaires de femmes, Femmes d'affaires**, une initiative du Crédal, qui permet à un certain nombre de femmes d'être formées et accompagnées, avant d'être financées pour la réalisation de leur projet d'entreprise. **Womanity**, créé par Aurélie Couvreur pour permettre aux femmes porteuses de projets, privés ou professionnels, de réseauter, de partager et d'échanger leurs idées ou **Mompreneurs.be**, un réseau mis sur pied par Laurence Versel pour épauler les femmes désireuses de relever le défi d'être à la fois maman et entrepreneure (voir article dans ce numéro).

Anne Mikulajczak



©Auxipress

Peoplesphere.be
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.peoplesphere.be
03.12.2013 Circulation: 0 7736fa
Page: 0

Janneke van der Kamp (Novartis), nouvelle ambassadrice de l'égalité professionnelle

Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, Janneke van der Kamp a été récompensée du Wo.men@Work Award, décerné par JUMP en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium. Elle a été reconnue par le jury et le grand public pour son implication en faveur de l'égalité homme/femme dans le management de son organisation.

Janneke van der Kamp, Country President Novartis Belgium & Luxembourg, a atteint le même taux de managers féminins que d'employées grâce à un programme RH ambitieux lancé en 2007. On la dit atypique: à 56 ans, elle est cinniste et vicomte de formation. Elle quitte le travail à 17h00 pour pouvoir passer du temps avec ses deux enfants. Mais elle le reprend souvent à 20h30. Elle veille à stimuler ses équipes en mettant en avant le positif.

"Je m'efforce à créer une culture d'entreprise d'inclusion, qui reconnaît et valorise les différences individuelles, telles que le genre, explique-t-elle. 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 donc de trouver un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée."

Du chemin à faire

Malgré des progrès flagrants, notamment en termes de représentation politique grâce aux quotas, la Belgique traîne encore à la 34e place du classement du World Economic Forum sur la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. En Belgique, contrairement à la situation en France, les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle ne font pas (encore) l'objet de sanctions. Dans ce contexte, un prix qui encourage les initiatives innovantes en matière de mixité prend une dimension encore plus importante.

En créant le Wo.Men@Work Award, JUMP veut faire évoluer le sujet de l'égalité professionnelle en valorisant celui/celle d'entreprise qui met l'énergie et les moyens nécessaires pour obtenir un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes à la direction de son entreprise. La personne qui obtient la récompense devient alors ambassadrice de l'égalité professionnelle pour un an avec l'objectif d'inciter d'autres dirigeants à faire de même, partageant ses recettes et valorisant le travail accompli par ses équipes.

"La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise, commente Isabella Lenarduzzi, fondatrice et Managing Director JUMP. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.Men@Work Award avec Coca-Cola Entreprises afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir l'ambassadeur de l'égalité professionnelle auprès de leurs pairs."

Après deux ans dans le jury comme Vice President & General Manager de Coca-Cola Entreprises, Ben Lambrecht s'engage son entreprise comme partenaire de l'Award. Il occupe depuis quelques mois cette même position en

©Auxipress

Peoplesphere.be
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.peoplesphere.be
03.12.2013

France: "Coca-Cola Entreprise Belgium est co-organisateur du JUMP's We Men@Work Award. Nous nous engageons volontiers parce que nous pensons qu'un équilibre sain des genres est essentiel dans la culture d'entreprise dynamique et inclusive que nous prônons. Au cours des 4 dernières années, le nombre de femmes ayant occupé des hautes positions dirigeantes dans notre entreprise en Belgique a évolué de 6% à 29%. Notre objectif final est d'atteindre, d'ici 2020, un pourcentage de 45% de femmes employées."

Tags: Egalité, Diversité, Femme, Homme

©Auxipress

Lecho.be
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.lecho.be
03.12.2013 Circulation: 9694 7736db
Page: 0

16h30 - 03 décembre 2013 par Cécile Dumont

La CEO qui quitte le boulot à 17h30

Janneke van der Kamp, la CEO de Novartis Belux vient de recevoir le prix Wu Mon@Work. Une distinction qui récompense sa vigilance en matière d'égalité femme/homme au travail.



Janneke van der Kamp, 38 ans, est CEO de Novartis Belux depuis 2012.

Pour la 4e édition de ce prix, le jury aura eu du mal à trancher tant la qualité des trois finalistes était grande. Michel Croisé, CEO de Sanofi Belgique, Laurence Hasselbeer, directrice juridique de Pfizer et Janneke van der Kamp, CEO de Novartis Belux sont tous ardemment actifs dans leur entreprise pour faire bouger les lignes en matière d'égalité des genres au travail.

Mais c'est la CEO de Novartis Belgique et Luxembourg qui a été choisie et récompensée pour son implication personnelle en tant que **"role model"**. À la tête de l'entreprise pharmaceutique depuis avril 2012, elle quitte son bureau tous les jours à 17h30 pour s'occuper de ses deux jeunes enfants. Après 20h30, elle se remet au travail au besoin. Janneke van der Kamp combat aussi plusieurs talents féminins, participe à des groupes de discussion et des workshops sur le sujet.

Violoniste et chimiste de formation, elle est entrée en 2003 chez Novartis et a gravi peu à peu les échelons. Depuis avril 2012, juste après avoir eu son deuxième enfant, elle est promue à la tête de Novartis Belux. La diversité est pour elle un facteur clé de la réussite d'une entreprise. *"Je suis orientée résultats et la diversité accroît les résultats. Notamment parce qu'il y a plus de créativité dans une équipe aux profils variés. Mais la part la plus difficile n'est pas tant la diversité que l'inclusion. Avoir des avis divers et variés, c'est bien, parvenir à les prendre en compte et à en tirer les avantages, c'est une autre paire de manches"*, estime la CEO de 38 ans.

Le prix Wu.Mon@Work est organisé par Jump (plate-forme pour les femmes actives) en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgique.

Présentation vidéo de la CEO de Novartis Belux

L'ECHO

©Auxipress

Lavenir.net
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.lavenir.net
03.12.2013 Circulation: 180121 7736e8
Page: 0

Janneke van der Kamp (Novartis) remporte le Wo.Men@Work Award - 03/12/2013 21:34:35

Bruxelles -
Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, a reçu mardi soir le Wo.Men@Work Award, qui récompense les initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein d'une entreprise.

Janneke van der Kamp a réussi à atteindre un pourcentage de femmes au sein du management équivalent à celui de l'entreprise, a souligné le jury du prix attribué par Coca-Cola Entreprises et l'organisation JUMP.
La lauréate devient ainsi l'ambassadrice 2014 de l'égalité professionnelle.
Malgré quelques progrès, la Belgique ne figure qu'au 34e rang en matière de participation des femmes à la vie économique et de possibilité de développer leurs talents, selon le Forum économique mondial.
Belga context View full context on [BelgaBox] (http://m.belga.be?m=iellajbc)
(Belga)

©Auxipress

Msn.net
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.msn.be
03.12.2013 Circulation: 100248 7736ed
Page: 0

03/12/2013 09:53 | Door Belga, www.belga.be

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium beloont initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. "Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate. Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemerster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien.

©Auxipress

Knack.be
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.knack.be
03.12.2013 Circulation: 34993 7736f3
Page: 0

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

dinsdag 03 december 2013 om 20u53

(Belga) De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium beloont initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. "Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate. Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of onderneemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien. (Belga)

©Auxipress

Belga
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Belga
03.12.2013 Circulation: 0 772025
Page: 3 60

Janneke van der Kamp (Novartis) remporte le Wo.Men@Work Award

(BELGA) = Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, a reçu mardi soir le Wo.Men@Work Award, qui récompense les initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein d'une entreprise.

Janneke van der Kamp a réussi à atteindre un pourcentage de femmes au sein du management équivalent à celui de l'entreprise, a souligné le jury du prix attribué par Coca-Cola Entreprises et l'organisation JUMP. La lauréate devient ainsi l'ambassadrice 2014 de l'égalité professionnelle. Malgré quelques progrès, la Belgique ne figure qu'au 34e rang en matière de participation des femmes à la vie économique et de possibilité de développer leurs talents, selon le Forum économique mondial.

©Auxipress

Belga
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Belga
03.12.2013 Circulation: 0 772341
Page: 269 139

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

(BELGA) = De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium beloont initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers.

"Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate.

Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verti zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid.

Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien.

©Auxipress

Skynet.be
03.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.skynet.be
03.12.2013 Circulation: 50890 773700
Page: 0

ECONOMIE 19 u geleden

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

(Belga) De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium beloont initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers.

"Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate.

Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of onderneemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid.

Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien. (Belga)

©Auxipress

La Libre Belgique
04.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Belgique
04.12.2013 Circulation: 52473
Page: 33
772359
27

Hommes/femmes

Plus d'équilibre

C'est Janneke van der Kamp, CEO de Novartis, qui est la nouvelle lauréate de la 4e édition du "We.Men@Work Award". Décerné par Jump, d'après l'avis d'un jury et des votes d'internautes, ce prix récompense un(e) chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre hommes/femmes dans son entreprise. Les "dauphins" sont Laurence Elmsweiler, "legal affairs director" de Pfizer, et Michel Croisé, CEO de Sodexo Belgium. **So. B.**



©Auxipress

Rtbf.be
04.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
04.12.2013 Circulation: 40108 7736e1
Page: 0

Cinq sur cinq : Isabella Lenarduzzi (3/5)

Images



Mots clés

Entreprise, Féminisme

Francoise Bertelli évoque cette semaine la place des femmes dans l'entreprise.
Avec aujourd'hui cette question : les femmes doivent-elles renoncer à leur féminité pour diriger une société ?

Une femme trop sexy sera soupçonnée d'incompétence... Si elle est à l'écoute, on l'accusera de manque d'autorité... Alors, faut-il se transformer en homme pour prétendre à des postes à responsabilité au sein de l'entreprise ? **Isabella Lenarduzzi** répond à cette question, elle est entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, un réseau qui milite pour l'égalité homme/femme dans les entreprises.

5/5 demain s'intéressera à des femmes particulières dans l'entreprise, celles qui sont mères... Est-il vraiment possible de concilier maternité et efficacité en entreprise ? Comment faire pour que l'annonce d'une grossesse soit mieux supportée ? Réponse demain, vers 5h40.

©Auxipress

Rtbf.be
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
05.12.2013 Circulation: 40108 774473
Page: 0

Cinq sur cinq : Isabella Lenarduzzi (4/5)

Images



Mots clés

Entreprise, Féminisme

Francelinie Beretti reçoit cette semaine Isabella Lenarduzzi pour évoquer la place des femmes dans le monde de l'entreprise.

5/5 vous le savez, c'est la séquence qui prend le temps de réfléchir, avec un grand thème décliné tout au long de la semaine. Isabella Lenarduzzi est avec nous depuis lundi pour parler de la place des femmes dans les entreprises… Elle est entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, une association de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Aujourd'hui on s'intéresse à une catégorie particulière de femmes : celles qui sont mères ! La maternité concerne environ 4 femmes sur 5 chez nous, et avoir un enfant, c'est se confronter à de nouvelles difficultés dans l'entreprise ! Comment changer les mentalités ? Pourquoi les femmes se mettent parfois en retrait de leur plein gré au moment de devenir mères ? On aborde toutes ces questions ce matin.

Isabella Lenarduzzi revient demain, pour le dernier 5/5 de la semaine ! Les femmes sont des dirigeantes hors pair… Les sociétés qu'elles dirigent sont plus prospères… C'est ce qu'elle nous expliquera demain, à partir de 5h40 !

©Auxipress

Trends Tendances
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends Tendances
05.12.2013 Circulation: 24000 773ef9
Page: 70-72 1182

BIZZ LEADERS OF TOMORROW

40 MANAGERS PROMETTEURS DE MOINS DE 40 ANS

Trentenaires et bientôt leaders

Neuvième volet de notre série sur les leaders de demain, avec quatre nouveaux portraits, toujours équilibrés entre francophones et néerlandophones.

HÉLOÏSE CUELENAERE ET BENNY DEBRUYNE

Valeriane Moyersoen (35 ans), «retail manager» Europe chez Taschen

Quand maison d'édition rime avec passion



Klimt, Andersen, Jane Birkin et Serge Gainsbourg, Sebastião Salgado... Valeriane Moyersoen évoque tous les livres consacrés à ces artistes comme si elle les avait rédigés elle-même. «Même si je n'ai pas de formation commerciale, c'est facile de vendre un produit pour lequel on est passionné !» De la passion pour son employeur, la maison d'édition allemande Taschen, elle en déborde. «J'ai deux jeunes enfants, et je ne sais pas si je parviendrais à trouver l'énergie nécessaire à mon boulot si je n'étais pas aussi fière de travailler pour cette entreprise.»

Le chemin qui l'a menée à son poste actuel de *retail manager* Europe fut pourtant jalonné de «je t'aime, moi non plus». Diplômée en 2001 en histoire de l'art à l'ULB, Valérie Moyersoen a d'abord travaillé pour la société organisatrice d'expositions Euroculture, avant de rejoindre la maison d'édition Paperview. C'est là qu'elle est débauchée par le directeur général de Taschen France. «J'ai tout laissé tomber à Bruxelles pour m'installer à Paris, se souvient-elle. C'était la maison d'édition de mes rêves ! Elle se retrouve responsable *special sales* durant trois ans, avant de se voir proposer la gestion d'un pop-up store à Bruxelles.

Retour en Belgique pour quelques mois, jusqu'à ce que la librairie ferme ses portes. *Back to Paris*. «Mais je ne me sentais plus prête à retrouver mon ancien boulot après cette expérience. J'ai quitté Taschen pour travailler dans une maison de disque, Because Music.» Elle y reste huit mois... jusqu'à ce que Taschen revienne vers elle pour lui confier la gestion de la librairie bruxelloise du Grand Sablon, définitive, cette fois.

Depuis avril 2013, elle a été nommée manager des huit librairies européennes de l'éditeur, de Paris à Londres en passant par Berlin ou encore Copenhague. Un poste qui lui sied à ravir. «Tellement que je n'ai pas envie de me projeter vers un nouveau challenge.»

Son conseil. «Travailler avec passion. Sans mépriser les petites tâches, car ce sont elles qui nous mènent là où on veut arriver.»

©Auxipress

Trends Tendances
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends Tendances
05.12.2013

Olivier Cuvelier (36 ans) «country manager» chez TBSCG

L'architecte du Web

Taxi-on-web, Belgium.be, Belgacom.be, loterie-nationale.be... Il y a un peu d'Olivier Cuvelier derrière tous ces sites web. Mais de tous ces projets, il se souvient encore particulièrement de sa première mission pour Solvay.com. «C'était en 2001. Internet n'était pas encore très développé et je me retrouvais confronté à un langage que je ne connaissais pas. Je me rendais compte que mes études (*Ndlr, à l'Institut Paul Lambin à Bruxelles*) ne m'avaient pas préparé à la réalité du terrain.»
Mais l'informaticien a vite appris et gravi les échelons chez son premier employeur, DAD/LBI. Développeur Java, collaborateur medior, senior, architecte, programme manager puis *client team leader*... «J'avais le sentiment d'avoir fait le tour et je ne me retrouvais plus dans le management de l'entreprise, qui à mes yeux ne tenait plus assez compte du marché local», se souvient-il.
En novembre 2012, il décide de changer d'employeur et intègre TBSCG, une société anglaise spécialisée dans la gestion de contenu web, auprès de clients comme GDF Suez, British Airways ou encore BNP Paribas Fortis. Olivier Cuvelier se voit confier la gestion du compte d'Electrabel en tant que *program manager*. Une mission transitoire avant sa nomination, en novembre dernier, comme *country manager* pour la Belgique.



Un poste pour lequel il devra jongler avec le maintien du cap au niveau des ventes et du chiffre d'affaires, mais aussi avec la gestion des ressources humaines au sein d'une équipe de huit personnes. «La Belgique représente 60 à 70 % du chiffre d'affaires du groupe et l'objectif est de conserver un bon niveau de croissance, qui atteignait 30 à 35 % les années précédentes. Mon but est de faire de TBSCG un partenaire sérieux à côté des "big five".»
Son conseil : «Tirer un maximum de son expérience, ne pas brûler les étapes en pensant que l'herbe est forcément plus verte ailleurs.»

Tom Vroemans (29 ans), «managing director & founding partner» de Common Companies

«Serial» entrepreneur avec des amis

Il n'a pas encore 30 ans et il a déjà créé plusieurs entreprises, et qui plus est, sans diplôme de l'enseignement supérieur. L'an dernier, Tom Vroemans a fondé la SPRL Common Companies avec ses trois associés. Il s'agit d'un holding qui chapeaute leurs autres sociétés. Tout ce qui concerne le recrutement, les installations, la logistique et les activités non opérationnelles a été transféré des SPRL existantes vers Common. La majorité des revenus est générée par leur entreprise technologique Appstrakt, qui a commencé à concevoir des applications pour téléphones mobiles, sites web et tablettes en 2010. «Nous avons repositionné la société en 2013. Elle se profile désormais comme un partenaire à l'innovation technologique. Outre l'exécution, nous nous concentrons de plus en plus sur la stratégie. Cette année, nous avons aussi décroché nos deux premiers *global accounts* : AB InBev et Spotify. Depuis septembre, nous avons des bureaux à New York, où nous ferons du *business development* et du *project management*. La connaissance et l'exécution restent à Anvers.»
Ce qu'il y a d'autre sous le chapeau de Common ? Appmiral commercialise une appli pour les organisateurs d'événements, Geaver est une petite entreprise qui fait des cartes de vœux électroniques intégrant les réseaux sociaux. Une joint-venture a par ailleurs été fondée cette année avec le kinésithérapeute Lieven Maesschalck, qui travaille entre autres pour les Diables rouges. «Game To Cure est un outil logiciel qui permet aux thérapeutes et aux patients de faire une partie de leur rééducation à distance. Nous avons également pris une participation dans Tablebooker.»

©Auxipress

Trends Tendances
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends Tendances
05.12.2013



*Chefs, application pour les tenanciers de restaurants et leurs visiteurs permettant d'effectuer des réservations en temps réel). C'est la première fois que nous investissons dans une entreprise dont nous ne sommes pas le moteur.» A son 18e anniversaire, Tom Vroemans a pris un départ sur les chapeaux de roues dans le monde du travail. Il n'avait débuté ses études de sciences économiques que depuis trois mois quand un ami lui a demandé d'être son bras droit dans l'entreprise familiale. Le CEO, le père de l'ami en question, était décédé et Tom Vroemans connaissait bien l'entreprise parce qu'il y avait travaillé pendant des années pendant les vacances. A son 21e anniversaire, il quitte l'entreprise pour créer la *digital agency* Cowboys & Indians avec des amis. Ce furent les prémices de l'actuelle Common Companies. Lors de ses rares périodes de temps libre, l'entrepreneur aime passer du temps avec ses amis ou jouer au football en salle avec ses collègues.

Son conseil : Ne mettez pas vos partenaires devant le fait accompli ! Tom Vroemans est fier de pouvoir dire qu'il est toujours sur la même longueur d'ondes que ses partenaires après cinq ans. Pas de dispute ? «Chez nous, tout va bien. J'essaie toujours de trouver des partenaires pour la vie. Il est important de connaître ses propres valeurs et normes et d'agir en conséquence. Nous ne nous mettons jamais l'un l'autre devant le fait accompli. Nous sommes ouverts aux discussions. Lorsque trois associés ne jurent que par la solution A, alors que le quatrième envisage la solution B, c'est la majorité qui l'emporte. Nous négocions jusqu'à parvenir à un consensus.»

Evy Hellinckx (31 ans), «principal» chez Bain & Company

«Ce sont les personnes qui font la différence»

A 30 ans à peine, Evy Hellinckx, ingénieur commercial diplômée de la KULeuven, obtient au début de cette année le poste de *principal* pour le bureau de consultance Bain & Company, et ce après avoir gravi tous les échelons, depuis *associate consultant* jusqu'à *manager*. Comme la plupart des consultants, Evy Hellinckx pensait rester quelques années chez Bain pour ensuite se lancer dans une «vraie» entreprise, mais au fil du temps, elle a compris qu'elle appréciait la culture d'entreprise et le travail de Bain. « J'ai beaucoup appris. Je suis quelqu'un qui a une prédisposition pour l'analyse des données et qui prend des décisions pragmatiques.» Après avoir pu renforcer ses compétences analytiques en tant qu'*associate* et que *consultant*, elle doit désormais faire ses preuves en tant que *manager*. «La connaissance des dossiers, c'est la base de tout, mais si la collaboration n'est pas bonne ou si la solution que vous proposez ne convainc pas, vous n'obtiendrez pas de résultat avec votre équipe. Ce sont les personnes qui font la différence, on n'y attache pas assez d'importance.» Pendant presque quatre ans, la Brabançonne a essentiellement travaillé sur des projets à l'étranger, mais elle s'est installée dans les bureaux de Bruxelles il y a trois ans, à la naissance de l'aîné de ses deux enfants. «Je me suis surtout concentrée sur des missions en matière de stratégie, de marketing et de *business development* et j'ai ainsi développé une passion pour la croissance.» A côté de son job, Evy Hellinckx s'investit aussi pour «MA Jonge Managers et elle travaille en outre avec Jump, qui organise des événements pour les femmes actives dans le monde des affaires. Pour se détendre, elle lit, des thrillers à la non-fiction.



Son conseil : «Beaucoup de décisions sont prises de manière trop hâtive, alors qu'elles ne sont pas encore mûres. Pour éviter cela, il faut bien connaître son dossier et consacrer suffisamment d'attention aux personnes avec qui l'on travaille.»

©Auxipress

Trends
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends
05.12.2013 Circulation: 33000 774168
Page: 96-98 1432

BIZZ LEADERS OF TOMORROW

40 BELOFTEVOLLE MANAGERS EN ONDERNEMERS VAN 2013

Op naar de top

Trends stelt maandelijks vier Belgische managers en ondernemers onder de 40 voor die hun kunnen al hebben bewezen. Tegelijk hebben ze nog heel wat in hun mars.

BENNY DEBRUYNE & MÉLANIE CEELKENS

Evy Hellinckx (31), principal bij Bain & Company

AANLEG VOOR DATA

Handelsingenieur Evy Hellinckx was nauwelijks 30 toen ze begin dit jaar *principal* bij het consultancybureau Bain & Co werd. Ze had daarvoor alle rangen doorlopen, van *associate* consultant tot manager. Net als veel consultants dacht Hellinckx een paar jaar bij Bain te blijven, om dan over te stappen naar een echt bedrijf, maar gaandeweg realiseerde ze zich dat de bedrijfscultuur en de jobinhoud bij Bain haar goed lagen. "Ik heb veel bijgeleerd en ben iemand die een aanleg heeft voor data en kiest voor pragmatische oplossingen."

Nadat ze als *associate* en consultant haar analytische vaardigheden kon scherpen, moet ze zich nu als manager bewijzen. "Dossierkennis is de basis van alles, maar als mensen niet goed samenwerken of niet met zijn met de oplossing die je voorstelt, boek je geen resultaat met je team. De mensen maken het verschil en daaraan wordt vaak onvoldoende aandacht besteed."



De Brabantse werkte een kleine vier jaar vooral op projecten in het buitenland, maar keerde drie jaar geleden terug naar Brussel, bij de geboorte van het eerste van haar twee kinderen. "Ik deed vooral opdrachten in strategie, marketing en *business development* en ik heb daarbij een passie voor groei ontwikkeld." Naast haar werk zet Hellinckx zich in voor vMA Junge Managers en werkt ze, gezien haar interesse voor het genderthema, samen met Jump, dat evenementen organiseert voor vrouwen in het zakenleven. Om zich te ontspannen leest Hellinckx thrillers en non-fictie. "*How Brands Grow* van Byron Sharp is een van de beste boeken die ik de jongste tijd las."

Vermijd onvoldragen beslissingen. "Ik zie vaak beslissingen die niet voldragen zijn. Dat kan je vermijden door te zorgen dat je je dossier goed kent en tegelijk voldoende aandacht besteedt aan de mensen met wie je samenwerkt."

©Auxipress

Trends
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Trends
05.12.2013

Leaders of Tomorrow
40 managers onder 40

Tom Vroemans (29), managing director & founding partner Common Companies

ONDERNEMEN MET VRIENDEN

Tom Vroemans is nog geen dertig en hij heeft al een handvol bedrijven opgericht, op de koop toe zonder diploma hoger onderwijs. Vorig jaar richtte hij met zijn drie vennoten de bvba Common Companies op, die ze als holding boven hun andere bvba's plaatsten. Alle rekrutering, huisvesting, logistiek en andere niet-operationele activiteiten werden uit de bvba's naar Common overgeheveld. De meeste inkomsten worden gegenereerd via het technologiebedrijf Appstrakt, dat in 2010 applicaties begon te maken voor mobiele telefoons, websites en tablets.

"Dit jaar hebben we het bedrijf geherpositioneerd als innovatietechnologiepartner. We doen meer en meer aan strategie. We hebben dit jaar ook onze eerste twee *global accounts* binnengehaald: Ab Inbev en Spotify. Sinds september hebben we een kantoor in New York, waar we *business development* en projectmanagement doen. De kennis en de uitvoering blijven in Antwerpen."

Wat zit er nog meer onder de hoed van Common, dat zopas naar een groter kantoor in het centrum van Antwerpen is verhuisd? Appmiral commercialiseert een applicatie voor evenementenorganisatoren als muziekfestivals. Geaver is een bedrijfje dat elektronische wenskaarten maakt waarin sociale media zijn geïntegreerd en dat jaar werd samen met de bekende kinesist Lieven Maesschalck, die onder meer voor de Rode Duivels werkt, een joint venture opgericht. "Game To Cure is een softwaretool waarmee therapeuten en patiënten een deel van hun revalidatie op afstand kunnen doen. We namen ook een participatie in Tablebook, een app voor restauranthouders en -bezoekers die realtime reserveren mogelijk maakt. Het is de eerste keer dat we investeren in een bedrijf zonder dat we er zelf de drijvende kracht achter zijn."



Op zijn achttiende nam Vroemans een vliegende start in het bedrijfsleven. Hij was pas drie maanden ver in zijn studie TEW, toen een vriend hem vroeg om zijn rechterhand te worden in het familiebedrijf. De CEO, de vader van de vriend, was overleden en Vroemans kende het bedrijf omdat hij er al jaren werkte tijdens de vakanties. Op zijn 21ste verliet hij het bedrijf om in 2008 met kameraden het *digital agency* Cowboys & Indians op te richten. Dat was het begin van wat uitgroeide tot Common Companies. In zijn schaarse vrije tijd spreekt de ondernemer graag met vrienden af, of speelt hij zaalvoetbal met de collega's.

Stel elkaar niet voor voldongen feiten. Tom Vroemans zegt met trots dat hij na vijf jaar nog altijd op één lijn zit met zijn partners, de vrienden waarmee hij Common oprichtte. "Bij ons gaat het goed. Ik probeer altijd partners te maken voor het leven. Het is ook belangrijk te weten wat je normen en waarden zijn en consequent te handelen. We zetten elkaar ook nooit voor voldongen feiten, maar laten ruimte voor discussie. Als drie vennoten A willen en de vierde B, dan is het niet de meerderheid die beslist. We discussiëren tot we een consensus vinden."

"Ik probeer altijd partners te maken voor het leven"

©Auxipress

Trends
05.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Trends
05.12.2013

BIZZ LEADERS OF TOMORROW

Leaders of Tomorrow
40 managers under 40

Olivier Cuvelier (36), country manager bij TBSCC

WEBARCHITECT EN TEAMLEIDER

Tax-on-web, Belgium.be, Belgacom of de Nationale Loterij, het zijn allemaal websites die Olivier Cuvelier hielp bouwen. Van alle projecten blijft vooral zijn allereerste opdracht voor Solvay.com bij. "Dat was in 2001. Internet stond nog in de kinderschoenen en ik kreeg te maken met een taal die ik niet kende. Ik besefte dat mijn studie aan het Paul Lambin Instituut in Brussel me niet had voorbereid op het beroepsleven."

De informaticus werkte zich bij zijn eerste werkgever, DAD/LBI, op van java-ontwikkelaar, tot *client team leader*. "Toen had ik het zo'n beetje gehad. Ik voed me ook niet meer terug in het bedrijfsbeleid, dat volgens mij niet meer genoeg rekening hield met de lokale markt", blikt hij terug. In november 2012 besliste hij van werk te veranderen en ging aan de slag bij TBSCG, een Engels bedrijf dat gespecialiseerd is



in webcontentbeheer. Hij werkte voor klanten als GDF Suez, British Airways en BNP Paribas Fortis. Als programmamanager kreeg hij Electrabel als klant toevertrouwd. Een overgangsbaan, want in november werd hij benoemd tot countrymanager voor België.

In die functie moet hij niet alleen de verkoopcijfers en de omzet op peil houden, maar ook een team van acht personen aansturen. "België vertegenwoordigt 60 tot 70 procent van de omzet van de groep, en het is onze ambitie om onze groei, die de voorbije jaren 30 tot 35 procent bedroeg, voort te zetten. Ik wil van TBSCG een speler maken die zijn mannetje kan staan naast de 'big 5'."

Speel maximaal je ervaring uit. "Ga niet te voortvarend te werk. Het is een misvatting dat het gras altijd groener is aan de overkant."

Valeriane Moyersoen (35), retailmanager Europe bij Taschen

KUNSTBOEKEN VERKOPEN

Klimt, Andersen, Jane Birkin en Serge Gainsbourg, of Sebastiao Salgado. Valeriane Moyersoen somt de boeken op alsof ze ze zelf geschreven heeft. Het parcours naar haar functie van retailmanager Europe bij de Duitse uitgever Taschen was er een met ups en downs. In 2001 behaalde Moyersoen een diploma kunstgeschiedenis aan de ULB. Ze werkte eerst voor Euroculture, een bedrijf dat tentoonstellingen organiseert, en ging vervolgens aan de slag bij uitgeverij Paperview. Daar werd ze weggeplukt door de algemeen directeur van Taschen Frankrijk. "Ik lier in Brussel alles vallen om naar Parijs te verhuizen. Het was de uitgeverij van mijn dromen." Ze werkte drie jaar als *special sales manager* en kreeg vervolgens het aanbod om een pop-upstore in Brussel te leiden.

Ze keerde voor enkele maanden terug



naar België, tot de boekhandel zijn deuren sloot. Dan naar weer naar Parijs. "Mijn vroegere baan sprak me niet meer aan. Ik hield het voor bekeken bij Taschen en stapte over naar een platenfirma, Because Music." Daar bleef ze acht maanden, tot Taschen weer bij haar aanklopte en haar voorstelde om de Brusselse boekhandel te leiden op de Grote Zavel. Deze keer definitief.

In april 2013 werd ze benoemd tot manager van de acht Europese boekhandels van de uitgever, onder meer in Parijs, Londen, Berlijn en Kopenhagen. Die functie zit haar als gegoten. "Ik doe mijn werk zo graag dat ik niet meer op zoek ben naar een nieuwe uitdaging."

Haal nooit je neus op voor kleine taken. "Net die kleine taken brengen je dichter bij je doel."

©Auxipress

Jobat.be
06.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.jobat.be
06.12.2013 Circulation: 11059 7787d7
Page: 0

5 weken extra vakantie levert Novartis award op

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.



Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

"Ik vertrek elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien." (Janneke van der Kamp, country president Novartis)

Vijf extra weken vakantie

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werkneme tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit.

Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het

©Auxipress

Jobat.be
06.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.jobat.be
06.12.2013

soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelij om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

Tweederde vrouwen in management

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit he systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

Dit 'hybride' werksysteem is een van de manieren waarop Novartis diversiteit in de ruimste betekenis op de werkvloer promoot. "We doen er alles aan om ons bedrijf zo uitdagend mogelijk te maken, ook wat rekruteren betreft", aldus Janneke van der Kamp. "Het is erg gemakkelijk om te werken met vijf mensen die allemaal hetzelfde denken, maar ik vind het veel leuker om vijf verschillende mensen samen te zetten. Dat leidt vaak ook tot betere beslissingen."

Nog een gevolg van dit diversiteitsbeleid is dat tweederde van de managementposities bij Novartis door vrouwen worden ingenomen. Het directiecomité bestaat voor een kwart uit vrouwen.

(wv)

©Auxipress

Rtbf.be
06.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.rtbf.be
06.12.2013 Circulation: 40108 7765d0
Page: 0

Cinq sur cinq : Isabella Lenarduzzi (5/5)

Images



Francoise Bertieri reçoit ce matin pour la dernière fois Isabella Lenarduzzi au sujet de la place des femmes dans l'entreprise.

Dernier volet de notre 5/5 consacré aux femmes et à l'entreprise ce vendredi... **Isabella Lenarduzzi**, entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, une association qui défend l'égalité homme/femme dans les sociétés, s'interroge sur le leadership féminin !

Comment les femmes chefs d'entreprise exercent-elles leur autorité, en quoi sont-elles meilleures dans certaines tâches et surtout, est-ce que les entreprises ne bénéficieraient pas d'une présence accrue des femmes au sommet de la hiérarchie ? Ce sont les questions qu'on lui a posé.

C'était le dernier numéro de ce 5/5 consacré aux femmes et à l'entreprise... Lundi prochain, Marie Van Cotsem vous propose de creuser un tout autre thème, avec son invité... Philippe Hensmans, le directeur d'Amnesty International Belgique. Ils parleront des droits de l'homme.

©Auxipress

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.2013 Circulation: 54425 777c2a
Page: 11 307

Des talents féminins

▸ L'égalité hommes-femmes dans l'entreprise progresse en Belgique.

▸ Des indices l'attestent. Mais on peut toujours mieux faire.

Entretien **Solange Berger**



Cette semaine, les femmes étaient à l'honneur. Tout d'abord, mardi soir, avec la remise du WoMen@Work Award qui récompense un chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre hommes-femmes dans son entreprise (voir ci-dessous) ; ensuite, jeudi soir, avec le lancement officiel de European Women on Boards (EWoB), un réseau européen de femmes qualifiées prêt à intégrer des conseils d'administration (voir pages 4-5).

Mais où en est-on exactement en Belgique en matière d'égalité professionnelle ? On peut prendre plusieurs chiffres et "indices". Des données européennes tout d'abord. On estime que 4 millions des 6 millions d'emplois créés ces dix dernières années en Europe ont été occupés par des femmes. Celles-ci représentent 60 % des diplômés universitaires. Et près de 80 % des décisions d'achat sont prises par les femmes.

Le Global Gender Gap 2013 du World Economic Forum classe la Belgique en 11e position (en 12e un an plus tôt). Ce dernier analyse 136 pays en se basant sur leur capacité à combler l'écart entre les genres dans quatre secteurs clés : la santé et la survie, le niveau d'études, la participation à la vie politique et l'égalité économique.

Le rapport classe la Belgique à la 44e place mondiale en ce qui concerne la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. Le Forum rappelle le lien entre l'égalité – mêmes droits, mêmes responsabilités et mêmes opportunités – des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. On estime, par exemple, que si les femmes participaient à l'économie de la même façon que les hommes, le PIB de l'Union européenne augmenterait de 14 %.

Un autre lien est à faire entre emploi et natalité. Quand il y a partage de la gestion familiale et que l'État offre des solutions adaptées à la garde des enfants, non seulement les femmes travaillent plus et font de belles carrières, mais elles ont égale-

©Auxipress

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.2013

ment plus d'enfants.

Si l'on se fie au Gender Equality Index de la Commission européenne, qui analyse six paramètres (argent, travail, pouvoir, santé, savoirs, temps), notre pays fait mieux que la moyenne européenne pour chaque dimension. Les plus inégalitaires restent le partage du pouvoir et l'égalité dans le temps disponible pour les loisirs et le développement personnel.

Le dernier rapport Femmes au sommet de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes révèle que, dans le secteur privé, les femmes constituent 45 % des salariés, mais seulement 30 % des managers. Par ailleurs, 61 % des entreprises cotées en Bourse n'ont aucune femme dans leur conseil d'administration.

"*Il faut plus de méritocratie en entreprise*", estime Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, organisatrice, en partenariat avec Coca-Cola, du Wo.Men@Work Award. Elle justifie la création du prix : "*La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle du reste du management et garantira la réalisation des objectifs.*"

©Auxipress

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.2013 Circulation: 54425 777c30
Page: 11 249

Novartis, Pfizer, Sodexo : trois exemples à suivre







ils étaient huit à poser leur candidature pour la 4e édition du WoMen@Work Award : quatre hommes et quatre femmes. "*Tous les candidats gagnent d'une certaine manière*", estime Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump qui organise le prix. "*Car même s'ils ne décrochent pas une place en finale, la participation au prix offre à l'entreprise un audit gratuit de leur plan d'égalité.*"

Après délibération du jury – composé de représentants du monde des entreprises, associations, presse,... –, trois nominés ont été choisis pour cette récompense dont "La Libre" est partenaire : Janneke van der Kamp (Novartis), Laurence Einsweiler (Pfizer) et Michel Croise (Sodexo). Et sur base de votes par Internet et d'une nouvelle délibération du jury, c'est **Janneke van der Kamp** qui a été désignée comme lauréate mardi soir.

"*La diversité est la clé du succès d'une entreprise. Mais plus importante, et plus difficile, est le fait d'intégrer réellement ces éléments divers dans les décisions*", estime la CEO de Novartis Belgique-Luxembourg. Chimiste de formation et détentrice d'un MBA de l'Insead, cette Hollandaise, mère de deux enfants, a toujours su saisir les opportunités tout au long de sa carrière. Et elle entend bien "*donner ce qu'elle a elle-même reçu*". CEO depuis deux ans, elle "*s'efforce de créer une culture d'entreprise d'inclusion, qui reconnaît et valorise les différences individuelles (telles que le genre, et permet à tous les collaborateurs d'être eux-mêmes, de donner le meilleur et d'évoluer professionnellement, tout en leur permettant de prendre soin de leur famille et de trouver un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée*". Un principe qu'elle applique à elle-même. "*J'ai créé un exemple clair d'organisation du travail, car je veux pouvoir conduire mes enfants à l'école et être rentrée pour 18h. Et puis, je retrousse après, je vis ce que je prêche.*" Elle a également créé des groupes de discussions et des formations sur la diversité, instaure la possibilité de prendre un mois complet de congé durant l'été – "*mais ce n'est pas réservé qu'aux femmes avec enfants*" – et lancé un magazine destiné particulièrement aux femmes médecins.

Elle se dit prête à répondre à son nouveau rôle d'ambassadrice de l'égalité professionnelle. "*J'adore communiquer. Et puis, je peux faire profiter les autres de mon expérience personnelle et de celle de Novartis. J'ai la crédibilité et le réseau pour cela.*"

"Dauphine", **Laurence Einsweiler**, Legal Affairs Director chez Pfizer, entend aussi faire profiter les autres de son expérience. Un parcours plus semé d'embûches. "*Chez mon ancien employeur, mon manager a estimé que je pouvais reprendre son poste lors de son*



©Auxipress

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.2013

départ. Mais le DRH m'a expliqué qu'en tant que femme et jeune je n'en étais pas capable. Il a engagé quelqu'un de l'extérieur qui, pour finir, a été mis dehors après six mois. Ce DRH m'a alors offert le job... en s'excusant", raconte cette jeune femme de 41 ans. *"Quand je suis arrivée chez Pfizer et que j'ai eu mes enfants, j'ai voulu leur consacrer du temps, tout en continuant à travailler. Il a fallu les convaincre que le travail flexible n'impliquait pas de travailler moins mais autrement"*, explique celle qui est à l'initiative du programme diversité et inclusion chez Pfizer, et, depuis, est devenue un exemple pour d'autres.

"La diversité fait partie de l'ADN de Sodexo", note **Michel Croisé**, CEO de Sodexo Belgium depuis 2005, convaincu qu'il faut de la diversité dans l'entreprise. *"J'ai deux filles. Je ne veux pas qu'elles aient à endurer des difficultés sous prétexte que ce sont des femmes. Je veux un autre environnement pour elles dans le futur"*, explique Michel Croisé qui, dès son entrée en fonction, a travaillé sur l'égalité salariale dans son entreprise. Il a aussi décidé d'arrêter l'organisation de réunions avant 9 h ou après 17h, a mis en place des systèmes de flexibilité du temps de travail, et donné des opportunités de développement à des femmes. *"En 2005, nous avions 10 % de femmes au comité exécutif. Nous sommes à 30 % aujourd'hui."*

©Auxipress

Références
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Références
07.12.2013 Circulation: 262306 7785cf
Page: 1 35

Une nouvelle ambassadrice pour l'égalité au travail

Jump, en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium, a décerné pour la quatrième fois son Women @Work Award. La lauréate 2013 est Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg. Elle est récompensée par le jury et le grand public pour son implication en faveur de l'égalité homme-femme dans le management de son organisation. En menant un programme ressources humaines ambitieux lancé en 2007, elle a atteint le même taux de managers féminins que d'employées.



©Auxipress

Standaard.be
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.standaard.be
07.12.2013 Circulation: 76176 7787b4
Page: 0

Vijf weken extra vakantie levert Novartis award op

07/12/2013 om 08:30 door (wv) | Bron: jobat.be



Foto: jobat.be

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit. Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We bedden het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis: 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

©Auxipress

Nieuwslblad.be
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.nieuwsblad.be
07.12.2013 Circulation: 180121 7787c0
Page: 0

Vijf weken extra vakantie levert Novartis award op - 07/12/2013 14:17:01



Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wil, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit. Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke leverssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

> **Lees het artikel verder op Jobat.be**

> **Verlof nemen, zoveel en wanneer je wil: 4 voordelen**

> **Extra vakantiedagen kopen: het kan?**

> **Mag je niet-opgenomen vakantiedagen overdragen naar volgend jaar?**

(ww) (jobat.be)

©Auxipress

Jobat
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Jobat
07.12.2013 Circulation: 240856 77798a
Page: 2 453

5 weken extra vakantie levert Novartis award op

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit.

Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

Tweederde vrouwen in management

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

Janneke van der Kamp, country president Novartis

Ik vertrek elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien.

Dit 'hybride' werksysteem is een van de manieren waarop Novartis diversiteit in de ruimste betekenis op de werkvloer promoot. "We doen er alles aan om ons bedrijf zo uitdagend mogelijk te maken ook wat rekruteren betreft", aldus Janneke van der Kamp. "Het is erg gemakkelijk om te werken met vijf mensen die allemaal hetzelfde denken, maar ik vind het veel leuker om vijf verschillende mensen samen te zetten. Dat leidt vaak ook tot betere beslissingen."

Nog een gevolg van dit diversiteitsbeleid is dat tweederde van de managementposities bij Novartis door vrouwen worden ingenomen. Het directiecomité bestaat voor een kwart uit vrouwen.

©Auxipress

Jobat
07.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Jobat
07.12.2013



©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013 Circulation: 159633
Page: 28-35

77a012
3409

"JE ZIT NET OP DE HOOGTE", ZEI MIJN TOEN IK NEERHU

Já, seksisme bestaat nog!

• 2196 Flair-lezeressen namen deel aan dit onderzoek. Waarvoor dank, lodies.
• Meer dan de helft van de respondenten is jonger dan **25**
• De helft studeert nog, 43% heeft een job.
• 67% heeft een relatie.
• 57% woont nog thuis, **27%** woont samen met haar partner.

NEE, MANNEN EN VROUWEN ZIJN NIET GELIJK. ZE HEBBEN NIET DEZELFDE KANSEN EN NIET DEZELFDE VRIJHEDEN. DAT VINDEN JULLIE ALTHANS, ZO BLIJKT UIT ONZE SEKSISME-ENQUÊTE.

Het is 2013 en seksisme is alomtegenwoordig. Dat blijkt heel duidelijk uit Onze Grote Seksisme-Enquête, waarin we polsten hoe het zit met seksisme op vijf domeinen: op het werk, thuis, in het dagelijks leven, in de media én in de politiek. Het eerste cijfer waarvan we even moesten slikken: **97% van de ondervraagde vrouwen vindt seksisme nog altijd een heel actueel thema.**

Roze en blauwe knuffels

Seksisme is voor quasi iedereen nog een actueel thema: het zit dus echt ingebakken in ons dagelijks leven. Waar komt dat seksisme vandaan? **Isabelle Lenarduzzi**, oprichter van het JUMP-forum (www.jump.eu.com), communicatie-expert en CEO van drie bedrijven die in 2012 één van de Wijven *Inspiring Europe By the European Institute for Equality* was: **We laten ons in het leven nog té vaak leiden door stereotypen.** Een kleine van leat we diep vanbinnen echt willen. Dat geldt trouwens net zo goed voor mannen. Het begint al in de wieg, waar we een rode of blauwe knuffel krijgen. Op de speelplaats leven jongetjes zich uit met een bal, terwijl meisjes hun pop in de armen sluiten. Later op het werk kiest zij vaak voor een halftijdse job, terwijl hij klimt op de carrièreladder. Het lijkt karikaturaal, maar dit beeld sluit dicht aan bij de realiteit. **Van bij onze geboorte worden we gevormd tot lieve, kleine meisjes. Met zachtheid, toegeeflijkheid en communicatie als basiswaarden. En bij jongens is het al eeuwen het omgekeerde verhaal.** Zij moeten moedige mijders worden, die dingen kunnen repareren en hun clan van voedsel voorzien. Dat zit er nog altijd in gebakken. Ingeprent door onze oeroude beschaving. Dat er nog altijd zulke verschillen zijn tussen man en vrouw, is een gevolg van de patriarchale samenleving waarin we eeuwen hebben geleefd.' Wanneer laten we die clichés eindelijk achter ons? Duidelijk nog niet in 2013, zo lees verder.

©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013



©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013



5 GOUDEN TIPS OM JE CARRIÈRE TE BOOSTEN

Dit raadt Isabella Lenarduzzi ons aan:

1. Kies een goede partner. Eentje die niet op zoek is naar een moeder de vrouw die hem in de watten legt en hem sleurt, terwijl hij aan zijn carrière timmert. Ga voor een vent die je respecteert en die je aanmoedigt als je vooruit wilt in het leven.

2. Besef dat je in een maatschappij leeft waar mannen eeuwenlang de plak hebben gezwaaid. Zowel vrouwen als mannen leven nog altijd volgens slakke sociale normen, zonder stil te staan bij wat ze diep vanbinnen willen. Word wie jij wilt zijn, onafhankelijk van je geslacht.

3. Weg met dat schuldgevoel! Nee, je hoeft niet perfect te zijn. Geen perfecte moeder, collega, vriendin, lief ... Het is helemaal niet erg dat je het huishouden niet vlekkeloos runt, dat je niet goed kan koken of dat je er niet altijd bent als je kleintjes in bad moeten. Want als jij het gevoel hebt dat je je capaciteiten benut en je je goed in je vel voelt, word je sowieso ook een betere vrouw en moeder.

4. Oefen je onderhandelingstalent in je relatie, bij je familie en op de werkvloer. Je moet wel eerst zélf goed weten wat je wilt, voor je dat aan anderen kenbaar maakt. Daarna is het een kwestie van voortdurend bijsturen. Want het evenwicht dat je hebt gevonden, blijft waarschijnlijk niet de rest van je leven werken.

5. Netwerken is superbelangrijk. Omring je met een paar fijne vrienden die voor je klaarstaan als het echt gaat. En leer ook netwerken, zowel binnen het bedrijf waar je werkt als erbuiten.

Carrière maken: zijn voorrecht?

Weinig vrouwen klimmen op. **Nochtans vindt 88% van de ondervraagden dat vrouwen net zo competent zijn. 70% van hen heeft ook bewondering voor carrièrevrouwen.** Ze vinden hen moedig, bewonderenswaardig en mee met hun tijd. Omgekeerd denkt slechts 15% dat die vrouwen te weinig aandacht hebben voor hun gezin.

Vrouw, denk eens aan jezelf!

Carrièrevrouwen zijn een voorbeeld voor velen. Waarom gaat de rest er dan niet voor? Isabella Lenarduzzi: 'Veel vrouwen beseffen niet hoe belangrijk het is om al je talenten en kwaliteiten in de strijd te werpen. Zo veel vrouwen zijn hun hele leven bezig met anderen. Hoog tijd dat ze een beetje aan zichzelf leren denken! Vrouwen zijn minder ambitieus dan mannen, hoor je managers vaak zeggen. Dat's niet juist. Onze ondernemingscultuur bevoordeelt mannelijke kenmerken. Daardoor spelen ondernemingen niet goed in op de talenten die vrouwen hebben.'

15% denkt dat ze minder intelligent lijkt als ze zich vrouwelijk kleedt

Een blik in onze kleerkast

Vrouwen moeten dit maar al te vaak horen: 'Maar kijk eens wat je aanhebt, ze ziet het uit.' Natuurlijk mag je aantrekken wat je wilt (oké, in bikini moet je niet gaan werken), je zijn er toch vrouwen die zich duidelijk ongemakkelijk voelen in een vrouwelijke outfit. **15% van de ondervraagden heeft het gevoel onderschat te worden als ze zich vrouwelijk kleedt.** Veel vrouwen hebben de indruk dat ze minder intelligent lijken als ze een kort jurkje dragen. Wat blijkt? Een decolleté, een jurkje en hoge hakken leveren immers vaak seksistische opmerkingen op.

Straf weetje!

Catalyst, een Amerikaanse organisator die zo veel mogelijk vrouwen aan de top wil krijgen, trok een opvallende conclusie: **bij bedrijven met een meerderheid aan vrouwen in de raad van bestuur ligt de opbrengst 26% hoger.**

©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Flair (nl)
10.12.2013

SEKSISME IN DE MEDIA

Goed fout: een speelgoedwinkel die in z'n folder strijkplankjes aanprijst voor meisjes en soldaatjes voor jongens.

Word jij ook woest van de typische waspoederreclames?

Natuurlijk spelen ook de media een rol in het handhaven van stereotypen. **72% van de ondervraagden vindt dat de media deels verantwoordelijk zijn voor seksisme.** Daarnaast vindt 80% dat advertenties met halfnaakte vrouwen nefast zijn voor het beeld dat mannen over ons hebben. Isabella Lenarduzzi bevestigt: 'Het vrouwenlichaam wordt beschouwd als gemeengoed. Door één man in z'n slip reclame te laten maken voor wodka, herstel je het evenwicht niet. Mannen, maar ook vrouwen, zijn vergeten waar de grens ligt.'

Als een bedrijf in the picture wil komen, moet het z'n verantwoordelijkheid opnemen, vindt onze specialiste. 'En dat doe je niet door in een waspoederreclame twee vrouwen te laten kibbelen over wie het witste wasgoed heeft. Ook goed fout: een speelgoedwinkel die voor meisjes een rose catalogus met keukentjes en strijkplankjes uitbrengt, en voor jongens een blauwe, met vrachtwagens en soldaatjes. Zo werk je die stereotypen alleen maar in de hand.'

GOED GEZEGD!

'Ongelofelijk wat er allemaal te véél is aan een vrouwenlichaam. Overbodige haartjes, dons, kilo's, centimeters...





2 vrouwonvriendelijke advertenties

Burger King: *It'll blow your mind away*.
De boodschap achter die wijd opengesperde mond: een burger eten, da's net zo lekker als je laten pijpen door de blondje.
Hoe verfijnd.

Coopers Light Lager (bier): slechts 2,9% alcohol.
Of: dankzij alcohol worden lelijke meisjes toch mooi. Ga je voor dit lightbier met maar 2,9% alcohol, dan ziet minstens haar gezicht er toch al goed uit...

Benieuwd naar nog meer seksistische advertenties?

©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013

Nee, seksisme

Een intelligente vrouw kan sowieso niet lekker neuken!

'WIL JE ME NIET PIJPEN?'

Ga terug naar je kookpotten!

'WAT BEN IE MOOI, JUFFROUWTJE...'

'Vrouwen en bejaarden zouden om de vijf jaar opnieuw hun rijexamen moeten afleggen!'

'Hey meisje... Moet je niet antwoorden, vuile hoer?'

'IK PRAAT NIET MET VROUWEN!'

'HOER!'

SEKSISME IN HET DAGELIJKS LEVEN

Bijna alle vrouwen die de enquête invulden, kregen al seksistische opmerkingen naar het hoofd geslingerd. De strafste...

Hallucinant!

Heel wat vrouwen blijven dit soort seksisme tolereren omdat het 'grappig' is. **Michel Pasteels**, directeur van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: "Wij noemen dat "vulgair seksisme". Het is hallucinant dat vrouwen zulke uitspraken regelmatig moeten slikken. Maar ik vind de resultaten wel dubbel, want vrouwen banaliseren zélf die opmerkingen, zo blijkt. **Zo las ik met verbazing dat 46% van de ondervraagde vrouwen machogedrag wel sympathiek vindt. En dat 31% zich gevleid voelt als een man haar op straat iets toefluistert. Vrouwen mogen zich niet meer zo laten doen.** Jullie enquête toont aan dat vrouwen beseffen dat seksisme bestaat en dat is al heel wat. Maar ze blijven het tolereren omdat het zogezegd grappig is. Dat moet veranderen.'

'Heb je je regels?' = dat kreeg 80% van jullie al te horen!

Eerste hulp bij machogedrag

Wat je vooral niet moet doen, is zwijgen. Want zo lijkt het alsof je het goedkeurt en accepteert. Neem een strenge (maar niet gekwetste) houding aan en zeg dat zo'n uitspraak beneden alle peil is. Zo zorg je ervoor dat hij zich geneert. **De fout die veel vrouwen maken: ermee lachen.** Isabella Lenarduzzi: 'Jarenlang giechelde ik, als ik een seksistische mop naar mijn hoofd geslingerd kreeg. Ik dacht dat het slimmer was om er niet moeilijk over te doen en dat ik zou stijgen in hun aanzien als ik me gedroeg *als one of the guys*. Nu neem ik zo'n kerel bij de arm en zeg dat hij over de schreef is gegaan.'

©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
Flair (nl)
10.12.2013



Elke twee dagen sterft een vrouw door geweld

Er zijn de misplaatste opmerkingen. De denigrerende blikken. De gebaren die boekdelen spreken. Het breekt je van je stuk, het kwetst je en stelt je teleur. Maar geweld maakt je pas écht kapot. **1 op de 5 vrouwen werd al het slachtoffer van geweld door een man.** Een cijfer dat Isabella Lenarduzzi kwaad maakt. 'Geweld tegen vrouwen is zo wijdverspreid dat de pers er zelfs een woord voor heeft uitgevonden: femicide. In België sterft om de twee dagen een vrouw omdat een man zich tegen haar keert.'

Uit onze enquête blijkt dat slechts 28% van de slachtoffers van geweld klacht indient. Volgens Isabella Lenarduzzi wordt maar een klein aantal mannen vervolgd. 'Zeker als het om verkrachting gaat. Hoewel we in een kleinstedelijke wijken, gebeurt het meermaals per dag. En slechts 4% van de verkrachters tegen wie klacht werd ingediend, wordt vervolgd. Een beschamend cijfer.'

Naast de opmerkingen en het geweld komen ook **ongewenste intimiteiten heel vaak voor. 3 op de 10 vrouwen hebben er al mee te maken gehad.**

1 op de 3 vrouwen wordt ooit verkracht of aangerand. Dat zijn 1 miljard vrouwen!

©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013

Hij de vuilniszakken, jij...

CIJFERS DIE JE KOUDE RILLINGEN GEVEN

- 1 op de 3 vrouwen
- elke 8 minuten
- tussen de 15 en 45 jaar
- 1 op de 7 vrouwen

BRON: WWW.JUMPFACTOR.ORG, JUMP EMPOWERING WOMEN, ADVANCING THE ECONOMY.

Hand in eigen boezem

Fysiek moeten vrouwen de duimen leggen voor mannen. En sommige mannen maken daar natuurlijk misbruik van. Maar het lijkt er ook op dat de meerderheid van de vrouwen haar kwetsbaarheid wel eens uitspeelt. **1 op de 2 ondervraagde vrouwen speelde al eens het fragiele prinsesje om iets gedaan te krijgen van een man** (een helpende hand, keeting...). En dat is problematisch volgens Lenarduzzi: 'Vrouwen moeten seksisme niet in de hand werken. Want zo zetten ze zelf de deur open voor machogedrag.'

SEKSISME THUIS

Het huishouden. Daar is nog véél werk aan de winkel. **Maar liefst 80% van de taken thuis komt op vrouwelijke schouders terecht, waardoor ze zeer weinig tijd voor zichzelf hebben.** Isabella Lenarduzzi: 'Vrouwen zijn 2 keer meer dan mannen met de kinderen bezig en besteden zelfs 3 keer meer uren aan huishoudelijke taken. Zo blijft er natuurlijk weinig tijd over om je te ontwikkelen, zowel in je vrije tijd als op het werk.' Dat het er niet beterraat eerlijk aan toegaat, bewijst ook onze enquête: **70% van de ondervraagde vrouwen heeft de indruk dat haar partner minder doet in het huishouden, 64% geeft aan dat zij meer met de kinderen bezig is.**

Het lijkt er zelfs op dat er ook in het huishouden mannen- en vrouwentaken bestaan. De taak die het vaakst als manneljk wordt omschreven: de vuilniszakken buitenzetten. Strijken is dan weer een zo goed als exclusief 'voorrecht' voor haar. Conclusie: er wordt erg veel van ons verwacht. Het fenomeen van de dubbele dagtaak is dus géén mythe!

SEKSISME IN DE POLITIEK

In het stemhokje



©Auxipress

Flair (nl)
10.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (nl)
10.12.2013

de rest?

facebook



Even het woord 'seksisme' googelen, en je merkt meteen dat het een hot topic is. Maar er worden elke dag kleine stapjes in de juiste richting gezet

Een paar voorbeelden

ER IS HOOP!

• **In mei 2013 kondigde Facebook aan dat het de strijd wil aangaan tegen seksistische praat.** Er kwam namelijk meer en meer kritiek op het feit dat sommige users het verkrachten of mishandelen van vrouwen aanmoedigden.

• In november 2013 raakte bekend dat de **Zweedse bioscopen een label invoeren om aan te geven of een film vrouwvriendelijk is.** Elke film wordt getest om te checken of hij wel een positief vrouwbeeld uitstraalt. De criteria er moeten meer dan twee vrouwelijke personages te zien zijn. En die moeten gesprekken met elkaar voeren die niet alleen over mannen gaan.

• **In oktober 2013 gingen 76 Franse volksvertegenwoordigsters en senatrices samen op de foto, als protest tegen seksisme.** Het ging om een initiatief van het magazine *Elle*, als reactie op het haatjesgedrag van Philippe Le Roy, lid van de conservatieve partij UMP. Hij had geprobeerd om een vrouwelijke parlementariër het zwijgen op te leggen door kippengeluiden na te bootsen.

• **In juli 2012 deed Sofie Peeters stof opwaaien met haar documentaire *Femmes De La Rue*.** Daarvoor trok ze door de Brusselse straten met een verborgen camera. Elke 10 seconden kreeg ze uitspraken te zien als 'Salope' en 'Tu veux chez moi?'.

• **Op 11 november '13 organiseerde de stad Brussel de eerste editie van 'Brussel viert de vrouwen'** ter gelegenheid van de Nationale Vrouwendag. **Het** centrale thema? Mannen die vrouwen lastigvallen op straat.

WIL JE EEN KLACHT INDIENEN?
Word je gediscrimineerd omwille van je geslacht? Neem contact op met het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, via het groene nummer **0800/ 12 800**



Redactrice Stéphanie: 'Ik heb altijd veel mannelijke vrienden gehad en achtte tot nog toe stevaast hun macho-opmerkingen weg. Niet omdat ik ze hilarisch vind, wel omdat ik deel wilde uitmaken van hun klan. Volgende keer zie ik met mijn vuist op tafel.'

©Auxipress

Flair (fr)
11.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Flair (fr)
11.12.2013 Circulation: 61387 77c8f7
Page: 29 343

25 p. de témoignages forts, de coaching et de fun

VÉCU



"Bonjour ma chérie! Alors, dites-moi, vous travaillez pour quel journal?" Ces mots sortent de la bouche d'une figure emblématique de l'humanitaire dont le dernier livre vient de sortir. On ne se connaît pas, ni ce "ma chérie" ne laisse présumer. Je suis venue pour l'interviewer, je ne suis pas sa chérie. J'ai l'aveu, je suis la journaliste. Ses mots, normalement réservés à la sphère privée, me semblent tellement déplacés de la part d'un défenseur des droits humains que l'interview démarre par... une seconde de blanc. Je rêve de lui dire "Moi mon coco, pour quel journal je travaille? Le Monde Diplomatique, ça te va?" Au lieu de ça, j'passe ce moment de révolte intérieure-limite pour qu'il me prenne?). Je réponds "Flair, un hebdo féminin belge destiné aux jeunes femmes..." Ce qui lui permettra, plus tard, de clore l'interview par un très élégant "Je suppose que pour votre magazine de femmes, ce sera bien assez...", qui la encore me soera toi place. J'enrage. Lui voler dans les plumes? Pas la peine. Une telle suffisance est incurable.

Inversons la situation: je suis auteure, lui, le journaliste venu m'interviewer. Il entre, je lui lance un "Bonjour mon chéri!" inimaginable.

C'était il y a longtemps, mais je ne l'oublie pas.

Ça s'appelle du sexisme ordinaire. Après avoir lu les propos d'Isabelle Lemaréchal qui analyse les résultats de notre enquête sur ce thème, je sais maintenant que le silence n'est pas la meilleure façon d'y répondre. La prochaine fois qu'un inconnu me traite de "chérie", 62 ministre de la santé comme l'était mon Superman défenseur des bonnes causes, je lui réponds: "Salut Lugen, on se connaît?".

Enquête Flair sur le sexisme ordinaire, page 30

COORDINATRICE RÉDACTRICE

ENQUÊTE SEXISM
P. 30

MA VIE AVEC 50 K
DE MOINS
P. 40

VOTRE CORPS
PEUT FAIRE
DES MERVEILLES
P. 44

MOI, MON NOMM
ET SES ENFANTS
P. 52

"J'AI TOUT QUITT
POUR LE SUIVRE
LA FERME"
P. 56

©Auxipress

6minutes.be
12.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.6minutes.be
12.12.2013 Circulation: 3333 77f60e
Page: 0

Nieuwe Belgische ambassadrice van professionele gendergelijkheid

donderdag 12 december 2013 - (tvd) - Voor de vierde keer heeft JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium, zijn Wo.men@Work Award uitgereikt. De laureaat van 2013 is Janneke van der Kamp, CEO van Novartis België en Luxemburg. De jury en het publiek hebben haar de prijs toegekend omwille van de initiatieven die ze neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren.

Janneke van der Kamp, CEO Novartis Belgium & Luxembourg, is erin geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. Dat deed ze via een ambitieus HR-programma dat in 2007 gelanceerd werd. Janneke is geen typische CEO: deze 38-jarige vrouw is chemicus en violiste van opleiding. Om 17.30 uur gaat ze naar huis om tijd te kunnen doorbrengen met haar twee kinderen. Maar vaak werkt ze nog verder na 20.30 uur. Ze moedigt haar teams aan door de positieve dingen te benadrukken.

„Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière, terwijl er toch tijd overblijft om voor hun gezin te zorgen. We proberen ervoor te zorgen dat iedereen een duurzaam evenwicht kan vinden tussen werk- en privéleven."

Belgische vrouwen nog steeds te weinig vertegenwoordigd in de economische wereld

Vooral op het vlak van politieke vertegenwoordiging is er in België, dankzij de quota, al een enorme vooruitgang geboekt. Toch kende het World Economic Forum ons land amper de 34ste plaats toe voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien. In tegenstelling tot Franse bedrijven, krijgen Belgische bedrijven die de professionele gelijkheidswetten met de voeten treden (nog) geen sancties opgelegd. In die context speelt een prijs die vernieuwende initiatieven voor gendergelijkheid aanmoedigt een nog belangrijkere rol.

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
19.12.2013 Circulation: 1507 788e06
Page: 0

19/12/13

Pourquoi c'est important
25 conseils pour cartonner



(c) Chantier(s)

Elles sont brillantes, talentueuses et bonnes copines. À tel point qu'elles acceptent de partager les petites phrases qui les boostent, tant dans leur vie que dans leur carrière. Viviane Teitelbaum, députée, échevine, présidente du

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
19.12.2013

Conseil des femmes francophones de Belgique et du Lobby européen des femmes



Être convaincante. « Quand je veux obtenir quelque chose, je détermine les objectifs puis je procède en trois phases : sensibiliser l'interlocuteur au "dossier" que l'on veut porter ; expliquer, en trouvant les mots qui résonnent chez la personnes ; et enfin convaincre, ce qui prend souvent le plus de temps. Il ne faut pas lâcher : cette dernière phase demande de la puissance, mais aussi de la patience. »

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075

www.elle.be
19.12.2013



Astrid-Chaffringeon (à gauche)

Astrid Chaffringeon, fondatrice d'un espace déco-culturel

Être indulgente. « Sois exigeante avec toi-même, sois indulgente avec toi-même. Tu es une femme, tu as déjà fait 80 % du chemin. »

www.chantiers-arthouse.com

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
19.12.2013



Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse et fondatrice de JUMP !

Travailler. « Je suis une militante, et l'outil que j'ai choisi pour changer le monde, c'est l'entreprise. (…) Les secrets de la réussite, s'il y en a, c'est le travail, le courage d'entreprendre et le plaisir. Si on travaille énormément, il y a bien quelque chose qui doit se passer. Les femmes sont courageuses. Quand on s'investit, on le fait à fond. Entreprendre, c'est risqué, mais sans cela, on ne réalise pas ses rêves. Le plaisir est aussi essentiel car sans lui, on n'a pas la force de travailler autant. Une devise résume cela : "Le confort est le pire ennemi de l'excellence." Il

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
19.12.2013

faut sortir de cette zone de confort pour donner le meilleur de soi. Toutes les femmes ont ces capacités en elles. »
www.jump.eu.com



Isabeau Paape, cofondatrice de Saint Sein

S'aimer. « Souris à la vie, saisis chaque opportunité à pleines mains, tends l'oreille et ouvre ton cœur. Imprègne-t-en avec bon sens et générosité. Tout ce que tu réussis est une partie de toi que tu n'as pas encore aimée et développée. »
www. saintsein.com

©Auxipress

Elle.be
19.12.13

JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.elle.be
19.12.2013



Nicki Minaj, artiste

Être son patron. « Mon conseil aux femmes en général : même si vous faites un travail de neuf à cinq heures, traitez-vous comme un patron. Ce n'est pas de l'arrogance, mais soyez sûre de ce que vous voulez, et n'autorisez pas les gens à faire quoi que ce soit à votre insu. »

©Auxipress