

L'entreprise au féminin

► Quelle est la place des femmes dans l'entreprise ? Les étudiantes sont-elles préparées à la diversité ?

► Des thématiques qui suscitent le débat.

Eclairage Solange Berger

Il est temps que les choses bougent vraiment", estime Dominique Estenne. Pour la présidente de la Commission Femmes et Entreprises du Conseil des Femmes francophones de Belgique, la question de la diversité dans l'entreprise progresse, mais pas assez vite. "On a constaté que les étudiantes n'y étaient pas préparées. C'est pourquoi nous allons mener des actions spécifiques dans les universités."

Pour son 9^e congrès annuel qui s'est tenu mardi dernier, l'association a choisi comme titre "Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le sexe des entreprises". Une entreprise encore bien masculine à en croire les témoignages des participants. "A l'époque où je travaillais dans la distribution, il était inimaginable qu'une femme soit directeur de magasin. Tout simplement parce qu'on estimait qu'elle n'était pas disponible le samedi..." raconte Catherine Alexandre, fondatrice de Cachamas.

"Tout le monde autour de moi recevait des augmentations, mais pas moi. Alors je suis allée voir mon patron", explique Ursula Saint-Léger, exécutive vice président Human Resources chez Aptar Group. "Il m'a répondu : 'Tu n'as pas vraiment besoin d'argent. Ton mari est médecin non ?' Or, il était encore étudiant en médecine à l'époque. Et puis, je méritais une rétribution à ma valeur. Il faut oser aller de l'avant et croire en soi."

Depuis, les choses ont évolué. "Mais le chemin vers une diversité totale est long", reconnaît José Martinez-Adam, HR director chez Solvay EMEA. "Mais il est important d'en parler. Les gens commencent à prendre

conscience de la richesse de la diversité."

"De plus en plus d'entreprises ont des plans de diversité. Ces plans sont utiles mais pas suffisants", estime Isabelle Langlois-Loris, partner Egon Zehnder. "Il y a une réelle volonté chez nous d'engager des femmes et de les faire progresser dans la hiérarchie", note Geneviève Brennet, de Tractebel Engineering. "Mais ce n'est pas facile quand on sait qu'il y a moins de 20 % de filles parmi les étudiants en ingénieur civil."

"En trois-quatre ans, nous avons pas mal progressé, mais ce qui est important c'est de faire émerger des modèles", note Claire Godding, diversity manager chez BNP Paribas Fortis. Une question qui préoccupe aussi Charlotte le Beau de Hemricourt, qui était déjà venue témoigner, comme étudiante, au colloque de l'an dernier. "Comme étudiante, je n'avais pas conscience des problèmes de diversité dans l'entreprise. Maintenant je travaille, et cela se passe très bien. Mais je me pose des questions et notamment : 'Qui va pouvoir me servir de modèle ?'"

La question des femmes dans l'entreprise est aussi au cœur du forum JUMP, qui se tiendra jeudi. Le thème de cette nouvelle édition : "The Female Economy : comment profiter du plus grand marché au monde et du pouvoir grandissant des femmes dans le business ?" Parmi les thématiques qui seront abordées : l'influence des femmes dans le processus de décision. "Durant mon parcours professionnel, j'ai ressenti certaines différences. Est-ce parce que je suis une femme ou parce que c'est moi ?", se demande Nicole Dewandre, qui donnera une conférence au forum s'inspirant de

son parcours et de l'ouvrage "The Silent Sex" (1). "C'est un collègue qui avait posté sur l'intranet un lien vers cet ouvrage. Je me suis dit : 'Voilà un livre qui rend compte de quelque chose que je ressentais. Mais chaque fois que j'en parlais, on me disait que ce n'était qu'une impression'", raconte Nicole Dewandre, conseillère auprès de la direction générale des communications et technologies à la Commis-

sion européenne.

Cette question de la place de la femme dans l'entreprise n'est pas neuve pour elle. Entre 1997 et 2003, Nicole Dewandre s'est occupée, au sein de la Commission, de la promotion des femmes dans la recherche scientifique. "A l'époque, j'avais lu l'ouvrage de Virginia Valian 'Why so Slow ?' qui montrait que l'avancement des femmes était freiné par une série de petites choses. Une étude montrait aussi que les professeurs féminins du MIT disposaient de moins d'espaces de bureaux, avaient une charge de cours plus importante..." raconte Nicole Dewandre qui souhaite porter la question, mais sans victimiser les femmes. "The Silent Sex est basé sur une étude qui montre que quand les femmes sont en minorité dans un

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

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

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

Épinglé

La carte des réseaux

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